

20
22

REPORTE
CORPORATIVO
DE SOSTENIBILIDAD

MEJORAMOS LA VIDA
TRANSFORMANDO MINERALES
EN BIENESTAR



GRI 102-3

MINSUR S.A.

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

MARCOBRE S.A.C.

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

TABOCA S.A.

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

WEBS:

www.minsur.com
www.marcoBRE.com
www.mtaboca.br

20
22

REPORTE
CORPORATIVO
DE SOSTENIBILIDAD

**MEJORAMOS LA VIDA
TRANSFORMANDO MINERALES
EN BIENESTAR**

Para más información acerca de
nuestra organización y nuestra
gestión de sostenibilidad, puede
comunicarse con:
aacc@minsUR.com

(GRI 102-53)



MINSUR

Somos Minsur, una empresa peruana que mejora la vida transformando minerales en bienestar.



CONTENIDO

CARTA
DEL CEO

05

PRINCIPALES
RESULTADOS
DEL 2022

07

1

SOBRE MINSUR

08

- 10** Una minera peruana que busca mejorar la vida de las personas
- 11** Unidos por un propósito trascendente
- 14** Nuestra estrategia de sostenibilidad

2

EXCELENCIA
OPERACIONAL

20

- 22** Nuestra manera de hacer las cosas
- 27** Operaciones y proyectos
- 38** Desempeño económico

3

GOBERNANZA
RESPONSABLE

40

- 42** Gobierno Corporativo
- 45** Ética y cumplimiento
- 50** Gestión de riesgos
- 53** Debida diligencia en Derechos Humanos

4

SEGURIDAD Y
SALUD

62

- 64** Sistema de gestión en seguridad y salud
- 70** Desempeño en Seguridad y Salud

5

VALOR
COMPARTIDO

71

- 73** Gestión del talento
- 83** Gestión social y comunidades
- 100** Gestión de proveedores y contratistas

6

CUIDADO
AMBIENTAL

104

- 106** Sistema de Gestión Ambiental
- 107** Cambio Climático
- 109** Energía y emisiones
- 111** Calidad del aire
- 112** Gestión del Agua y Efluentes
- 116** Biodiversidad
- 118** Manejo de residuos
- 119** Protección del patrimonio cultural
- 120** Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros
- 122** Planes de cierre y remediación

7

ANEXOS

123

- 123** Anexos

CARTA DEL CEO

PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

(GRI 2-2) (GRI 2-22) (GRI 2-14)

Estimados grupos de interés,

Compartimos con ustedes nuestro Reporte Corporativo de Sostenibilidad 2022, en donde explicamos el desempeño económico, social y ambiental de Minsur y sus empresas subsidiarias. El presente documento contiene información veraz y suficiente sobre el desarrollo del negocio, incluyendo la gestión de nuestros asuntos materiales para la sostenibilidad.

El 2022 estuvo marcado por eventos externos a nuestras operaciones, que pusieron a prueba nuestra resiliencia. Por un lado, continuamos enfrentando nuevas olas de COVID-19 que nos demandaron medidas rápidas para garantizar la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, contratistas y comunidades. Por otra parte, la guerra Rusia-Ucrania afectó la operatividad logística a nivel global y repercutió en el incremento de precios de insumos importantes, lo que generó grandes desafíos en términos de performance y costos para la operación.

No podemos dejar de mencionar la fragilidad institucional y crisis sociopolítica del Perú, que se agravó hacia finales de año con de la salida del presidente Pedro Castillo, luego de que fuera vacado. Esta situación generó un ambiente de incertidumbre que afectó no solo nuestras operaciones, sino también a la economía y estabilidad del país.

A pesar del escenario complejo, el esfuerzo y compromiso de nuestro equipo, así como las estrategias de adaptación implementadas nos permitieron lograr resultados positivos en los distintos ámbitos de nuestra gestión.

En términos operacionales, por ejemplo, registramos una producción de 32,653 toneladas de estaño refinado entre Minsur y Taboca, lo que nos permitió mantenernos como segundo productor de estaño a nivel mundial, según la Asociación Internacional del Estaño (ITA). Nuestra UM Pucamarca alcanzó una producción de 65,163 onzas de oro, en línea con

“
A pesar del escenario complejo, el esfuerzo y compromiso de nuestro equipo, así como las estrategias de adaptación implementadas nos permitieron lograr resultados positivos en los distintos ámbitos de nuestra gestión.
”



CARTA DEL CEO

PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

el plan de minado. En cuanto al cobre, concluimos el primer año completo de operación comercial de Mina Justa (Marcobre), que registró una producción total de 125,448 toneladas, 47% superior al 2021.

Nuestras ventas a nivel consolidado alcanzaron los USD 2,275 millones (13% más que el 2021), gracias al mayor volumen vendido de cobre (+38% de cobre en concentrados y +191% en cátodos) y de estaño (+5%), que compensó los menores precios registrados en el período (-5% cobre y -4% estaño). Asimismo, nuestro foco en la mejora de la productividad y reducción de costos nos permitió obtener resultados financieros sólidos y terminar el año con un EBITDA de USD 1,345.4 millones y una utilidad neta de USD 664.8 millones a nivel consolidado.

El 2022 también fue un año clave en términos de nuestra cultura y proceso de evolución interno. Lanzamos un nuevo propósito corporativo: “Mejoramos la vida, transformando minerales en bienestar”, que nos viene guiando para trabajar más enfocados en las personas. Asimismo, definimos diez conductas clave que nos permitirán potenciar nuestra capacidad de crear valor y bienestar para los distintos grupos de interés con los que interactuamos.

Estamos convencidos de que el bienestar empieza por casa, por ello, continuamos implementando programas como Minsur Humana o Familias Saludables, que nos permitieron mejorar la calidad de vida y condiciones de trabajo de nuestra gente y sus familias. En esta misma línea, los esfuerzos desplegados en términos de

prevención, seguridad y salud nos permitieron registrar un índice de frecuencia de lesiones registrables de 1.27 por cada millón de horas trabajadas, el más bajo de la historia de la división minera.

En términos sociales, en el 2022 nuestra UM San Rafael suscribió los anhelados Convenios Marco de Desarrollo con los distritos de Antauta y Ajoyani en Puno, tras más de dos años de negociación. Estos acuerdos consolidan un nuevo modelo de diálogo y relacionamiento que concentra los esfuerzos en el desarrollo social de largo plazo y no en transacciones específicas.

Además, como parte de nuestra propuesta de creación de valor, generamos oportunidades de empleo local (directo e indirecto) para más de 3,300 personas de nuestras zonas de influencia y continuamos ejecutando proyectos de inversión social enfocados en el cierre de brechas de infraestructura básica, salud, educación y capacidades productivas. Estos esfuerzos demandaron más de USD 12.9 millones de inversión a nivel consolidado para mejorar las condiciones de vida de la población local.

En el marco de nuestro compromiso con los derechos humanos, fortalecimos nuestros procesos de debida diligencia y, en agosto 2022, nuestra PFR de Pisco recertificó satisfactoriamente el Proceso de Aseguramiento de Minerales Responsables (RMAP). Asimismo, implementamos una plataforma piloto que utiliza tecnología blockchain para asegurar la trazabilidad del estaño a lo largo de la cadena de valor. De este modo, nuestros clientes directos e indirectos podrán verificar que el estaño contenido en sus productos proviene de una fuente responsable.

En materia ambiental, en el 2022 culminamos la elaboración de nuestra Hoja de Ruta de Emisiones Netas Cero al 2050. Esta estrategia define una combinación de proyectos de energías renovables, eficiencia energética, cambio de combustible, vehículos limpios, entre otros, que permitirán alcanzar las metas establecidas. En el 2023, avanzaremos con los estudios de factibilidad priorizados.

Nuestra gestión de sostenibilidad también logró importantes avances en el año. Entre ellos, aprobamos nuestra estrategia integral al 2030 y realizamos la primera validación externa de las expectativas de desempeño del ICMM en la PFR Pisco y UM San Rafael, ambas con resultados satisfactorios. Asimismo, gracias a nuestro desempeño en la evaluación anual corporativa de S&P Global, fuimos incorporados en el Anuario de Sostenibilidad, que reconoce a las mineras más sostenibles de la industria.

Los resultados obtenidos en el 2022 nos llenan de orgullo y no hubieran sido posibles sin el compromiso

“
Concluimos el primer año completo de operación de Mina Justa (Marcobre), que registró una producción total de 125,448 toneladas, 47% superior al 2021.
”

y apoyo de todos nuestros grupos de interés: trabajadores, accionistas, clientes, proveedores y las comunidades de nuestras áreas de influencia. A todos ustedes mi más profundo agradecimiento.

El 2023 se perfila como un año con mayores retos aún derivados de la crisis sociopolítica que enfrenta el Perú, sin embargo, nuestro compromiso con una minería más justa, segura y sostenible sigue intacto. Confiamos en que juntos podemos superar cualquier obstáculo para seguir mejorando la vida de las personas, transformando minerales en bienestar.

JUAN LUIS KRUGER SAYÁN
Gerente General



PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

**Nuevo
propósito
corporativo**

125,448
toneladas de cobre producidas
por Mina Justa en su primer
año completo de operación
comercial

0 accidentes
fatales dentro de las
operaciones

**Convenio
marco firmado**
con Antauta y Ajoyani (Puno)

**Miembros del
Sustainability
Yearbook**
2023 - S&P Global

USD 2,275
millones de ventas
netas (consolidadas)

1.27 IFLR,
el menor de la historia de la
división minera

**Más de USD
12.9 millones**
de inversión social
(consolidado)

**2do productor
mundial de
estaño**

USD 355.7
millones en impuestos al
Estado (consolidado)

4,339
empleos directos

**Hoja de Ruta
emisiones netas**
cero al 2050 elaborada



1

SOBRE MINSUR



- 1.1 Una minera peruana que busca mejorar la vida de las personas
- 1.2 Unidos por un propósito trascendente
- 1.3 Nuestra estrategia de sostenibilidad



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 **SOBRE
MINSUR**

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

“

Nuestro propósito nos inspira a seguir evolucionando juntos y asumir el reto de transformar los recursos en desarrollo, progreso y bienestar para el país y el mundo. ”



1.1 UNA MINERA PERUANA QUE BUSCA MEJORAR LA VIDA DE LAS PERSONAS

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

Somos una empresa peruana, parte del grupo empresarial Breca. Tenemos 45 años en la industria minera y operamos en Perú y Brasil donde principalmente producimos estaño, cobre y oro.

En Perú, a través de Minsur S.A., operamos la Unidad Minera San Rafael (Puno) en donde producimos estaño, la Planta de Fundición y Refinería de Pisco (Ica), que procesa el concentrado proveniente de San Rafael y la Unidad Minera Pucamarca (Tacna) donde producimos oro.

Asimismo, a través de Minera Latinoamericana S.A.C., somos accionistas mayoritarios de Mineração Taboca S.A. que opera en Brasil. A través de su Unidad Minera Pitinga (Amazonas) producimos estaño, niobio y tántalo. El concentrado de estaño es procesado en la Planta, Fundición y Refinería de Pirapora (Sao Paulo).

Tenemos el 60% de Cumbres Andinas S.A.C., propietaria de Marcobre S.A.C., que opera Mina Justa en San Juan de Marcona (Ica). En esta unidad minera procesamos sulfuros y óxidos de cobre para la obtención de cátodos y concentrados.

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

OPERACIONES
ACTIVAS EN
PERÚ
Y BRASIL



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 **SOBRE
MINSUR**
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

(GRI 2-23)

En el 2022, definimos y comunicamos un nuevo propósito corporativo que nos inspira y motiva a trabajar cada vez más enfocados en las personas y su bienestar.

Con ello, iniciamos un proceso de evolución muy importante, que involucra distintas dimensiones de la organización, incluyendo cambios a nivel de nuestras mentalidades, comportamientos y cultura.

Para avanzar en esta ruta, definimos diez conductas esenciales que complementan nuestros valores corporativos. Durante el año, estas conductas fueron desplegadas a través de distintos programas de formación e incorporadas a las principales herramientas de gestión del talento.

Este proceso de alineamiento entre cultura, estrategia y propósito tomará un tiempo, pero nos permitirá ser coherentes y maximizar nuestra capacidad para generar valor y bienestar en el largo plazo.

NUESTRO
PROPÓSITO

MEJORAMOS LA VIDA TRANSFORMANDO MINERALES EN BIENESTAR



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 **SOBRE
MINSUR**

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

NUESTROS VALORES

SEGURIDAD

Desarrollamos todas nuestras actividades de manera segura.

RESPONSABILIDAD

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

INTEGRIDAD

Actuamos con absoluta honestidad, transparencia y respeto.

CONFIANZA

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

COMPROMISO

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

EXCELENCIA

Buscamos ser los mejores en lo que hacemos.



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 **SOBRE
MINSUR**

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

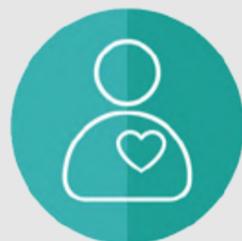
4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

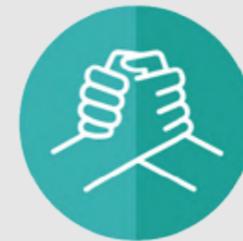
10 CONDUCTAS DE NUESTRAS CULTURA



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



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



Cumplo lo que prometo con calidad y transparencia.



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



Cuido el medio ambiente en todas mis actividades.



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



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



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



Conozco a mi cliente y le apporto valor.



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



1.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-12) (GRI 2-14) (GRI 2-22) (GRI 2-23)

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 **SOBRE MINSUR**
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

La sostenibilidad forma parte de nuestra estrategia de negocios y se refleja en cómo hacemos las cosas: con ética, transparencia y enfocados en generar valor para la empresa y nuestros grupos de interés.

En el 2022, actualizamos nuestra estrategia de sostenibilidad al 2030 que fue aprobada a nivel del Directorio. Como parte de este proceso, definimos compromisos y un set de prioridades ambientales, sociales y de gobernanza fundamentales para lograr nuestro propósito corporativo. Esta herramienta de gestión nos ha ayudado a abordar los asuntos de sostenibilidad con una mirada de más largo plazo y transversal a la organización.

Además, los temas priorizados guardan coherencia con el análisis de riesgos e impactos de nuestras actividades, los estándares a los que nos hemos adherido voluntariamente y las expectativas de nuestros grupos de interés. Para cada tema, determinamos objetivos y metas, cuyos avances medimos periódicamente y reportamos en el presente informe (Ver anexo 7.2).

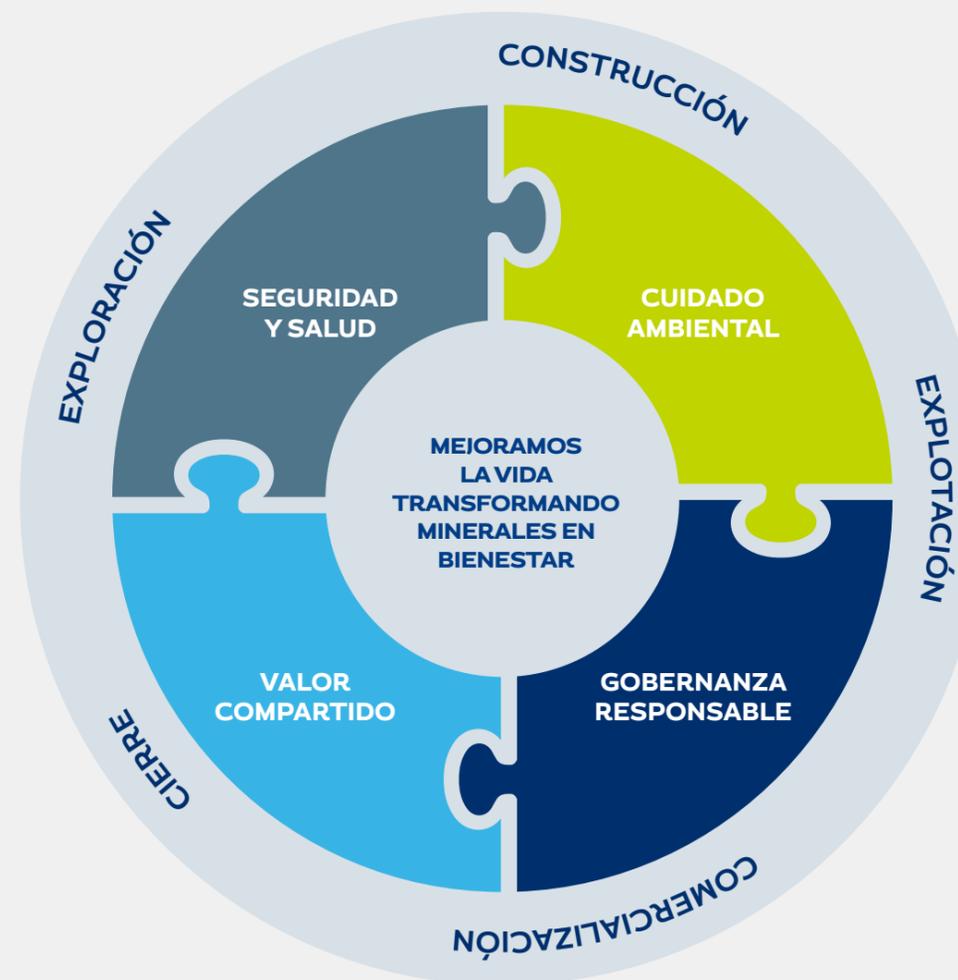
GRÁFICO N° 1: ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD

1

Proteger la vida y salud de las personas.
 SEGURIDAD | SALUD

4

Crecer junto con nuestros grupos de interés y contribuir a su desarrollo económico y social.
 TALENTO | PROVEEDORES | COMUNIDAD



2

Reducir nuestra huella ambiental y tener un liderazgo activo frente al cambio climático.
 CAMBIO CLIMÁTICO | BIODIVERSIDAD | AGUA | RELAVES MINEROS Y RESIDUOS

3

Impulsar una conducta ética y transparente en todas nuestras decisiones de negocio y cadena de valor.
 ÉTICA Y TRANSPARENCIA | BUEN GOBIERNO | DERECHOS HUMANOS



CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 **SOBRE
 MINSUR**

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDARES GLOBALES QUE GUÍAN NUESTRO DESEMPEÑO

GRI 2-23)

“
**Somos la primera
 minera peruana en
 ingresar al ICMM (2018),
 organización agrupa a 26
 empresas de la industria
 con prácticas destacadas
 en sostenibilidad.**
 ”

Trabajamos bajo distintos estándares de sostenibilidad que contemplan exigentes procesos de verificación y retroalimentan nuestra gestión para impulsar la mejora continua. Uno de los más importantes es el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), que impulsa [10 Principios Mineros](#) para el desarrollo sostenible, los cuales integramos en nuestra gestión.

Como parte de los compromisos asumidos, en el 2022 realizamos la primera autoevaluación de expectativas de desempeño del ICMM en todas

nuestras unidades operativas. Esta revisión incluyó requisitos ambientales, sociales, en derechos humanos, género, acceso a mecanismos de reclamación, cierre de minas, gestión de residuos, entre otros.

Nuestros resultados evidenciaron un alto nivel de cumplimiento en todas las operaciones y nos permitieron identificar oportunidades de mejora puntuales, que se han plasmado en planes de acción específicos.

Asimismo, de acuerdo con el marco de evaluación del ICMM, realizamos una validación externa independiente en nuestras UM San Rafael (Puno) y PFR de Pisco. Esta revisión fue realizada por PricewaterhouseCoopers LLP (PwC) y los resultados fueron divulgados públicamente en nuestro [Reporte de Expectativas de Desempeño 2022](#).

TABLA 1. RESULTADOS GENERALES
 AUTOEVALUACIÓN Y VALIDACIÓN EXTERNA DE EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO DEL ICMM - 2022

EMPRESA	OPERACIÓN	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	VALIDADO EXTERNAMENTE
Minsur	Corporativo	90%	10%	0%	0	Sí, 2022 (*)
	San Rafael	77%	23%	0%	1	Sí, 2022 (**)
	Pisco	88%	12%	0%	5	Sí, 2022 (**)
	Pucamarca	75%	25%	0%	3	2023
Marcobre	Mina Justa	86%	14%	0%	3	2023
Taboca	Pitinga	66%	34%	0%	2	2024
	Pirapora	73%	27%	0%	5	2024

(*) La evaluación de las expectativas de desempeño corporativas se realizó a través del Reporte de Sostenibilidad 2021.

(**) La evaluación de las expectativas de desempeño a nivel de unidades mineras, se realizó a partir de un proceso específico que incluyó el recojo de información, entrevistas y la visita al site.



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 **SOBRE
MINSUR**

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-23)

A través del Comité de Sostenibilidad aceleramos la integración de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza relevantes en nuestra estrategia de negocio corporativa. Es un órgano clave que nos ayuda a transformar nuestros compromisos en acciones concretas e integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones.

Entre otros, este Comité es responsable de aprobar cambios en la estrategia de sostenibilidad al 2030, actualizar los asuntos materiales, definir metas, articular proyectos complejos, supervisar el cumplimiento de los compromisos asumidos y promover una cultura de sostenibilidad en todos los niveles de la organización.

CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-23)

Durante el año, enfocamos nuestros esfuerzos en la difusión de la estrategia de sostenibilidad, la cual incorporamos al programa de inducción para nuevos trabajadores y desplegamos al resto de la organización a través de distintos espacios de comunicación y capacitación, incluidas iniciativas de “train the trainers” para áreas clave.

Otro aspecto fundamental fue potenciar el alineamiento de incentivos y la rendición de cuentas. En el 2022, logramos importantes avances en el proceso de integración de metas de sostenibilidad en los objetivos de desempeño de los principales ejecutivos de la empresa.



1.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 **SOBRE
 MINSUR**

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

PRINCIPALES POLÍTICAS Y NORMAS DE CONDUCTA¹

(GRI 2-23) GRI 2-24)

Aplicamos políticas y estándares corporativos coherentes con nuestro propósito y con los principios del ICMM, que guían nuestra conducta y relaciones con grupos de interés. Estos lineamientos son comunicados a nuestros trabajadores, contratistas y principales socios estratégicos, y los más relevantes, se difunden también a través de nuestra página web. Adicionalmente, para promover que se integren en la cultura de organización, generamos distintos espacios de capacitación, como nuestros cursos obligatorios en la plataforma de Gestión Integral del Talento (GIT).

1. Si bien la mayoría de estas políticas son de Minsur S.A., Marcobre y Taboca tienen lineamientos similares, adaptados a las características propias de sus operaciones y regulaciones vigentes.

TABLA 2. PRINCIPALES POLÍTICAS CORPORATIVAS

TEMA	POLÍTICA	ACTUALIZACIÓN
Transversales	Código de ética y conducta	2020 (*)
	Política corporativa de sostenibilidad	2020 (*)
	Política corporativa de derechos humanos	2019 (*)
Ética y cumplimiento	Política corporativa de cumplimiento	2022 ✓
	Política corporativa anticorrupción y antisoborno	2022 ✓
	Política de prevención de lavado de activos (PLAFT)	2022 ✓
	Política corporativa de interacción con funcionarios públicos	2022 ✓
	Política corporativa de prevención del conflicto de interés	2022 ✓
	Política de Prevención del Hostigamiento Sexual en el trabajo	2020
Riesgos	Política corporativa de riesgos empresariales	2022 ✓
	Estándar de gestión de riesgos empresariales	2022 ✓

TEMA	POLÍTICA	ACTUALIZACIÓN
Seguridad y salud	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	2021 (*)
	Política de Comportamiento Seguro y Cultura de Seguridad.	2021
	Política de Prevención de Accidentes por Fatiga y Somnolencia.	2021
	Política de Ambiente de Trabajo Libre de Alcohol y/o Drogas.	2021
	Derecho a Decir NO.	2021
Social	Política Corporativa de Gestión Social	2020
	Política de Pueblos Indígenas	2020
	Política de Empleo Local	2018 (*)
	Política de salud y seguridad comunitaria	2020
	Estándar del Sistema de Gestión Social	2022 ✓
Laboral	Política de Recursos Humanos	2020
	Política de Diversidad e Inclusión	2023
Operaciones	Política de Gestión Geotécnica en instalaciones críticas	2019 (*)
Ambiental	Política Ambiental	2021
	Política de Cambio Climático	2019
	Política de Medio Ambiente y Cierre	2016 (*)
	Política de excelencia en la Gestión del Agua	2019
Proveedores	Código de Ética y Conducta para proveedores	2020
	Política de Cadena y Suministro Responsable	2022 ✓
	Política corporativa de compras y contratos	2021
Otros	Política Corporativa Fiscal	2021
	Política de Seguridad de la Información	2021

(*) Serán actualizadas durante 2023



CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 **SOBRE
 MINSUR**

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

LISTA DE ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

(GRI 2-28)

Participamos de distintas asociaciones que nos ayudan a mejorar nuestras prácticas de sostenibilidad y brindan espacios de colaboración con otras empresas de la industria.

TABLA 3. PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

Nº	ENTIDAD O ASOCIACIÓN	PRINCIPALES COMPROMISOS/TEMAS EN AGENDA
1	Asociación Internacional del Estaño - ITA	Cumplimiento del código de ética del ITA.
2	Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)	Compromiso activo con sus 10 Principios para el Desarrollo Sostenible, 8 declaraciones de posición y 39 expectativas de desempeño.
3	London Metals Exchange (LME) (Reino Unido)	Nuestra filial brasileña, Taboca, tiene su marca de estaño Mamore registrada en la Bolsa de Metales de Londres (LME). Estamos sujetos a un estándar de garantía de calidad del producto.
4	Federación de Industrias del Estado de São Paulo (FIESP) (Brasil)	Nuestra filial brasileña Taboca es miembro de FIESP. Participa en discusiones sobre políticas públicas, regulaciones y procedimientos que afectan al sector minero en Brasil.
5	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) (Perú)	Como miembros, participamos en la discusión sobre políticas públicas y regulaciones que afectan a este gremio, así como el desarrollo de buenas prácticas.
6	Pacto Global de las Naciones Unidas	Nos adherimos en el 2021. Como miembros, difundimos sus 10 principios fundamentales y rendimos cuenta de nuestro desempeño periódicamente.
7	Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI)	Como empresa que apoya la iniciativa EITI, tenemos compromisos con respecto a sus 9 expectativas de desempeño. En el 2023 realizaremos nuestra primera evaluación de progreso.
8	Responsible Minerals Initiative - Responsible Minerals Assurance Process (RMI / RMAP)	Se espera que las empresas cuenten con procesos de debida diligencia para asegurar una cadena de suministro responsable. Nuestras fundiciones de estaño de Pisco (Perú) y Pirapora (Brasil) son auditadas periódicamente y forman parte de la lista de conformidad.

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



1.3 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 **SOBRE
MINSUR**

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



Destacado en el 2022

Nuestros esfuerzos de mejora en la gestión, transparencia y divulgación de información ambiental, social y de gobernanza fueron reconocidos de la siguiente manera:



Ingreso al Anuario de Sostenibilidad 2023 de S&P Global, lo que nos ubica en el top 15% de la industria minera a nivel mundial, de acuerdo con la última Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA) que realizó S&P.



Ingreso al índice ESG de la Bolsa de Valores de Lima



Mejora de 8 puntos en la evaluación de Sostenibilidad Corporativa de S&P (CSA 2022)



7ma posición, Empresa Líder en Sustentabilidad, Perú (ALAS20)



Ingreso al top 100 del Monitor Empresas más Responsables (ESG) del Perú (2022)



2

EXCELENCIA OPERACIONAL



MINSUR

2.1 Nuestra manera de hacer las cosas

2.2 Operaciones y proyectos

2.3 Desempeño económico



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

“
Trabajamos
bajo un enfoque
de mejora
continua,
impulsando
las conductas
necesarias para
una operación
ágil, segura y
capaz de crear
valor de manera
sostenida.”



2.1 NUESTRA MANERA DE HACER LAS COSAS

Sabemos que para lograr altos estándares de excelencia operacional y eficiencia no es suficiente con tener buenos sistemas operativos y herramientas de gestión. Necesitamos ir más allá y conectar estas herramientas con una mentalidad de mejora continua, con la manera en que pensamos, sentimos y hacemos gestión en la empresa.

PROGRAMA LINGO

En el 2019, iniciamos la implementación del programa LINGO (metodología lean management) en nuestra planta, fundición y refinería de Pisco.

Ello, con el objetivo de modelar las conductas necesarias para una operación más ágil, segura y productiva, capaz de crear valor y bienestar de manera sostenida.

Estas conductas posteriormente se convertirían en las diez conductas clave de la cultura Minsur.

El programa Lingo implicó -entre otros aspectos- transformar nuestro estilo de liderazgo y pasar de una toma de decisiones centrada en los líderes funcionales, al empoderamiento del equipo. Darle al trabajador la oportunidad de proponer soluciones para los problemas que él mismo ha identificado en su área de trabajo.

Para lograr resultados, fue clave contar con el “programa aliados”, un grupo de agentes de transformación, cuidadosamente seleccionados y entrenados

para dar soporte al proyecto, reforzar las prácticas Lingo y liderar la transformación cultural en la empresa.

Luego de cuatro años, los resultados son muy positivos. Por un lado, tenemos trabajadores más motivados, con un sentido de trascendencia tangible, que sienten que generan valor al negocio y son tomados en cuenta. Esto se refleja en las mediciones de clima y engagement, donde por ejemplo la PFR de Pisco mejoró 10 puntos en los últimos años.

Por otra parte, también se observa una mayor madurez a nivel de excelencia operacional y resultados de negocio. Durante el 2022, Pisco alcanzó el mayor tratamiento de concentrados de los últimos 15 años (7,133 t mensuales) gracias a las mejoras en su productividad.

Dados los buenos resultados, el programa LINGO ya está siendo implementado en la UM San Rafael y Marcobre, y algunas herramientas se vienen aplicando en UM Pucamarca.

GRÁFICO N° 2
PROGRAMA LINGO

El modelo lingo invierte el proceso de toma de decisiones y se estructura en 3 sistemas



- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL**
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



2.1 NUESTRA MANERA DE HACER LAS COSAS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

REFERENTES DE LINGO A NIVEL INTERNACIONAL

En Noviembre del 2022, la PFR de Pisco fue anfitriona del primer Go & See internacional organizado por McKinsey, que busca difundir las mejores prácticas en lean y promover que las empresas aprendan de quienes están más avanzados en el proceso de transformación.

Así, nuestro equipo de Pisco tuvo la oportunidad de recibir a 19 directores y gerentes de distintas empresas de la región, interesados en conocer los avances de Lingo. Los propios operarios participantes del programa explicaron cómo había sido el proceso de implementación, las claves del éxito y principales desafíos.



“

Con orgullo puedo decir hemos contribuido a la transformación de la planta de Pisco. Hemos alcanzado récords de producción y fortalecido el empoderamiento de los operadores, quienes con sentido de urgencia y disciplina han incorporado Lingo en su rutina diaria.

”

GUILLERMO MIRANDA, AGENTE DE TRANSFORMACIÓN LINGO



2.1 NUESTRA MANERA DE HACER LAS COSAS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

MINSUR WAY

Es nuestro sistema de gestión de proyectos de inversión de capital. Su objetivo es identificar, evaluar y desarrollar de manera responsable y sostenible proyectos mineros que generen valor a la organización, con un riesgo aceptable.

Minsur Way plantea un proceso estructurado y disciplinado para el desarrollo de proyectos. Establece fases y criterios de decisión para impulsar el alineamiento con la estrategia de negocio y la incorporación de estándares relevantes para la industria, como el ICMM, en todas las etapas del ciclo de vida del proyecto.

Así, nuestros proyectos consideran requerimientos específicos, que integran elementos técnicos, de sostenibilidad y de negocio, bajo un marco de gobernanza alineado a las políticas de la empresa. Ello nos permite asegurar la generación de valor económico, social y ambiental donde sea que se desarrolle un nuevo proyecto minero.

Como parte de la mejora continua del “Minsur Way”, durante el 2022 se inició la revisión y actualización de diferentes disciplinas funcionales que conforman la herramienta, con el objetivo de impulsar un alineamiento más preciso con los Principios para el Desarrollo Sostenible definidos por el ICMM. Algunos aspectos claves revisados fueron el cierre de minas, la gestión de relaves, la debida diligencia para nuevos proyectos, la evaluación de áreas con patrimonio cultural, la protección ambiental, entre otros aspectos desarrollados por esta entidad internacional.



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En el 2022, buscamos consolidar nuestras capacidades de analítica avanzada, madurar nuestro programa de Innovación Digital y unirnos al Hub de Innovación Minera del Perú para fomentar espacios de innovación en toda la organización.

Entre los proyectos más resaltantes del año, destacaron:

Optimización del proceso de lixiviación en Pucamarca con analítica avanzada

Junto con el equipo de Planta de Procesos de mina Pucamarca, construimos un algoritmo de inteligencia artificial para optimizar el riego de las celdas de lixiviación y así acelerar la producción de oro. El impacto cuantificado para este activo superó el USD 1 millón.

Automatización de mesas vibratorias

Junto con el equipo de Planta Concentradora de San Rafael, hicimos un piloto para automatizar el splitter de una mesa vibratoria de limpieza de concentrados logrando reducir significativamente la variabilidad de la calidad de los concentrados. En 2023 escalaremos el piloto.

Trazabilidad del estaño con blockchain

Implementamos de la mano de MineSpider una plataforma que utiliza tecnología blockchain para trazar el estaño a lo largo de la cadena de valor. De este modo, los clientes de nuestros clientes directos podrán verificar que el estaño contenido en sus productos proviene de una fuente responsable. Actualmente, estamos probando la plataforma con nuestros clientes de estaño.



2.1 NUESTRA MANERA DE HACER LAS COSAS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

OTRAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y SOLUCIONES TECNOLÓGICAS

HACKATHON LABORATORIA

Participamos en el Latam Fest de Laboratorio, organización que impulsa la participación de mujeres en áreas de tecnología. Seis estudiantes egresadas del programa nos ayudaron a crear una solución que se ubicó entre las 5 mejores del concurso a nivel Latinoamérica.

MARCO DE GOBIERNO DIGITAL

Junto con EY buscamos crear un marco de gobierno para las iniciativas que involucran transformación digital y tecnología de la información. El proyecto ya fue desarrollado y será implementado durante el 2023.

PROGRAMA DE SISTEMAS DE INTEGRACIÓN EN PLANTAS

Desplegamos la herramienta de clase mundial PI System en Pucamarca, Pisco, Planta B2 y Planta Pre Concentradora, además de Mina Justa. Con ello, integramos la información operativa de nuestros distintos procesos y mejoramos la toma de decisiones.

DESARROLLO DEL CENTRO INTEGRADO DE MONITOREO GEOTÉCNICO

A través de dispositivos que censan diariamente los movimientos geotécnicos y alimentan una plataforma central para fortalecer los planes de prevención de las principales estructuras (relaveras y Pads).



2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

AL CIERRE DEL AÑO 2022, CONTAMOS CON LAS SIGUIENTES OPERACIONES Y PROYECTOS:

MINSUR: UNIDAD MINERA SAN RAFAEL

En 2022, la UM San Rafael alcanzó una producción de 22,947 toneladas de estaño contenido, nivel más alto en los últimos 10 años, y la Planta de Reaprovechamiento de Relaves - B2 obtuvo una producción récord de 5,284 toneladas de estaño contenido. En conjunto, San Rafael y B2 representaron un incremento del 5% con respecto al 2021.

Las operaciones de la UM San Rafael contaron con los aportes regulares de la extracción de mina y con los aportes provenientes del ore sorting, innovador proceso de tecnología alemana que, mediante el uso de rayos X, analiza la composición de las rocas e identifica aquellas que contienen estaño. Ello nos permite enriquecer el mineral clasificándolo en función a su ley y separar la ganga del mineral.

“
En 2022, la UM San Rafael alcanzó una producción de 22,947 toneladas de estaño contenido, nivel más alto en los últimos 10 años.”

UBICACIÓN:



Provincia de Melgar,
departamento de
Puno, Perú

INICIO DE OPERACIONES: 1977

VIDA ÚTIL ESTIMADA:
5 años de acuerdo a LOM

TIPO DE OPERACIÓN:
mina subterránea de estaño.

PROCESOS:
concentración y flotación

LEY PROMEDIO 2022 (TRATAMIENTO):
2.22%

PRODUCCIÓN EN 2022:
22,947
TONELADAS DE ESTAÑO

CERTIFICACIONES:
ISO 14001, ISO 9001,
ISO 45001



2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

PLANTA B2 DE REAPROVECHAMIENTO DE RELAVES

Por otra parte, la unidad complementa sus operaciones con la Planta de Reaprovechamiento de Relaves B2 (Planta B2). Esta permite recuperar los relaves con contenido económico de estaño proveniente de los primeros años de explotación. Durante el 2022, la concentradora, cuya capacidad productiva nominal es de 2,500 tpd continuó sus operaciones dentro de los parámetros de producción y calidad propuestos en el diseño del proyecto.

REAPROVECHAMIENTO DE RELAVES PLANTA B2

INICIO DE OPERACIONES: 2020

MINERAL: estaño concentrado

LEY PROMEDIO 2022
(TRATAMIENTO): 0.89%

PRODUCCIÓN EN 2022:

5,284
TONELADAS DE ESTAÑO



2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

**2 EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

“
La UM San Rafael
es la principal
mina de estaño de
occidente.”



2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

GRI 2 - 6

MINSUR: PLANTA, FUNDICIÓN Y REFINERÍA DE PISCO

La Planta de Fundición y Refinería de Pisco es el brazo operativo final de la línea de estaño. Es pionera en el mundo en usar la tecnología de lanza sumergida para el procesamiento de concentrado de estaño, con lo que se logra una alta eficiencia en costos y tiempos de producción. Gracias a ello, alcanzamos una pureza promedio de 99,95% y aleaciones de calidad mundial.

Durante el 2022 Pisco alcanzó el mayor tratamiento de concentrados de los últimos 15 años (7,133 toneladas mensuales) gracias a las mejoras en la productividad derivadas de la implementación de metodologías Lean por el programa "LINGO". Con ello, la producción superó en 3% a la del año anterior, alcanzando 26,706 toneladas de estaño refinado.

“
La producción superó
en 3% a la del año
anterior, alcanzando
26,706 toneladas de
estaño refinado.
”

UBICACIÓN:



Provincia de Pisco,
departamento de
Ica (Perú)

INICIO DE OPERACIONES: 1996

TIPO DE OPERACIÓN:
fundición y refinamiento de estaño

PROCESOS:
horno de fundición de lanza
sumergida

LEY PROMEDIO DE
CONCENTRADO DE ESTAÑO
ALIMENTADO 2022:
37.1%

PRODUCCIÓN EN 2022:
26,706
TONELADAS DE ESTAÑO (*)

CERTIFICACIONES:
ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001,
RMAP, BASC

(*) El refinado total considera los concentrados provenientes de la Mina San Rafael (San Rafael y Planta B2) y las aleaciones generadas en el proceso (Aleaciones Sn/Sb - estaño&bismuto y Aleación Dross Alto Cu).



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

GRI 2 - 6

MINSUR: UNIDAD MINERA PUCAMARCA

La UM Pucamarca produce oro con altos niveles de calidad y eficiencia. Mediante los procesos de chancado y lixiviación, se reduce el tamaño del mineral que proviene de la mina y se separa el metal de la roca. Luego, se funde en un horno eléctrico para obtener barras de doré de 60% a 70% de contenido de oro, siendo la diferencia plata.

La UM Pucamarca operó durante el año 2022 sin inconvenientes luego de estabilizar sus operaciones tras las restricciones asociadas a las nuevas olas de COVID 19 y obtuvo una producción de 65,163 onzas de oro, en línea con el plan de minado.

“
**La UM Pucamarca
obtuvo una
producción de
65,163 onzas de
oro, en línea con el
plan de minado.**
”

UBICACIÓN:



provincia de Palca,
departamento de
Tacna (Perú)

INICIO DE OPERACIONES:
2013

VIDA ÚTIL ESTIMADA:
4 años

TIPO DE OPERACIÓN:
mina a tajo abierto de oro (principal)
y plata.

PROCESOS:
Adsorción, Desorción y Recuperación
(ADR)

LEY PROMEDIO 2022:
0.38 gramos por tonelada (g/t)

PRODUCCIÓN EN 2022:

65,163
ONZAS DE ORO

Certificaciones:
**ISO 9001, ISO 14001,
ISO 45001**



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

GRI 2 - 6

MARCOBRE: MINA JUSTA

Mina Justa se ubica a 500 km al sur de Lima y a 35 km del distrito de San Juan de Marcona (región Ica). Es un yacimiento de cobre a tajo abierto con una capacidad de procesamiento de 6 millones de toneladas métricas anuales para sulfuros y 12 millones de toneladas métricas para óxidos.

La mina inició operaciones comerciales en agosto de 2021, y está conformada por 2 tipos de recursos: una capa superficial de óxido de cobre a la que se suma un cuerpo masivo y profundo de sulfuros de cobre. Durante el último año, completó el comisionamiento de la planta de sulfuros y dio inicio al ramp-up. Con relación a la planta de óxidos, completamos el comisionamiento y, debido a trabajos adicionales de reforzamiento de las bateas, el ramp-up se reprogramó hasta el término de estas modificaciones que se estima para mediados del 2023.

En el 2022, la mina registró una producción total de 125,448 toneladas de cobre (96,408 toneladas de concentrado de cobre y 29,040 toneladas de cátodos de cobre) en su primer año completo como operación comercial. La planta de sulfuros se desempeñó 11% por encima de la capacidad de diseño y el ramp-up de la planta de óxidos alcanzó el 79% de la capacidad de diseño.

“
**la mina registró
una producción
total de 125,448
toneladas de cobre.**
”

UBICACIÓN:



Distrito de Marcona
(provincia de Nasca,
región Ica)

MINERAL:
Cobre

INICIO DE OPERACIONES: 2021

VIDA ÚTIL ESTIMADA: 15 años

TIPO DE OPERACIÓN: Tajo abierto

**PROCESOS PRINCIPALES
CONCENTRACIÓN:**

Ley promedio 2022:
1.61% de Cu

PRODUCCIÓN EN 2022:

6,672
MIL TONELADAS

LIXIVIACIÓN:

Ley promedio 2022:
0.59 % de CuAs

PRODUCCIÓN 2022:

7,139
MIL TONELADAS



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



GRI 2 - 6

TABOCA: UNIDAD MINERA PITINGA

La UM Pitinga cuenta con una vida útil estimada de 25 años. En el 2022, se alcanzó la estabilización de las mejoras operativas implementadas en años anteriores, entre ellas, el nuevo tamizado de estaño (Sn) y niobio (Nb), la implementación de una nueva celda de flotación de Nb y la mejora en la recuperación de relaves mediante celdas stackcell.

En 2022 la unidad de Pitinga extrajo 7.3 millones de toneladas del mineral, obteniendo en este año un contenido de 0.175% de estaño y 0.240% de Nióbio Tántalo. En el año registró una producción de 6,322 toneladas de estaño contenido y 4,008 toneladas de ferro aleaciones (FeNb, FeTa y FeNbTa), un récord histórico para la compañía.

“**En 2022 la unidad de Pitinga extrajo 7.3 millones de toneladas del mineral, obteniendo en este año un contenido de 0.175% de estaño y 0.240% de Nióbio Tántalo.**”

UBICACIÓN:



Estado de Amazonas,
Brasil.

INICIO DE OPERACIONES: 1982

VIDA ÚTIL ESTIMADA: 25 años

TIPO DE OPERACIÓN: mina a tajo abierto de estaño, niobio y tántalo

PROCESOS: mina, metalurgia, concentración y flotación

LEY MINERAL TRATADO 2022: 0.175% de estaño y 0.251% de niobio y tántalo.

PRODUCCIÓN EN 2022:

6,322
TONELADAS DE ESTAÑO
CONTENIDO EN CONCENTRADO Y

4,008
TONELADAS DE FERRO
ALEACIONES (FeNb, FeTa Y
FeNbTa).

CERTIFICACIONES:
ISO 9001, RMAP



GRI 2 - 6

TABOCA: PFR PIRAPORA

La Planta de Fundición y Refinería (PFR) de Pirapora recibe la producción de estaño de la UM Pitinga, procesa concentrados de casiterita y los convierte en estaño refinado de alta calidad, correspondiente a una pureza de 99.9%.

Durante el año 2022 se confirmó la estabilización en los procesos operativos de tratamiento en el horno, a través de la receta de alimentación y el consumo de concentrado de estaño (Sn) en forma de sinter. De igual manera se estabilizaron los procesos productivos referentes al tratamiento de recirculantes. Todo ello permitió alcanzar resultados operacionales positivos y registrar una producción de 6,023 toneladas de estaño refinado en el período

UBICACIÓN:



Estado de Sao Paulo,
(Brasil)

INICIO DE OPERACIONES: 1973

TIPO DE OPERACIÓN: planta de fundición y refinería de estaño

PROCESOS: horno eléctrico de fundición

LEY MINERAL TRATADO 2022: 47.1%

PRODUCCIÓN EN 2022:

6,023
TONELADAS DE ESTAÑO

CERTIFICACIONES:
ISO 9001, ISO 14001, RMAP



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

GRI 2 - 6

PRINCIPALES PROYECTOS EN ETAPA DE ESTUDIOS CONCEPTUALES

En el 2022, continuamos avanzando con los 2 proyectos que tenemos en la etapa de estudios conceptuales, según nuestro modelo de gestión de proyecto de inversión – Minsur Way.

TABLA 4. PRINCIPALES AVANCES EN LOS PROYECTOS NAZARETH Y MINA MARTA

EMPRESA	PROYECTO	UBICACIÓN	PRODUCTOS PRINCIPALES	PRINCIPALES AVANCES 2022
Minsur	Nazareth	Puno, Perú	Estaño	Continuamos con el estudio de fase de Selección. Completamos el programa de pruebas metalúrgicas complementarias, en donde se pudo confirmar la recuperación metalúrgica de estaño/cobre considerada en el estudio de identificación. Así mismo se realizaron campañas de perforación para colección de información necesaria para los permisos ambientales.
	Mina Marta	Huancavelica, Perú	Cobre y molibdeno	Culminamos la actualización del estudio de perfil 2021 utilizando el modelo geológico con los datos generados por la campaña de exploraciones 2020-2021, con la actualización de parámetros económicos. Los resultados de esta actualización confirmaron un caso de negocio e identificaron algunas oportunidades, que serán desarrolladas con mayor detalle en el estudio programado para el 2023, con el fin de confirmar la robustez del caso y un análisis de riesgos socio ambientales con mayor detalle.



2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

GRI 2 - 6

PRINCIPALES PROYECTOS EN EXPLORACIÓN

Nuestras actividades de exploraciones se enfocaron en desarrollo de los proyectos Sumac Wayra (pórfido de cobre- molibdeno), Ventura (estaño) y Quimsachata (pórfido de cobre-oro). A continuación explicamos los principales avances:

TABLA 5. PRINCIPALES AVANCES EN PROYECTOS DE EXPLORACIÓN

EMPRESA	PROYECTO	UBICACIÓN	PRODUCTOS PRINCIPALES	PRINCIPALES AVANCES 2022
MINSUR	Sumac Wayra	Lima, Perú	Cobre y Molibdeno	Culminamos los estudios de línea de base para el permiso ambiental (categoría DIA) e ingresamos el expediente para su aprobación.
	Ventura	Puno, Perú	Estaño, plata, antimonio y cobre	Continuamos con el programa de mapeo geológico y muestreo geoquímico y culminamos la evaluación de proyecto al 100%. En 2023 se efectuará estudio de línea base para el permiso ambiental de categoría FTA.
	Quimsachata	Arequipa, Perú	Cobre y oro	Logramos aprobación del instrumento ambiental (DIA), incluyendo la certificación CIRA. Actualmente estamos tramitando el permiso de inicio de actividades.
	Pucaccasa	Ica, Perú	Cobre y Molibdeno	Terminamos el estudio de percepciones. También procedimos con el levantamiento topográfico aéreo mediante barrido de laser de toda extensión del proyecto y áreas aledañas (10,597Ha) y el modelo topográfico 3D. Se logró la aceptación social de la inversión en exploraciones mineras, lo que fue ratificado en Asamblea General de la CC Santiago de Chocorvos.
	Suyana	Lima, Perú	Cobre y Molibdeno	Terminamos el estudio de percepciones. También procedimos con el levantamiento topográfico aéreo mediante barrido de laser del proyecto y áreas aledañas (10,845Ha) y el modelo topográfico 3D. Se logró la aceptación social de la inversión en exploraciones mineras, lo que fue ratificado mediante Asamblea General en la CC San Cristóbal de Chocos.
	Amancaes	Ancash, Perú	Cobre y Molibdeno	Culminamos el mapeo de percepciones. Gracias a la buena gestión del equipo social, logramos amplia aceptación de la inversión en exploraciones mineras por parte de la población. Ello fue ratificado en la Asamblea General de la comunidad de Lacramarca.
	Colorada	La libertad, Perú	Oro y plata	En 2022 nos dedicamos a trabajos sensibilización y buscamos establecer una buena relación con las principales organizaciones en la zona. Terminamos el estudio de percepciones y firmamos el contrato marco y contrato específico con la Ronda Campesina de Cahuide y el contrato marco con la Ronda Campesina de Huacaramanga. Efectuamos también la identificación de posibles pasivos ambientales mineros mediante drones.
	Santo Domingo	Puno, Perú	Estaño	Las exploraciones de este proyecto continuaron suspendidas. Se solicitó a la autoridad extender la suspensión del instrumento ambiental vigente hasta marzo 2023.
	Lara	Ayacucho, Perú	Cobre y Molibdeno	Efectuamos el estudio de percepciones con conclusiones negativas debido a rechazo de la población (comunidad Laramate) a las actividades mineras. Se tomó la decisión de suspender los trabajos de campo y continuar con la sensibilización hasta obtener la licencia social.

- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL**
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 **EXCELENCIA
OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

GRI 2 - 6

PROYECTOS GENERATIVOS

El programa de proyectos generativos de Minsur se reinició en 2022 con un enfoque de diversificación geográfica para nuestras actividades de exploración fuera del Perú, principalmente en Canadá, USA, España, Brasil y Guyana.

El programa está focalizado en proyectos principalmente de oro, cobre y estaño en etapas avanzadas de desarrollo, jurisdicciones favorables para desarrollo de proyecto mineros y estables jurídicamente.



2.3 DESEMPEÑO ECONÓMICO

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

PRODUCCIÓN

En el 2022 se lograron resultados superiores al 2021 en términos de producción y en línea con nuestros planes de minado. En el caso de estaño, alcanzamos una producción de 32,653 toneladas de refinado, lo que nos consolidó como el segundo productor de estaño a nivel mundial según la Asociación Internacional del Estaño. Asimismo, obtuvimos una producción de 65,163 onzas de oro, en línea con el plan de minado. En cuanto al cobre, cerramos el primer año completo de operación de Mina Justa, que permitió registrar una producción total de 125,448 toneladas, 47% mayor al 2021.

TABLA 6. PRODUCCIÓN POR LÍNEAS DE PRODUCTO 2022

PRODUCCIÓN	UNIDAD	2022	2021	VARIACIÓN 2021-22
Estaño (Sn)	t	32,653	31,904	2%
Oro (Au)	oz	65,163	68,954	-5%
Ferroaleaciones (FeNb, FeTa, FeNbTa)	t	4,008	4,003	0%
Cobre (Cu)	t	125,448	85,102	47%

“
 En el caso de estaño, alcanzamos una producción de 32,653 toneladas de refinado, lo que nos consolidó como el segundo productor de estaño a nivel mundial según la Asociación Internacional del Estaño.
 ”

VENTAS

En el 2022, registramos un nivel de ventas consolidado de USD 2,275 millones en ventas, que representan un crecimiento de 13% respecto al 2021, a pesar del menor precio del estaño (-4%) y cobre (-5%). Esto se logró, gracias al mayor volumen de cobre (+38% de cobre en concentrados y +191% en cátodos) vendido.

Es importante resaltar que el mayor volumen en cobre responde al primer año completo de operación comercial de Mina Justa, que alcanzó ventas netas por USD 1,098 millones, 39% superior a las ventas del 2021.

Las ventas de estaño en el 2022 estuvieron destinadas principalmente a América del Norte y Europa (42% y 35% respectivamente) y fueron dirigidas a diversas industrias como soldadura industrial, soldadura electrónica, hojalata, industria química, cápsulas para botellas de vino.

Con respecto al cobre, en el 2022 las ventas se destinaron principalmente a clientes en Perú (52%), Asia (26%) y Europa (19%) y se atendieron a industrias de maquilado de cobre, traders y refinerías. Finalmente, con respecto al oro, las ventas fueron dirigidas América del Norte.

TABLA 7. VENTAS NETAS POR LÍNEA DE PRODUCTO 2022

DETALLES DE VENTAS	UNIDAD	2022	2021	VARIACIÓN 2021-22
Estaño	USD MM	977	1,021	-4%
Oro	USD MM	113	121	-7%
Niobio y Tántalo (Liga)	USD MM	87	72	22%
Cobre	USD MM	1,098	791	39%

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS



2.3 DESEMPEÑO ECONÓMICO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 **EXCELENCIA
 OPERACIONAL**

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

RESULTADOS FINANCIEROS

En el 2022 obtuvimos sólidos resultados financieros, registrando un EBITDA consolidado de USD 1,345.4 millones. Estos resultados son un 5% menor con respecto al período anterior, principalmente por la reversión de USD 41 millones de la pérdida por deterioro del valor de activos de larga duración en Taboca registrada en el 2021, debido a la mejor performance del activo. Cerramos el año con una utilidad neta de USD 664.8 millones, también 5% por debajo del año anterior. Para ver mayor detalle, puede consultar nuestros estados financieros [individuales](#) y [consolidados](#) auditados en el site de la Superintendencia del Mercado de Valores.

TABLA 8. RESULTADOS FINANCIEROS CLAVE 2022

CONCEPTO	UNIDAD	2022	2021	VARIACIÓN 2021-22
Ventas Netas	USD MM	2,275.0	2,005.1	13%
EBITDA	USD MM	1,345.4	1,409.6	-5%
Margen EBITDA	%	59%	70%	-
Utilidad Neta	USD MM	664.8	701.0	-5%
Utilidad Neta Ajustada	USD MM	680.9	694.3	-2%



3

GOBERNANZA RESPONSABLE



MINSUR

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



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 **GOBERNANZA
RESPONSABLE**

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



“
Impulsamos una conducta
ética y transparente en todas
nuestras decisiones de negocio
y cadena de valor.”



3.1 GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-9) (GRI 2-12) (GRI 2-13)

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

Nuestras prácticas de buen gobierno corporativo nos ayudan a generar valor para nuestros accionistas y grupos de interés. El Directorio, como principal órgano de gobierno, vela por el correcto desarrollo de la estrategia corporativa y supervisa una conducta empresarial responsable, incluyendo aspectos éticos y potenciales impactos sobre la economía, ambiente y las personas.

DIRECTORIO DE MINSUR³

Nuestro directorio está compuesto por ocho profesionales de reconocida trayectoria. Todos ellos son directores no ejecutivos y una de sus integrantes es mujer. Además, tenemos dos directores suplentes. Ver sus experiencias profesionales en el anexo 7.5

Nuestros directores cuentan con distintos perfiles, capacidades, formación y áreas de experiencia, lo que nos permite incorporar diferentes perspectivas de análisis en los procesos de toma de decisiones. Además, es importante señalar que en las sesiones de directorio se buscan consensos, motivo por

el cual nuestro presidente no cuenta con voto dirimente. Durante el año 2022, el Directorio sesionó en un total de 10 ocasiones, con un promedio de asistencia del 100%.

TABLA 9. COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO DE MINSUR (GRI 2-11)

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

Nota: Los señores Miguel Ángel Salmón Jacobs y Pedro José Malo Rob son directores suplentes.

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



3.1 GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-14 GRI 2-19 GRI 2-20

El directorio de Minsur cuenta con 2 comités que ayudan a abordar con mayor profundidad temas específicos, en donde es posible aprovechar los conocimientos especializados de algunos de los directores:

TABLA 10. COMITÉS DEL DIRECTORIO

COMITÉS DEL DIRECTORIO	MIEMBROS	SESIONES 2022
COMITÉ DE AUDITORÍA, RIESGOS Y CUMPLIMIENTO: Responsable de revisar la tolerancia y apetito al riesgo de la división minera, las matrices de riesgos estratégicos, principales planes de mitigación, resultados de auditorías, así como la supervisión de los temas de cumplimiento corporativo.	<ul style="list-style-type: none"> Patricio de Solminihać Tampier (presidente) Fortunato Brescia Moreyra (miembro) Pedro Malo Rob (suplente) 	3 sesiones
COMITÉ DE TALENTO: Encargado de supervisar el desempeño de los reportes directos del Gerente General, validar el sistema de incentivos, asuntos salariales, entre otras funciones.	<ul style="list-style-type: none"> Miguel Aramburú Álvarez-Calderón (presidente) Fortunato Brescia Moreyra (miembro) Jaime Araoz Medanic (miembro) 	2 sesiones

PRINCIPALES EJECUTIVOS

Nuestro equipo ejecutivo tiene una amplia experiencia en la industria. Ellos lideran nuestras operaciones con profesionalismo, eficiencia, integridad y seguridad. Además, son piezas clave para guiar nuestra cultura y estrategia hacia nuestro propósito corporativo.

TABLA 11. PRINCIPALES EJECUTIVOS DE MINSUR

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

- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE**
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 **GOBERNANZA
 RESPONSABLE**

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

COMITÉS EJECUTIVOS

(GRI 2-14)

En MINSUR contamos con diversos comités ejecutivos, que lideran y articulan la implementación de las principales estrategias de la organización. Nuestro Gerente General y su línea directa de reporte participan del Comité Ejecutivo (EXCO), principal instancia de gobierno a nivel de gestión.

Además, contamos con un Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, que supervisa el cumplimiento de la legislación, así como el correcto desarrollo nuestras políticas internas. Entre los asuntos que monitorea, se encuentra la prevención de vulneraciones a los derechos humanos, donde el Canal de Integridad es una herramienta fundamental, que se analiza periódicamente.

El Comité de Manejo de Crisis es el órgano clave ante situaciones que podrían afectar significativamente nuestras operaciones, incluyendo asuntos relacionados con la salud y/o seguridad, el medio ambiente, incidentes sociales, entre otros temas.

“
Contamos con un Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, que supervisa el cumplimiento de la legislación, así como el correcto desarrollo nuestras políticas internas.”

TABLA 12. PRINCIPALES COMITÉS

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



3.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

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

Impulsamos una conducta ética y transparente en todas nuestras decisiones de negocio y cadena de valor. Nuestro Sistema de Cumplimiento Corporativo es una pieza clave para prevenir posibles incumplimientos y seguir desarrollando una cultura de integridad en la organización.

SISTEMA DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

(GRI 2-27) (GRI 2-13)

Nuestro Sistema de Cumplimiento Corporativo se enfoca en dos grandes focos:

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

Contamos con un Oficial de Cumplimiento que reporta los asuntos relacionados con el Sistema de Cumplimiento Corporativo al Gerente General de la compañía (bimestral) y al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento del Directorio (trimestral) para garantizar independencia⁴.

ESFUERZOS FRENTE A LA CORRUPCIÓN

Nuestro Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) plantea un enfoque integral y preventivo. Contempla herramientas que nos permiten evaluar periódicamente los riesgos de nuestras actividades y relaciones con terceros, establecer controles efectivos y proporcionales al riesgo, capacitar a nuestros equipos y medir del desempeño de la empresa. Durante el 2022, alineamos nuestro sistema a la Norma ISO 37001: 2016 y en el primer semestre 2023 será certificada.

De manera periódica realizamos auditorías internas para verificar el funcionamiento de los controles implementados y retroalimentar a la gestión en caso se detecten observaciones u oportunidades de mejora.

Como parte de nuestros lineamientos internos, no apoyamos partidos políticos ni candidaturas, no realizamos pagos de facilitación, ni aceptamos ni brindamos regalos ni pagos (monetarios o no monetarios) a funcionarios públicos o terceros que puedan ser percibidos como una influencia indebida.

(GRI 415-1) (GRI 206-3)

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



3.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 13. OPERACIONES EVALUADAS EN MATERIA ANTICORRUPCIÓN EN EL 2022 (GRI 205-1)

UNIDADES MINERAS ^{1/}	% EVALUADO SOBRE EL TOTAL DE UM	PRINCIPALES RIESGOS DE CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS	CONTROLES REFORZADOS EN EL AÑO
6	100%	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones comerciales con proveedores a cambio ventajas indebidas Donaciones que no se canalicen correctamente al beneficiario final 	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del Procedimiento de Administración de Proveedores. Evaluación Cumplio 360 Cláusula en contratos Actualización del procedimiento de donaciones Monitoreo bimestral de sustentos de donaciones

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



100%

DE NUEVOS CLIENTES Y
 PROVEEDORES RECIBIERON
 NUESTRAS POLÍTICAS
 ANTICORRUPCIÓN.

La generación una cultura de integridad es una pieza angular de nuestro sistema de gestión y prevención del soborno. Por ello, todos nuestros trabajadores, incluido el gerente general y los miembros del Comité Ejecutivo (EXCO) han recibido y suscrito el Código de Ética y Conducta y Política Anticorrupción de la empresa.

Nuestros compromisos anticorrupción se extienden a nuestras relaciones comerciales. Por ello, en el año, el 100% de nuevos clientes y proveedores recibieron nuestras políticas anticorrupción. Adicionalmente, contamos con cláusulas contractuales que nos permiten interrumpir la relación comercial en caso de incumplimiento. Las principales políticas están publicadas en nuestra web.

TABLA 14. CAPACITACIÓN SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA Y/O LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN 2022 (GRI 205-2)

CATEGORÍA LABORAL	MINSUR (PERÚ)		MARCOBRE (PERÚ)		TABOCA (BRASIL)	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Líderes	217	95%	158	77%	105	82%
Colaboradores (staff)	383	97%	140	73%	165	92%
Técnicos y operarios	930	83%	516	84%	745	59%
Total	1530	88%	814	81%	1,015	65%

Nota: No incluye practicantes



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



LIBRE COMPETENCIA

(GRI 206-1)

Rechazamos todo acto que afecte la Libre Competencia de los mercados en los que participamos. Para fortalecer nuestro compromiso, en el 2022 aprobamos la Política Corporativa de Libre Competencia. Al cierre del período no registramos ninguna investigación, sanción o denuncia relacionada a prácticas anticompetitivas.

PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

(GRI 2-15)

Nuestra Política Corporativa de Prevención y Gestión del Conflicto de Interés fue actualizada y difundida a toda la organización en el 2022. Además, contamos con una Declaración Jurada que todos los trabajadores actualizan anualmente. Los casos identificados se informan a las partes interesadas y, de ser necesario, se comunican al Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos.

CANAL DE INTEGRIDAD

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

Tanto Minsur, como Marcobre y Taboca cuentan un canal de integridad que ponen a disposición de sus trabajadores, proveedores, clientes y otros grupos de interés. A través de este mecanismo pueden comunicarnos sus inquietudes, quejas o denuncias sobre posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta, conflictos de interés, uso inapropiado de información confidencial, vulneración de las normas corporativas, casos de fraude, vulneración de derechos humanos, entre otros.

Este canal es operado por un tercero independiente -Ernst & Young (EY)- que garantiza objetividad e independencia durante el proceso de gestión de la denuncia. El canal, además, es accesible mediante diversos medios que incluyen el correo postal, el correo electrónico, la página web, el buzón de voz, la central de atención telefónica o la entrevista personal.

Sabemos que la confianza y legitimidad de nuestros mecanismos de reclamación son un componente esencial de nuestra cultura de integridad, por ello, contamos con un protocolo y flujo predecible para el procesamiento de denuncias y velamos porque no existan represalias frente a su uso, así como por la confidencialidad de la información.

El comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos, del cual forma parte nuestro Gerente General, es la instancia responsable de evaluar, activar las investigaciones correspondientes y tomar decisiones respecto a los casos de incumplimiento demostrados.

En el 2022, recibimos 158 denuncias al Canal de Integridad Corporativo. Las principales preocupaciones involucraron asuntos de trato inadecuado a trabajadores directos o contratistas y potenciales situaciones de discriminación (56%), incumplimiento de políticas internas (26%) y otros casos (18%).

Como parte de las acciones correctivas tomadas, se aplicaron sanciones disciplinarias, amonestaciones y ceses laborales. También se reforzaron capacitaciones específicas como parte de los planes de desarrollo para modificar conductas no deseadas.



Buenas prácticas de Marcobre

Para que todos los colaboradores y socios estratégicos conozcan el Canal de Integridad en el 2022 se realizaron capacitaciones específicas, que fueron acompañadas con una encuesta a todos los colaboradores para determinar el grado de conocimiento sobre su contenido y cómo utilizarlo. También se difundió la información mediante afiches y paneles informativos.



3.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 15. CASOS RECIBIDOS AL CANAL DE INTEGRIDAD 2022^{1/} (GRI 205-3)

	2022	2021	2020	2019
# Total de quejas y reclamos recibidos	158	89	96	133
% TOTAL de casos investigados y atendidos	72%	89%	96%	91%
% TOTAL de casos en procesos de investigación	13%	3%	0%	0%
% TOTAL de casos descartados	15%	8%	4%	9%
Total	100%	100%	100%	100%

1/ Estado de resolución al 31 de enero 2023. Incluye Minsur, Marcobre y Taboca.

TABLA 16. CASOS RECIBIDOS AL CANAL DE INTEGRIDAD POR UNIDAD MINERA 2022

TOTAL DE QUEJAS Y RECLAMOS RECIBIDOS	MINSUR	MARCOBRE	TABOCA	TOTAL
# Total de quejas y reclamos recibidos	28	45	85	158
A. # de casos por supuesta discriminación	18	17	54	89
B. # de caso de supuesto hostigamiento sexual	1	2	8	11
C. # de casos de supuesto incumplimiento del Código de Ética	4	15	22	41
D. # de otros casos	5	11	1	17
# Total de casos investigados y atendidos	14	31	69	114
# Total de casos en proceso de investigación	11	3	7	21
# Total de casos descartados	3	11	9	23



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

**3 GOBERNANZA
RESPONSABLE**

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



Destacado en el 2022

* Culminamos el proceso de alineamiento de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno a la ISO 37001: 2016. Será certificado para Minsur en el primer semestre 2023.

* Actualizamos y difundimos las principales políticas del sistema de cumplimiento.

* Recertificamos el Sistema de Gestión en Control y Seguridad BASC para Lima y Pisco.

* Lanzamos las campañas de sensibilización “Sí Cumpro” (Minsur), “Haciendo Minería con Integridad” (Marcobre) y el “Calendario del Código de Conducta” (Taboca).

* No se ha registrado ninguna investigación judicial, acusación penal o caso confirmado de soborno, corrupción ni comportamiento anticompetitivo tanto en el caso de Minsur, como para Marcobre y Taboca.

GRI 205-3



3.3 GESTIÓN DE RIESGOS

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

Nuestro sistema de gestión de riesgos resguarda a las personas, los objetivos de negocio y nuestra capacidad para crear y proteger valor en el largo plazo. Consideramos no sólo la perspectiva de la empresa, sino también la prevención de posibles impactos de nuestras actividades sobre terceros.

Para lograrlo, evaluamos periódicamente nuestros riesgos y oportunidades bajo criterios económicos, operacionales, ambientales, sociales, de cumplimiento, así como de seguridad y salud, y definimos controles efectivos para prevenirlos o mitigarlos. Nuestro sistema se encuentra alineado a estándares internacionales como el ICMM, la ISO 3100 y COSO ERM. Trabajamos sobre tres pilares principales:

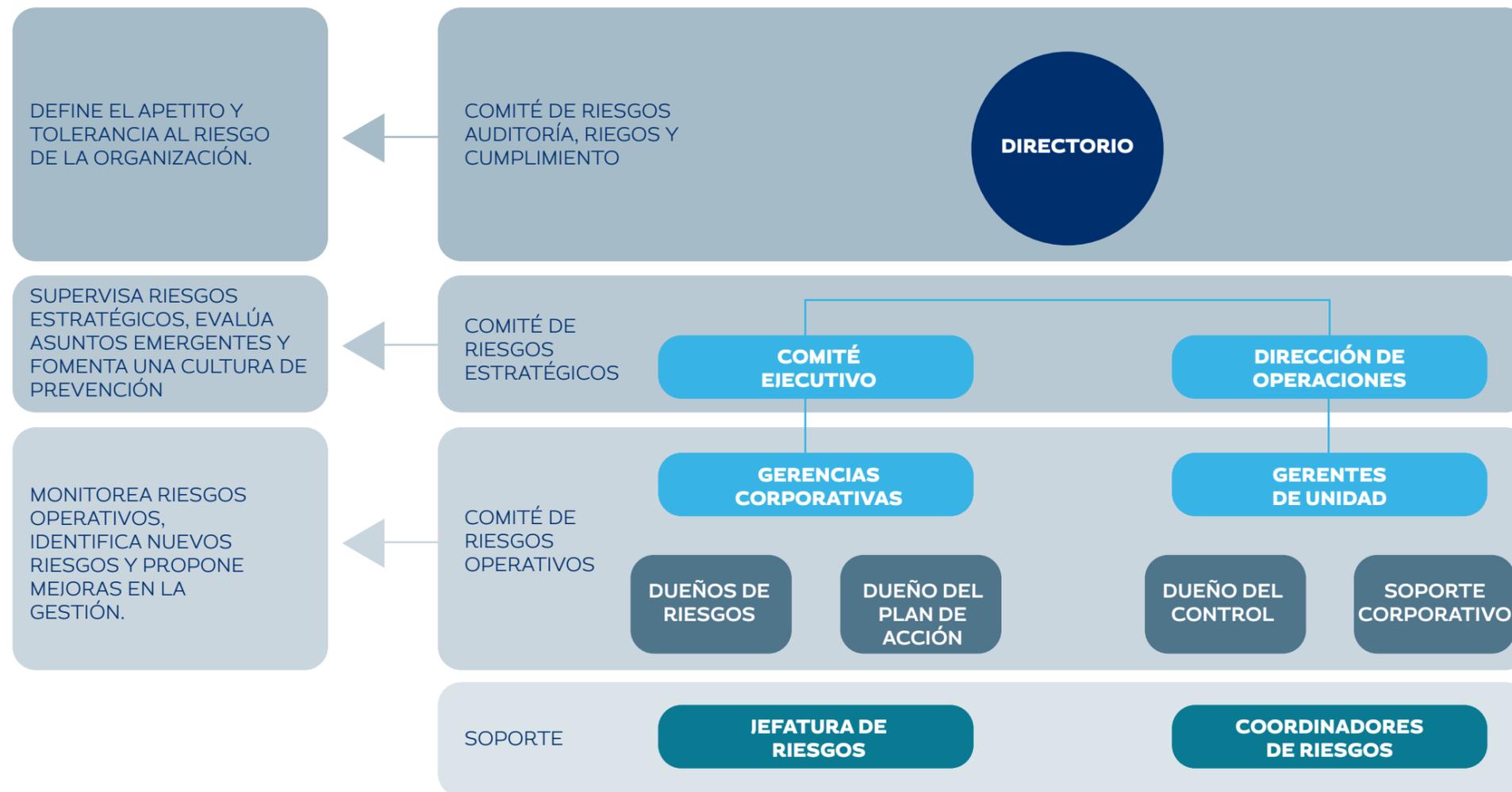
LIDERAZGO AL MÁS ALTO NIVEL

(GRI 2-13)

Durante el 2022 actualizamos nuestra Política y creamos el estándar de Gestión de Riesgos Empresariales. En ellos, hemos fortalecido los compromisos de la empresa, roles, responsabilidades y mecanismos de supervisión para una gestión de riesgos efectiva. Este esfuerzo permitió estandarizar las prácticas en todas nuestras unidades mineras.

Debido a su naturaleza transversal, trabajamos la gestión de riesgos a través de distintos niveles de supervisión que nos permiten monitorear los avances y desafíos en toda la organización. El área corporativa de riesgos acompaña y brinda el soporte técnico para la implementación de las directrices definidas. Además, como parte de los planes anuales de auditoría interna, validamos periódicamente el grado de cumplimiento y efectividad de los principales controles. En el 2022, se realizó una evaluación para medir el nivel de madurez de la gestión de riesgos de la división minera.

GRÁFICO 3. ESTRUCTURA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS



(*) El organigrama de supervisión y vigilancia de Marcobre y Taboca pueden tener características distintas

- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE**
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



3.3 GESTIÓN DE RIESGOS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE**
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

ESTRATEGIA

(GRI 2-25)

Durante el 2022, continuamos ejecutando talleres de trabajo para la identificación y evaluación de riesgos estratégicos, operativos y de proyectos, incluidos los asuntos de naturaleza ambiental, social y/o de gobernanza. Estos espacios promovieron la participación de los trabajadores en procesos estructurados que retroalimentan la gestión de riesgos.

Nuestro análisis combina la mirada de la empresa y de las partes interesadas. Por ello, utilizamos distintas herramientas que recogen preocupaciones, quejas o el análisis de potenciales impactos generados por nuestras actividades. Algunas fuentes usadas fueron las evaluaciones de derechos humanos, los estudios de percepciones a nivel de las unidades mineras, los mecanismos de quejas y reclamos, entre otros.

Como parte de las mejoras del año, elaboramos el Procedimiento de Gestión de Controles Críticos bajo las recomendaciones del ICMM, desarrollamos lineamientos específicos para abordar riesgos emergentes y continuamos potenciando el uso de la tecnología para el registro y seguimiento de la gestión de riesgos operativos.

CULTURA DE PREVENCIÓN

Implementamos dos cursos sobre la gestión de riesgos para todo el personal administrativo de la empresa, logrando capacitar al 82% de los trabajadores, incluidos los miembros del Comité Ejecutivo. En esta misma línea, continuamos con el proceso de alineamiento de incentivos, incorporando objetivos vinculados a la gestión de riesgos en los líderes de áreas operacionales y unidades mineras.



Destacado en el 2022



Fortalecimos el equipo de gestión de riesgos en todas las unidades mineras.



Actualizamos la Política y Procedimiento de gestión de riesgos.



Emitimos un nuevo Estándar de Gestión de riesgos para las unidades.



Evaluamos el nivel de madurez de la gestión de riesgos en cada unidad.



Implementamos la gestión de riesgos a nivel estratégico y de procesos en Marcobre.



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 **GOBERNANZA RESPONSABLE**
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Contamos con controles para proteger a la empresa frente a potenciales ciberataques. Trabajamos a partir de tres ejes: cultura de prevención, procedimientos claros y tecnología adecuada.

Nuestro sistema está basado en la ISO 27001. En el último año, realizamos una auditoría Interna al sistema de gestión, la infraestructura y principales procesos de tecnologías de la información, que fue complementada con una evaluación externa específica para temas de ciberseguridad. Ambas revisiones nos han permitido implementar planes de mejora y prepararnos para un futuro proceso de certificación.

Continuamos impulsando análisis de vulnerabilidad y pruebas de ethical hacking, las cuales abarcaron nuestra infraestructura tecnológica, aplicaciones web internas y públicas, aplicaciones móviles, redes Wifi, entre otros. Asimismo, reforzamos nuestros programas de capacitación, que incluyeron charlas, comunicados periódicos con recomendaciones y buenas prácticas, un curso virtual obligatorio y un curso de inducción para nuevos trabajadores.

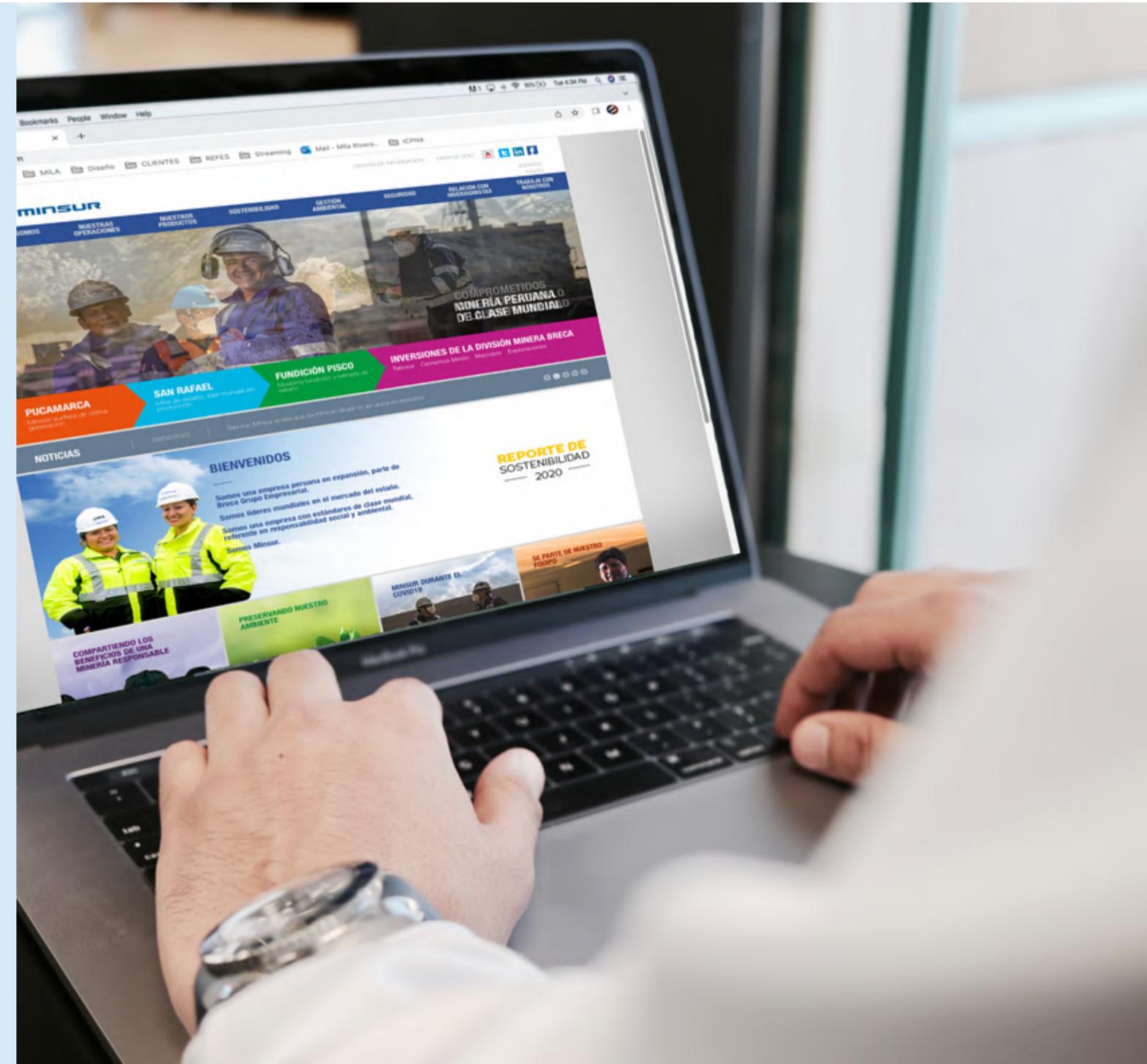


Destacado en el 2022

* Reforzamos la concientización sobre seguridad de la Información en todos los niveles de la empresa

* Mejoramos el Plan de Respuesta ante Incidentes de Ciberseguridad

* Reforzamos los controles de Seguridad entre las redes administrativas (IT) y Redes Industriales (OT)



3.4 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

**3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE**

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

Apoyamos los “Principios Rectores sobre Empresas y derechos Humanos” de las Naciones Unidas y aplicamos un enfoque de debida diligencia alineado a la “Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable”.

Este enfoque nos ayuda a identificar, evaluar, prevenir y mitigar posibles afectaciones a los derechos humanos en nuestras operaciones, futuros proyectos, socios comerciales y cadena de suministro. A nivel transversal, estos fueron los principales avances en el año:



TABLA 17. PRINCIPALES AVANCES PARA LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

1	2	3	4	5
COMPROMISO Y GOBERNANZA	EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS	PLANES DE MITIGACIÓN	CAPACITACIÓN	MECANISMOS DE RECLAMACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimos los objetivos y determinamos metas en áreas clave alineadas con asuntos relevantes para los derechos humanos. Continuamos trabajando bajo los siguientes comités específicos: <ul style="list-style-type: none"> Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos Comité de Diversidad e Inclusión Comité Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Avanzamos en el proceso de integración del enfoque de derechos humanos a la gestión integral de riesgos. Entre otros, incorporamos fuentes de información que involucran a los grupos de interés, revisamos los criterios de valoración e integramos los asuntos relevantes, identificados en las evaluaciones de debida diligencia realizadas en las operaciones de Minsur. 	<ul style="list-style-type: none"> Actualizamos el Plan Director en Derechos Humanos 2022-2030 con los resultados de las evaluaciones de debida diligencia realizadas en Minsur. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitamos en derechos humanos a 224 trabajadores directos de Minsur y 948 de Taboca. En el segundo semestre del 2023 actualizaremos el curso nuevamente. Capacitamos a 203 proveedores críticos de Minsur y elaboramos un curso virtual sobre derechos humanos que nos permitirá ampliar el alcance. 	<ul style="list-style-type: none"> Reforzamos la difusión del procedimiento de quejas y reclamos con las comunidades y relanzamos las Oficinas de Información Permanente. Continuamos con la difusión del Canal de Integridad Corporativo para trabajadores y grupos de interés. https://www.canaldeintegridad.com/minsur/



3.4 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ANÁLISIS DE RIESGOS E IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

(GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 410-1)

A finales del 2021, realizamos una evaluación de riesgos e impactos (reales o potenciales) a los derechos humanos en las unidades mineras de Minsur, que será actualizada cada tres años. Este proceso estuvo a cargo de un tercero experto e incluyó temas como: condiciones laborales, seguridad y salud, trabajo forzado, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación, discriminación, entre otros.

Dentro del alcance de la revisión se analizaron los siguientes grupos: trabajadores, técnicos y operarios, mujeres, niños, pueblos indígenas, migrantes, proveedores, contratistas y comunidades aledañas a las operaciones. A continuación, explicamos las principales medidas frente a nuestros asuntos relevantes. Cabe señalar, que algunas acciones son de carácter transversal, mientras que otras corresponden a riesgos específicos de determinadas unidades operativas.



PRINCIPALES ASUNTOS RELEVANTES:

CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA

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

GRUPO INVOLUCRADO

- Trabajadores (staff, técnicos y operarios)
- Proveedores
- Contratistas

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

- Política Corporativa de Recursos Humanos, Política de Seguridad y Salud, Administración del Estándar de Campamentos y habitabilidad, entre otras.
- Programa Minsur Humana, que incluye iniciativas centradas en la persona para mejorar su bienestar social, alimentación y condiciones de habitabilidad en los campamentos. Implementado especialmente en la UM San Rafael.
- Programa Familias Saludables que busca mejorar las condiciones y el acceso a servicios de salud y educación de los trabajadores. Incluye el programa de becas universitarias o técnicas, de apoyo para estudios secundarios, cursos de formación continua, etc.
- Programa "Para estar bien" que busca brindar servicios gratuitos de soporte emocional para un mejor balance de vida-familia para nuestro personal y sus familias.
- Salario de bienestar: En el 2022, verificamos que ningún colaborador directo de la empresa reciba un salario anual (mensualizado) por debajo de la línea de bienestar estimada. Esta revisión se aplicó en todas las unidades mineras en Perú.



3.4 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

**3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE**

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ASUNTOS RELEVANTES:

TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZADO

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

GRUPO INVOLUCRADO

- Niños
- Migrantes
- Mujeres
- Comunidades

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

(GRI 408 -1) (GRI 409 -1)

- Código de Ética y Conducta, Política de Derechos Humanos y Reglamento interno de trabajo, a través de los cuales rechazamos tajantemente el trabajo infantil.
- Nuestros proveedores se adhieren a estándares similares, tal y como lo establece nuestro Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas.
- Cláusulas de cumplimiento del Código de Ética en contratos con socios comerciales, proveedores y contratistas.
- Evaluación de precalificación de proveedores críticos, que incluye criterios de DDHH, seguridad, cumplimiento, entre otros.
- Curso de derechos humanos para proveedores críticos.
- En el 2022, no se identificó un riesgo material en las operaciones (directas) evaluadas. Sin embargo, sí se identificaron riesgos vinculados a la cadena de suministro, que se vienen trabajando a través de las acciones de mitigación descritas.
- Tanto Minsur, como Taboca y Marcobre no registraron casos o denuncias por temas de trabajo infantil durante el año.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

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

GRUPO INVOLUCRADO

- Mujeres
- Comunidad LGBTIQ+

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

- Política de Prevención del Hostigamiento Sexual en el trabajo, que plantea lineamientos para la prevención, denuncia y sanción.
- Capacitación y sensibilización. Entre otras medidas, implementamos un curso virtual obligatorio y la sesión de teatro-foro “La Propuesta”, que nos permitió visibilizar la problemática del acoso laboral e involucrar a nuestros trabajadores (de oficinas y unidades mineras) en las soluciones.
- Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual: instancia responsable de investigar los potenciales casos y derivar a las instancias correspondientes las acciones correctivas para los casos confirmados.



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

**3 GOBERNANZA
RESPONSABLE**

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



Práctica destacada de Marcobre:



En el 2022, Marcobre fue reconocida como una organización “Pionera ELSA” por sus esfuerzos en la prevención y generación de espacios de trabajo seguros e inclusivos. Este reconocimiento fue otorgado por el Banco Interamericano de Desarrollo y la organización GenderLab e implicó:

- 1er puesto en la categoría Implementación de un Sistema de Prevención, que midió el nivel de acceso a la política interna contra el acoso sexual, procedimiento de investigación de casos, capacitaciones anuales y al canal de denuncias que tienen todos los trabajadores y grupos de interés.
- 2do puesto en la categoría "Confianza en la organización", que midió el grado de convicción del personal con respecto a la Tolerancia CERO contra el acoso sexual. Ello se evalúa a través de la confianza que tienen al reportar este tipo de casos a través de los canales de denuncia.
- También recibió el Sello Empresa Segura, categoría Plata, otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, por el trabajo realizado para asegurar que nuestras actividades están libres de violencia y discriminación hacia la mujer.
- Realizó el estudio de violencia doméstica en la ciudad de Marcona 2022 con la participación de más de 500 personas a través de entrevistas y 5 grupos focales. Este diagnóstico permitió elaborar un plan de acción para contribuir a la prevención de la violencia en nuestra zona de influencia.
- A inicios del 2023, lanzó una campaña de prevención, basada en historietas sencillas, lúdicas y charlas en los principales puntos de trabajo.



3.4 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ASUNTOS RELEVANTES

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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

GRUPO INVOLUCRADO

- Mujeres
- Personas con capacidades diferentes
- Proveedores
- Comunidad

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

(GRI 406 -1)

- Comité de Diversidad e Inclusión en Marcobre y Minsur.
- En el 2022 Minsur aprobó una nueva Política de Diversidad e Inclusión que potenciará nuestros esfuerzos para brindar igualdad de oportunidades para todos en la organización.
- Implementación de la Licencia de Maternidad y Paternidad para Minsur y Marcobre, que pasó de 98 días a 4 meses en el caso de la madre y de 10 a 20 días en el caso del padre.
- Plan de sensibilización y capacitación 2022 ejecutado, incluyendo un taller de sesgos inconscientes, dirigido al área de Recursos Humanos del corporativo y de las Unidades Mineras.
- Metas de participación de mujeres en la organización y en posiciones gerenciales 2022 cumplidas.
- Análisis de indicadores de brechas salariales según categoría laboral para Perú y Brasil.
- Alianza con WIM Perú asociación sin fines de lucro que promueve la participación de talento femenino en la industria.



Práctica destacada de Marcobre:



Cuenta con un Comité de Diversidad e Inclusión desde el 2021 y en el 2022 ejecutó más del 90% del Plan de Acción de Diversidad e Inclusión. Con ello, reafirma su compromiso para promover una mayor participación de la mujer, de la comunidad LGBTIQ y de la diversidad funcional en la operación.



Como parte de su plan de trabajo, implementó un censo para la medición de la diversidad (generacional, religiosa, identidad de género, orientación sexual, autoidentificación racial/étnica y de diversidad funcional) en la organización.



3.4 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ASUNTOS RELEVANTES

SEGURIDAD PATRIMONIAL

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

GRUPO INVOLUCRADO

- Trabajadores
- Contratistas
- Comunidad

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

(GRI 410 -1)

- “Procedimiento de Seguridad Patrimonial, Uso de la Fuerza y Derechos Humanos”, “Manual de Organización y Funciones de Seguridad Patrimonial” y “Política de Seguridad Patrimonial y Uso Progresivo de la Fuerza”, que establecen lineamientos para una gestión de seguridad respetuosa de los derechos humanos.
- Capacitación en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos para el equipo de seguridad patrimonial corporativo y de todas las unidades mineras.
- Alineamiento a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos por parte de las empresas que nos brindan servicios de seguridad privada. Estas capacitan al 100% de su personal en esta materia.
- Marcobre, con el apoyo de una consultora social, desarrolló un curso de capacitación para 10 proveedores del área de influencia y verificó el cumplimiento del plan anual de entrenamiento en Principios Voluntarios y Derechos Humanos del proveedor de servicios de seguridad privada con la participación de 96 personas asignadas a Mina Justa.
- En el 2022, Minsur, Taboca ni Marcobre registraron incidentes relacionados con el uso de la fuerza y la seguridad patrimonial.

CRISIS SOCIOPOLÍTICA EN EL PERÚ

Entre diciembre 2022 y marzo 2023, el Perú enfrentó una importante crisis política provocada por la salida de la presidencia de Pedro Castillo, que fue vacado por el Congreso de la República. La designación de la presidenta Boluarte generó protestas en diversos puntos del país, incluido Puno, donde se encuentra nuestra UM San Rafael. Las manifestaciones contemplaron acciones violentas como la toma de aeropuertos, destrucción de comisarías, vandalización de edificios públicos, el bloqueo de carreteras y ataques a distintas unidades mineras.

Frente a esta situación, realizamos todos los esfuerzos para proteger la vida e integridad de nuestros trabajadores, contratistas y comunidades.

Como medida de prevención y, en solidaridad con las personas afectadas por la violencia en Puno, en enero 2023, tomamos la decisión de parar nuestras operaciones en San Rafael, situación que se mantuvo hasta el 22 de marzo.

Durante ese tiempo, buscamos contribuir al diálogo y entendimiento entre la sociedad civil y el gobierno y no registramos ningún daño material o a la integridad física de las personas relacionado con nuestras operaciones.

Destacamos la sólida colaboración que tuvieron nuestras comunidades de la zona de influencia hacia nosotros, lo cual evidenció que sí es posible trabajar sumando esfuerzos bajo un enfoque de

valor compartido. Esto nos ha permitido reiniciar nuestras operaciones con confianza y en armonía.

“**Destacamos la sólida colaboración que tuvieron nuestras comunidades de la zona de influencia hacia nosotros, lo cual evidenció que sí es posible trabajar sumando esfuerzos bajo un enfoque de valor compartido.**”



CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

**3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE**

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ASUNTOS RELEVANTES

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

GRUPO INVOLUCRADO

- Trabajadores
- Contratistas

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

(GRI 2-30) (GRI 407-1)

- Política de Derechos Humanos y Código de Ética y Conducta
- Supervisores de tercerización y jefes de contratos que verifican que todas las empresas contratistas se ajusten a la normatividad laboral vigente.
- Convenios de negociación colectiva vigentes en todas las unidades mineras, con acuerdos basados en el diálogo y la paz, en el marco de la ley 25593 “Ley de Relaciones Colectivas”
- Plan Operativo de Relaciones Laborales con un score card diseñado para promover la mejora continua en el relacionamiento con los sindicatos. Este plan incluye capacitación en negociación colectiva tanto para los dirigentes sindicales como para nuestros líderes y está enfocada en negociar dentro de los criterios de legitimidad para tener discusiones constructivas sobre la base de indicadores económicos, costos, producción y reservas.
- Reuniones mensuales con las dirigencias sindicales y trimestrales con las gerencias de unidad para que los dirigentes sindicales estén plenamente informados de la producción, costos y reservas de la unidad.
- Cualquier queja o reclamo es canalizado a través de las reuniones mensuales, de manera personal, anónima o a través del canal de integridad.
- En todas nuestras operaciones se respeta la libertad de asociación y negociación colectiva. No se han identificado riesgos materiales, ni se han reportado quejas o reclamos referidos al potencial incumplimiento de este derecho en Minsur, Taboca o Marcobre.

	MINSUR	MARCOBRE	TABOCA
Total trabajadores sindicalizados	799	471	494
% trabajadores sindicalizado	69.7%	72.1%	29%
Total de trabajadores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	799	471	494

*Nota: Información al 31.12.2022
 Para los trabajadores que no están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, Minsur determina sus condiciones laborales siguiendo la legislación vigente, la Política de Recursos humanos y otros lineamientos internos de gestión.*

Existen otros temas vinculados a derechos humanos, como la seguridad y salud, potenciales impactos ambientales, la gestión de infraestructuras de relaves, posibles afectaciones a las comunidades, entre otros, que son abordados en detalle en los siguientes capítulos del presente reporte.



3.4 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

**3 GOBERNANZA
RESPONSABLE**

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



RESPONSIBLE MINERALS ASSURANCE PROCESS – RMAP

En agosto 2022, la planta, fundición y refinería de Pisco (Minsur) aprobó satisfactoriamente el Proceso de Aseguramiento de Minerales Responsables (RMAP). Esta evaluación es impulsada por la *Responsible Minerals Initiative (RMI)* para ayudar a las empresas a tomar decisiones responsables e informadas sobre el origen de los minerales en sus cadenas de suministro.

En la revisión se evaluó nuestra capacidad para prevenir riesgos de derechos humanos, corrupción, financiamiento del terrorismo, entre otros, en caso la empresa opere o se abastezca de un área afectada por conflictos o de alto riesgo. Entre las mejoras realizadas en nuestra debida diligencia, destacaron:

- Actualización de la Política de Cadena de Suministro Responsable de Minerales
- Actualización del Procedimiento de Compra de Concentrado de Estaño. Actualmente no nos abastecemos de ningún tercero, pues el 100% del concentrado que procesamos proviene de nuestras minas en San Rafael (Perú) y Pitinga (Brasil). Sin embargo, si esta situación cambiara, tenemos implementado un conjunto de políticas que aseguran un suministro responsable.
- Actualización del Procedimiento de verificación de zonas de conflicto o alto riesgo (CAHRAs)
- Revisión de controles para el transporte de concentrado
- El fortalecimiento de controles y medidas para asegurar la trazabilidad del concentrado y mineral refinado, como el proyecto de Blockchain.

Nuestras plantas de estaño y tántalo en Brasil también forman parte de la lista de fundiciones y refinerías que cumplen con el proceso de aseguramiento de minerales responsables (antes "Conflict Free Smelter Program"). En este momento, están en proceso de recertificación.

3.4 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

RESPUESTA FRENTE A LOS ASUNTOS DE DERECHOS HUMANOS

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

Los mecanismos de reclamación son esenciales para nuestra gestión de derechos humanos. Nos permiten detectar potenciales incumplimientos e implementar acciones correctivas, cuando corresponde. También nos ayudan a retroalimentar a la gestión para incorporar las lecciones aprendidas.

A pesar de los esfuerzos de gestión y prevención, durante el año recibimos 100 quejas o denuncias a nuestro Canal de Integridad Corporativo vinculadas a asuntos de derechos humanos. De ellas, 3 fueron situaciones confirmadas de hostigamiento y 30 casos de trato inadecuado y/o discriminación. Todas

estas denuncias fueron investigadas y elevadas al Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos para la toma de acciones correspondientes.

(GRI 406-1)

Como consecuencia, reforzamos las conductas esperadas en Minsur y aplicamos distintos tipos de sanciones, incluyendo amonestaciones y desvinculaciones laborales. Los casos de hostigamiento sexual, además, fueron elevados al Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo.



4 SEGURIDAD Y SALUD

4.1 Sistema de gestión en seguridad y salud

4.2 Desempeño en Seguridad y Salud



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 **SEGURIDAD
Y SALUD**
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

“
**Cuidar la salud
y seguridad de
las personas es
nuestra prioridad,
entendemos que lo
más valioso está en
la vida misma.**”



4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

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

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD**
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

Nuestros altos estándares de seguridad laboral se basan en una filosofía de poner a la persona en el centro de nuestras decisiones, proteger su integridad y formar una cultura de prevención.



Contamos con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo consolidado, que aplica a todas nuestras unidades mineras y proyectos y cubre al 100% de nuestros trabajadores y contratistas.

Este sistema está conformado por 6 políticas específicas aprobadas por la alta dirección, 15 Estándares de Gestión de Seguridad y Salud, 23 Estándares Operacionales de Seguridad y 16 Estándares Operacionales de Salud e Higiene Ocupacional, que nos permiten cumplir con la regulación vigente y con estándares reconocidos internacionalmente, como el ICMM.

Además, nuestras Unidades Mineras Pucamarca, San Rafael y la PFR de Pisco están certificadas bajo el estándar ISO 45001:2018. Mina justa (Marcobre) también se encuentra alineada a dicho estándar y se encuentra en proceso de certificación.

Contamos con distintos mecanismos que nos ayudan a supervisar y evaluar el funcionamiento del sistema, así como el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Entre ellos:

- Seguimiento a Eventos de Alto Potencial a cargo de la alta dirección.
- Auditoría interna anual en las unidades mineras activas para verificar el nivel de cumplimiento de las políticas, procedimientos y controles.
- Comités Mensuales de Seguridad y Salud liderado por el director de operaciones (COO)
- Comité Trimestral de Seguridad y Salud liderado por el gerente general de Minsur.
- Inspecciones gerenciales focalizadas a las actividades y equipos críticos en las Unidades Mineras por parte del área de SSO Corporativo.

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

6
 POLÍTICAS
 ESPECÍFICAS

15
 ESTÁNDARES
 DE GESTIÓN DE
 SEGURIDAD Y SALUD

23
 ESTÁNDARES
 OPERACIONALES DE
 SEGURIDAD

16
 ESTÁNDARES
 OPERACIONALES
 DE SALUD E HIGIENE
 OCUPACIONAL



4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

NUESTRO SISTEMA MINSEGUR: ¡CERO ES POSIBLE!
SE BASA EN 4 PILARES FUNDAMENTALES:



EL SISTEMA, SE APLICA EN TODAS
NUESTRAS UNIDADES MINERAS Y
PROYECTOS Y CUBRE AL

100% de trabajadores

- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD**
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD**
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

PELIGROS, RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE EVENTOS

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

Contamos con un estándar específico para la “Administración del Riesgo y Manejo del Cambio” que nos permite identificar oportunamente los peligros y evaluar los riesgos, antes, durante y después de una actividad. El IPERC línea base, IPERC continuo y las autorizaciones para trabajos de alto riesgo (PE-TAR) son algunas de las herramientas que nos ayudan a aplicar las jerarquías de control para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

Además, contamos con un instructivo “Gestión de los 5 riesgos críticos” que utiliza la metodología BOW-TIE para identificar aquellos controles críticos para las actividades de mayor riesgo de fatalidad múltiple o catastrófica. En el año 2002, todas las unidades mineras validaron con sus equipos gerenciales los 10 escenarios o actividades de riesgo catastrófico.

Estamos convencidos que la seguridad es tarea de todos en la organización, por ello aseguramos mecanismos de consulta y participación de los trabajadores en la gestión de seguridad y salud. Entre ellos, tenemos el reporte de actos y condiciones (RAC) mediante la cual los trabajadores registran y reportan a su superior los peligros y riesgos existentes en su lugar de trabajo. También tenemos una “Política del derecho a decir no”, que busca empoderar al trabajador, dándole la opción a rechazar un trabajo o actividad que ponga en riesgo la vida o salud de las personas. Esta política protege al trabajador de represalias y quienes ejercen este derecho participan de un programa de reconocimiento. Finalmente, los trabajadores tienen el derecho de notificar ante sus representantes en el comité de seguridad y

salud en el trabajo o la autoridad fiscalizadora cualquier incumplimiento o preocupación relacionada a la seguridad y salud ocupacional.

En caso ocurra algún evento, contamos con un estándar de gestión “Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Ocupacionales”, donde asignamos con las responsabilidades y lineamientos para que todos los accidentes laborales sean reportados, investigados y escalados cuando corresponde. Periódicamente revisamos la información histórica de accidentes a fin de poder identificar oportunidades de mejora, hacer los cambios y supervisar los controles establecidos.

La participación de proveedores y contratistas es clave para asegurar la efectividad del sistema. Por ello, contamos con el Estándar de Gestión “Contratistas y Proveedores”, donde establecemos los lineamientos para la gestión de seguridad y salud de las empresas contratistas y proveedores antes de la contratación, así como durante la ejecución del servicio. Además, realizamos capacitaciones periódicas y reuniones de seguridad, donde juntos tomamos acciones preventivas y correctivas.

Finalmente, medimos y reportamos mensualmente desempeño en seguridad y salud de cada empresa contratista y contamos con cláusulas contractuales que establecen multas y/o penalidades en caso de incumplimiento.

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-4)

Todas nuestras unidades mineras cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo conformado de manera paritaria, la mitad de los miembros designados por la empresa y la otra mitad elegida por los trabajadores. Sus reuniones se desarrollan de forma mensual. Además, trabajamos en permanente coordinación con los Subcomités de Salud y Seguridad de nuestros contratistas, a través de reuniones periódicas que involucran al supervisor de Seguridad y su representante de más alto nivel en la unidad. Ver detalle de en el Anexo 7.11.

CULTURA DE PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

(GRI 403-5)

Cada Unidad Minera cuenta con un Programa de Capacitación Anual de Seguridad y Salud, el mismo que es administrado y controlado por una empresa especializada. Este programa está basado en la matriz de los cursos generales de capacitación elaborada por el área de Seguridad y Salud Corporativa que busca proporcionar a los trabajadores una formación acorde con sus responsabilidades en materia de salud y seguridad. Ver detalle de cursos en el anexo 7.11.

Como parte de la mejora continua, durante el año 2022 se desarrolló el taller de formación para auditores internos del Sistema MINSEGUR y un taller de manejo de crisis para el equipo gerencial corporativo y de unidades operativas.

Para reforzar nuestra cultura, nuestro sistema de incentivos está alineado al desempeño en seguridad y salud. Cada Unidad Minera tiene metas y objetivos específicos de desempeño seguridad que son monitoreados sistemáticamente por la alta dirección. (Ver resultados metas 2022 en el anexo 7.2).

“Cada Unidad Minera cuenta con un Programa de Capacitación Anual de Seguridad y Salud, el mismo que es administrado y controlado por una empresa especializada. Este programa está basado en la matriz de los cursos generales de capacitación elaborada por el área de Seguridad y Salud Corporativa que busca proporcionar a los trabajadores una formación acorde con sus responsabilidades en materia de salud y seguridad.”



4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 **SEGURIDAD
Y SALUD**

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



Acciones destacadas en seguridad en el 2022

* Por séptimo año consecutivo, se logró cero accidentes fatales dentro de nuestras operaciones mineras y proyectos.

* Se lograron los índices de frecuencia de lesiones registrables y eventos de alto potencial más bajo de la historia (IFLR=1.27, IFEAP=0.82).

* Se desarrolló e implementó el Estándar Operacional de Seguridad N° 23 Transporte de Concentrado.

* Se desarrolló la capacitación de Manejo de Crisis con participación de un experto externo dirigido a los directores y equipos gerenciales de nuestras Unidades Mineras de Perú y Brasil.

* Se actualizaron los planes de prevención, control y vigilancia de COVID-19 en las Unidades Mineras de Perú, enfocados en promover la vacunación y ventilación, logrando CERO casos severos o complicados de COVID-19.

* Se desarrolló la auditoría interna de verificación del nivel de implementación de los 5 Estándares Operacionales de Seguridad y los 5 Estándares Operacionales de Salud e Higiene Ocupacional.

* Se desarrolló la auditoría del Estándar administrativo de Alojamiento y vivienda para los trabajadores en la Unidades Mineras en operación.

* La fundición y refinería Pirapora logró 2 años sin lesiones registrables y 3 años sin eventos de alto potencial. Asimismo, obtuvo la placa en la categoría de plata de Safestart.

* Se implementó el proceso para la elección del trabajador más destacado en seguridad y salud a nivel de cada unidad minera, denominado reconocimiento MINSEGUR ¡CERO, es posible! o CERO SAFETY AWARD.

* Se desarrolló el 1° taller de vision zero en accidentes de tránsito con la participación de las empresas de transporte de personal y transporte de concentrado.



4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 **SEGURIDAD
Y SALUD**

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

PROMOCIÓN DE LA SALUD

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

Como parte de nuestros compromisos, buscamos cuidar de la salud de nuestros trabajadores y contratistas brindándoles óptimas condiciones de trabajo y beneficios que contribuyen a una vida saludable.

Aplicamos programas de vigilancia de la salud y control basados en el riesgo y las exposiciones laborales. En el 2022, logramos implementar el 92% del Plan Anual de Higiene de los 5 estándares operacionales de salud más críticos en cada unidad minera. Asimismo, superamos nuestras metas internas de cumplimiento del plan de monitoreo proactivo.

Cada operación cuenta una unidad médica conformada por un médico ocupacional y personal de la salud, que verifican y monitorean la condición de salud de los trabajadores. Entre otros, revisan los exámenes médicos ocupacionales, aplican pruebas de alcohol y drogas y brindan atención de salud a los trabajadores de la compañía, contratistas y visitantes en casos de urgencia y emergencia. También contamos con ambulancias en caso de emergencia.

Complementa el equipo, un ingeniero de higiene ocupacional cuya función es monitorear los riesgos físicos, biológicos, químicos y disergonómicos en los equipos o frentes de trabajo, así como recomendar medidas correctivas a fin de prevenir enfermedades ocupacionales.

Asimismo, desarrollamos campañas periódicas de vacunación, salud y nutrición. Las campañas son seleccionados por el área de salud de cada unidad minera de acuerdo con sus riesgos y necesidades. En el marco de la COVID-19, implementamos el Programa de Orientación Emocional “Para estar bien”

de acceso remoto, para que nuestros trabajadores y sus familiares puedan recibir soporte emocional cuando lo necesiten.

La información de datos personales de salud de los trabajadores es administrada y utilizada solo por el personal médico autorizado. Esta información únicamente es usada para fines de vigilancia a la salud de los trabajadores, tal y como lo establece la “Ley General de Salud” y la “Ley de protección de datos personales”. El uso indebido de la información médica genera acciones disciplinarias graves.

“**Como parte de nuestros compromisos, buscamos cuidar de la salud de nuestros trabajadores y contratistas brindándoles óptimas condiciones de trabajo y beneficios que contribuyen a una vida saludable.**

”



4.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD



Acciones destacadas en salud en el 2022



Continuamos reforzando las 4 conductas clave para prevenir la COVID-19 (mascarilla, distanciamiento, lavado de manos y bitácora de contactos).



Seguimiento de los programas de vacunación contra la COVID-19.



Gestión inteligente de aforos, mediante la implementación de detectores de CO2 que monitorean en tiempo real la concentración de CO2 y definir los aforos máximos.



Masificación de uso de pruebas moleculares rápidas para detectar COVID-19 en las Unidades Mineras previo al embarque durante la primera mitad del 2022.



Bitácora de contactos y aplicativo tecnológico para gestionar los accesos de trabajadores y contratistas a las unidades. Así, generamos autoevaluaciones de salud y gestionamos cercos epidemiológicos, en caso de positivos o síntomas respiratorios.



Investigación del secuenciamiento genómico para COVID para determinar la variante.



Certificaciones y recertificaciones internacionales de buenas prácticas de bioseguridad (Sello Safe Guard) en todas las unidades mineras.



Programas de soporte psicológico para colaboradores y contratistas.



Seguimiento médico para colaboradores y contratistas con COVID-19 hasta su recuperación.

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 **SEGURIDAD
Y SALUD**

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



4.2 DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

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

Por séptimo año consecutivo, en el 2022 logramos CERO accidentes fatales dentro de nuestras operaciones mineras y proyectos y alcanzamos los índices de frecuencia de lesiones registrables y eventos de alto potencial más bajos en la historia de MINSUR.

En el año 2022, volvimos a registrar un resultado histórico y logramos un índice de frecuencia de lesiones registrables de 1.27 por cada millón de horas trabajadas. Registramos 10 accidentes incapacitantes, de los cuales 3 (30%) involucraron a colaboradores directos y 7 (70%) a contratistas. Asimismo, registramos 42 lesiones registrables, de las cuales 13 (31%) involucraron empleados directos y 29 (69%) a contratistas.

Respecto a la salud, al cierre del año 2022 no se tuvo incidentes laborales con grandes consecuencias relacionados a dolencias o enfermedades ocupacionales para trabajadores directos o contratistas. Ver el detalle de indicadores de seguridad y salud en el anexo 7.11.

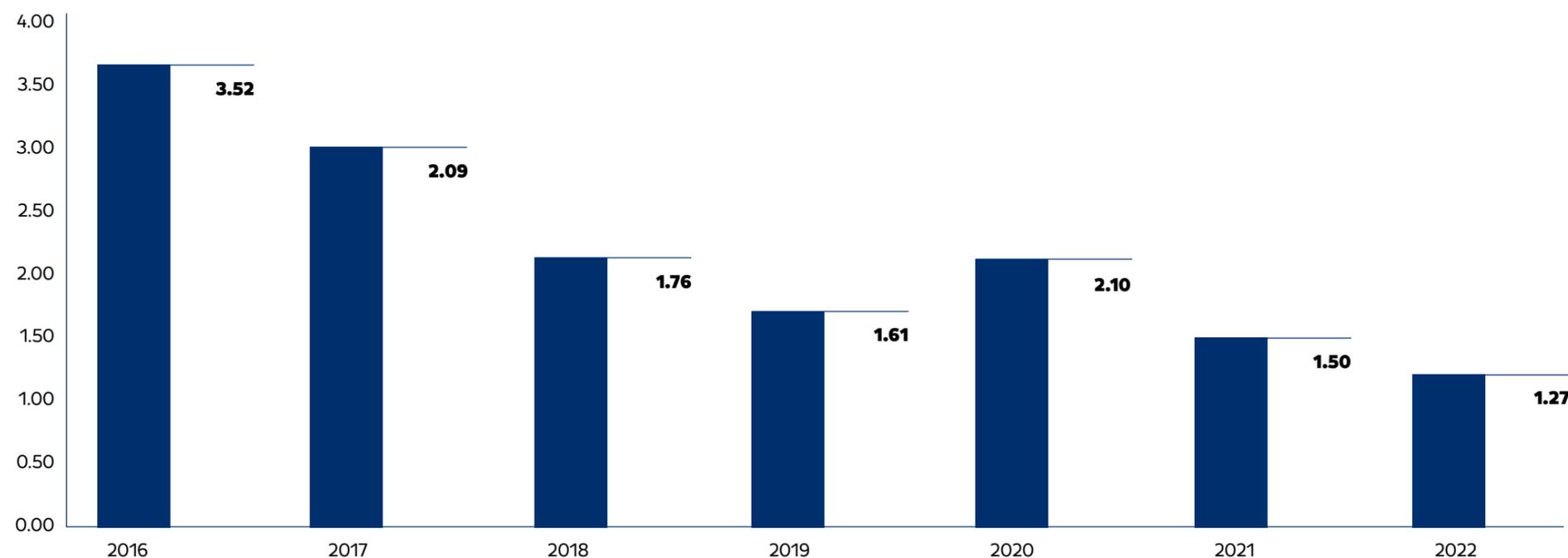
TABLA 18. INDICADORES DE ACCIDENTES 2016-2022

INDICADOR	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Accidentes fatales ^{1/}	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes incapacitantes	7	3	9	10	14	17	10
Lesiones registrables	50	33	33	51	52	42	42
IFLR	3.52	2.09	1.76	1.61	2.10	1.50	1.27
Horas hombres trabajadas	14,202,005	15,766,129	18,757,341	31,715,220	24,764,479	27,920,304	33,003,841

Incluye: Lima, Minsur, Marcobre, Taboca y Cumbres del Sur

^{1/} Este reporte sigue la metodología del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y por lo tanto, no contabiliza accidentes ocurridos fuera de la operación o en áreas no controladas por la empresa. A pesar de los esfuerzos realizados en materia de prevención, debemos lamentar que en marzo del 2022 ocurrió un accidente de tránsito en la ruta Juliaca – Arequipa, donde falleció el conductor de una empresa transportista de concentrado. Este evento fue notificado e investigado por las autoridades correspondientes. Además, sobre la base de las lecciones aprendidas, incorporamos un nuevo estándar operacional de transporte de concentrado y desarrollamos el primer taller de "Vision Zero" para accidentes de tránsito con la participación de empresas de transporte de personal y transporte de concentrado.

GRÁFICO 5. ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LESIONES REGISTRABLES 2016 - 2022



Incluye: Lima, Minsur, Marcobre, Taboca y Cumbres del Sur

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 **SEGURIDAD
 Y SALUD**

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS



5

VALOR COMPARTIDO



MINSUR

- 5.1 Gestión del talento
- 5.2 Gestión social y comunidades
- 5.3 Gestión de proveedores y contratistas



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

“
**En Minsur,
Evolucionamos
juntos. Vivimos
nuestra Cultura
generando bienestar
honrando nuestro
propósito en cada
una de nuestras
acciones.**”



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

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

El 2022 iniciamos un proceso de evolución para trabajar más enfocados en el bienestar de las personas. En el caso de nuestros colaboradores, ello significa brindar condiciones de trabajo seguras, un clima laboral respetuoso, así como oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en la organización.

NUESTRO EQUIPO

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

Durante el año, definimos diez conductas clave de nuestra cultura que nos permitirán acompañar el proceso de evolución de la empresa. Estas conductas fueron integradas en los diferentes procesos de gestión del talento, que principalmente se rigen a través de nuestras políticas de (i) recursos humanos, (ii) atracción y selección y (ii) gestión del desempeño.

En el 2022, contamos con 4,339 colaboradores directos y 8,992 contratistas que trabajaron con gran profesionalismo. Gracias a su talento y compromiso, somos una empresa líder en el sector minero peruano y operamos estándares de sostenibilidad de clase mundial.



GRÁFICO N°6: DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



GRÁFICO N°7: DISTRIBUCIÓN POR PAÍS

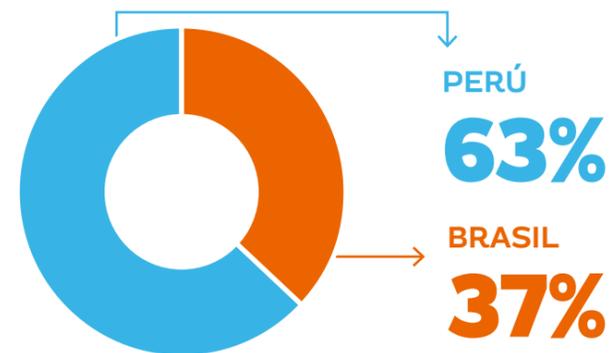
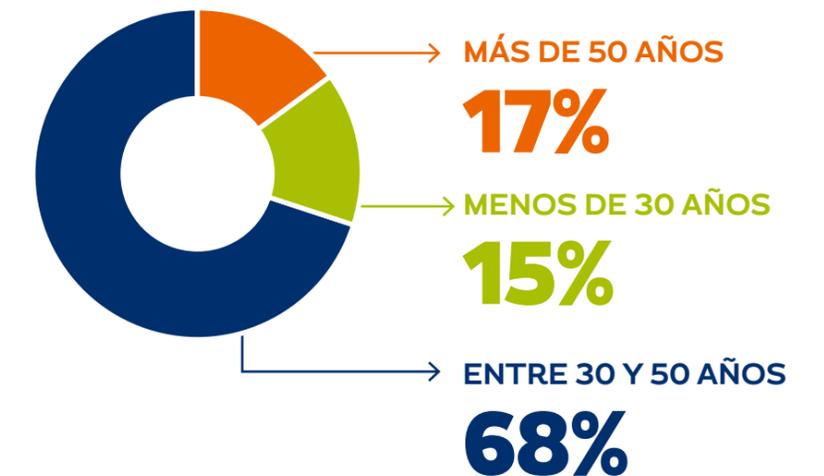


GRÁFICO N°8: DISTRIBUCIÓN POR EDAD



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

En Minsur respetamos y valoramos las diferencias entre las personas. Estamos convencidos de que la diversidad e inclusión nos enriquecen como equipo, nos permiten ser una compañía más competitiva e innovadora y nos acercan a nuestro propósito de mejorar la vida, transformando minerales en bienestar.

En el 2021 creamos nuestro Comité de Diversidad e Inclusión y en el 2022 nuestra Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, donde establecemos una serie de lineamientos y principios que nos ayudarán a promover una cultura y entorno de trabajo más inclusivo, que favorezca la igualdad de oportunidades para todos y rechace todo tipo de violencia y discriminación. Estas pautas de conducta refuerzan lo ya establecido en nuestro Código de Ética y Conducta y Política de Derechos Humanos, aprobados unos años atrás.

Somos conscientes de que uno de los retos de la industria en esta materia está relacionado con la participación de la mujer y su acceso a posiciones de liderazgo. Por ello, en el 2022 definimos metas de corto, mediano y largo plazo, así como planes de acción y medidas de equidad. Entre los avances logrados está la incorporación de al menos una mujer en el long list de cada proceso de selección, así como la mejora de las condiciones de trabajo en las unidades mineras. También reforzamos nuestra alianza con WIM Perú, asociación sin fines de lucro que promueve la participación de talento femenino, participando en sus ponencias y compartiendo nuestras ofertas laborales con su comunidad.

Como resultado, incrementamos la participación de mujeres de 9.4% a 9.9% a nivel de consolidado, con una meta de 18% al 2030. En esa misma línea, incrementamos el número de mujeres en posiciones gerenciales de 6.5% a 7.8%, teniendo una meta de 20% al 2030.



Práctica destacada en Marcobre

Marcobre viene trabajando hace varios años en desarrollar planes y actividades que aseguren las condiciones necesarias para incrementar el número de trabajadoras mujeres en la empresa, promoviendo un equilibrio de género. Durante el año 2021, desarrolló el primer diagnóstico de Equidad junto con la Consultora Aequales y, a partir de esta información, elaboró un ambicioso Plan de Acción de Diversidad e Inclusión que se viene ejecutando. Algunos de los avances del año fueron:

- * Desarrollo del Programa de Formación Laboral Juvenil, una iniciativa enfocada en desarrollar a talento femenino local con estudios técnicos, a fin de promover al cierre de brechas de género en la minería. Actualmente se viene entrenando a 44 mujeres en operación y mantenimiento de distintos equipos y áreas productivas.

- * Avances en el reclutamiento de mujeres (4ta guardia), donde se analizaron más de 857 postulantes femeninos.
- * Diseño de la iniciativa “Equipo Motor de Diversidad e Inclusión” que busca reforzar un entorno y cultura más inclusiva a través de líderes promotores, especialmente seleccionados y capacitados para este fin. La iniciativa será implementada en el 2023.
- * Diseño del programa de mentoring que busca potenciar habilidades de liderazgo en las trabajadoras mujeres y cubrir posiciones superiores en la línea de sucesión del personal femenino del mapeo de talento. Este programa iniciará la fase de implementación en el 2023.



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ATRACCIÓN DEL TALENTO

Buscamos atraer y desarrollar al mejor talento con una mirada a largo plazo y alineada a nuestro propósito y cultura corporativa. Durante el año implementamos las siguientes iniciativas que nos ayudan a lograr este objetivo:

- **Módulo de Reclutamiento en GIT (Gestión Integral de Talento):** Implementamos mejoras en nuestro módulo de reclutamiento implementado en el 2021, buscando ser más eficientes y optimizar tiempos durante el proceso de selección. Algunas de las mejoras fueron: descargas grupales de CVs, filtros de candidatos, evaluación de las etapas del pipeline de cada proceso, destacar el histórico por postulante, entre otros.
- **Centralización de procesos de selección:** Marcobre se incorporó al proceso centralizado de búsqueda y contratación de profesionales desde el equipo corporativo. En el 2022, el equipo logró cerrar 324 procesos de selección, con niveles de satisfacción del 84%.
- **Recruiting Marketing (RMK):** En nuestro segundo año implementando portales de empleos, alcanzamos cerca de 50 mil postulaciones. Esta es una herramienta útil que nos permite trabajar nuestra marca empleadora. Asimismo, alcanzamos 251,110 seguidores en nuestra red profesional de LinkedIn, compartiendo nuestras ofertas laborales de manera semanal.
- **Ferias Laborales:** Retomamos la asistencia a ferias laborales, visitando universidades en Lima y Tacna con el objetivo de difundir nuestro propósito a los jóvenes en formación.
- **Programa de Prácticas Marcobre:** Marcobre lanzó el Programa de Prácticas–Mina de Talentos, don-



de 32 jóvenes de las áreas de influencia tuvieron la oportunidad de fortalecer su desarrollo. El programa incluyó el apoyo de un mentor asignado del área de la especialidad, sesiones de seguimiento y asesoría por parte de expertos de Tecsup y la presentación de un proyecto al finalizar el período de prácticas.

- **Indicadores de gestión:** Fortalecimos el monitoreo de indicadores de gestión, buscando incrementar la eficiencia y calidad de nuestros procesos. Uno de los indicadores estratégicos es el porcentaje de puestos cubiertos internamente, donde Minsur registró un 43%, Marcobre un 48% y Taboca un 35%.

- **Evaluaciones y Assessment:** Modificamos la evaluación de liderazgo para alinearla a nuestro propósito y cultura, asegurando que nuestros líderes cumplan con el perfil de éxito que buscamos como división minera. Se aplicó el mismo procedimiento para homologar competencias.

- **Feedback y Plan de Desarrollo Individual:** Generamos reuniones de feedback con cada ingreso en rol de líder, buscando que conozcan los resultados de la evaluación que se le realizó durante el proceso de selección, identificando las fortalezas que le van a permitir adaptarse a la nueva posición y también las oportunidades de desarrollo para elaborar lue-

go su Plan de Desarrollo Individual (PDI) en coordinación con su jefe inmediato.

- **Participación de la mujer:** Promovemos el ingreso de talento femenino considerando como mínimo una mujer en cada long list de los procesos de selección⁵. Además, Marcobre estableció alianzas con centros educativos para atraer talento femenino a puestos operativos.

5. *Aplica para Minsur y Marcobre*



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO**
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Contamos con un Programa de Gestión de Desempeño (PGD) que permite potenciar el talento y las habilidades de los colaboradores.

Con la finalidad de poder medir la potencialidad, sucesión y criticidad de las diferentes posiciones anualmente realizamos un proceso de Mapeo de Talento. En el 2022 el mapeo de talento alcanzó al 100% de profesionales. Asimismo, con la experiencia desarrollada en el año 2021, identificamos un 13% de posiciones críticas y trabajamos un total de 530 mapas de sucesión. Con ello, cubrimos un 93% de posiciones críticas con sucesores identificados para corto y mediano plazo. Actualmente tanto los procesos de PGD como mapeo de talento se trabajan de manera virtual en nuestra plataforma GIT (Gestión Integral del Talento) desarrollada en SuccessFactors (SAP).

“
En el 2022 el mapeo de talento alcanzó al 100% de profesionales. Asimismo, con la experiencia desarrollada en el año 2021, identificamos un 13% de posiciones críticas y trabajamos un total de 530 mapas de sucesión.
”

GRÁFICO 9. PROGRAMA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

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

Seguimos los lineamientos establecidos en nuestra Política de Remuneración, que está basada en el mérito y promueve la igualdad de oportunidades para todos. Asimismo, periódicamente analizamos los indicadores salariales entre hombres y mujeres, según categorías laborales, buscando la mayor equidad posible (Ver anexo 7.12). Contamos con los siguientes conceptos de remuneración:

- **Remuneración fija:** definida de acuerdo con las bandas salariales de la compañía, las cuales se actualizan a partir de estudios periódicos de benchmarking en el mercado de gran minería.
- **Remuneración variable:** alineada a los resultados del negocio, la evaluación de desempeño de la persona, algunos resultados de seguridad y medio ambiente, entre otros.
- También tenemos un programa de **remuneración variable a largo plazo** que busca fidelizar a los altos ejecutivos de la compañía.

Anualmente, se realiza una revisión salarial, considerando factores como la meritocracia, inflación y presupuesto de la compañía. En este ejercicio participa la alta dirección. En el caso de la revisión salarial de los principales ejecutivos, esta es aprobada por el comité de talento del Directorio.

Todas nuestras subsidiarias cumplen con el pago oportuno de salarios, beneficios sociales y horas extras remuneradas de acuerdo con la legislación vigente y nuestras políticas internas. Además, la remuneración pagada está por encima del sueldo mínimo legal y en el 2022 verificamos que ningún colaborador directo de Minsur o Taboca reciba un salario anual (mensualizado) por debajo de la línea del salario de bienestar estimado para Perú.



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO**
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

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

Los programas de capacitación de Minsur tienen como objetivo potenciar las habilidades de los colaboradores para promover su desarrollo integral.

HARVARD MANAGE MENTOR:

Programa en alianza con la escuela de negocios de Harvard, iniciado en 2021, que busca mejorar las habilidades de liderazgo de nuestros colaboradores.

En el 2022, reemplazamos 9 de los 12 cursos originales buscando mayor alineamiento con nuestro propósito y conductas de liderazgo.

88% de utilización del programa

6,077 cursos completados.

90% de los colaboradores han culminado al menos un curso

93% de satisfacción de 93%.

72% de FTE

+LÍDER: ENFOCADO EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LIDERAZGO.

+LÍDER CON PROPÓSITO:

Dirigido a profesionales de todos los niveles jerárquicos de la División Minera (con excepción de Taboca). Esta edición del programa abordó el rol del líder como motor de nuestra evolución, el propósito en nuestro día a día y su importancia para la sostenibilidad del negocio.

93% de satisfacción con el programa

97% de asistencia

2,354 horas de capacitación invertidas

75% de FTE

+LÍDER MOTIVACIÓN Y CONFIANZA:

Alcanzó a todos los líderes de la División Minera (con excepción de Taboca). Buscó inspirar a los líderes para ejercer el liderazgo y generar cambios positivos.

91% de satisfacción con el programa

84% de asistencia



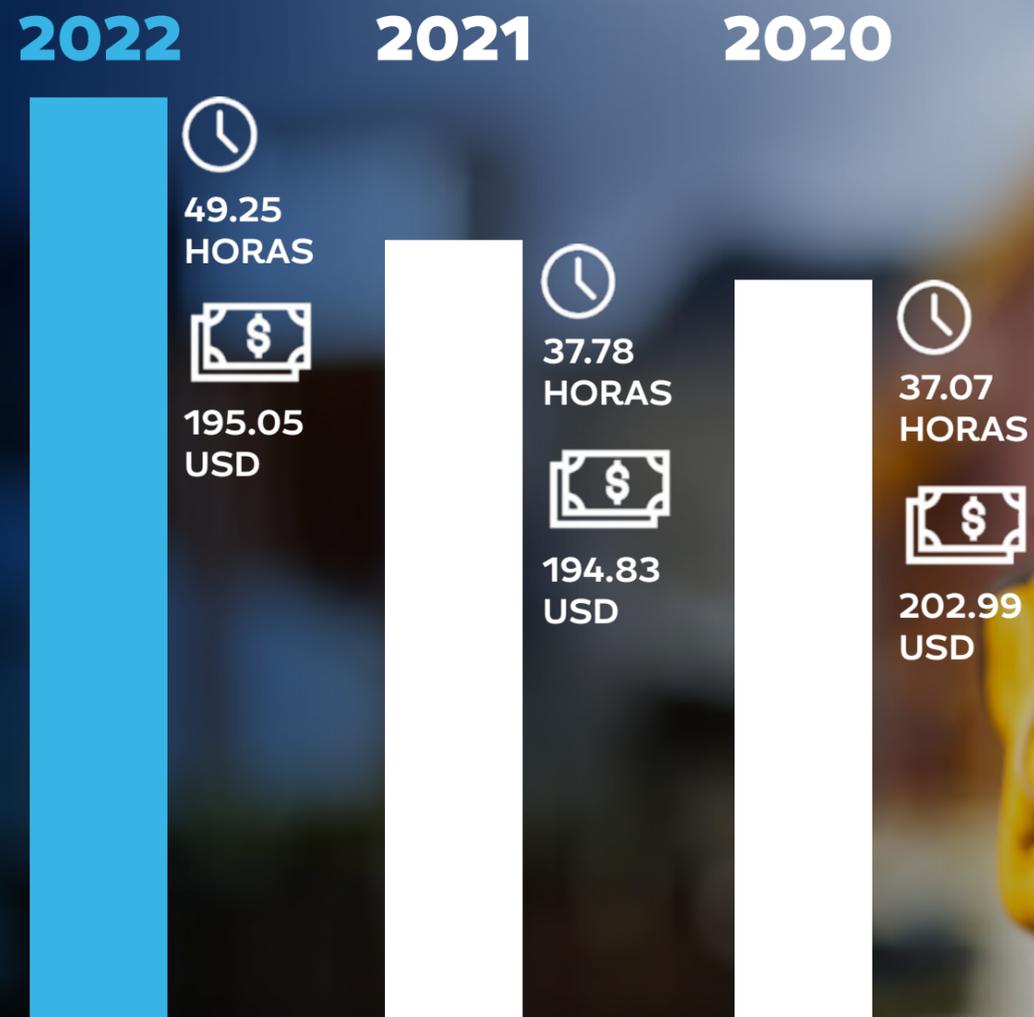
5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 **VALOR COMPARTIDO**
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

GRÁFICO N° 10: PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN
Y GASTO POR TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

CULTURA Y EVOLUCIÓN

A inicios del 2022 lanzamos nuestro propósito corporativo: Mejoramos la Vida, Transformando Minerales en Bienestar. Como parte del proceso de despliegue, medimos el impacto generado en nuestros colaboradores y sus percepciones. De acuerdo con las 1,699 encuestas realizadas, un 90.7% de la empresa conoce el propósito y un 86.8% se siente identificado e inspirado por él.

Sabemos que nuestro propósito nos señala el norte, hacia donde queremos ir. Sin embargo, es nuestra cultura, la forma como hacemos las cosas, lo que nos permitirá pasar a la acción y acompañar el proceso de evolución deseado en la organización.

Por ello, durante el año, definimos 10 conductas clave de nuestra cultura, que nos acercan a este propósito. Ellas fueron difundidas a toda la organización e incorporadas en los principales procesos de gestión del talento para asegurar coherencia.

DE ACUERDO CON LAS 1,699 ENCUESTAS
REALIZADAS, UN

90.7%

DE LA EMPRESA CONOCE EL
PROPÓSITO

86.8%

SE SIENTE IDENTIFICADO E
INSPIRADO POR ÉL.

Adicionalmente, impulsamos las siguientes iniciativas:

- Evaluación 360° a los miembros del Comité Ejecutivo y Gerentes de Unidad para identificar su nivel de adherencia respecto a la cultura deseada.
- Lanzamiento de nuestro programa de reconocimiento: ¡GRACIAS! que busca fortalecer nuestras 10 conductas de la cultura. En los primeros tres meses de lanzamiento se realizaron más de 1,800 reconocimientos.
- Despliegue del programa de formación y desarrollo +Líder con foco en fortalecer el entendimiento de nuestro propósito y desarrollar capacidades en nuestros líderes para motivar y empoderar a sus equipos. Al final el programa alcanzamos 92% de satisfacción.

Tomando en cuenta los resultados de la Encuesta de Cultura 2022 y el plan de Evolución, en el 2023 se potenciarán las siguientes iniciativas:

- **Líderes en Yammer:** busca potenciar la competencia “comunicador” en los líderes, mantenerlos conectados con el proceso de evolución de la empresa.
- **Conversatorios:** espacios bidireccionales de comunicación, liderados por el Gerente General, así como por los Gerentes de Unidad. En estos espacios se cuentan las novedades de la compañía, nuestros logros y avances y se promueve la participación de los asistentes en una ronda de preguntas. Participa todo el staff de la División Minera.
- **Programa +Líder:** Se trabajará en base a las dimensiones más bajas de la Encuesta de Cultura, el programa incluirá: Coaching, feedback y manejo y resolución de conflictos.
- **Plan de Adherencia a la Cultura,** con enfoque en obreros y técnicos.

ENGAGEMENT

Por segundo año consecutivo, aplicamos la encuesta de engagement que tuvo un nivel de participación del 93.4%. En ella se encontró un 79.3% de satisfacción, ligeramente por encima del promedio del 2021 que alcanzó 78.6%.

De las siete dimensiones indagadas en la encuesta, “Orgullo y satisfacción general” fue la mejor evaluada con 86%. Asimismo, el Employee Net Promoter Score obtenido de los colaboradores de Lima a la pregunta ¿Qué tan probable es que recomiendes a un amigo trabajar en Minsur? fue de 57%, el mismo que ha tenido un crecimiento porcentual del 3% respecto al 2021.

LA ENCUESTA DE
ENGAGEMENT QUE TUVO UN
NIVEL DE PARTICIPACIÓN DEL

93.43%

EN ELLA SE
ENCONTRÓ UN

79.32%

DE SATISFACCIÓN

LA ENCUESTA, “ORGULLO Y
SATISFACCIÓN GENERAL” FUE
LA MEJOR EVALUADA CON

86%



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES

El bienestar de nuestros colaboradores es una prioridad. Por ello, identificamos las necesidades específicas de cada operación y continuamos implementando programas como Minsur Humana o Familias Saludables, que nos permiten mejorar la calidad de vida y condiciones de trabajo nuestra gente y sus familias.

MINSUR HUMANA

El programa incluye tres frentes principales:

- **Bienestar Social:** un nuevo modelo de atención con foco en el cliente interno. En el 2022 resolvimos oportunamente más de 600 requerimientos de trabajadores.
- **Alimentación:** Incorporamos inspectores y especialistas alimentarios para mejorar el servicio, calidad y satisfacción sobre los servicios de comida en unidades mineras. Logramos elevar la satisfacción de 55% a 71%.
- **Habitabilidad:** nuevo estándar de habitabilidad que recoge los aprendizajes de la pandemia e incluye una mirada de calidad de vida en los campamentos mineros y alojamientos. Implica el rediseño de las futuras instalaciones y la adecuación de infraestructura existente.

FAMILIAS SALUDABLES

Programa creado para mejorar la salud y educación de nuestros colaboradores y sus familiares.

- **Salud y Bienestar:**
 - **Salud:** Facilitamos el acceso a seguros de salud a

familiares indirectos de 268 colaboradores. Durante el año, logramos gestionar 525 constancias de afiliación al Sistema Integral de Salud - SIS.

- **Para estar Bien:** Programa de Orientación Emocional que brinda soporte psicológico gratuito mediante profesionales de la salud mental certificados a colaboradores y familiares directos. Todas las citas son personales y confidenciales.
- **Educación y capacitación:**
 - **Educación básica:** permite que nuestros colaboradores y familiares terminen sus estudios

de primaria o secundaria. Actualmente tenemos 6 graduados y 44 participantes estudiando.

- **Mi Beca:** becas de estudio para carreras técnicas, universitarias y diplomados. Dirigido a colaboradores o familiares (hijos, cónyuge y hermanos). Actualmente tenemos 12 becados.
- **Capacitación continua - SENATI:** permite a nuestros colaboradores llevar más de 100 cursos técnicos o de habilidades blandas, de manera virtual y gratuita. En el 2022, 48 colaboradores accedieron a este beneficio.



ESTÁNDAR DE TRANSPORTE SEGURO Y CONFORTABLE PARA NUESTROS TRABAJADORES

El bienestar de nuestros trabajadores, dentro y fuera de las operaciones mineras, es la prioridad para la empresa, y uno de los aspectos más sensibles tiene que ver con el transporte. Por ello, en el 2022 buscamos elevar los estándares de traslado de personal en alianza con transportes Cruz del Sur.

Así, incorporamos buses Volvo B240 que combinan seguridad, confort e innovación. Estos vehículos de última generación cuentan con 3 filas de asientos para mayor espacio y comodidad de los pasajeros, asientos con inclinación de 160 grados, purificador de aire ECO3, baño incorporado de última generación y equipamiento para mejorar la experiencia del usuario, incluido un completo sistema de entretenimiento.



5.1 GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 19. PRINCIPALES BENEFICIOS PARA COLABORADORES A TIEMPO COMPLETO

Principales beneficios y prestaciones para los colaboradores a tiempo completo:

(GRI 401-2)

- **Seguro de Vida Ley:** seguro obligatorio contratado por el empleador en favor de los trabajadores. Contempla coberturas por muerte natural, accidental o invalidez.
- **Seguro EPS cubierto al 100%:** seguro privado de salud cubierto por la empresa al 100%.
- **SCTR:** seguro que otorga prestaciones (salud y económicas) ante accidentes de trabajo para empleados que desarrollan actividades consideradas de alto riesgo por la ley.
- **Licencia de Paternidad:** otorgada por el empleador al padre por 10 días calendario en los casos de parto natural o cesárea. En Minsur hemos ampliado la licencia a 20 días.
- **Licencia de Maternidad:** otorgada por el empleador a la madre por 98 días en los casos de parto natural o cesárea. En Minsur hemos ampliado la licencia a 4 meses.
- **Jubilación anticipada de mineros:** los trabajadores mineros afiliados al Sistema Nacional de Pensiones y las AFP percibirán una jubilación adelantada y completa a los 45 años, en el caso de minas subterráneas; y a los 50 años, para minas a tajo abierto. (GRI 404-2)
- **Participación accionarial:** No aplica.
- **Otros - Horas Extra por jornada atípica:** son horas extras que se generan por la extensión del régimen laboral atípico por encima de las 48 horas semanales.
- **Trabajo flexible:** siempre que la posición lo permita, la empresa brinda la posibilidad de trabajar de manera híbrida (combinando el trabajo presencial y teletrabajo desde casa).
- **Permiso parental retribuido** para el cuidador principal y el permiso retribuido por cuidado de familiares o personas dependientes (hijo, cónyuge, pareja, persona dependiente, progenitor, hermano u otro familiar que padezca un problema de salud física o mental).
- **Lactario en oficinas:** Para las madres de familia y se conceden prestaciones para la lactancia.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

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

Buscamos ser reconocidos por una gestión responsable, que incorpora en sus decisiones los aspectos sociales, compatibiliza los objetivos de negocio con los intereses y expectativas de las comunidades locales y mejora la vida de las personas. De esta manera, generamos bienestar en la población y contribuimos la viabilidad social de nuestras operaciones y proyectos.

En el 2022, aprobamos y desplegamos un nuevo Estándar del Sistema de Gestión Social⁶, compuesto por un conjunto de políticas, procedimientos, planes y mecanismos de supervisión alineados al marco regulatorio aplicable, los estándares internacionales a los que nos hemos adherido y las mejores prácticas de la industria.

Este estándar nos ha permitido fortalecer la gobernanza de nuestros asuntos sociales e iniciar un proceso de cambio cultural para potenciar su integración en la toma de decisiones de la empresa, especialmente a nivel de las unidades mineras. Bajo este enfoque, la relación con la comunidad depende de todos en la organización y la definición de obje-

tivos internos compartidos resulta clave para incrementar nuestra capacidad para prevenir riesgos, mitigar impactos y aprovechar las oportunidades para el desarrollo sostenible.

Su aplicación alcanza a todas nuestras operaciones y proyectos en Perú y se concreta en planes de gestión

social con objetivos, metas y recursos, cuyos avances son monitoreados mensualmente. Además, incorpora herramientas de evaluación y retroalimentación a la gestión, incluyendo auditorías internas bianuales y revisiones de un tercero independiente cada tres años para validar el cumplimiento de expectativas de desempeño del ICMM.

GRÁFICO N° 11 ESTÁNDAR DEL SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL

COMPONENTES OBLIGATORIOS EN TODAS LAS UNIDADES MINERAS

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

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

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

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

- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO**
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESCUCHA Y PARTICIPACIÓN

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

Un aspecto esencial para generar relaciones positivas con las comunidades que nos acogen es la confianza. Durante el 2022, implementamos diferentes espacios que nos ayudaron a brindar información oportuna y transparente sobre nuestros proyectos, rendir cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos y escuchar a la población local. Todo ello, sentó las bases para un nuevo entorno de entendimiento, que ayudó a fortalecer nuestros vínculos con la zona de influencia directa e indirecta. Entre las principales medidas tomadas:

- Consolidamos las mesas de diálogo y otros espacios de negociación, implementación y seguimiento a Convenios Marco. Por ejemplo, potenciamos los Comités de Seguimiento de cada distrito para incorporar una rutina de monitoreo sistemático y rendición de cuentas sobre los avances en los compromisos asumidos, con participación de los representantes de la sociedad civil y autoridades locales.
- Relanzamos y redefinimos el rol de las Oficinas de Información Permanente (OIP), principal punto de contacto con la población local en las unidades

mineras. Entre sus funciones están el liderar la comunicación con la población, atender sus dudas y preocupaciones, identificar alertas tempranas y retroalimentar a la gestión interna.

- Continuamos con los diversos Comités de Vigilancia y Monitoreo Ambiental Participativo que involucran a los principales representantes de nuestras áreas de influencia, donde generamos espacios de participación y consulta sobre las operaciones.

- Retomamos las visitas guiadas presenciales en algunas operaciones como Marcobre y la PFR de Pisco para que grupos de interés clave puedan conocer nuestros principales procesos operativos, controles y esfuerzos para contribuir al bienestar.

- Lanzamos la Plataforma [“Cuenta conmigo”](#), que nos ha permitido recoger y dar a conocer historias de vida y ejemplos de resiliencia de personas que conviven con nosotros en las comunidades donde operamos (San Rafael).

- Creamos de jornadas de integración para recuperar y fortalecer los vínculos. Así, se han abierto diversos espacios de convivencia “informal” e iniciativas organizadas de manera conjunta con la población local en temas culturales, deportivos, sociales y de escucha mutua. (San Rafael, Pucamarca, Marcobre).

- Actualizamos diversos materiales informativos que buscan brindar información sobre la operación, las actividades realizadas y los principales compromisos sociales y ambientales asumidos. Como ejemplo, Marcobre difundió sus revistas Marcobre Diversidad, Marcobre Turismo y el programa Marcobre Informa TV.

- Programa “Pequeños reporteros” que viene trabajando desde el 2018 con más de 100 niños de los distritos de Ñuñoa y Ajoyani (Puno) para promover que cuenten historias de sus comunidades a través de la fotografía. Ello ha permitido que conozcan más sobre su historia, su raíces y su cultura, y valoraren más su comunidad y su entorno.

- Actualización de los estudios de percepciones y planes de relacionamiento en todas nuestras unidades mineras.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO**
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

NUEVO ENFOQUE DE DIÁLOGO TRANSFORMADOR – SAN RAFAEL

Como parte de las mejoras realizadas en los últimos años, planteamos un nuevo enfoque diálogo y relacionamiento que busca la construcción de una visión compartida del desarrollo local, con una mirada de largo plazo. En otras palabras, implica concentrar los esfuerzos de negociación en definir qué queremos lograr y cómo lo haremos, en lugar de fórmulas más transaccionales. Ello ha cambiado la manera como nos vinculamos y generamos acuerdos entre la empresa, la comunidad y el Estado.

La ruta no ha sido fácil, más aún en el contexto de gran desconfianza que enfrenta la minería en el Perú. Tomó casi 2 años de diálogo y demandó fortalecer: a) nuestra gestión interna, b) los mecanismos de escucha y participación y c) la manera como se priorizan y diseñan los proyectos de desarrollo.

Además, requirió la participación de múltiples actores, entre ellos, la empresa, las comunidades, líderes de la sociedad civil e instituciones del Estado. También implicó redefinir roles y responsabilidades. Por ejemplo, la empresa como catalizador del desarrollo socio económico local, la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Energía y Minas como veedores del proceso de negociación, instituciones específicas del Estado como cogestoras de los proyectos de desarrollo, etc.

Los Acuerdos Marco firmados en el 2022 entre Minsur y los distritos de Ajoyani y Antauta, zona de influencia directa de la UM San Rafael, son el resultado tangible de esta estrategia. En ellos, se plasma una visión compartida de desarrollo basada en 8 líneas de trabajo y 50 proyectos priorizados a partir de la problemática y potencialidades de la zona.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

MECANISMOS DE QUEJAS Y RECLAMOS

(GRI 413-1)

En Minsur contamos con un procedimiento de Quejas y Reclamos implementado en todas las unidades mineras y proyectos, diseñado para recibir, registrar, investigar y dar respuesta oportuna a las preocupaciones, quejas o reclamos de la comunidad. Este mecanismo complementa nuestro Canal de Integridad Corporativo y busca alinearse a los Principios Rectores Sobre Empresas y Derechos Humanos.

El procedimiento mencionado es esencial para nuestra gestión de derechos humanos y establece tres instancias para la atención y resolución de casos. En la primera, la empresa registra el reclamo, investiga directamente sus fundamentos y procede a dar la respuesta dentro de los plazos previstos.

Si la queja no es resuelta o la respuesta no es de conformidad del reclamante, los involucrados pueden recurrir a una segunda instancia, la mesa de diálogo. Para instalar una mesa de diálogo deberá mediar la voluntad de las partes, así como la definición de la agenda y la invitación de terceros que puedan ayudar a solucionar el tema. En tercera instancia, las partes pueden acudir al poder judicial en el país anfitrión.

Como parte de las verificaciones de cumplimiento de expectativas de desempeño del ICMC, en el 2022 se evaluó el funcionamiento y nivel de conocimiento del procedimiento de quejas y reclamos de la comunidad. Como parte de las mejoras derivadas, reforzamos su difusión con distintos actores locales, comunidades y autoridades, especialmente a través de las Oficinas de Información Permanente, que im-

pulsaron una comunicación mucho más cercana y fluida a través de afiches, charlas, reuniones persona a persona y el uso de canales digitales.

Durante el 2022, registramos un total de 241 nuevas quejas o reclamos de la comunidad en nuestras operaciones de Perú y Brasil, de las cuales el 82.5% correspondió a la Unidad Minera San Rafael en Puno. Los principales temas abordados

fueron deudas de empresas contratistas con los negocios locales, solicitudes de empleo y reclamos sobre las convocatorias o procesos de selección de personal local.

A pesar de los esfuerzos, registramos retrasos en la resolución de casos y sólo logramos cerrar el 63% de los asuntos presentados. Para revertir esta situación, ya estamos trabajando en dos frentes: (i) fortalecer

nuestros controles y mecanismos de supervisión con contratistas e (ii) implementar una solución tecnológica para optimizar los plazos de registro, flujos internos de resolución y respuesta. Esta última herramienta ya está en período de prueba y también nos ayudará a fortalecer nuestros mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas internos.

TABLA 20. NÚMERO DE QUEJAS Y RECLAMOS CON LA COMUNIDAD POR UNIDAD MINERA 2022

EMPRESA	UNIDAD MINERA	Q&R PENDIENTES 2021	Q&R RECIBIDAS 2022	TOTAL Q&R RECIBIDAS 2022 Y PENDIENTES 2021	Q&R RESUELTAS 2022	
					TOTAL	PORCENTAJE
Minsur	San Rafael	10	199	209	125	60%
	Pisco	0	4	4	4	100%
	Pucamarca	1	16	17	17	100%
Cumbres del Sur	Mina Marta	0	4	4	3	75%
	Mina Regina	0	15	15	8	53%
Marcobre	Mina Justa	0	3	3	3	100%
Taboca	Pirapora	0	0	0	0	-
	Pitinga	0	0	0	0	-
	Total	11	241	252	160	63%



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 21: PRINCIPALES ACCIONES CORRECTIVAS 2022

MINSUR			CUMBRES DEL SUR		MARCOBRE
SAN RAFAEL	PISCO	PUCAMARCA	MINA MARTA	MINA REGINA	MINA JUSTA
PRINCIPALES ACCIONES CORRECTIVAS					
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de deudas y acuerdos de cronogramas de pago con las empresas contratistas. Pago directo de Minsur a los negocios locales en casos complejos. Fortalecimiento interno de controles con empresas contratistas Implementación de aplicativo tecnológico para agilizar procesos de resolución de quejas y reclamos y fomentar la rendición de cuentas de las áreas internas involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> Las principales quejas se basan en percepciones sobre el proceso productivo, por ello, se han retomado las visitas guiadas a la planta y fundición. Estas involucran a las autoridades, líderes y población del área de influencia directa y buscan que conozcan las medidas de control medioambiental que aplicamos. Monitoreos Ambientales Participativos con la participación de autoridades locales, líderes de opinión, técnicos, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de espacios de diálogo como parte de la negociación de usufructos y servidumbres. 	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdos con la directiva comunal para realizar trabajos geotécnicos. Alquiler de ambientes del local comunal como oficinas . 	<ul style="list-style-type: none"> Se acordó con la empresa contratista un cronograma de pagos de deudas, priorizando las empresas locales. 	<ul style="list-style-type: none"> Se realizó el seguimiento de los casos desde la atención hasta el cierre, logrando un 100% de casos resueltos.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

INCIDENTES SOCIALES

En el 2022, no se presentaron controversias o conflictos sociales materiales en ninguna de las unidades mineras de la división minera⁷. En la UM San Rafael se registraron 18 incidentes (bloqueos de vías), motivados por diversos asuntos, pero que casi en su totalidad se resolvieron el mismo día del evento, a través de procesos de información y diálogo directo. Sólo 2 de los 18 incidentes tuvieron una duración de más de un día.

- 2 días de bloqueo. Acción tomada por proveedores locales (asociación de deliverys) al no estar de acuerdo con la composición del tercer grupo que brindaría servicios.
- 6 días de bloqueo de la vía alterna en apoyo a la huelga nacional por el incremento del costo de vida en la región.

“
Nuestras decisiones de inversión social toman en cuenta la opinión de la comunidad sobre sus prioridades de desarrollo y también consideran criterios de viabilidad social, ambiental y técnica.
 ”

7. Ver explicación sobre crisis sociopolítica del Perú la sección de seguridad patrimonial.

INVERSIÓN SOCIAL

(GRI 413-1)

Alineados a nuestro propósito corporativo, tenemos la aspiración de contribuir de manera sostenible a la mejora de la calidad de vida de la población de nuestra zona de influencia, generando bienestar económico y social.

Nuestras decisiones de inversión social toman en cuenta la opinión de la comunidad sobre sus prioridades de desarrollo y también consideran criterios de viabilidad social, ambiental y técnica. Ello nos permite asignar los recursos de manera más eficiente y potenciar el impacto positivo en el bienestar de las personas con una mirada de largo plazo. Las decisiones consensuadas se plasman en acuerdos formales que monitoreamos y cumplimos cuidadosamente.

Como lo mencionamos anteriormente, en el 2022 suscribimos importantes Acuerdos Marco de Desarrollo con los distritos de Antauta y Ajoyani (Puno). Estos incluyen cerca de 50 proyectos de inversión escalonada, con responsabilidades claras entre el Estado, la empresa y la comunidad, así como un enfoque de cogestión que incluye las autoridades locales. En este proceso, tanto las comunidades, como la empresa priorizamos la generación de capacidades en educación, la salud o el cierre de brechas sociales, aun cuando ello implique procesos de mayor tiempo de maduración.

Minsur, Marcobre y Taboca, ejecutaron en conjunto más de USD 12.9 millones de inversión social durante el 2022, que significaron un 19% de incremento con respecto al año anterior. Estas inversiones continuaron enfocadas en 4 aspectos clave para el desarrollo: educación, salud, desarrollo económico y productivo y cierre de brechas en infraestructura básica.



TABLA 22: INVERSIÓN SOCIAL (USD)

AÑO	2022	2021	2020	2019
Inversión social (USD)	11,902,171	8,342,967	6,868,951	4,739,618
Programa Volar ^{1/}	530,510	302,186	-	-
Donaciones caritativas	551,298	1,351,596	ND	ND
Total	12,983,979	9,996,749	6,868,951	4,739,618

1/ El programa Volar inició en el 2020. Se presenta de manera separada de la inversión social para no afectar la comparabilidad de la información presentada en años anteriores.

2/ Como consecuencia del cambio metodológico aplicado en el 2022, que permite la conciliación con la información contable de los Estados Financieros, se han actualizado algunos valores del 2021.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

UM SAN RAFAEL (MINSUR)

Nuestra área de Influencia Social Directa está constituida por el distrito de Antauta, Ajoyani y la Comunidad Campesina de Queracucho, donde enfocamos gran parte de nuestra inversión social. En el año invertimos más de USD 11.5 millones⁸ en programas vinculados a nuestros compromisos regulatorios y voluntarios. Nuestros principales proyectos fueron:

TABLA 23: PRINCIPALES PROYECTOS SOCIALES DE SAN RAFAEL

PROYECTO:	OBJETIVO	PRINCIPALES RESULTADOS 2022
Infraestructura de comunicación y servicio de internet	Promover el acceso a internet de 30 escuelas del área de influencia directa con la finalidad de que los alumnos puedan continuar con su educación a través de la modalidad a distancia durante las restricciones por la pandemia. Se inició en Junio 2021 y sigue funcionando a la fecha.	<ul style="list-style-type: none"> 30 Instituciones educativas del nivel inicial, primaria y secundaria con acceso a internet: Antauta (19) , Ajoyani (10) y Queracucho (1)
Construcción, mejoramiento e implementación de módulos de cocina en el Centro Poblado Larimayo. Etapa II	Mejorar las condiciones de salubridad y bienestar de las familias a través de la construcción, mejoramiento e implementación de un ambiente para cocina para familias asentadas en los cuatro Barrios del Centro Poblado Larimayo – zona urbana, distrito e Antauta.	<ul style="list-style-type: none"> 113 módulos de cocina construidos 5 módulos de cocina mejorados 118 Familias sensibilizadas en mejores hábitos de salud y vivienda
“Proyecto Rural Cuenca Larimayo distrito Antauta periodo 2022 - Etapa II”	Desarrollar competencias e innovación tecnológica en criadores de vacunos, mejorando el manejo de las vacas lecheras durante el ordeño. Incluyó la Construcción y equipamiento de 37 salas de ordeño con ordeñadoras de 2 bajadas y grupo electrógeno; 10 salas de ordeño con mallas y postes; 2 salas de ordeño con sistemas de riego, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> 99 Unidades familiares criadores de vacunos de leche beneficiadas. 95% de unidades familiares realizan buenas prácticas de manejo ganadero 60% usa sistema de riego con reservorio y motobombas y 40% con manejo de las salas de ordeño y ordeñadoras.
Programa de desarrollo ganadero sostenible en la cuenca San Juan, distrito de Antauta	Fortalecer las capacidades de producción de las Unidades productivas Familiares (UPF) de la Cuenca San Juan.	<ul style="list-style-type: none"> 237 Unidades familiares de 8 sectores de la cuenca San Juan, perfeccionan el manejo y el rendimiento de su ganado vacuno lechero Siembra de 237 ha de avena y 54 ha de alfalfa para mejorar la alimentación del ganado.
Programa de becas	Tiene como objetivo mejorar el acceso a educación profesional técnica y universitaria del distrito, mediante la implementación de becas integrales. El Programa busca otorgar 40 becas anuales en Antauta y 20 becas anuales en Ajoyani. En ambos casos se incluye el financiamiento de los gastos académicos y de manutención asociados.	<ul style="list-style-type: none"> En Antauta, el Comité de Seguimiento del Convenio Marco aprobó el Reglamento del Programa y se inició la convocatoria, que finalizará en marzo 2023. En Ajoyani, se adjudicaron 16 becas.
Proyecto viviendas:	Busca mejorar las condiciones de habitabilidad, salud y desarrollo de las familias de Antauta y Ajoyani, a través de la construcción o mejoramiento de módulos de vivienda. Esta entrega forma parte de un primer lote de 600 viviendas comprometidas con la cuenca Antauta, a través del Convenio Marco.	<ul style="list-style-type: none"> Construcción de 150 viviendas en Antauta Mejoramientos de 30 viviendas en Antauta Construcción de 30 viviendas en Ajoyani
Programa de empleo temporal en Ajoyani	El programa busca brindar oportunidades de empleo temporal a poblaciones vulnerables del distrito de Ajoyani.	<ul style="list-style-type: none"> Empleo temporal para 255 personas en estado de vulnerabilidad (mano de obra no calificada) Empleo temporal para 12 profesionales y técnicos (mano de obra calificada)
Programa Integral Ganadero	El Programa Integral Ganadero tiene como objetivo mejorar los ingresos de los productores ganaderos y artesanos, Por ello, se enfoca en cuatro componentes asociados a la cadena productiva de la alpaca y manufacturas textiles; estas son: Fortalecimiento del sistema de extensión y transferencia de tecnología; Mejora de procesos de esquila, clasificación y acopio de la fibra de alpaca; Incremento del valor agregado de la fibra de alpaca; y Mejora de las capacidades de gestión empresarial, comercial y financiera.	<ul style="list-style-type: none"> 800 familias beneficiadas aproximadamente.

⁸ Incluye inversión social y donaciones filantrópicas.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 **VALOR
COMPARTIDO**
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

PROGRAMA VOLAR

En el 2022 continuamos con la ejecución del Programa Volar, en alianza con APORTA, plataforma de impacto social de Breca. Esta iniciativa busca fortalecer las capacidades parentales y comunitarias para promover el Desarrollo Infantil Temprano y el avance educativo en Antauta y Ajoyani, zona de influencia directa de UM San Rafael.

En el eje de Desarrollo Infantil Temprano, el programa trabajó con gestantes, madres, padres y cuidadores de niños de 0 a 36 meses de edad. Las principales actividades desarrolladas fueron:

- Grupos de interaprendizaje (Antauta, Larimayo, Ajoyani), donde se brindaron capacitaciones teóricas y prácticas en temas como disciplina positiva; salud y cuidados, el rol del cuidador; entre otros. En total, se ejecutaron 17 talleres con 346 cuidadores asistentes.

- Programa de consejería virtual con el envío de información relevante con infografías, videos y/o audios sobre DIT a través de SMS y WhatsApp a todas y todos los cuidadores inscritos.
- Programa de visitas domiciliarias de acompañamiento por parte de un especialista para gestantes y cuidadores de niños hasta los 3 años. Fue ejecutado en alianza con la ONG SUMBI, con un total de 876 consejerías (llamadas telefónicas y/o visitas domiciliarias).
- Aplicativo con videos y recursos de apoyo para gestantes y cuidadores de niños menores de 3 años.

En el eje de Educación las actividades fueron:

- Contención emocional para estudiantes a través del arte y el juego.

- Programa de mentoría para el cierre de brechas educativas en Matemática y Comunicación, con un acompañamiento de tutores por 12 semanas para estudiantes de 6to de primaria, 1ero, 2do y 3ero de secundaria. Se dictaron 378 horas de reforzamiento entre junio y diciembre.
- Grupos de interaprendizaje para cuidadores y estudiantes. Se ejecutaron 18 talleres con la participación de 508 cuidadores.
- Consejería virtual para cuidadores con hijos entre los 3 y 17 años.

Asimismo, el componente educativo también dedicó esfuerzos al fortalecimiento de directivos, docentes y especialistas de UGEL mediante las siguientes acciones:

- Talleres de fortalecimiento y Programa de Formación y Acompañamiento docente: ¡Qué Maestro!

- Programa de Formación en Liderazgo para directivos de Antauta y especialistas de las UGEL Melgar y Carabaya
- Talleres presenciales de contención emocional para docentes de la IES Antauta.
- Programa de consejería virtual con el envío de información relevante sobre competencias pedagógicas, refuerzo a la información de los espacios de formación a través de SMS y WhatsApp

Durante el 2022, el proyecto alcanzó a un total de 2,350 niños, niñas y jóvenes, a través del fortalecimiento de 282 cuidadores en el eje DIT y 1,115 cuidadores en el eje educación. Asimismo, gracias al apoyo brindado a los 55 docentes, directivos y funcionarios de las UGEL Melgar y Carabaya, quienes mejoraron sus competencias para un mejor desempeño en sus roles



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

PUCAMARCA

Invirtió USD 401.8 mil dólares⁹ en sus distintos programas en la comunidad durante el año. Su foco de inversión social está en: a) Proyectos vinculados a la mejora de la infraestructura de la gestión del recurso hídrico (reservorios, riego tecnificado, entubados, etc.), b) Capacitación de jóvenes, c) Apoyo a la infraestructura y calidad educativa, y d) Apoyo a la salud y nutrición. Los principales resultados en el 2022 fueron:

TABLA 24: PRINCIPALES PROYECTOS SOCIALES DE UM PUCAMARCA

PROYECTO:	OBJETIVO	PRINCIPALES RESULTADOS/AVANCES 2022
“Instalación de sistema de riego en parcela de cultivo de alfalfa en el sector de Yungani II de Vilavilani (Palca)”	Incrementar la oferta de forraje (alfalfa) para la producción ganadera; a través de la optimización e innovación del agua para riego.	<ul style="list-style-type: none"> 90 familias acceden a forraje de alta calidad nutricional para su ganado. 03 ha de cultivo de alfalfa sembrados.
Mejoramiento de la calidad de agua para consumo humano en la comunidad de Vilavilani	En el 2021, la autoridad determinó que el agua para consumo de la Comunidad Campesina de Vilavilani no cumple los estándares mínimos de calidad debido a los altos niveles de arsénico (0.01992 mg/L). Frente a esto, planteamos acciones para mejorar la calidad del agua consumida, a través de filtros.	<ul style="list-style-type: none"> 80 filtros de osmosis inversa fueron donados a las familias de Vilavilani 80 familias mejoran su calidad de vida.
Retorno a clases	Busca mejorar la calidad educativa de las comunidades de Ataspaca, Vilavilani y Palca, favoreciendo que los alumnos de los colegios de las comunidades del entorno cuenten con los recursos necesarios para desarrollar y atender sus clases de manera más eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> 17 alumnos de inicial beneficiados. 50 alumnos de primaria beneficiados. 21 alumnos de secundaria beneficiados
Capacitación de funcionarios públicos	Busca generar capacidades para el desarrollo económico y social con los funcionarios de la Municipalidad distrital de Palca y de Sama Inclán, con la finalidad de mejorar la calidad de la inversión pública.	<ul style="list-style-type: none"> 19 funcionarios públicos y directivos de comunidades fortalecen sus capacidades
Capacitación de jóvenes para la obtención de la licencia de conducir	Busca fortalecer capacidades y brindar la oportunidad de un oficio para jóvenes de la zona de influencia directa, a través de la capacitación teórica práctica para una adecuada conducción de vehículos livianos.	<ul style="list-style-type: none"> 100 jóvenes de Vilavilani, Palca y Ataspaca fueron capacitados para la obtención de la licencia de manejo.
Fortalecimiento de los centros de salud de la región Tacna para la lucha contra el COVID	Apoyar al mejoramiento de la capacidad operativa y de respuesta de los centros médicos a fin de contribuir en el control de la propagación y tratamiento del Coronavirus (COVID-19).	<ul style="list-style-type: none"> 100% de equipos adquiridos y entregados a la Dirección Regional de Salud
Expedientes técnicos para la mejora al acceso de agua para riego	Contribuir al uso más eficiente del agua que permitan desarrollar una agricultura rentable y con enfoque de desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> 01 expediente técnico entregado a la Comunidad Campesina de Ataspaca

9. Incluye inversión social y donaciones filantrópicas.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

PFR PISCO

La inversión social se concentra en las líneas de intervención de Educación, Salud y Nutrición, Infraestructura y Desarrollo Local. Durante el 2022 invirtió USD 144.1 mil dólares¹⁰ y los principales avances fueron:

TABLA 25: PRINCIPALES PROYECTOS SOCIALES DE PISCO

PROYECTO:	OBJETIVO	PRINCIPALES RESULTADOS/AVANCES 2022
Programa de Salud y Nutrición	Se cofinanció dos campañas de salud (marzo y noviembre) dirigidas a la población de Santa Cruz de Paracas de extrema pobreza.	<ul style="list-style-type: none"> 2,179 Pacientes atendidos en las 2 campañas médicas.
Programa de Educación:	Se apoyó al programa municipal de Paracas con la donación de kits y útiles escolares.	<ul style="list-style-type: none"> 75 alumnos de la IE inicial 362 "Sagrado Corazón de Jesús" del AH Las Palmeras – Paracas reciben kits escolares 1 alumno del 5to grado de secundaria de la IE Carlos Noriega, recibe laptop
Programa de Infraestructura: Instalación del techo de área de juego nivel inicial en colegio Carlos Noriega	Se instaló el techo del área de juegos del nivel inicial del colegio Carlos Noriega con la finalidad de brindar protección ante el calor y la radiación a los niños de nivel inicial que hacen uso de esta área	<ul style="list-style-type: none"> 167 m2 de área techada
Programa de Infraestructura: Apoyo a la construcción de SSH IE Pampas de Oca	Se ayudó a la construcción de los servicios higiénicos del colegio de Pampas de Ocas (ubicado en el sector de Bellavista).	<ul style="list-style-type: none"> 1 batería de SSHH habilitados 18 alumnos de primaria cuentan con SSHH adecuados
Programa de Desarrollo Local:	Se apoyó a las asociaciones de recicladores de San Andrés y Pisco con la entrega de residuos sólidos	<ul style="list-style-type: none"> 2 asociaciones de recicladores beneficiados

10. Incluye inversión social y donaciones filantrópicas.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

EXPLORACIONES

La inversión social se enmarca en el Cumplimiento de compromisos del IGA, Cumplimiento de compromisos voluntarios, asociados a necesidades y potencialidades en la línea agropecuaria de la comunidad.

TABLA 26: PRINCIPALES PROYECTOS SOCIALES ASOCIADOS A EXPLORACIONES

PROYECTO:	OBJETIVO	PRINCIPALES RESULTADOS/AVANCES 2022
Campaña de sanidad animal I y II	Implementar acciones de tratamiento y control sanitario de enfermedades parasitarias en rebaños mixtos, para contribuir a mejorar los niveles de producción y productividad de la ganadería altoandina en la cuenca Corahuiña del distrito de Nuñoa.	<ul style="list-style-type: none"> • 105,701 cabezas de ganado de 538 unidades productivas familiares atendidas. • 113,355 cabezas de ganado de 563 unidades productivas atendidas. • Reducción del 90% de morbilidad por enfermedades parasitarias.
Mejoramiento de vacunos	Desarrollar la crianza de vacunos de leche a través de mejoramiento genético y buenas prácticas de bienestar animal, generando ingresos de las familias participantes en la cuenca Corahuiña, Nuñoa.	<ul style="list-style-type: none"> • Inseminación de 159 vacunos de 51 unidades familiares. • 104 capas de protección para terneros. • Vacunación de 60 vacas con Hipra bovis. • Semillas de avena forrajera para 40 Ha entregadas a 80 productores • 98 crías vivas de 127 inseminadas (2021) • 8 talleres con productores.
Instalación de cercos de conservación de pastos	Optimizar el manejo de alpacas y conservación de pasturas nativas, mediante instalación de cercos de manejo con malla ganadera, en las familiares socias de la CAP Huaycho, distrito de Nuñoa.	<ul style="list-style-type: none"> • 40 hectáreas de pasturas nativas protegidas con mallas ganaderas • 20 cercos de manejo instalados. • 72 mallas ganaderas y 1080 postes ganaderos donados para la instalación de cercos ganaderos.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

PROYECTO MINA MARTA

La inversión social se enmarca en: 1) El Convenio de Apoyo Comunitario, 2) Los compromisos asumidos en los Instrumentos de Gestión Ambiental – IGA.

TABLA 27: PRINCIPALES PROYECTOS SOCIALES EN MINA MARTA

PROYECTO:	OBJETIVO	PRINCIPALES RESULTADOS/AVANCES 2022
Mejoramiento del Servicio de Producción de la Ganadería Alpaquera y Ovina	Contribuir con las innovaciones en crianza, asistencia sanitaria y técnica y producción.	<ul style="list-style-type: none"> 83 Unidades familiares Productivas reciben asistencia técnica
Fortalecimiento de Capacidades Técnico-Productivas y Comerciales de la Línea Artesanal Textil en Base a la Fibra de Alpaca	Fortalecimiento de Capacidades Técnico-Productivas y Comerciales de la Línea Artesanal Textil en Base a la Fibra de Alpaca: Elevar las competencias textiles artesanales dentro de la cadena de valor de la fibra de alpaca, fortaleciendo capacidades técnico – productivas, gestoras y comerciales.	<ul style="list-style-type: none"> 16 beneficiarias

PROYECTO MINA REGINA

La inversión social se enmarca en los Convenios de Apoyo Social que implican una transferencia anual previamente pactada. La inversión se decide en asamblea comunal cada año.

TABLA 28: PRINCIPALES PROYECTOS SOCIALES EN MINA REGINA

PROYECTO:	OBJETIVO	PRINCIPALES RESULTADOS/AVANCES 2022
Ampliación del cerco perimétrico de la Comunidad de Peña Azul	Ampliar el cerco perimétrico que sirve de lindero entre las comunidades de Peña Azul y Condoraque. El cerco servirá también para mejorar el manejo de vicuñas de Peña Azul.	<ul style="list-style-type: none"> 5 kilómetros lineales de cercos.
Construcción de la 3era Etapa del Local Comunal de la Comunidad Condoraque	Construir la 3era etapa del Proyecto Local Comunal de Condoraque en la localidad de Quilcapuncu	<ul style="list-style-type: none"> Tercer piso del local comunal



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

MARCOBRE

Buscamos ser reconocidos como un aliado para el desarrollo de Marcona. Con este objetivo, combinamos iniciativas de corto plazo que brindan ayuda estratégica para las poblaciones más vulnerables, con un conjunto de iniciativas de más largo plazo que contribuyen al desarrollo sostenible. Todo ello, lo realizamos en conjunto con aliados estratégicos del Estado y la Sociedad Civil. Durante el 2022, invertimos USD 558¹¹ mil dólares en los siguientes proyectos:

TABLA 29: PRINCIPALES PROYECTOS SOCIALES DE MINA JUSTA

PROYECTO:	OBJETIVO	PRINCIPALES RESULTADOS/AVANCES 2022
Desarrollo Social en Salud y Nutrición “Marcona Sana”	Busca fomentar las prácticas saludables en las familias del distrito de Marcona a través de la realización de campañas de salud preventivas	<ul style="list-style-type: none"> 02 campañas preventivas para el “Vacunaton” contra el Covid-19, Marcobre apoyó esta iniciativa con la entrega de insumos de bioseguridad y equipos de protección para el Hospital de Nasca y Centro de Salud de Marcona. 01 campaña realizada contra el VIH, con la entrega de 500 pruebas rápidas y 500 lancetas, así como material informativo alusivo a la campaña.
Desarrollo Social en Educación “Marcona Sabe”	Busca i) promover el fortalecimiento de capacidades de los docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Marcona, y ii) promover el fortalecimiento del aprendizaje de los escolares relacionado con el cuidado y conservación del medioambiente.	<ul style="list-style-type: none"> 900 participantes de las instituciones educativas de Marcona para la 8va edición del concurso “Líderes del cambio”. 03 concursos y 02 dinámicas educativas: concurso producción de textos, concurso resolución de problemas matemáticos, concurso de comprensión lectora, concurso de ciencia y tecnología.
Desarrollo Productivo en Turismo “Marcona un paraíso por conocer”	Busca promover el desarrollo de la actividad turística en el distrito de Marcona y con ello contribuir a su posicionamiento como destino turístico.	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo en 02 eventos turísticos: (i) Bodyboard y (ii) festival gastronómico . Organización del Marcona Windtrail 2022-7ma edición. 516 inscritos en el 2022 (15% más que en el 2021) 1 reportaje en programa dominical y 1 especial de 30 minutos en Movistar Deportes Contribución al dinamismo económico (+USD 10 mil dólares en servicios para la organización y + USD 59 mil dólares en consumos de los participantes.
Desarrollo Productivo Sostenible “Marcona Emprende”	Busca fortalecer las capacidades de los pescadores, marisqueros y algueros dedicados a la extracción de recursos hidrobiológicos en el litoral del distrito de Marcona. De esta manera, Marcobre busca contribuir con el desarrollo de una de las actividades económicas más representativas para la población del área de influencia social directa del Proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> 25 participantes, 06 talleres y 01 capacitación ejecutadas para optimizar la cadena de valor del erizo rojo (<i>Lexexhinus albus</i>) con la Asociación Gremio de Pescadores Artesanales y Maricultores del Puerto San Juan de Marcona”.

11. Incluye inversión social y donaciones filantrópicas.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



Buenas prácticas de Marcobre

Realizamos el concurso “La Huella de Marcona”, donde se reconoció el talento de los emprendedores de San Juan de Marcona a través de votaciones de los ciudadanos y se eligió a quienes son un ejemplo para el distrito. Esta tercera edición del concurso contó con la participación de más de 8,000 votantes.

Otra de las actividades relevantes fue el programa de televisión “Marcobre Informa TV”, el cual ha permitido estar más cerca de la comunidad y mostrar con transparencia el trabajo que se realiza en Mina Justa. Un ejemplo de ello son las historias de éxito de 20 trabajadores locales que se han contado en la secuencia “Mina de Talentos”. Otra secuencia es “Marcona Emprende”, que ha logrado difundir 17 emprendimientos locales quienes, gracias a su aparición en televisión, han incrementado sus ventas.

TABOCA

Continuamos realizando distintas donaciones y apoyos sociales estratégicos en función de las necesidades de las comunidades, con un foco importante en temas de salud y medio ambiente. Estas fueron implementadas en alianza con distintas instituciones públicas y privadas.



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

COMPROMISO CON LAS POBLACIONES INDÍGENAS

(GRI 411-1)

En el marco de nuestras políticas corporativas, las normas nacionales aplicables y los principios y declaraciones de posición del ICMM, reconocemos a los pueblos indígenas y originarios registrados en los países donde operamos y nos comprometemos a respetar sus derechos, aspiraciones, cultura y medios de vida.

Para ello, contamos con herramientas de gestión específicas, tales como nuestra Política Corporativa sobre Poblaciones Indígenas, el Estándar del Sistema de Gestión Social – Elemento #9 Poblaciones indígenas y originarias y el Estándar de Gestión Social para Proyectos de Expansión.

De acuerdo con estos lineamientos, nuestras unidades operativas y futuros proyectos deben identificar y documentar a los grupos indígenas, realizando estudios de vinculación en sus zonas de influencia.

De identificarlos, cada unidad o proyecto debe formular un plan que permita: (i) Promover un relacionamiento transparente e informado durante todo el ciclo de vida de la mina, (ii) Obtener el consentimiento libre, previo e informado respecto de nuestras actividades y proyectos, (iii) Aplicar acciones de mitigación frente a potenciales impactos y (iv) Generar beneficios sociales y oportunidades para el desarrollo de las poblaciones indígenas.

Dos de nuestras unidades operativas tienen identi-

cados Pueblos Indígenas, San Rafael (Puno) y Pitinga (Amazonas). Nuestras UM de Pucamarca y PFR de Pisco (Minsur), la PFR de Pirapora (Taboca) y la UM Mina Justa (Marcobre) no han identificados Pueblos Indígenas en sus zonas de influencia.

En el 2022, se registró una queja vinculada a la turbidez del agua en la UM Pitinga, sin embargo, ello no generó mayores incidentes, dado que se demostró que la causa del problema no era operativa, sino consecuencia del incremento de fuertes lluvias.

(GRI 411-1)

TABLA 30: CANTIDAD DE COMUNIDADES INDÍGENAS

INDICADOR	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		TOTAL
	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PIRAPORA	
N° de pueblos indígenas identificados en la zona de influencia directa	2	0	0	0	2	0	4
N° de pueblos indígenas identificados en la zona de influencia indirecta	6	0	0	0	0	0	6
Total	8	0	0	0	2	0	10

“

En el marco de nuestras políticas corporativas, las normas nacionales aplicables y los principios y declaraciones de posición del ICMM, reconocemos a los pueblos indígenas y originarios registrados en los países donde operamos y nos comprometemos a respetar sus derechos, aspiraciones, cultura y medios de vida.

”



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

CONTRATACIÓN LOCAL

Nuestras operaciones contribuyen al dinamismo económico en las comunidades que nos acogen, generando oportunidades de empleo local, no sólo directamente, sino también a través de nuestros proveedores y contratistas.

Para ello, contamos con una Política y Procedimiento de Empleo Local, que no solo brindan lineamientos para apoyar las oportunidades de contratación en nuestras operaciones, sino que también fomentan la empleabilidad en otras actividades no vinculadas a nuestro negocio para estimular la independencia económica de las comunidades.

La generación de capacidades resulta indispensable para aprovechar las oportunidades de empleo local que surgen en las operaciones. Además, contribuyen a la resiliencia de la comunidad cuando llegue el momento del cierre.

UM SAN RAFAEL:

En el 2022, implementamos distintas medidas que le permitieron incrementar el nivel de empleo local directo de 31% a 39%. Entre las acciones tomadas:

- Actualizamos el Procedimiento de Empleo Local
- Homologamos los requisitos y escalas salariales entre Minsur y contratistas
- Implementamos un programa anual de prácticas profesionales
- Realizamos Programas de Capacitación que incluyeron:
 - Programa de formación y certificación en la operación de maquinarias como rodillo, retroexcavadora y operarios civiles. Se logró la inserción laboral de 25 de los 32 capacitados.

- Programa de formación y ascensos con AESA para las operaciones y servicios mina, donde 24 ayudantes ascenderían a maestros.
- Programa de formación de operadores de planta e inserción a Minsur. Esta capacitación se desarrolló entre junio y octubre del 2022, capacitó a 15 personas y logró el ingreso de 9 personas a la compañía.

PUCAMARCA

Logramos incrementar la tasa de empleo local directo a cerca de 39%. Además, capacitamos a 100 jóvenes de las comunidades del AID en cursos teórico y prácticos para la adquisición de licencias de conducir para promover el empleo local futuro. Asimismo, adquirimos maquinaria para implementar los talleres de costura y panificación de la Institución Educativa Técnica de Palca.

PFR PISCO

En Planta, los pobladores locales constituyen el 75% de los trabajadores.

MARCOBRE

A través del programa de Formación Laboral Juvenil logramos capacitar a 16 mujeres. Además, realizamos capacitaciones para la vida en Geología y Exploración (20 vacantes), en Comedor y Hotelería, en alianza con la contratista Newrest (12 vacantes), Marinero Bahía en alianza con la contratista TRAMARSA y PSA (20 vacantes). Finalmente, el curso de Instalaciones Eléctricas en alianza con la contratista Confipetrol. Todo ello nos permitió tener aproximadamente un 28% de trabajadores locales.

TABLA 31: NÚMERO DE CONTRATACIONES LOCALES

EMPLEO LOCAL	N° EMPLEADOS LOCALES (DIRECTOS)	% EMPLEADOS LOCALES (DIRECTOS)	N° EMPLEADOS LOCALES (INDIRECTOS)	TOTAL EMPLEADOS LOCALES 2022
San Rafael	320	39%	896	1216
Pucamarca	117	39%	106	223
Pisco	235	75%	180	415
Mina Justa	289	28%	351	640
Pirapora	254	90%	ND	254
Pitinga	597	46%	ND	597
Total	1,812		1,533	3,345

Nota: Los datos corresponden al cierre del período, diciembre 2022



5.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 **VALOR
COMPARTIDO**
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

PLANES DE EMERGENCIA LOCAL

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

MINSUR:

Contamos con planes de preparación y respuesta a emergencias en todas nuestras unidades. En ellos, definimos las principales acciones a tomar para responder de manera oportuna, rápida y eficiente frente a cualquier evento crítico, dentro o fuera de la unidad, ya sea de origen natural o inducido, de naturaleza operacional, médica, ambiental u otros. Además, en el marco de nuestros compromisos con el ICMM, estamos trabajando para involucrar a la comunidad más activamente.

MARCOBRE:

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

TABOCA:

También contamos con planes de emergencia en nuestras unidades. En el caso de UM Pitinga, tenemos un Plan de Actuación en Emergencias, específico para situaciones que puedan poner en riesgo la integridad de la presa de relaves. Este documento, que es público, establece las actuaciones necesarias en caso de emergencias y activa un flujo de comunicaciones con los distintos grupos de interés implicados con el fin de minimizar el riesgo de pérdida de vidas humanas.



Buenas prácticas de Marcobre

Mina Justa cuenta con un programa de concientización y preparación para emergencias a nivel local – APELL (por sus siglas en inglés). Este programa busca reducir los riesgos relacionados al transporte de cátodos y concentrado de cobre y ácido sulfúrico, así como cualquier posible derrame en el mar o suelos que pudiera poner en riesgo a las poblaciones aledañas al proyecto.



5.3 GESTIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

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

Buscamos seguir consolidando relaciones sólidas con nuestros proveedores basados en prácticas comerciales éticas y transparentes, que impulsan el crecimiento de ambas partes.

Durante el 2022, el conflicto internacional entre Rusia y Ucrania y la crisis sociopolítica del Perú, nos demandaron grandes esfuerzos para supervisión de nuevos riesgos y controles, el desarrollo de nuevos proveedores y la anticipación de las necesidades de compra para poder asegurar la continuidad de las operaciones.

Nuestra gestión de compras de bienes y servicios siguió enmarcada en los lineamientos de la Política Corporativa de Compras y Contratos, la Política de Corporativa de Planeamiento & Control de Inventarios, el Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas y la Política de Suministro Responsable de Minerales, que fue actualizada en el último año.

Con ello, en el 2022 realizamos compras por más de USD 1,192 millones considerando nuestras operaciones de Perú y Brasil, que contribuyeron a dinamizar distintos sectores de la economía. De este importe, el 97% correspondió a compras nacionales y el 3% a importaciones.

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

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

Continuamos trabajando bajo exigentes estándares ambientales, sociales y de gobernanza, que aplican a nuestras actividades directas y cadena de suministro. Por ello, resulta fundamental involucrar a nuestros socios comerciales y trabajar juntos para cumplir los compromisos asumidos.

Contamos con distintos mecanismos para trasladar los estándares deseados a nuestros socios comerciales y asegurar su cumplimiento. Entre ellos, contamos con evaluaciones de precalificación, procesos de homologación para proveedores críticos, cláusulas contractuales relacionadas con el cumplimiento de nuestras principales políticas y Código de Ética y Conducta, capacitaciones, evaluaciones de desempeño, entre otros.

GRÁFICO 12. MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE PROVEEDORES



CARTA DEL CEO

PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



5.3 GESTIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 **VALOR
COMPARTIDO**
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

Para el caso de licitaciones mayores a USD 500 mil dólares o servicios transversales de proveedores estratégicos realizamos un proceso de homologación a través de la empresa Achilles, que nos permite realizar una evaluación más profunda de temas como la seguridad y salud en el trabajo, prácticas de medio ambiente, condiciones laborales y la responsabilidad social. Al 2022, tenemos evaluados aproximadamente al 62% de los proveedores críticos o permanentes¹².

CAPACITACIÓN A PROVEEDORES

Continuamos capacitando a nuestros proveedores y contratistas en distintas materias, como salud y seguridad. En el 2022, incluimos un nuevo curso de derechos humanos, que desplegamos a través de seis aliados estratégicos que brindan servicios permanentes de capacitación. En total, 203 proveedores de las 3 unidades mineras de Minsur participaron en la capacitación general en derechos humanos.



12. Alcance Minsur.



5.3 GESTIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

COMPRAS LOCALES

(GRI 204-1)

En línea con nuestro propósito, buscamos contribuir al desarrollo de las comunidades que nos acogen. Una manera de hacerlo es mediante programas que impulsen la contratación y compra de bienes y servicios locales para nuestra operación. Durante el año, elaboramos un nuevo instructivo de compras y contrataciones locales para la UM San Rafael y UM Pucamarca, que tiene como finalidad adaptar los distintos procesos a la realidad de los emprendedores locales.

Calificamos como proveedor local a aquel que procede de las Áreas de Influencia Directa (AID) e Indirecta (AI) de cada una de nuestras Unidades Mineras (UM). En el 2022, a través de las compras de bienes y servicios, generamos ingresos a negocios locales por un total de USD 17.7 millones en Perú (Incluye Minsur, Marcobre y Cumbres del Sur).

En el caso de Brasil, se registraron USD 167.5 millones en compras y servicios locales. Cabe señalar que para Pitinga, se considera local al Estado de Amazonas y para Pirapora, a la ciudad de Sao Paulo.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES

En el 2022, realizamos un diagnóstico y línea de base sobre nuestra gestión de proveedores locales en la UM San Rafael. Este trabajo fue realizado por un tercero experto y nos permitió articular con distintas áreas de la empresa involucradas en la gestión de proveedores locales.

Como resultado, se identificaron oportunidades de mejora que han sido integradas en un plan de desarrollo de proveedores locales de largo plazo que será implementado a partir del 2023. Entre las líneas de acción incluidas están:

- Adaptación de estándares y herramientas de gestión al contexto local
- Fortalecimiento de la comunicación (interna y externa)
- Planificación de la demanda a largo plazo para una mejor gestión de expectativas
- Promoción de la diversificación económica y la independencia de la actividad minera
- Fortalecer las capacidades técnicas y mecanismos de retroalimentación

MEJORAS EN LA GESTIÓN DE PROVEEDORES: APLICATIVO CRECEMOS JUNTOS

Es una plataforma digital que conecta a contratistas con los emprendedores locales de nuestras comunidades de Antauta y Ajoyani para que puedan gestionar sus negocios con más eficiencia y de esa manera contribuir con su crecimiento y bienestar.

Identificamos que las empresas locales que brindan servicios de hospedaje, alimentación, lavandería entre otros, tenían dificultades para confirmar con anticipación los pedidos y servicios. Los acuerdos entre contratista y emprendedor local se generaban de manera verbal o por teléfono y cualquier cambio con poca anticipación generaba grandes pérdidas. Al mismo tiempo, les tomaba mucho tiempo sistematizar los servicios brindados y gestionar sus facturas y pagos.

Frente a esta situación, en el 2022 creamos un aplicativo digital que permite:

- Generar acuerdos comerciales claros en tiempo, cantidad y costo.
- Ingresar el requerimiento de manera digital
- Aprobar o rechazar los pedidos de manera oportuna (desde el celular), evitando pérdidas.
- Valorizar los consumos de manera automática
- Recibir y gestionar quejas y reclamos para mejorar la calidad

El piloto ya se probó con 10 emprendimientos y en el 2023 se ampliará el alcance a más de 400 negocios locales y 100 contratistas.



5.3 GESTIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES:

Actualmente Minsur no se abastece de minerales de terceros, ya que el concentrado que procesamos proviene en su totalidad de nuestras minas en Perú y Brasil. Sin embargo, en caso esta situación cambiara, tenemos procesos de debida diligencia alineados a los estándares internacionales, incluida la “Guía de debida diligencia para el suministro responsable de minerales provenientes de zonas de conflicto o alto riesgo de conflicto” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

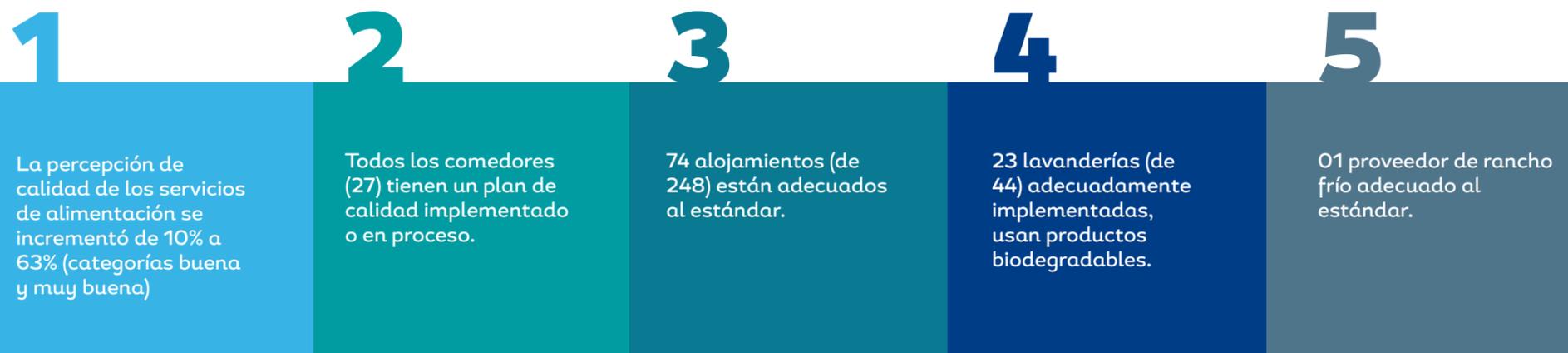
Durante el 2022, Minsur actualizó su Política de cadena de suministro responsable de minerales, su Procedimiento de verificación de zonas de conflicto o de alto riesgo de conflicto (CAHRAs), su Procedimiento de compra de concentrado de estaño, entre otros lineamientos, que nos permiten abordar los riesgos en la cadena de suministro de minerales. Puede revisar nuestros avances en el [Reporte de Debida Diligencia 2022](#).

PROYECTO LIDERA:

El proyecto inició en el 2021 y continuó su ejecución durante el 2022 a través de la empresa Valorar. Su objetivo es fortalecer las capacidades técnicas y

administrativas de los proveedores locales a fin de incrementar sus estándares de calidad para que puedan ser sostenibles y competitivos en cualquier mercado.

Entre los principales resultados obtenidos en el año destacaron:



6

CUIDADO AMBIENTAL



MINSUR

- 6.1 Sistema de Gestión Ambiental
- 6.2 Cambio Climático
- 6.3 Energía y emisiones
- 6.4 Calidad del aire
- 6.5 Gestión del Agua y Efluentes
- 6.6 Biodiversidad
- 6.7 Manejo de residuos
- 6.8 Protección del patrimonio cultural
- 6.9 Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros
- 6.10 Planes de cierre y remediación



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL**
- 7 ANEXOS

“
Tenemos el compromiso
de reducir nuestra
huella ambiental y
tener un liderazgo
activo frente al cambio
climático.”



6.1 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestra estrategia de sostenibilidad establece un claro compromiso de cuidado del medio ambiente, prevención de la contaminación y liderazgo frente al cambio climático en todas las etapas de nuestros proyectos mineros.

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

Contamos con un sistema de gestión ambiental que recoge la regulación de los países donde operamos, así como importantes estándares de la industria minera, como los principios del ICMM. Además, estamos certificados bajo la norma ISO 14001:2015 en nuestras operaciones: UM Pucamarca, UM San Rafael y PFR Pisco. Marcobre se encuentra alineado también a esta Norma Internacional que certificará próximamente.

Nuestros compromisos, roles y lineamientos ambientales están definidos en 4 políticas principales: Medio Ambiente, Cambio Climático, Excelencia en la Gestión del Agua y Cierre de Minas, que se complementan con estándares, 7 de gestión y 11 de operación.

La identificación y evaluación de riesgos e impactos ambientales (reales o potenciales) forma parte esencial de nuestro enfoque de prevención. Este tipo de evaluaciones nos permite definir planes de acción basados en jerarquías de mitigación para evitar, minimizar, rehabilitar, restaurar y/o compensar -de ser necesario- algún impacto de nuestras actividades sobre el medio ambiente, el patrimonio cultural o las personas.

Asimismo, trabajamos para fortalecer nuestra cultura ambiental. En todas las unidades mineras continuamos realizando cursos relacionados al sistema de gestión ambiental. Adicionalmente, contamos

con 04 cursos digitales, de acuerdo con el reglamento de medio ambiente:

- Marco legal ambiental que regula el ejercicio de actividades mineras.
- Objetivos ambientales y principales obligaciones derivadas del estudio de impacto ambiental.
- Obligaciones ambientales específicas a ser cumplidas en el área bajo su responsabilidad, establecidas en el estudio ambiental y en el marco normativo vigente.
- Plan de Contingencia en función de los riesgos de cada área o componente.

Todas las operaciones cuentan con programas de monitoreo, inspecciones ambientales regulatorias y de control interno, cuya frecuencia y profundidad son definidas en función del ciclo de vida de la mina, el nivel de actividades en campo y la criticidad ambiental de las instalaciones. Los resultados son plasmados en los 18 KPIs ambientales corporativos (proactivos, reactivos y de sostenibilidad), así como en el Índice de Desempeño Ambiental (IDA) y el Índice de Excelencia Ambiental (IEA).

Finalmente, contamos con mecanismos de supervisión que nos permiten medir nuestros avances e identificar oportunidades de mejora en nuestro desempeño. El Comité Corporativo de Medio Ambiente es la instancia que supervisa el cumplimiento de los objetivos ambientales propuestos.

PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

AUDITORÍAS INTERNAS

Evalúan el nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental y la regulación aplicable. Incluye la revisión por parte del equipo de auditoría interna, cumplimiento legal, así como auditorías cruzadas por parte de los expertos en medio ambiente.

INDICADORES DE DESEMPEÑO Y EXCELENCIA AMBIENTAL

Las Superintendencias de Medio Ambiente realizan inspecciones mensuales en cada unidad, a través del IDA y el IEA. Los resultados se informan al gerente de la Unidad Minera, al gerente de medio ambiente, al gerente general de operaciones y al EXCO.

MONITOREO AMBIENTAL

En las áreas de influencia directa se han implementado puntos de monitoreo basados en los instrumentos de gestión ambiental. Estos puntos evalúan de manera sistemática y con parámetros definidos, la calidad del aire, suelo, sedimentos, biodiversidad, agua subterránea y superficial, ruido, entre otros. También realizamos monitoreos participativos, en los que se involucra a las comunidades locales.

FISCALIZACIÓN AMBIENTAL

Nuestro desempeño ambiental es fiscalizado por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), la ANA y OSINERGMIN en el Perú y por el Instituto de Proteção Ambiental del Amazonas (IPAAM) en Brasil. En el 2022, se realizó una fiscalización por parte del OEFA en las unidades mineras y proyectos en cierre. Al final del año no se reportó ningún incumplimiento o proceso sancionador.



6.2 CAMBIO CLIMÁTICO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 **CUIDADO
AMBIENTAL**

7 ANEXOS

Contamos con una Política y Estándar de Cambio Climático que establecen nuestros compromisos y enfoques de gestión en esta materia. Hemos asumido el objetivo de reducir el 30% de nuestras emisiones de alcance 1 y 2 al 2030 y de lograr emisiones netas cero al 2050.

(GRI 3-3)

Durante el 2022, elaboramos nuestra Hoja de Ruta, que contempla un portafolio de proyectos que nos permitirá alcanzar los exigentes objetivos propuestos. El estudio contempló el análisis de proyecciones y escenarios de crecimiento de largo plazo, así como el perfil de emisiones de cada una de nuestras unidades mineras.

A partir de las tecnologías y prácticas de descarbonización disponibles en el mercado, se evaluaron 6 categorías de solución:

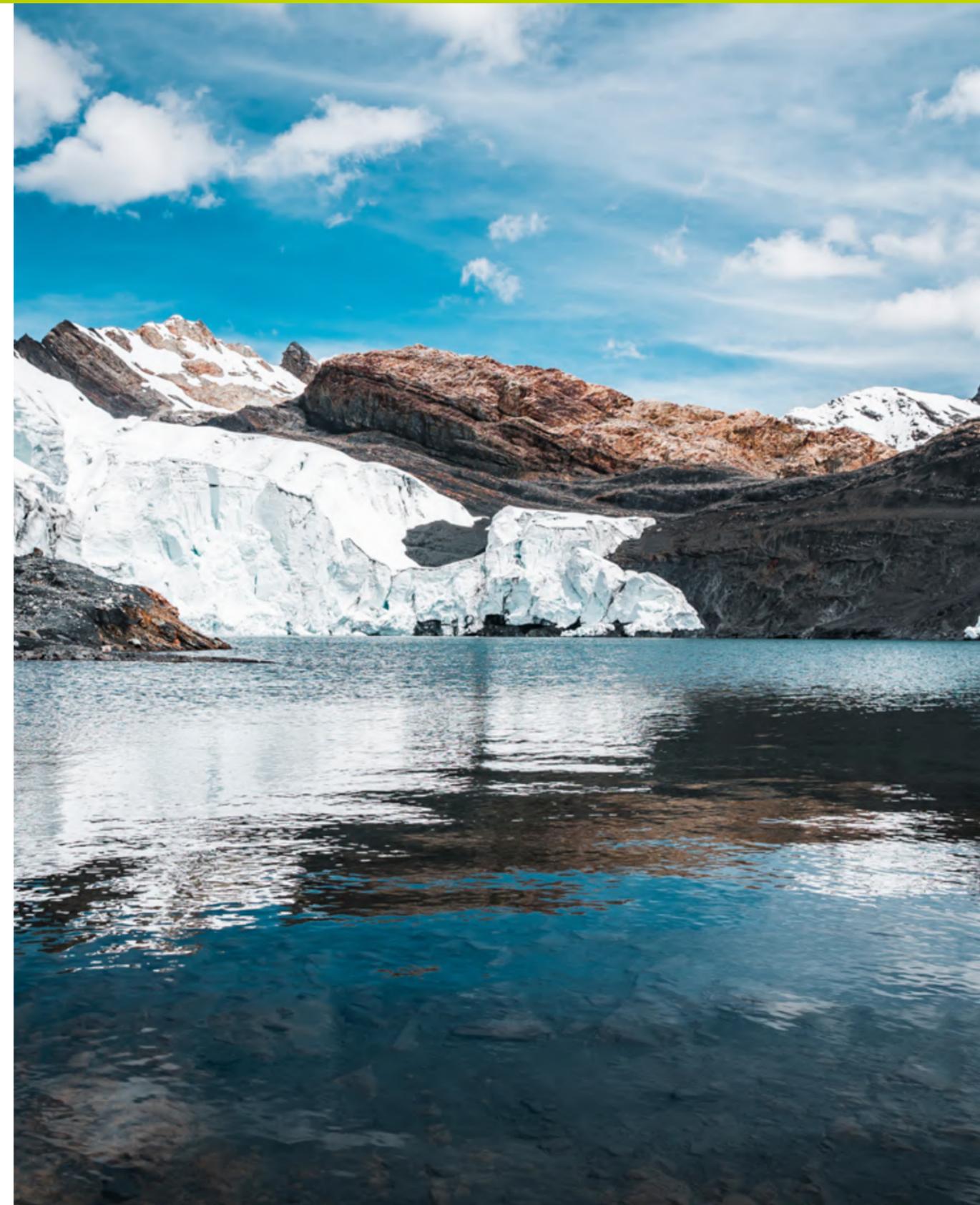
- Eficiencia energética y optimización de procesos
- Cambio de combustible (gas natural, biocombustible, hidrógeno, etc.)
- Cambio de procesos
- Vehículos eléctricos
- Energía baja en carbono y almacenamiento (eólica, solar, otros)
- Captura y utilización de carbono

Para cada tipo de solución, evaluamos la capacidad de reducción de CO₂, la complejidad de implementación y el costo asociado. Con ello, en el 2023 se priorizará una combinación de oportunidades que permiten alcanzar los objetivos de la manera más eficiente posible.

Como parte de los avances del año, también elaboramos lineamientos para incorporar los parámetros de eficiencia energética en el Minsur Way, nuestro sistema de gestión de proyectos de inversión de capital. Ello nos permitirá que cualquier nuevo proyecto o ampliación importante considere alternativas para la reducción de emisiones desde su diseño.

Nuestro Comité de Sostenibilidad, continuó siendo la instancia responsable de supervisar los avances en la estrategia climática. Además, fortalecimos nuestra estructura de gobernanza, incorporando objetivos de cambio climático en el balanced scorecard de los principales ejecutivos de la organización.

Si bien avanzamos en la identificación de riesgos y oportunidades asociadas al cambio climático, nuestro proceso de alineamiento a las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) no avanzó tan rápido como lo planificamos. Esperamos acelerar el proceso en el 2023.



6.2 CAMBIO CLIMÁTICO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL**
- 7 ANEXOS

RESILIENCIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

En el 2022, fortalecimos la identificación y evaluación de nuestros riesgos físicos asociados al cambio climático con el apoyo de empresas especializadas y el uso de información basada en la ciencia.

La UM San Rafael, realizó un estudio para determinar el potencial impacto del cambio climático sobre sus principales instalaciones y estructuras. Esta evaluación incluyó el análisis de escenarios, así como sus implicancias en diferentes variables climáticas, como temperatura o precipitaciones. Se trata de un estudio local que comprende las microcuencas adyacentes a la UM San Rafael y también tiene un alcance regional, que corresponde a las grandes cuencas hidrográficas de Azángaro y Ramis. Con los resultados del estudio se formularán planes de acción preventivos. Se mantienen los compromisos asumidos con el ICMM relacionados a periodos de retorno de estructuras críticas para la operación y cierre.

En el caso de la UM Pucamarca, también se realizó una evaluación de cambio climático que será utilizada para identificar y mitigar potenciales riesgos asociados al cierre de la operación. Ello incluyó el análisis de proyecciones de precipitación y temperatura con base en los modelos climáticos globales considerados en el Sexto Informe de Evaluación (AR6, por sus siglas en inglés) del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés).



6.3 ENERGÍA Y EMISIONES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL**
- 7 ANEXOS

ENERGÍA

(GRI 3-3) (GRI 302-1)

En el 2022, registramos un consumo total de energía de 6,979,903 GJ. Este resultado representa un incremento del 19% con respecto al 2021, debido principalmente al incremento de producción de Mina Justa (Marcobre), que operó su primer año completo, y al incremento de consumo de diésel por parte de la UM Pitinga como consecuencia de las obras realizadas en la Central Hidroeléctrica (UHE).

Como parte de nuestra hoja de ruta para emisiones netas cero, buscamos impulsar medidas de eficiencia energética, así como una transición gradual a energías renovables. En el año, nuestro equipo de logística incorporó este requerimiento como parte del alcance de los términos de referencia para futuros contratos de suministro de energía. Esperamos tener en el 2023 los primeros contratos con certificados de energía renovable internacionalmente reconocidos.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

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

Desde el año 2017 medimos nuestra huella de carbono. A partir del 2021, nos hemos alineado al estándar ISO 14064-1:2018 e incorporamos nuevas fuentes de emisiones indirectas que corresponden a las categorías 3, 4 y 6 del estándar (antes alcance 3) y están asociadas a nuestros proveedores y clien-

tes. Asimismo, en el 2022, obtuvimos dos estrellas en el programa Huella de Carbono Perú del MINAM por medir y verificar externamente nuestra huella del año 2021, al igual que lo logrado para los años 2019 y 2020

En el 2022, registramos un total de 325,342 tCO₂eq de emisiones de alcance 1, que incluyen todas las fuentes que son propiedad o están bajo el control de la empresa. Este resultado representa un aumento del 9% con respecto al año anterior, principalmente por operación de Mina Justa (Marcobre) el año completo.

Así mismo, generamos 129,848 tCO₂eq de alcance 2, relacionado al consumo de electricidad, que representó un incremento del 49% frente al año anterior, también debido a la operación del año completo de Mina Justa.

Además, consideramos otras fuentes de emisiones indirectas que corresponden al alcance 3, las cuales están asociadas a nuestros proveedores y clientes. Así, se registraron 766,187 tCO₂eq.

En términos relativos de intensidad de emisiones¹³, registramos un ratio de 8.9 toneladas de CO₂eq por tonelada de estaño refinado producido en Perú. En el caso del cobre, nuestro ratio de intensidad fue de 5.1 tCO₂eq/t de cobre en nuestro primer año completo de operación. Por su parte, en el caso del oro, el ratio de intensidad fue de 2.2tCO₂eq/oz de oro producido.

13/ La intensidad de emisiones se calculó considerando la totalidad de emisiones de alcance 1, 2 y 3 para cada proceso productivo. El denominador que se emplea para el cálculo es la cantidad de producto final. Estaño refinado en Perú 26,679 Tn; Cobre producido 125,448 Tn y Oro producido 65,163 Oz.



6.3 ENERGÍA Y EMISIONES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL**
- 7 ANEXOS

GRÁFICO N° 13
 TOTAL DE EMISIONES ALCANCE 1

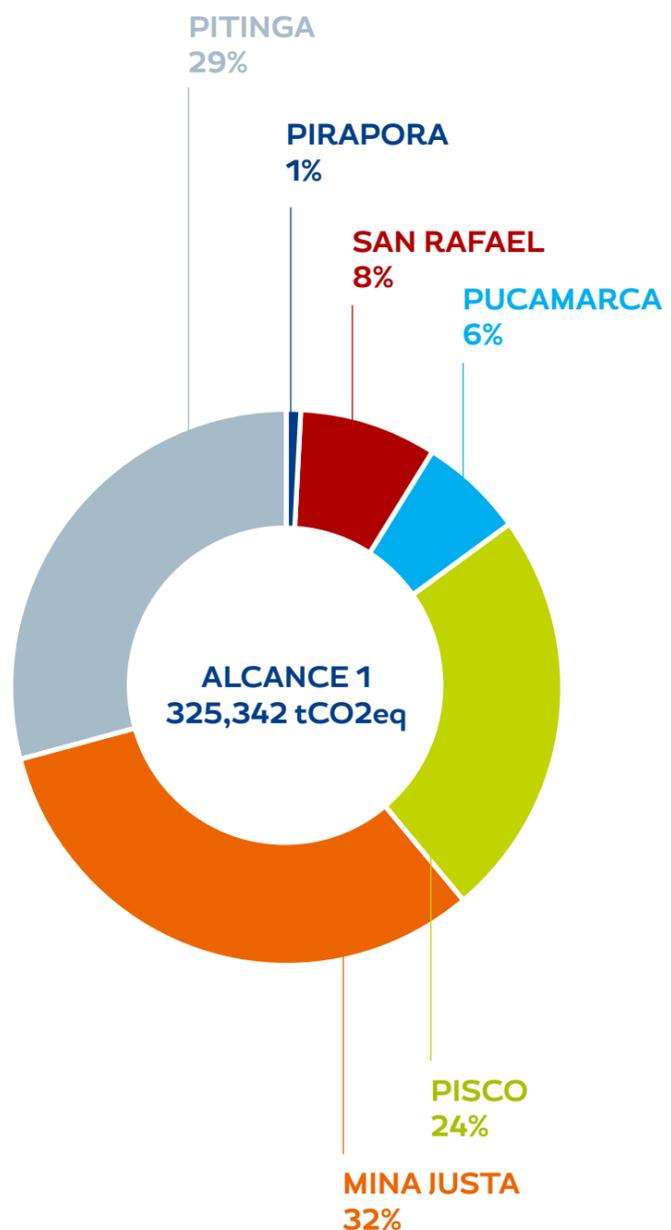


GRÁFICO N° 14
 TOTAL DE EMISIONES ALCANCE 2

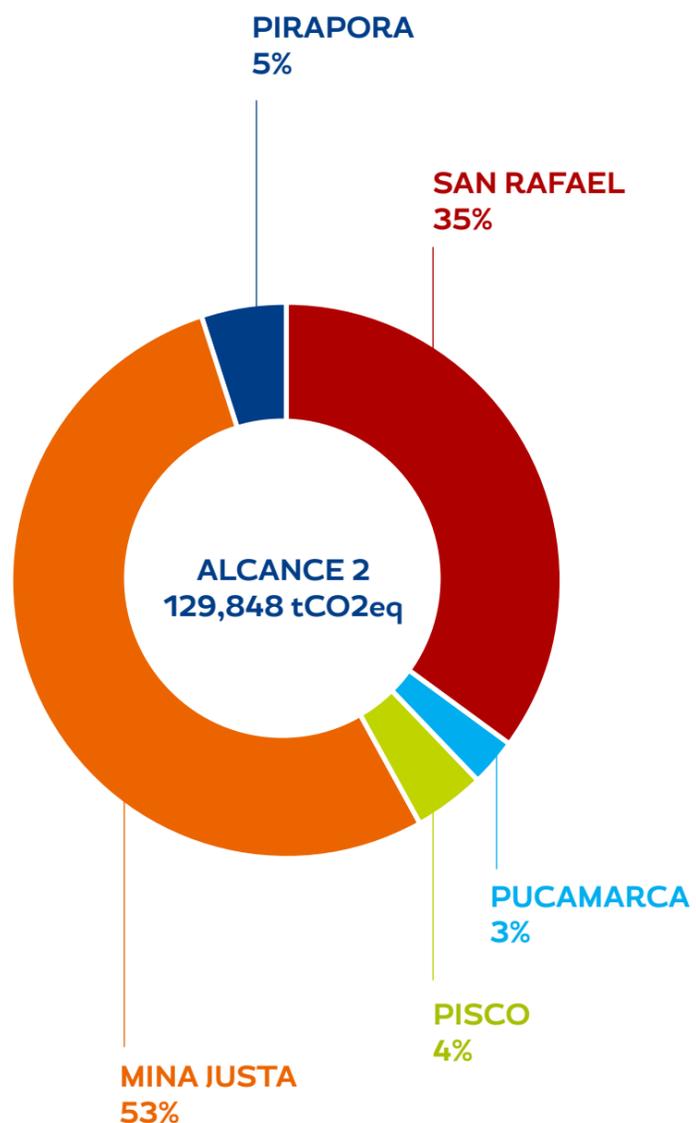
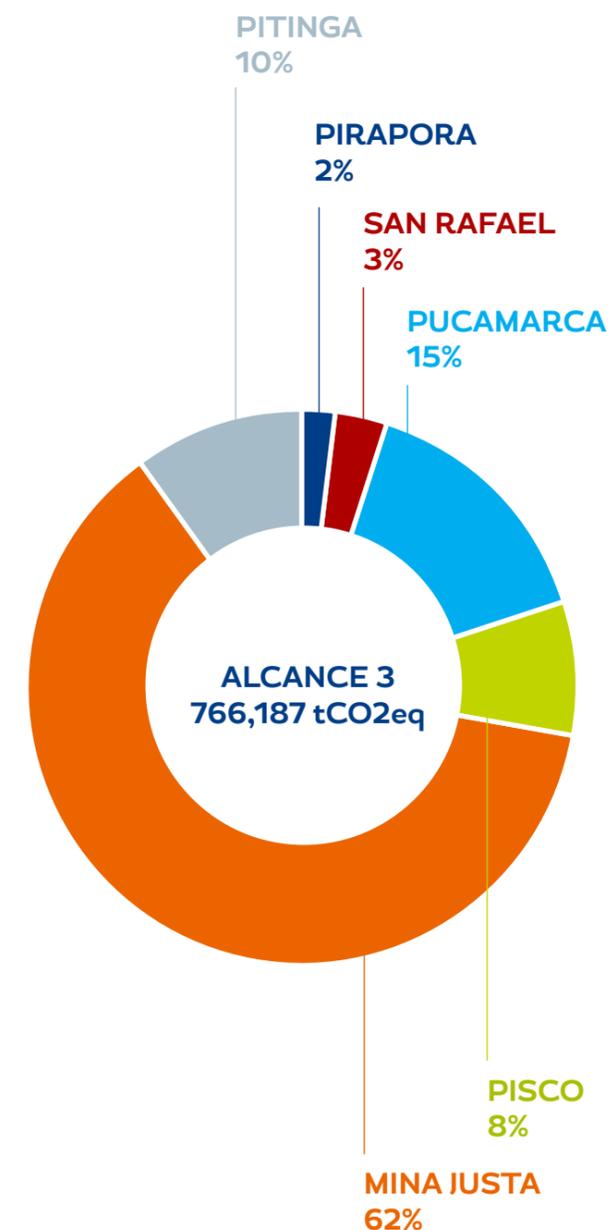


GRÁFICO N° 15
 TOTAL DE EMISIONES ALCANCE 3



6.4 CALIDAD DEL AIRE

Protegemos el medio ambiente y aplicamos la jerarquía de mitigación para prevenir todo tipo de contaminación. Aplicamos medidas de ingeniería para la prevención, control y monitoreo periódico que nos permiten cumplir los Límites Máximos Permisibles (LMP) establecidos por la ley, así como con los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) para aire.



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 **CUIDADO
AMBIENTAL**

7 ANEXOS

PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS EN EL 2022

UM SAN RAFAEL

Realizamos monitoreos de calidad del aire en el área de influencia. Los resultados cumplen con los ECA y son informados a las autoridades pertinentes. Además, aplicamos un sistema de neutralización de gases en nuestro laboratorio químico para garantizar la seguridad ambiental. Por otro lado, el control operativo principal para el material particulado es el regado de vías.

UM PUCAMARCA

El cuidado de la unidad incluye el regado de las vías, la aplicación de bischofita en los accesos secundarios, el control de velocidad y la señalización adecuada. También contamos con puntos de monitoreo de emisiones y calidad de aire en el área de influencia, los cuales cumplen con los ECA y LMP.

PFR PISCO

Realizamos monitoreos periódicos de la calidad del aire en tres estaciones específicas. Además, continuamos con el monitoreo de emisiones en el área de influencia y los monitoreos participativos. Hemos invertido en equipos para monitorear continuamente el material particulado en las chimeneas de fundición, refinería y subproductos. Finalmente, la unidad cuenta con un sistema de control de material particulado (Bag house). En todos los casos cumplimos con los LMP y ECA establecidos.

MINA JUSTA

Implementamos medidas de control de material particulado en diferentes fuentes de emisión, tales como perforación y voladura, carguío y acarreo, chancado de mineral y tránsito de vehículos. La principal técnica es el humedecimiento con agua de mar y agua tratada de la PTARD. Como parte de la verificación de controles, Mina Justa lleva a cabo un programa de monitoreo de calidad de aire para validar la efectividad de las medidas de control. A pesar de que las corrientes de viento Paracas son una fuente adicional de material particulado, no se han registrado incumplimientos regulatorios, ni quejas por parte de la comunidad.

UM PITINGA

Se realiza un monitoreo semestral de las fuentes fijas y mensual de las móviles mediante el método de humo negro. El riego de las vías es una medida preventiva. Hasta el momento, no se han presentado quejas ni reclamos.

PFR PIRAPORA

Anualmente se monitorean las emisiones atmosféricas de fuentes estacionarias y móviles. Para las fuentes móviles, se utiliza la escala de Ringelmann para el control. En 2022 se implementó un sistema de desempolvamiento de hornos más eficiente, con el objetivo de mejorar la captura de emisiones rutinarias.



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

(GRI 3-3) (GRI 303-1) (GRI 303-2)

Como parte de nuestros compromisos, impulsamos un manejo eficiente del agua en nuestras operaciones y proyectos, promovemos medidas para reducir o reutilizar el recurso y aseguramos el cumplimiento permanente de los estándares de calidad de nuestras aguas residuales.

En el 2022 realizamos la adecuación de nuestros balances de agua a los requerimientos del ICMM, fortaleciendo nuestro sistema de monitoreo para analizar la evolución de los principales indicadores de gestión (ratio de agua fresca/ licencia, ratio de reúso, intensidad hídrica, ratio de vertimiento/autorización, entre otros). De esta manera, aseguramos el cumplimiento de los requisitos legales y los estándares ambientales voluntariamente adoptados.

El consumo de agua en el 2022 fue de 21,751 mega litros que representan un 60% menos que en el 2021, esto debido a mejoras en la medición de agua por parte de la UM Pitinga, tal y como se explica líneas abajo.

GESTIÓN DEL AGUA EN ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO

Nuestras operaciones en zonas de estrés hídrico cuentan con infraestructura, planes y/o proyectos específicos que permiten el uso de fuentes alternativas de agua.

Mina Justa (Marcobre), cuenta con una planta desaladora que le permite utilizar agua de mar captada de la bahía San Juan de Marcona para sus operaciones. El 99% de su consumo total de agua en el

2022 provino del mar. Asimismo, destina parte de esa agua para uso poblacional en procesos específicos, reusa el agua para riego de vías y áreas verdes y tiene cero vertimientos al medio ambiente.

La PFR Pisco también viene evaluando distintas fuentes de agua alternativas, por ejemplo, el uso de agua de mar. Asimismo, realiza cero vertimientos al entorno.

En Pucamarca se captura, trata y emplea agua del río Azufre que es de muy baja calidad y no puede ser usada para fines agrícolas o poblacionales. También, genera vertimiento cero al ambiente.

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



6.5 GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS EN EL 2022

UM SAN RAFAEL

Cuenta con balances hídricos actualizados, que actualiza periódicamente. Entre otras medidas, promueve la recirculación del agua clarificada del Depósito de Relaves B3 y del agua de interior mina para su uso en el proceso productivo. También trata sus aguas residuales domésticas y las emplea en el regado de vías y áreas verdes. En el 2022, la extracción fue de 8,327 mega litros y el consumo total de 419 mega litros.

Sus efluentes cumplen con los LMP o ECA establecidos por la legislación ambiental vigente. Como estrategia para garantizar la calidad de los efluentes se viene construyendo el Sistema de Tratamiento de Aguas para vertimiento industrial y se cuenta con una planta de tratamiento de aguas residuales domésticas – PTARD Cumaní que cumple los LMP.

UM PUCAMARCA

Actualmente, viene gestionando su Tercera MEIA, donde los estudios de hidrología e hidrogeología no reflejan impactos significativos a la napa freática producto de las actividades productivas. La operación tiene un ratio de reúso del agua del 93%. y en el 2022, registró un consumo total de agua de 555 mega litros, que no representa una variación significativa con respecto al año anterior. Es importante precisar que, en el caso de la UM Pucamarca tiene vertimiento cero, es decir no realiza descarga alguna al medio ambiente, dado que el agua es recirculada o reusada en sus procesos.

PFR PISCO

La planta se encuentra en un área clasificada por la Autoridad Nacional del Agua (ANA) como una zona de alto estrés hídrico y utiliza fuentes subterráneas autorizadas (drenos y pozos). En el 2022, el consumo total de agua fue de 268 mega litros. Como parte de los avances del año, se realizó una medición de huella hídrica con la finalidad de mejorar la gestión de agua.

Es importante destacar que el agua se utiliza principalmente en la fundición y refinación, y los efluentes de aguas residuales domésticos son reutilizados en otros procesos después de su tratamiento en una planta de lodos activados. Al igual que Pucamarca, la PFR Pisco tampoco tiene vertimientos al ambiente y reutiliza la mayor cantidad de agua posible.

MINA JUSTA

El 99% del agua utilizada por Mina Justa (Marcobre) proviene del mar. En 2022, el consumo total de agua fue de 6,709 mega litros, que refleja un incremento de 42% con relación al período anterior, principalmente por un mayor tiempo de operación en el año (Mina Justa inició operaciones en agosto 2021).



6.5 GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS EN EL 2022

MINA MARTA

Mina Marta se encuentra en post cierre. El agua que se utiliza en esta etapa es únicamente para las actividades de monitoreo y mantenimiento. Durante el 2022, el consumo total de agua fue de 6 mega litros. Cabe resaltar que, para cumplir con las regulaciones ambientales, se lleva a cabo un monitoreo constante de la calidad del agua y se realiza inspección y mantenimiento de las estructuras hidráulicas. Como parte de los compromisos ambientales, se trabaja el Programa de Educación Ambiental en temas como el manejo del recurso hídrico y de las praderas naturales.

MINA REGINA

Se encuentra en etapa de cierre final. La unidad tiene una Planta de Tratamiento de Agua Residual Industrial donde se trata el agua, mejorando su calidad y cumpliendo con LMP para efluentes. El consumo actual es mínimo porque ya no tiene campamentos activos, el uso se corresponde exclusivamente con las actividades de monitoreo y mantenimiento. En el 2022, el consumo total de agua fue de 6 mega litros.

UM PITINGA

Obtiene el suministro de agua para uso productivo a través de la captación superficial en fuentes fluviales mediante un sistema de bombeo. Para el consumo humano, se utilizan camiones cisterna. Los efluentes sanitarios son tratados antes de ser liberados en un cuerpo de agua y los efluentes industriales se gestionan en presas de relaves. En el 2022, el consumo total de agua en Pitinga fue de 13,643 mega litros lo que representa una reducción del 71% con respecto al año anterior. Durante el 2022, Pitinga instaló equipos de medición más precisos con los que actualizamos los registros de captación de agua, que antes eran estimados. Estas nuevas mediciones permitieron ajustar el volumen real de agua requerida por la Planta Metalúrgica (UBM).

PFR PIRAPORA

La unidad de Pirapora obtiene agua para sus necesidades sanitarias e industriales a través de un pozo. Se monitorean los niveles de consumo con medidores de flujo instalados en los pozos, y los efluentes sanitarios se manejan de manera segura y cumpliendo con las leyes locales. En el 2022, el consumo total de agua fue de 145 mega litros.



6.5 GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

**6 CUIDADO
AMBIENTAL**

7 ANEXOS



Autor: Carlos Brandão (Taboca)
Ganador del 1er puesto en el concurso
de fotografía "Día del Agua".

Autor: Alberto Ugarteche (Minsur)
Ganador del 2do puesto en el concurso
de fotografía "Día del Agua".



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL**
- 7 ANEXOS

Contamos con un estándar de biodiversidad para promover la protección y conservación de la diversidad biológica en las áreas de nuestras operaciones y futuros proyectos. Buscamos evaluar y abordar cualquier posible impacto sobre la diversidad, aplicando jerarquías de mitigación para evitar daños. Además, como miembros del ICMM, nos comprometemos a respetar las áreas protegidas y no explorar ni operar ni comprar minerales de áreas declaradas Patrimonio Mundial.

UM SAN RAFAEL

En 2022, se implementaron medidas para proteger la biodiversidad, según el Plan de Manejo Ambiental (PMA), y se desarrolló el Plan de Monitoreo y Conservación de Biodiversidad. Se aplicó la jerarquía de mitigación para evitar impactos en los hábitats de especies nativas: evitar, mitigar, restaurar y compensar el área intervenida.

a

Evitar impacto.

Contamos con un biólogo en la unidad que evalúa los riesgos y controles ambientales para evitar impactos al hábitat de especies nativas.

b

Mitigar y cumplir.

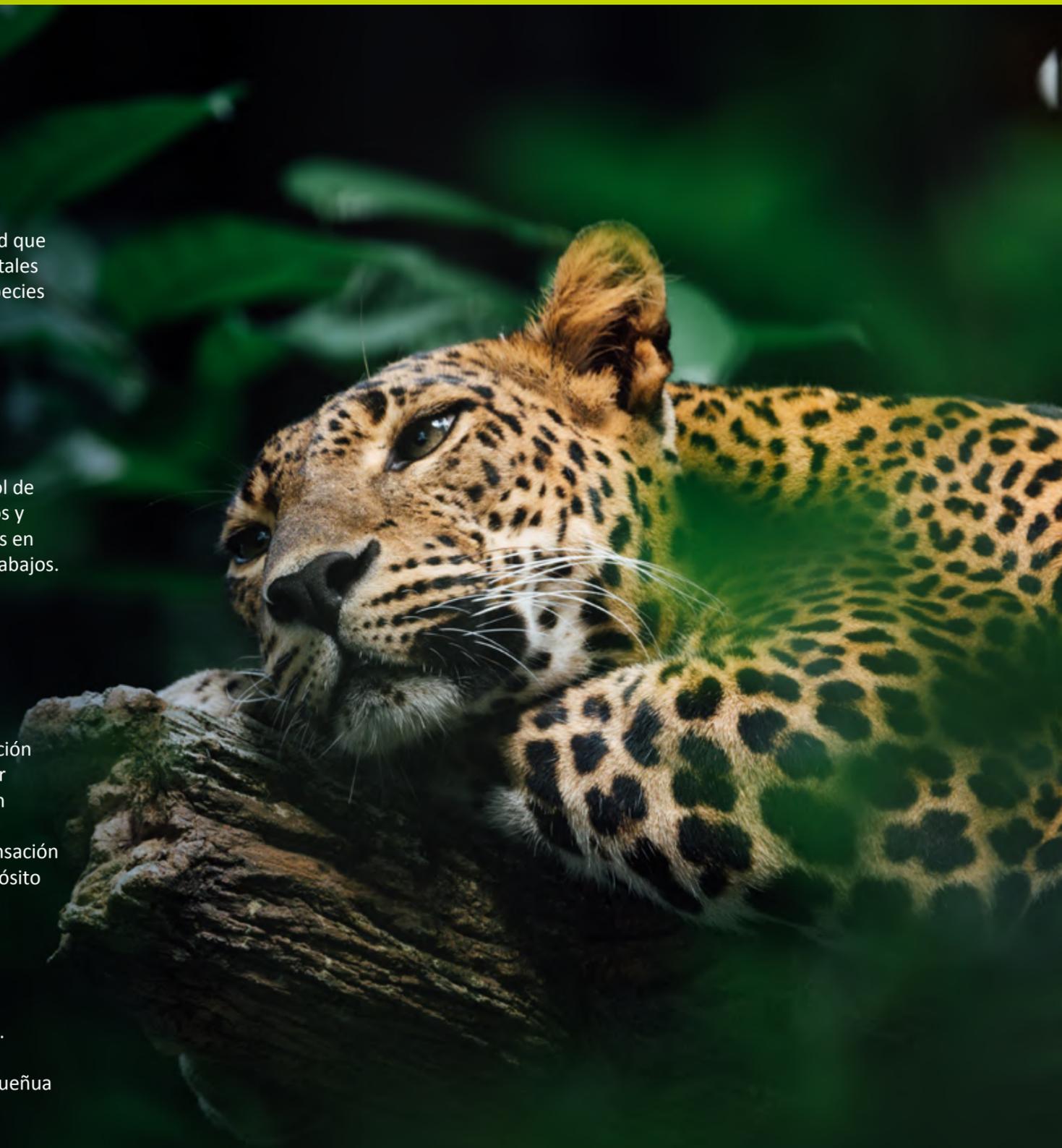
En el 2022, llevamos a cabo un control de las huellas de los bofedales declarados y reubicamos especies vegetales nativas en zonas aprobadas para ejecución de trabajos.

c

Restaurar y compensar.

Aplicamos los protocolos de remediación ambiental con el objetivo de restaurar y/o compensar el área intervenida. En el 2022, continuamos con trabajos de mantenimiento en la zona de compensación ambiental por la construcción de depósito de relaves B4 las mismas que están declaradas en los IGAS.

Además, se realizaron trabajos de compensación de bofedales y se tienen compromisos de reforestación. Actualmente, contamos con aproximadamente 5500 árboles de Queñua y Colle plantados.



6.6 BIODIVERSIDAD

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

UM PUCAMARCA

Durante el 2022, realizamos monitoreos de biodiversidad tanto en la época seca como húmeda. Además, en colaboración con el SERFOR, realizamos un monitoreo específico del Suri en la zona minera. Para evaluar nuestro impacto en la biodiversidad, comparamos los resultados obtenidos con la línea base ambiental. Cabe destacar que la zona no alberga especies forestales.

PFR PISCO

Siguiendo nuestro Estándar Corporativo de biodiversidad, trabajamos para minimizar cualquier impacto negativo en la flora y fauna y garantizar su protección y conservación.

MINA JUSTA

Seguimos los lineamientos del Plan de Manejo Ambiental aprobado en la MEIA y del Plan de Acción para la Biodiversidad (BAP), que es parte de los estudios de cumplimiento de estándares IFC. Nuestro entorno de operación es el desierto costero con baja precipitación y fuertes vientos, donde monitoreamos la presencia de flora y fauna. Aún no tenemos proyectos de restauración o protección de ecosistemas, pero usamos la Política de Sostenibilidad, el Formato de Cumplimiento y Seguimiento Ambiental (FOCAM) y el Plan de Manejo para identificar posibles impactos en la biodiversidad.

MINA MARTA

Cumplimos con los compromisos de monitoreo biológico de la fauna y flora en el área de influencia de nuestras operaciones, acorde a nuestros IGAs. Actualmente, nuestras actividades de mantenimiento y monitoreo de post cierre no tienen impacto negativo en la biodiversidad.

MINA REGINA

Cumplimos con nuestros compromisos de monitoreo biológico según los Instrumentos de Gestión Ambiental, presentando informes semestrales de nuestro plan de pasivos ambientales mineros. Además, no hemos recibido sanciones, multas o quejas de la comunidad con relación a la biodiversidad.

UM PITINGA

En Pitinga se está llevando a cabo un programa de restauración de áreas en el Complejo Polimetálico de Vila do Pitinga, con el objetivo de revertir el impacto ambiental causado por las actividades mineras. Además, se están ejecutando programas de conservación in situ y monitoreo de biodiversidad, incluyendo la fauna y flora.

PFR PIRAPORA

Mantiene un área de reforestación de aproximadamente 3,600 m², donde se encuentran 600 plántones de árboles autóctonos. Esta zona se ha creado con el propósito de brindar refugio a la fauna silvestre y mejorar la diseminación de especies con síndrome de dispersión zoocoria.



Práctica destacada de Taboca

La región de Pitinga está situada en la Amazonia central, una zona de gran biodiversidad a nivel mundial. Por lo tanto, Mineração Taboca ha implementado diversas medidas para evitar los impactos sobre la diversidad biológica, como podemos mencionar las reglas internas de velocidades en las carreteras (evitando el atropello de la fauna); la recuperación de áreas degradadas con la plantación de miles de mudas de flora nativa, que contribuyen

significativamente al retorno de animales silvestres a estas áreas, entre otros.

Aplicamos un Programa de Rescate y Búsqueda de Fauna Salvaje, que contribuye al monitoreo y recuperación de diversas especies. También tenemos un Programa de Educación Ambiental, basado en conocimientos científicos y técnicos, que ha difundido información ambiental (DAS) a los empleados de Mineração Taboca,

buscando el respeto y la convivencia pacífica con la biodiversidad y el respeto al medio ambiente.

Gracias al Programa de Recuperación de Áreas Degradadas (PRAD), en el 2022 se plantaron 12,000 plántones autóctonos, con mediciones mensuales y seguimiento del desarrollo de la plantación y de la cobertura del suelo. Con el desarrollo de las actividades de seguimiento de la biodiversidad, los

inventarios registraron varias especies (invertebrados, mamíferos, reptiles y aves) desconocidas en la región, lo que contribuyó a los estudios sobre la biodiversidad local.

En 2023 se implantará el Plan Director de Biodiversidad de Mineração Taboca, que pretende abordar los asuntos de la biodiversidad de una manera más integral y sistemática, reduciendo posibles impactos en la región de Pitinga.



CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

Contamos con un Programa de Gestión Ambiental enfocado en reducir, reutilizar y reciclar nuestros residuos y materiales.

Seguimos nuestro Estándar de Manejo de Residuos, que establece los requisitos mínimos para gestionar de manera segura, sanitaria y ambientalmente adecuada residuos peligrosos y no peligrosos. Además, priorizamos la prevención de riesgos e impactos negativos en la salud humana y el medio ambiente, trabajando a partir de un enfoque de jerarquías de mitigación.

Mantenemos una comunicación bidireccional constante para la adecuada segregación y disposición de residuos sólidos en procesos operativos, de mantenimiento, logísticos y otros. En algunas unidades, el aumento en la generación de residuos puede ser debido a proyectos de expansión, aumento de producción, entre otros factores.

UM SAN RAFAEL

En el 2022, generamos un total 4,143 toneladas de residuos sólidos, donde 1,469 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 2,674 toneladas no peligrosos. De este total, se logró reciclar o reutilizar 2,270 toneladas, que representan el 55 %. Cabe señalar que 38 toneladas de plástico y cartón en desuso fueron donadas a ANIQUEM.

Además, implementamos distintas iniciativas que nos permiten adoptar procesos de circularidad y reducir la generación de residuos en la operación.

Algunas de las más importantes:

- Reutilización de residuos mineros como relleno en pasta en la Planta Prell.
- Reaprovechamiento de relaves antiguos en la Planta B2
- Reutilización del desmonte para obtener pre concentrados en la planta Ore Sorting.
- Proyecto de reutilización y reaprovechamiento de residuos, incluyendo la generación de compost y humus para abonar áreas verdes

UM PUCAMARCA

Trabajamos con una EO-RS local que opera nuestra gestión integral de residuos. Brindamos capacitaciones y charlas de sensibilización a nuestros trabajadores. En el 2022 generamos un total 702 toneladas de residuos sólidos, donde 193 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 509 toneladas no peligrosos. De este total, se logró reciclar o reutilizar 518 toneladas, que representan el 73.7%.

Principales medidas implementadas:

- Reciclaje de llantas para su reaprovechamiento.
- Implementación del compactador de residuos logrando así mejor condición de trabajo para el personal.

PFR PISCO

En el 2022 generamos un total 497 toneladas de residuos sólidos, donde 127 toneladas fueron resi-

duos sólidos peligrosos y 370 toneladas no peligrosos. De este total, se logró reciclar o reutilizar 301 toneladas, que representan el 60%.

Algunas iniciativas implementadas:

- Puntos ecológicos en planta para maximizar la segregación de residuos reciclables.
- Campañas internas de sensibilización, acuerdo de valorización
- Aplicación de circularidad a residuos como: chatarra, aparatos electrónicos, aceites, bigbag, cartón, baterías, madera y plásticos

MINA JUSTA

La gestión de residuos en Mina Justa está enfocada en la reducción de la generación de residuos, así como, en la segregación en la fuente y el reaprovechamiento. En el 2022 generamos un total 4,219 toneladas de residuos sólidos, donde 1,925 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 2,294 toneladas no peligrosos. De este total, se logró reciclar o reutilizar 2,497 toneladas, que representan el 59.2%. Además, 60 toneladas de residuos reaprovechables fueron donadas a ANIQUEM.

MINA MARTA

Nuestras actividades de mantenimiento y monitoreo post cierre de Mina Marta no generan impactos significativos en el medio ambiente, y como resulta-

do, la cantidad de residuos que producimos es mínima. Aun así, nos aseguramos de que los residuos sean gestionados adecuadamente y con pleno cumplimiento de la regulación.

MINA REGINA

En el 2022, generamos un total 370 toneladas de residuos sólidos, donde 332 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 38 toneladas no peligrosos. En el año, se evacuaron residuos acumulados del proceso de construcción por actividades de cierre.

UM PITINGA

Monitoreamos la generación y contamos con un área designada para la clasificación y segregación según su destino. En el 2022, Pitinga generó un total 1,734 toneladas de residuos sólidos, donde 182 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 1,551 toneladas no peligrosos. De este total, se logró reciclar o reutilizar 861 toneladas, que representan el 49.6 %.

PFR PIRAPORA

Sigue el procedimiento establecido por la unidad que asegura el correcto almacenamiento temporal y disposición final. En el 2022, PFR Pirapora generó un total 268 toneladas de residuos sólidos, donde 26 toneladas fueron residuos sólidos peligrosos y 243 toneladas no peligrosos. De este total, se logró reciclar o reutilizar 183 toneladas, que representan el 68.3 %.



6.8 PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

Alineados con nuestra Política Ambiental, realizamos nuestras actividades cumpliendo la normativa peruana respecto a las evidencias de vestigios arqueológicos y paleontológicos en nuestras zonas de operación. Contamos con un procedimiento específico de Hallazgo y Protección de Restos Arqueológicos.

Por ejemplo, en el caso específico de Marcobre, contamos con 28 Certificados de Inexistencia de Restos Arqueológicos (CIRA) aprobados, que incluyen las áreas de ejecución y exploración. Además, se han identificado 195 sitios arqueológicos en las inmediaciones de las concesiones de la empresa.

Marcobre cuenta con un Plan de Monitoreo Arqueológico, aprobado por la Dirección Desconcentrada de Cultura (DDC) de Ica en 2018 por un periodo de 5 años. Las principales áreas supervisadas fueron el tajo principal, Tajo Manto Magnetita, área de exploraciones (Clavelinas norte, sur y Campamento Pionero), Ampliación cancha de nitrato y Ampliación de Presa de Relaves.

Una gestión similar ocurre en todas nuestras unidades mineras en Perú y Brasil.

“
Marcobre cuenta con un Plan de Monitoreo Arqueológico, aprobado por la Dirección Desconcentrada de Cultura (DDC) de Ica en 2018 por un periodo de 5 años.
”



6.9 GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES Y RESIDUOS MINEROS

(GRI 3-3)

Tenemos el compromiso de diseñar, construir, operar, supervisar y cerrar nuestras instalaciones de relaves utilizando prácticas reconocidas internacionalmente para asegurar la integridad y seguridad de las infraestructuras críticas.

En el 2022, en el marco de nuestros compromisos con el ICMM, continuamos ejecutando los planes de adecuación al estándar Global de Infraestructuras de Relaves GISTM y nuestro Estándar de Gestión de Infraestructura. Ambas directrices establecen el marco general que guía la elaboración de planes, procedimientos, acciones y controles para asegurar la seguridad de nuestra operación. En los últimos 2 años no hemos tenido incidentes materiales en nuestras infraestructuras de relaves y residuos mineros. Tampoco disponemos relaves en entornos marinos o fluviales.

CONTAMOS CON 5 PILARES QUE GUÍAN NUESTRO ACCIONAR:



Nuestro proceso de gestión de riesgos para nuestras infraestructuras sigue las buenas prácticas del Estándar Global de Relaves (GISTM) y el ICMM. Los análisis de potenciales mecanismos de falla y efectos son desarrollados internamente por nuestros diseñadores, ingenieros y operadores. En 2022, se revisaron y alinearon nuestros criterios de evaluación de riesgos con el estándar. Nuestros comités de vigilancia trimestrales monitorean el desempeño y estatus de la gestión de riesgos de nuestras infraestructuras.



La primera línea de defensa es la unidad minera, liderada por el responsable de la infraestructura, que cuenta con recursos y conocimientos para atender cualquier requerimiento. Los diseñadores e ingenieros de registro brindan soporte técnico durante toda la vida de la infraestructura. El comité de vigilancia, presidido por el ejecutivo responsable, presenta la evaluación de desempeño y cuenta con un panel independiente de expertos. Durante 2022, se implementó la Ingeniería de Registro en la unidad Pitinga y se llevaron a cabo visitas presenciales del Panel de Expertos en todas las unidades.



Las unidades mineras de Perú han implementado centros de monitoreo geotécnico integrado para la instrumentación geotécnica, lo que proporciona información en tiempo real y acceso inmediato al equipo técnico. El ingeniero de registro presenta su opinión técnica trimestralmente sobre el desempeño de las infraestructuras, considerando los componentes de control operacional y gestión de infraestructuras para una evaluación completa del sistema de gestión.



Un pilar importante recae en nuestros estándares de diseño, para ello las ingenierías para recrecimientos y componentes nuevos considera la evaluación de potenciales consecuencias y con ello la selección de las cargas de diseño en las etapas operativas y para el caso de ingenierías de cierre se considera la selección de criterios de carga máxima, como la máxima precipitación probable (PMP) y el máximo sismo creíble (MCE).



En el último trimestre de 2022 se inició la revisión del sistema de gestión de relaves para conocer el avance en el cierre de brechas identificadas en 2021. Se están desarrollando las actividades de adherencia según plan, empezando con las actividades técnicas y continuando con la divulgación. Las unidades en Perú tienen un importante avance en la evaluación de los mecanismos creíbles de los depósitos de relaves, identificando que no hay mecanismos de falla catastrófico. Para las unidades en las cuales se requiere más información, se están realizando actividades para complementar la información y evaluar, siendo esto una actividad continua de identificación y evaluación según las buenas prácticas globales.

- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL**
- 7 ANEXOS



6.9 GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES Y RESIDUOS MINEROS

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

UM SAN RAFAEL

La unidad minera San Rafael cumple con todas las exigencias que la normativa peruana solicita. Cuenta con 3 depósitos de relaves, dos operativos para disposición y uno en proceso de minado para reprocesamiento de relaves:

- Depósito de relaves B2 (reprocesamiento)
- Depósito de relaves B3 (operación)
- Depósito de relaves B4 (operación)

Actualmente San Rafael viene desarrollando su adherencia la Estándar Global de Relaves con un 60% de avance y se espera según plan alcanzar su totalidad al 2025.

UM PUCAMARCA

La unidad minera Pucamarca, no cuenta con depósitos de relaves. Las infraestructuras de esta unidad minera principalmente recaen en las pilas de lixiviación, depósitos de desmonte y tajo abierto, los cuales se adhieren al Estándar de Gestión de Infraestructura y cuentan con el mismo nivel de gobernanza de la División Minera.

MINA JUSTA

La unidad minera Mina Justa tiene 1 depósito de relave operativo. Actualmente se encuentra en proceso de adaptación al Estándar GISTM con más del 50% de avance y un plan para completar el alineamiento al 2025.

MINA MARTA

La unidad minera Marta tiene 1 depósito en etapa de post cierre.

MINA REGINA

La unidad minera Regina tiene 1 depósito en etapa de post cierre. Además, cuenta con 2 fuentes de generación de Drenaje Ácido de Roca (DAR). Para el tratamiento del DAR subterráneo del depósito de relaves, en la unidad minera se controla y trata el agua ácida mediante una planta de tratamiento de agua residual industrial (PTARI) que opera las 24 horas y durante todo el año.

UM PITINGA

La unidad minera Pitinga cuenta 8 Barragems incluidas en la Política Nacional de Seguridad de Represas. Todas las estructuras están en condiciones normales de operación. Además, se llevan a cabo inspecciones de acuerdo con el manual de operaciones existente para garantizar su correcto funcionamiento.

Los registros de monitoreo e inspección, así como manuales, planes de acción de emergencia, procedimientos operativos y revisiones de seguridad están disponibles en el Plan de Seguridad de Presas para cada estructura. En 2022, Taboca inició una reformulación de las acciones de seguridad de presas motivada, entre otros aspectos, por la publicación de una exigente legislación que generó avances en la gestión de sus depósitos de relaves.



6.10 PLANES DE CIERRE Y REMEDIACIÓN

(GRI 3-3)

Buscamos planificar nuestros procesos de cierre de mina teniendo en cuenta los impactos ambientales y sociales generados, mecanismos de participación para nuestras partes interesadas y los recursos necesarios para cumplir los compromisos asumidos y garantizar la estabilidad física, geoquímica, hidrológica y biológica.

Además, tenemos una Política Corporativa de Medio Ambiente y Cierre, así como Estándares de Cierre de Minas y Manejo Ambiental en Post-Cierre, que establecen los requisitos mínimos para la planificación y gestión de actividades de cierre en nuestras unidades operativas y proyectos, cumpliendo con la regulación aplicable y los lineamientos del ICMM.

Aseguramos el cumplimiento de estos lineamientos mediante la presentación de informes semestrales del Plan de Cierre, la realización de revisiones externas a las expectativas de desempeño del ICMM, monitoreos internos y externos, entre otros.

UM SAN RAFAEL

En el 2022, se han completado satisfactoriamente las actividades programadas en el Plan de Cierre, incluyendo la entrega oportuna de informes y el cumplimiento de las actividades de mantenimiento y monitoreo del Plan de Cierre de Pasivos. También, se culminó la ejecución de programas sociales planteados para el presente año. Además, la supervisión realizada por OEFA no arrojó hallazgos relacionados con impactos ambientales negativos.

UM PUCAMARCA

Acorde con el avance del ciclo de vida de la Unidad Minera Pucamarca, este año se iniciaron los estudios de actualización de ingeniería a nivel factibilidad para su cierre integral, en cumplimiento de la regulación de cierre de minas vigente y los principios del ICMM. La finalización de estos estudios está prevista para el segundo semestre del 2023.

Con ese marco de referencia, hemos iniciado acciones para identificar las expectativas y necesidades de los grupos de interés y evaluar los riesgos y oportunidades ambientales y sociales asociados al cierre de esta unidad minera. Ello busca asegurar un cierre exitoso, no solo desde el ámbito técnico y económico, sino también social.

Los principales avances del 2022 fueron:

- Cumplimiento del cierre del 15% de vías y accesos.
- Cumplimiento para presentar al MINEM, OEFA y DGM los informes semestrales I y II.
- Levantamiento de observaciones del MINEM a la 2ª modificatoria del plan de cierre.
- Inicio del estudio de las ingenierías a nivel factibilidad para el cierre de Mina.
- Diagnóstico situacional de componentes ejecutados por la unidad minera.

PFR PISCO

Se cumplieron todas las actividades programadas para el cierre progresivo, incluyendo la notificación semestral de actividades de monitoreo a la autoridad competente, el muestreo de calidad de suelos y el desmantelamiento parcial de la planta de sulfato.

MINA JUSTA

Dado que la unidad minera inició operaciones en 2021, no se registraron compromisos de ejecución en 2022.

MINA MARTA

Ha concluido la etapa de post cierre del plan. En la actualización del Plan de Cierre, se incluyeron los pasivos ambientales que fueron cerrados de acuerdo con los criterios del IGA y actualmente se han remediado. En 2022, se ha cumplido con Presupuesto del Plan de Cierre de mina Marta y con los objetivos de mantenimiento y monitoreo ambiental.

MINA REGINA

En el 2022, se inició la etapa de post cierre en Mina Regina, cumpliendo todos los compromisos y presupuestos establecidos en la Tercera Modificatoria del Plan de cierre de Pasivos Ambientales Mineros (PCPAM). Se lograron los objetivos de mantenimien-

to y monitoreo, el cumplimiento de los estándares de calidad de agua residual industrial, calidad de aire y ruido, y compromisos sociales. Además, se implementó la instrumentación de control geotécnico e hidráulico con inclinómetros y piezómetros.

UM PITINGA Y PIRAPORA

En 2022 se actualizó el plan conceptual de cierre de mina para Pitinga y Pirapora, incluyendo la revisión de las condiciones ambientales y particularidades de las unidades.

En la **PFR Pirapora** se está llevando a cabo un proceso de tratamiento de aguas subterráneas, con el objetivo de controlar el posible impacto y, de ser el caso, evitar su expansión más allá del área de propiedad.

En la **UM Pitinga**, se lleva a cabo un proceso de recuperación de áreas degradadas para remediar los pasivos ambientales derivados de la extracción de aluviones en las márgenes del río. Durante el año 2022, se llevaron a cabo acciones de reconstrucción de la flora y el suelo en el sitio, además de la realización de monitoreo de la fauna.

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS



7 ANEXOS



- 7.1 Estrategia y objetivos de sostenibilidad al 2030
- 7.2 Principales objetivos y resultados de sostenibilidad 2022
- 7.3 Proceso de materialidad
- 7.4 Relacionamiento grupos de interés
- 7.5 Gobierno corporativo
- 7.6 Cumplimiento regulatorio
- 7.7 Valor económico distribuido
- 7.8 Compromisos EITI
- 7.9 Análisis de riesgos emergentes
- 7.10 Gestión comercial
- 7.11 Indicadores complementarios seguridad y salud
- 7.12 Indicadores complementarios gestión del talento
- 7.13 Indicadores complementarios gestión social
- 7.14 Indicadores complementarios gestión de proveedores
- 7.15 Indicadores complementarios gestión ambiental
- 7.16 Materiales
- 7.17 Cumplimiento ICMM
- 7.18 Contenidos GRI



ANEXOS

7.1 - ESTRATEGIA Y PRIORIDADES DE SOSTENIBILIDAD AL 2030

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS**

TABLA 32: ESTRATEGIA Y PRIORIDADES DE SOSTENIBILIDAD AL 2030

(GRI 2-22)

DIMENSIÓN	ASPIRACIÓN	TEMA	SUBTEMAS	ALINEAMIENTO ICMM Y ODS	
CUIDADO AMBIENTAL	Reducir nuestra huella ambiental y tener un liderazgo activo frente al cambio climático.	Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de GEI 	Principio ICMM 6 y 8 Breca 2.2 y 2.3	
		Agua	<ul style="list-style-type: none"> Uso eficiente del agua Calidad de aguas residuales 	Principio ICMM 6 y 8 Breca 2.1	
		Biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> Programas de recuperación Alianzas para la conservación 	Principio ICMM 7	
		Relaves y residuos	<ul style="list-style-type: none"> Relaves mineros Residuos y economía circular 	Principio ICMM 6 y 8 Breca 2.4	
SEGURIDAD Y SALUD	Proteger la vida y salud de las personas, asegurando estándares clase mundial.	Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad Salud ocupacional 	Principio ICMM 5 Breca 2.4	
VALOR COMPARTIDO	Crecer junto con nuestros grupos de interés y contribuir a su desarrollo económico y social	Talento	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del Talento y engagement Diversidad e inclusión 	Principio ICMM 2 Breca 1.1 y 1.2	
		Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Gestión y viabilidad social Oportunidades de desarrollo 	Principio ICMM 9 y 10 Breca 1.3, 1.4 y 1.5	
		Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Estándares ESG en proveedores Desarrollo proveedores locales 	Principio ICMM 2 y 9 Breca 1.3	
GOBERNANZA RESPONSABLE	Impulsar una conducta ética y transparente en todas nuestras decisiones de negocio y cadena de valor.	Ética y transparencia	<ul style="list-style-type: none"> Lucha contra la corrupción 	Principio ICMM 3 y 4	
		Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Debida diligencia en derechos humanos 	Principio ICMM 1 y 2 Breca 3.1 y 3.2	
		Buen gobierno	<ul style="list-style-type: none"> Estándares de sostenibilidad y reporte Gestión integral de riesgos 	Principio ICMM 1, 2 y 4 Breca 3.1 y 3.2	



ANEXOS

7.2 PRINCIPALES OBJETIVOS Y RESULTADOS DE SOSTENIBILIDAD 2022

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 33: PRINCIPALES OBJETIVOS Y RESULTADOS DE SOSTENIBILIDAD 2022

DIMENSIÓN	TEMA	OBJETIVO	META 2030	META 2022	RESULTADO 2022
CUIDADO AMBIENTAL	Cambio climático	Reducir nuestras emisiones de GEI (alcance 1 y 2)	Reducción del 30%	Diseño de "Estrategia para Emisiones netas cero"	Cumplido ●
	Agua	Garantizar el manejo eficiente del agua e impulsar medidas para reducir, reaprovechar y/o reciclar el recurso.	Por definir	100% de unidades mineras con balances hídricos actualizados bajo requerimientos ICMM.	Cumplido ●
SEGURIDAD Y SALUD	Seguridad y salud	Proteger la vida y salud de las personas, asegurando estándares clase mundial	<ul style="list-style-type: none"> • Cero accidentes fatales • Reducción del IFLR a 1.21 • Reducción del IFEAP a 1.09 	<ul style="list-style-type: none"> • 0 Accidentes fatales • 1.52 IFLR • 1.63 IFEAP 	Cumplido Superado, IFLR = 1.27 Superado, IFEAP = 0.82 ●
VALOR COMPARTIDO	Talento	Identificar y eliminar posibles barreras para la diversidad de género.	Incrementar a 18% la participación de mujeres en la organización y a 20% en posiciones gerenciales.	<ul style="list-style-type: none"> • 9.7% de mujeres • 6.5% mujeres en posiciones gerenciales 	Superado, 9.97% de mujeres Superado, 7.27% de mujeres en posiciones gerenciales ●
	Comunidad	Mejorar la calidad de vida y brindar oportunidades de desarrollo en las comunidades donde operamos.	100% de cumplimiento de los compromisos de inversión social	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de ejecución del plan de inversión social 2022 	Cumplido San Rafael ● 78% de ejecución Pucamarca ● 91% de ejecución Pisco ●
	Proveedores	Impulsar el desarrollo de emprendimientos locales de servicios básicos formales y sostenibles.	100% del plan de desarrollo de proveedores locales ejecutado	<ul style="list-style-type: none"> • Línea de base y diseño del plan de trabajo en San Rafael 	Cumplido ●
GOBERNANZA RESPONSABLE	Derechos Humanos	Respetar los DDHH y promover igualdad de oportunidades en toda nuestra cadena de valor.	Consolidar la debida diligencia en DDHH con auditorías periódicas y cero hallazgos significativos en operaciones y proveedores críticos.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del Plan Director en DDHH e inicio de ejecución 	Parcialmente cumplido. Se actualizó el plan Director en DDHH 2022-2030. Se iniciará la ejecución en 2023 ●

IFLR: Índice de frecuencia de lesiones registrables
 IFEAP: Índice de frecuencia de eventos de alto potencial



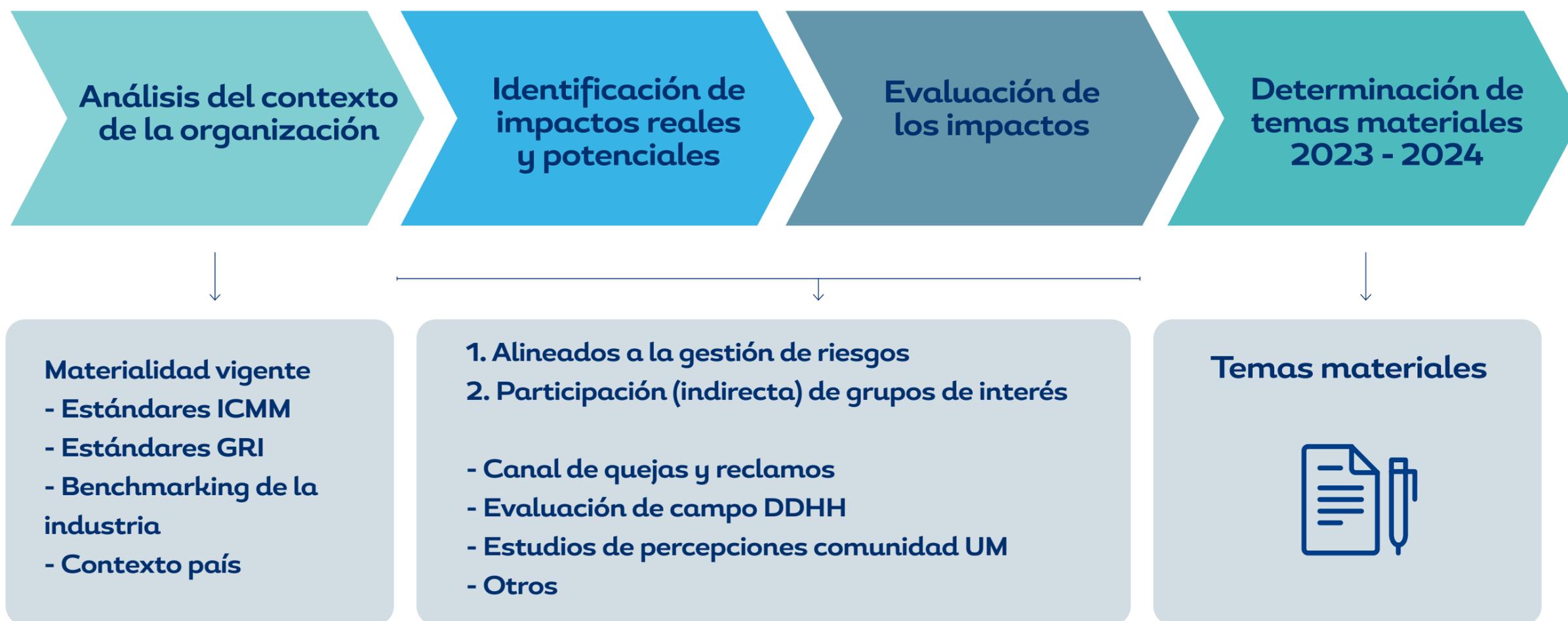
ANEXOS

7.3 PROCESO DE MATERIALIDAD 2022

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

Durante este 2022 actualizamos nuestro proceso de materialidad utilizando la nueva metodología del estándar GRI 2021. A continuación, describimos el proceso llevado a cabo, que incluyó la identificación y evaluación de impactos reales y potenciales de nuestras actividades.

PROCESO DE ACTUALIZACIÓN:



CARTA DEL CEO

PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS**



ANEXOS

7.3 PROCESO DE MATERIALIDAD 2022

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

(I) ENTENDER EL CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Analizamos nuestras principales actividades, relaciones de negocio, grupos de interés y contextos (locales y globales) en los que operamos. Entre otros, revisamos la estrategia de negocio, principales mercados que atendemos, tendencias regulatorias y de sostenibilidad, los ejercicios de materialidad de años anteriores, los principios y expectativas de desempeño del ICMM y otros estándares voluntarios como el Suplemento de Minería y Metales (GRI), los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los requerimientos del Pacto Global de las Naciones Unidas, así como el benchmarking de 5 empresas líderes de la industria minera.

(II) IDENTIFICAR LOS IMPACTOS REALES Y POTENCIALES

Para identificar nuestros impactos reales y potenciales, negativos y positivos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, analizamos diferentes fuentes de información internas y externas. Tal es el caso, por ejemplo, de los informes de mecanismos de reclamación, las matrices de riesgos de la empresa, evaluaciones de derechos humanos realizadas in situ en todas las unidades mineras del Perú, encuestas de satisfacción a clientes, estudios de percepciones recogidos en el 2022 en todas las zonas de influencia de las operaciones, encuestas de engagement de colaboradores, entre otros. Estas fuentes, nos permitieron incorporar, de manera indirecta, las expectativas, preocupaciones o percepciones de nuestros grupos de interés más importantes. Por el contexto sociopolítico actual, no se pudieron realizar procesos de participación adicionales.

(III) EVALUAR LOS IMPACTOS REALES Y POTENCIALES

Para evaluar los impactos identificados en la etapa anterior, utilizamos criterios de evaluación alineados a nuestro sistema de gestión de riesgos. Consideramos 3 parámetros de gravedad (intensidad del daño, alcance y grado de remediabilidad), así como la probabilidad de ocurrencia.

(IV) DETERMINAR Y VALIDAR TEMAS MATERIALES CON LOS LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN

Luego del proceso de valoración, los impactos fueron agrupados en 12 temas ambientales, sociales y de gobernanza prioritarios para la organización. Estos resultados fueron aprobados por el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad de Minsur, en su sesión de enero 2023, donde participó el CEO de la compañía y los Directores de Operaciones, Asuntos Corporativos, Logística y TI y Proyectos. Ver los temas materiales en el siguiente cuadro:

Nº TEMAS EVALUADOS

1. Seguridad y salud
2. Ética y cumplimiento
3. Gestión social
4. Cadena de suministro
5. Gestión de riesgos
6. Desempeño económico
7. Gestión de GEI y cambio climático
8. Talento y cultura
9. Relaves mineros
10. Cierre de minas y remediación
11. Derechos Humanos
12. Agua y efluentes
13. Diversidad e inclusión
14. Gobierno corporativo
15. Producción responsable
16. Gestión de residuos
17. Derechos de Pueblos indígenas
18. Acceso y uso de la tierra
19. Innovación y transformación digital
20. Biodiversidad
21. Calidad del aire
22. Pagos al Estado
23. Minería artesanal

Nº	TEMAS PRIORIZADOS 2022		2021
1	Seguridad y salud	●	✓
2	Ética y cumplimiento	●	✓
3	Gestión social	●	✓
4	Cadena de suministro	●	✓
5	Gestión de riesgos	●	✓
6	Desempeño económico	●	✓
7	Gestión de GEI y cambio climático	●	Ingresa
8	Talento y cultura	●	✓
9	Relaves mineros	●	Ingresa
10	Cierre de mina y remediación	●	Ingresa
11	Derechos Humanos	●	Ingresa
12	Gestión del agua y efluentes	●	✓

● Económico ● Social ● Ambiental



ANEXOS

7.3 PROCESO DE MATERIALIDAD 2022

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 34

PRINCIPALES IMPACTOS REALES O POTENCIALES (GRI 3-3)	MEDIDAS DE PREVENCIÓN O MITIGACIÓN
1. SEGURIDAD Y SALUD <ul style="list-style-type: none"> Potenciales accidentes, lesiones y/o fatalidades Potenciales enfermedades ocupacionales Potencial afectación a la salud emocional, balance vida-trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (MINSEGUR), evaluaciones de riesgo y mecanismos de evaluación de riesgos, programas de capacitación, incentivos alineados, entre otros. EVALUACIÓN: Auditorías internas y externas, ISO 45001, evaluaciones de desempeño PARTICIPACIÓN: Comités de Salud y Seguridad en el trabajo, Mecanismos de reclamación, Comités Operacionales.
2. ETICA Y CUMPLIMIENTO <ul style="list-style-type: none"> Potenciales incumplimientos regulatorios Potenciales multas y sanciones Potencial afectación de la reputación de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Sistema de Cumplimiento corporativo; Sistema de Gestión Antisoborno, matrices regulatorias. EVALUACIÓN: Auditorías internas, alineamiento ISO 37001 PARTICIPACIÓN: Canal de Integridad, Programas de Capacitación y Formación, Adhesión Código de Ética y Conducta
3. GESTIÓN SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> Potencial alteración de las dinámicas o costumbres locales. Potencial afectación de derechos laborales Potencial incumplimiento de compromisos que afectan a las comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Sistema de Gestión Social, Acuerdos Marco, mecanismos de relacionamiento, seguimiento de compromisos, evaluaciones de impacto social, estudios de percepciones, entre otros. EVALUACIÓN: Auditorías internas, verificaciones ICMM, evaluaciones de DDHH. PARTICIPACIÓN: Oficinas de Información Permanentes, procedimiento de quejas y reclamos, procesos de diálogo y consulta, entre otros.
4. CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE <ul style="list-style-type: none"> Potencial incumplimiento de estándares ambientales o sociales Afectación de derechos laborales Incumplimiento de compromisos que afectan a las comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Código de Ética y Conducta para Proveedores, Política de Compras y Contratos, Política de Suministro Responsable de Minerales, procesos de evaluación y homologación, cláusulas contractuales, entre otras. EVALUACIÓN: Evaluaciones de precalificación, homologación de proveedores, entre otros. PARTICIPACIÓN: Mecanismos de reclamación, capacitaciones en derechos humanos, etc.
5. GESTIÓN DE RIESGOS <ul style="list-style-type: none"> Afectaciones sociales o ambientales si no se priorizan los asuntos emergentes Mayor resiliencia y continuidad del negocio (+) 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Política de gestión de riesgos, sistema de gestión de riesgos, Comités de riesgos, matrices de riesgos y controles, entre otros. EVALUACIÓN: Auditorías internas y Comités de riesgos estratégicos y operacionales. PARTICIPACIÓN: Mecanismos de reclamación, informes de auditoría, distintos Comités.
6. DESEMPEÑO ECONÓMICO <ul style="list-style-type: none"> Pagos de impuestos y tributos (+) Dinamización de la economía local y regional (+) Potencial afectación de las dinámicas económicas y poblacionales locales 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Política corporativa fiscal, Sistema de Gestión Social, Acuerdos Marco de Desarrollo, compromisos de inversión y empleo local. EVALUACIÓN: Auditorías financieras PARTICIPACIÓN: Mecanismos de reclamación, Memorias Anuales, entre otros.



ANEXOS

7.3 PROCESO DE MATERIALIDAD 2022

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

PRINCIPALES IMPACTOS REALES O POTENCIALES (GRI 3-3)	MEDIDAS DE PREVENCIÓN O MITIGACIÓN
7. GESTIÓN DE GEI Y CAMBIO CLIMÁTICO <ul style="list-style-type: none"> Incremento de GEI Fallos o demoras en los planes de mitigación y adaptación Cambio a energías renovables por la estrategia Net Zero (+) 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Hoja de ruta emisiones netas cero antes del 2050, política de cambio climático, evaluaciones de riesgos físicos y planes de acción, estudios de análisis de escenarios, entre otros. EVALUACIÓN: Medición de huella de carbono y procesos de verificación. PARTICIPACIÓN: Comités de Sostenibilidad, objetivos alineados,
8. TALENTO Y CULTURA <ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de desarrollo profesional (+) Potencial afectación del balance de vida de los trabajadores Potencial afectación de las condiciones de trabajo y vida en campamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Política de recursos humanos, Política de derechos humanos, modelo de atracción, desarrollo y retención del talento, Programa Minsur Humana, Programa de Bienestar, entre otros. EVALUACIÓN: Evaluaciones de habitabilidad, encuestas de engagement. PARTICIPACIÓN: Mecanismos de reclamación, espacios de feedback y agradecimiento, conversatorios mensuales.
9. RELAVES MINEROS <ul style="list-style-type: none"> Posibles filtraciones o derrames Reaprovechamiento de relaves (+) 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Planes de adecuación al estándar global de relaves (GISTM) EVALUACIÓN: Evaluar la seguridad de la presa y depósito de relaves contra diversos modos de falla, con el fin de hacer una declaración sobre la seguridad de la instalación, incluyendo sí o no cumple con la intención del diseño y los criterios de seguridad aplicables, y si presenta algún riesgo inaceptable. PARTICIPACIÓN: Involucramiento de áreas clave.
10. CIERRE DE MINAS Y REMEDIACIÓN <ul style="list-style-type: none"> Potenciales afectaciones ambientales Dependencia económica de las comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Política de medio ambiente y cierre de minas, Planes de cierre de acuerdo con la regulación aplicable, provisiones financieras, entre otros. EVALUACIÓN: Reportes a la autoridad, auditorías internas, Comités Ambientales. PARTICIPACIÓN: Mecanismos de participación previstos en los planes de cierre, monitoreos ambientales participativos, entre otros.
11. DERECHOS HUMANOS <ul style="list-style-type: none"> Potenciales situaciones de discriminación Potencial afectación de la calidad de vida en las unidades mineras Afectaciones por parte de contratistas 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Política de Derechos Humanos, enfoque de debida diligencia, Política de Suministro Responsable de Minerales, Plan Director de Derechos Humanos 2022-2030. EVALUACIÓN: Evaluación de DDHH, verificación de ICMM, Responsible Minerals Assurance Process. PARTICIPACIÓN: Mecanismos de reclamación.
12. GESTIÓN DEL AGUA <ul style="list-style-type: none"> Potencial afectación de la cantidad del recurso hídrico. Potencial afectación a la calidad de fuentes hídricas. 	<ul style="list-style-type: none"> MEDIDAS: Política de Excelencia en la Gestión del Agua, estándares ambientales operativos y de gestión, proyectos de fuentes alternativas (Plantas desalinizadoras), matrices de monitoreo y control, entre otros. EVALUACIÓN: Monitoreos regulares, ISO 14001, evaluaciones internas o cruzadas (índice de excelencia ambiental) PARTICIPACIÓN: Mecanismos de reclamación, monitoreos ambientales participativos.



ANEXOS

7.4 RELACIONAMIENTO GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 413-1)

Con el propósito de establecer relaciones a largo plazo con nuestros grupos de interés promovemos el diálogo y la participación. Disponemos de diversas herramientas y canales de comunicación que nos permiten conocer las necesidades, preocupaciones y expectativas de nuestros grupos de interés y dar respuesta oportuna. La frecuencia y el nivel de relacionamiento son determinados de acuerdo con las características de cada grupo, teniendo en cuenta factores como el nivel de impacto en el negocio, el vínculo con la empresa y la existencia de una visión compartida de desarrollo.

(GRI 2-25) (GRI 2-26) (GRI 2-29)

En caso los grupos de interés tengan consultas o comentarios sobre asuntos vinculados a una conducta empresarial responsable pueden hacerlos llegar a la organización a través de distintos canales dependiendo de la naturaleza del asunto a tratar. Por ejemplo, a través del equipo comercial se canalizan las preocupaciones de los clientes, a través de las oficinas de información permanente de las distintas unidades se canalizan las consultas de la comunidad, entre otros.

(GRI 2-26)

TABLA 35

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



- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS**

ANEXOS

7.5 GOBIERNO CORPORATIVO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS**

TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES

FORTUNATO BRESCIA MOREYRA, PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Es Director de Minsur S.A. desde el año 2001 y Presidente del Directorio desde mayo de 2013, natural de Lima y nacido en 1959. Ingeniero de Minas, graduado de Colorado School of Mines (EE. UU.) y de la Universidad Nacional de Ingeniería. Es Director de Corporación Breca y las Holdings de Breca (Breca Banca, Breca Cementos, Breca Inmobiliaria, Breca Minería, Breca Pesca, Breca Pinturas, Breca Seguros y Salud, Breca Servicios Especializados y Breca Turismo). Es Presidente del Consejo Directivo de Aporta, plataforma de impacto social de Breca, y Presidente del Directorio de Minsur, Compañía Minera Raura, Cumbres Andinas. Es Vicepresidente del Directorio de Tecnológica de Alimentos. Es Director de Holding Continental, Urbanova Inmobiliaria, Inmuebles Limatambo, Inversiones San Borja, Urbanizadora Jardín, Futura Consorcio Inmobiliario, Holding Vencedor, Inmobiliaria San Patricio (Chile), Banco BBVA Perú, Corporación Peruana de Productos Químicos, Inversiones Nacionales de Turismo, Melón (Chile) y Rimac Seguros y Reaseguros. Además, es Consejero de la Fundación BBVA Banco Continental y miembro del del Comité Ejecutivo de Administración de Empresas, Brein Hub, plataforma de innovación de Breca, y Bodegas Viñas de Oro.

ALEX FORT BRESCIA, VICEPRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Es Director de Minsur S.A. desde el año 2001 y Vicepresidente del Directorio desde mayo de 2013, natural de Lima y nacido en 1957. Es Bachiller en Economía por Williams College (EE. UU.) y MBA por Columbia University (EE.UU.). Es Copresidente de Corporación Breca y las Holdings de Breca. Es Presidente del Directorio de Holding Continental, Inmobiliaria San Patricio (Chile), Banco BBVA Perú, Fundación BBVA Banco Continental, Melón (Chile) y Rimac Seguros y Reaseguros. Es Vicepresidente del Directorio de Urbanova Inmobiliaria, Inmuebles Limatambo, Inversiones San Borja, Urbanizadora Jardín, Futura Consorcio Inmobiliario, Holding Vencedor, Corporación Peruana de Productos Químicos, Inversiones Nacionales de Turismo, Minsur y Compañía Minera Raura. Es Director de Cumbres Andinas y Tecnológica de Alimentos. Es miembro del Consejo Directivo de Aporta, plataforma de impacto social de Breca, y del Comité Ejecutivo de Brein Hub, plataforma de innovación de Breca, y Bodegas Viñas de Oro.

MARIO BRESCIA MOREYRA, DIRECTOR

Es Director de Minsur desde 2001 y Director de Breca, natural de Lima y nacido en 1961. Administrador de Empresas, graduado en la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Es Director de Corporación Breca y las Holdings de Breca. Es Presidente del Directorio de Tecnológica de Alimentos. Es Vicepresidente del Consejo Directivo de Aporta, plataforma de impacto social de Breca, y Vicepresidente del Directorio de Inmobiliaria San Patricio (Chile) y Melón (Chile). Es Director de Holding Continental, Urbanova Inmobiliaria, Inmuebles Limatambo, Inversiones San Borja, Urbanizadora Jardín, Futura Consorcio Inmobiliario, Holding Vencedor, Banco BBVA Perú, Corporación Peruana de Productos Químicos, Inversiones Nacionales de Turismo, Minsur, Compañía Minera Raura, Cumbres Andinas y Rimac Seguros y Reaseguros. Es Consejero de la Fundación BBVA Banco Continental y miembro del Comité Ejecutivo de Brein Hub, plataforma de innovación de Breca, y Bodegas Viñas de Oro.

ROSA BRESCIA DE FORT, DIRECTOR

Es Directora de Minsur desde 2004, natural de Lima y nacida en 1926. Como creadora y directora del grupo de investigación sobre la flora xerófila, ha publicado el libro Jardines verdes con poca agua (Lima 2005 -Primera edición; Lima 2010 - Segunda edición; y Lima 2016 - Tercera Edición). En el año 2010, fue condecorada con la Medalla de Honor del Congreso de la República en el grado de Oficial, por su invaluable aporte a la rehabilitación y educación especial de las personas con discapacidad auditiva. Es Directora de Corporación Breca y las Holdings de Breca. Es Directora de Urbanova Inmobiliaria, Inmuebles Limatambo, Inversiones San Borja, Urbanizadora Jardín, Futura Consorcio Inmobiliario, Holding Vencedor, Inversiones Nacionales de Turismo, Minsur y Tecnológica de Alimentos. Es miembro del Consejo Directivo de Aporta, plataforma de impacto social de Breca, y del Comité Ejecutivo de Brein Hub.



ANEXOS

7.5 GOBIERNO CORPORATIVO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 **ANEXOS**

PEDRO BRESCHIA MOREYRA, DIRECTOR

Es Director de Minsur desde 2001, natural de Lima y nacido en 1967. Economista, graduado en Boston University (EE.UU.). Es Copresidente de Corporación Breca y las Holdings de Breca. Es Copresidente de Corporación Breca y las Holdings de Breca. Es Presidente del Directorio de Urbanova Inmobiliaria, Inmuebles Limatambo, Inversiones San Borja, Urbanizadora Jardín, Futura Consorcio Inmobiliario, Holding Vencedor, Corporación Peruana de Productos Químicos e Inversiones Nacionales de Turismo. Es Vicepresidente del Directorio de Holding Continental, Banco BBVA Perú y Rimac Seguros y Reaseguros. Es Director de Inmobiliaria San Patricio (Chile), Melón (Chile), Minsur, Compañía Minera Raura, Cumbres Andinas y Tecnológica de Alimentos. Es Consejero de la Fundación BBVA Banco Continental y también es miembro del Consejo Directivo de Aporta, plataforma de impacto social de Breca, y del Comité Ejecutivo de Brein Hub, plataforma de innovación de Breca, y Bodegas Viñas de Oro.

JAIME ARAOZ MEDANIC, DIRECTOR

Director de Minsur desde marzo de 2016. Nacido en 1971 en Bruselas, Bélgica. Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad de Lima y MBA por Kellogg Graduate School of Management (EE.UU.). Es Gerente General de Corporación Breca y las Holdings de Breca, así como de Holding Continental. Es Director de Urbanova Inmobiliaria, Inmuebles Limatambo, Inversiones San Borja, Urbanizadora Jardín, Futura Consorcio Inmobiliario, Holding Vencedor, Corporación Peruana de Productos Químicos, Inversiones Nacionales de Turismo, Melón (Chile), Minsur, Compañía Minera Raura, Cumbres Andinas, Rimac Seguros y Reaseguros y Tecnológica de Alimentos. También es Director del Instituto Peruano de Economía (IPE) e Inversiones Centenario. Es Director suplente en Inmobiliaria San Patricio (Chile) y Banco BBVA Perú. Es miembro del Consejo Directivo de Aporta, plataforma de impacto social de Breca, y de la Asociación por el Perú Es Hoy. Además es miembro del Comité Ejecutivo de Brein Hub.

MIGUEL ARAMBURU ÁLVAREZ-CALDERÓN, DIRECTOR

Director de Minsur desde septiembre de 2012, natural de Lima y nacido en 1963. Ingeniero industrial por la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuenta con un MBA del Graduate School of Business de Stanford University. Trabajó 15 años en Hochschild Mining PLC, hasta marzo de 2010, siendo su más reciente cargo el de Gerente General. Es Director de las empresas: Sierra Metals Inc., Stracon S.A.C., Instituciones Toulouse Lautrec De Educación Superior S.A.C., Universidad de Ciencias y Artes de América Latina S.A.C. - UCAL S.A.C. y de Desarrollo Educativo S.A. Mantuvo la condición de Director Independiente de Minsur hasta setiembre de 2022.

PATRICIO DE SOLMINIHAĆ TAMPHER, DIRECTOR

Director de Minsur desde marzo de 2019 y presidente del Comité de Auditoría, Riesgo y Cumplimiento. Es natural de Chile, nacido en 1955. Ingeniero civil de industrias de la Pontificia Universidad Católica de Chile y MBA de la Universidad de Chicago. Entre 2015 y 2018, fue Gerente General de Sociedad Química y Minera de Chile S.A. y Subgerente General entre los años 2000 y 2014, empresa a la que ingresó en 1988. A la fecha, en Chile, se desempeña también como director de Vidrios Dellorto S.A., Viñedos Terranoble S.A. y Melón S.A. Subsidiaria de Minsur S.A. Mantuvo la condición de Director Independiente de Minsur hasta diciembre de 2021.



ANEXOS

7.5 GOBIERNO CORPORATIVO

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

MIGUEL ÁNGEL SALMÓN JACOBS, DIRECTOR SUPLENTE

Director suplente de Minsur desde marzo de 2013, natural de Lima y nacido en 1964. Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad de Lima. Es Consejero Legal y Secretario Corporativo de Breca, Director en Urbanova Inmobiliaria, Inmuebles Limatambo, Inversiones San Borja, Urbanizadora Jardín, Futura Consorcio Inmobiliario, Holding Vencedor e Inversiones Nacionales de Turismo. Además, es Director suplente en Inmobiliaria San Patricio (Chile), Banco BBVA Perú, Corporación Peruana de Productos Químicos, Minsur, Compañía Minera Raura, Cumbres Andinas, Rimac Seguros y Reaseguros y Tecnológica de Alimentos.

PEDRO JOSÉ MALO ROB, DIRECTOR SUPLENTE

Director suplente de Minsur desde el marzo de 2022, natural de Ecuador, nacido en 1972. Economista por la Universidad de Cuenca (Ecuador) y Máster in Finance por Brandeis University (EE.UU.). Es Director de Clínica Internacional y Director suplente de Urbanova Inmobiliaria, Inmuebles Limatambo, Inversiones San Borja, Urbanizadora Jardín, Futura Consorcio Inmobiliario, Holding Vencedor, Banco BBVA Perú, Corporación Peruana de Productos Químicos, Inversiones Nacionales de Turismo, Minsur, Compañía Minera Raura, Rimac Seguros y Reaseguros y Tecnológica de Alimentos. Es miembro del Comité Ejecutivo de Bodegas Viñas de Oro y Administración de Empresas.

DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO

(GRI 2-10)

La sociedad será administrada por el Directorio que se compondrá de un mínimo de tres (3) y un máximo de nueve (9) miembros elegidos por los representantes de acciones suscritas con derecho a voto. Los Directores son elegidos con representación de la minoría por voto acumulativo de la siguiente forma: Cada acción da derecho a tantos votos como Directores deban elegirse y cada votante puede acumular sus votos en favor de una sola persona o distribuirlos entre varias. Serán proclamados Directores quienes obtengan el mayor número de votos, siguiendo el orden de éstos. Si dos o más personas obtienen igual número de votos y no pueden todos formar parte del Directorio por no permitirlo el número de Directores fijados en el Estatuto, se decidirá por sorteo cuál o cuáles de ellos deben ser los Directores. El mismo procedimiento será utilizado para la elección de Directores suplentes. No serán aplicables las disposiciones de este artículo, cuando los Directores sean elegidos por unanimidad.



ANEXOS

7.6 CUMPLIMIENTO REGULATORIO

(GRI 2-27)

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

Asegurar el cumplimiento regulatorio es un compromiso de toda la organización. Contamos con matrices de requisitos legales que están integradas a nuestros sistemas de gestión. Ellas se actualizan periódicamente para incluir posibles cambios o nuevas exigencias regulatorias. Además, en el 2022, Minsur implementó un nuevo sistema denominado “George”, que agiliza nuestros procesos de revisión y monitoreo. Esta herramienta nos permite identificar la nueva normativa aplicable, tener visibilidad de todos los permisos y obligaciones, así como realizar un seguimiento continuo del grado de cumplimiento de cada unidad.

Como parte de los mecanismos de supervisión contamos con el Procedimiento Corporativo de Revisión de cumplimiento Legal y Regulatorio, el cual contempla visitas anuales de evaluación en las operaciones. A partir de los hallazgos, se ejecutan “planes de excelencia operacional” que son reportados de forma mensual a la alta gerencia.

TABLA 36: CASOS DE INCUMPLIMIENTO REGULATORIO AMBIENTAL O SOCIAL - GENERADOS EN 2022

INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y/O NORMATIVA APLICABLE	AMBIENTAL / ³				SOCIAL / ⁴				TOTAL
	MINSUR	MARCOBRE	TABOCA	CUMBRES DEL SUR	MINSUR	MARCOBRE	TABOCA	CUMBRES DEL SUR	
Número total de incumplimientos de obligaciones regulatorias	0	0	0	0	1	1	0	0	2
Número de casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias / ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Valor monetario total de las multas significativas (USD)/ ²	0	0	0	0	15,230	12,000	0	0	27,230

- Las sanciones no monetarias pueden incluir restricciones impuestas por gobiernos, regulaciones autoridades u organismos públicos sobre las actividades u operaciones de la organización, como el retiro de licencias comerciales o licencias para operar en industrias altamente reguladas.
- Se reportan aquellas multas o sanciones con un costo individual superior a USD10,000 dólares americanos
- En el 2022, no se registraron multas o sanciones relacionadas con el incumplimiento de normas laborales, de seguridad o salud. Si se han tenido requerimientos de información producto de órdenes de inspección de las autoridades competentes, los cuales han sido atendidos oportunamente.
- A partir del año 2022 este cuadro sí incluye asuntos vinculados a OSINERGMIN y DICAPI.
- La información reportada corresponde a procedimientos sancionadores generados durante 2022. Además, al 2022, existen 5 ACAs en proceso de resolución, que fueron generados en años anteriores. Los mismos que corresponden 4 a Minsur y 1 a Cumbres del Sur.



ANEXOS

7.6 CUMPLIMIENTO REGULATORIO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 37: CASOS DE INCUMPLIMIENTO REGULATORIO AMBIENTAL O SOCIAL (CERRADOS EN EL 2022)

INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y/O NORMATIVA APLICABLE	AMBIENTAL				SOCIAL				TOTAL
	MINSUR	MARCOBRE	TABOCA	CUMBRES DEL SUR	MINSUR	MARCOBRE	TABOCA	CUMBRES DEL SUR	
Número total de incumplimientos de obligaciones regulatorias	1	0	1	0	1	0	0	0	3
Cantidad de multas penalidades relacionadas (USD)	1	0	1	0	1	0	0	0	3
Responsabilidad ambiental acumulada a fin de año (USD)	15,468	0	19,746	0	22,000	0	0	0	57,214

1. Las sanciones no monetarias pueden incluir restricciones impuestas por gobiernos, regulaciones autoridades u organismos públicos sobre las actividades u operaciones de la organización, como el retiro de licencias comerciales o licencias para operar en industrias altamente reguladas.
2. Se reportan aquellas multas o sanciones con un costo individual superior a USD 10,000 dólares americanos
3. San Rafael contaba con un Procedimiento Administrativo Sancionador - PAS que culminó en el año 2022. Como consecuencia de dicho PAS se pagó una multa aproximada de USD 15,468.
4. Taboca contó con una infracción del IPAAM (Instituto de Protección Ambiental del Amazonas) que finalizó en 2022. Esta infracción estuvo relacionada con el inadecuado funcionamiento del patio de chatarra en Pitinga y como consecuencia se pagó una multa por USD 19,746.
5. San Rafael contaba con un Procedimiento Administrativo Sancionador - PAS que culminó en el año 2022. Como consecuencia de dicho PAS se pagó una multa aproximada de USD 22,000.



ANEXOS

7.7 VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

A. VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

A partir de estos resultados financieros, en el 2022 se logró generar un valor económico por USD 2,288.1 millones, de los cuales un 70% fue distribuido entre los grupos de interés con los que interactuamos, incluyendo a nuestros trabajadores a través del pago de planillas y beneficios sociales, a nuestros proveedores a través de la compra de bienes y servicios que nos permitieron operar, a nuestros accionistas a través del pago de dividendos, a las comunidades que nos acogen a través de las inversiones sociales y al Estado a través del pago de impuestos.

(GRI 201-1)

TABLA 38: VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (MILLONES USD)

	2021	2022
Valor económico generado	2,010.0	2,288.1
Ventas netas	2,005.1	2,275.0
Ingresos obtenidos de inversiones financieras	1.0	16.1
Venta de activo fijo*	3.9	-2.9
Valor económico distribuido	-1,552.6	-1,606.8
Costos operacionales	-433.4	-624.1
Salarios y beneficios de empleados	-201.7	-261.3
Pagos a proveedores de capital	-600.2	-352.8
Pagos al gobierno**	-307.5	-355.7
Impuesto a las ganancias (Corriente)	-173.8	-246.7
Regalías e Impuesto Especial a la Minería (Corriente)	-126.5	-95.2
Otros impuestos y aportes	-7.2	-13.7
Inversiones/donaciones a la comunidad***	-9.7	-12.9
Valor económico retenido	463.8	681.2

Notas:

* Se realizó un ajuste en el Valor Económico Generado 2021 y 2022 para incluir los ingresos por la venta de activos fijos y también el costo neto de enajenación de propiedad, planta y equipos.

** En los importes correspondientes a la categoría "pagos al gobierno" del cuadro de Valor Económico Distribuido se ha excluido de los cálculos el impuesto a la renta diferido.

*** A efectos de reflejar con mayor precisión las "inversiones/donaciones en la comunidad" se ha realizado un cambio metodológico con respecto al 2021. Hasta el año pasado esta partida sólo incluía aquello registrado como donación en los estados financieros, a partir de este año, se ha realizado una conciliación para incluir otras cuentas asociadas a la ejecución de proyectos de inversión social. Este ajuste se registró tanto para el 2022 como para el 2021 para no afectar la comparabilidad.

TABLA 39: PAGO DE IMPUESTOS POR JURISDICCIÓN (USD)

(EN USD)	PERÚ		BRASIL
	MINSUR	MARCOBRE	TABOCA
Ingresos	620,367,000	1,089,654,876	264,375,405
Porcentaje de ingresos del total	31.2%	55.5%	13.3%
Utilidades antes de impuestos	623,433,000	591,025,352	55,611,950
Impuesto sobre la renta devengado (año en curso)	126,867,920	116,625,310	3,180,729
Impuesto sobre la renta pagado	127,049,021	118,192,516	7,450,194

B. PAGOS DE IMPUESTOS POR JURISDICCIÓN 2022

Según la legislación tributaria peruana, se debe declarar y pagar los impuestos por Compañía. A continuación, presentamos los principales pagos realizados al Estado a través de tributos y otras fuentes de gasto, tanto para Minsur, como para Marcobre en Perú y de Taboca en Brasil.



ANEXOS

7.7 VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

C. OTROS PAGOS AL ESTADO EN EL 2022

TABLA 40: OTROS PAGOS REALIZADOS AL ESTADO (USD)

ITEM	MINSUR (PERÚ)	MARCOBRE (PERÚ)	TABOCA (BRASIL)
Impuesto a la Renta	127,049,021	118,192,516	7,450,194
Regalía Minera	16,477,991	38,065,650	N/A
Impuesto Especial a la Minería	14,393,140	31,296,204	2,855,571
OEFA – Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	917,572	1,090,580	N/A
OSINERGMIN – Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Mina	1,284,600	1,526,824	N/A
ESSALUD – Seguro Social de Salud	4,543,604	2,848,269	N/A
Impuesto Predial	156,526	-	138,797
Impuesto Vehicular	9,962	27,487	107,228
Impuestos aplicables solo en Brasil:	-	-	7,595,907
IVA – Impuesto al Valor Agregado			
ICMS – Impuesto sobre circulación de mercaderías y servicios de transporte			
Total	164,832,416	193,047,529	18,147,697



ANEXOS

7.7 VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

D. PAGOS A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS 2022

TABLA 41

INDICADOR	2019	2020	2021	2022
Lobby, representación de interés o similar.	0	0	0	0
Candidatos/ organizaciones/ campañas políticas nacionales, regionales o locales	0	0	0	0
Asociaciones comerciales y otros grupos exentos de impuestos (por ejemplo think tanks, gremios)*	541,012	616,592	500,426	626,409
Otros (gastos relacionados con propuestas de ley o referéndums)	0	0	0	0
Contribuciones totales y otros gastos (USD)	541,012	616,592	500,426	626,409
Cobertura de la información	100%	100%	100%	100%

*Incluye Minsur, Marcobre y Taboca

TABLA 42

E. DETALLE DE PAGOS A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS 2022

PAGOS USD	2021	2022
Sindicato Nacional de la Industria de extracción del Estado - Brasil	5,490	-
Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía - Perú	103,801	186,498
Consejo Internacional de Minería y Metales - ICMM (Internacional)	166,135	186,757
Asociación Internacional del Estaño - ITA (Internacional)	225,000	253,154
Responsible Business Alliance (Internacional)	-	15,720
Total	500,426	626,409



ANEXOS

7.8 COMPROMISOS EITI

(GRI 2-2)

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

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

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

	EXPECTATIVA EITI	CRITERIOS		CUMPLIMIENTO
Expectativa 1	Declarar públicamente el respaldo al EITI y al objetivo de la Asociación EITI de hacer que los Principios EITI y el Estándar EITI sean el estándar reconocido internacionalmente para la transparencia en los sectores petrolero, gasífero y minero.	¿La empresa publica una declaración de apoyo al EITI y al objetivo de la Asociación EITI?	Si	Contamos con un compromiso público de apoyo al EITI en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021 y 2022.
Expectativa 2	Realizar divulgaciones exhaustivas de acuerdo con el Estándar EITI en todos los países implementadores del EITI donde operan la empresa o sus filiales controladas. Cuando no se divulgue en otros informes empresariales, divulgar públicamente una lista de las filiales controladas que operan en los sectores del petróleo, el gas o la minería en los países implementadores del EITI	¿La empresa realiza divulgaciones de conformidad con el Estándar EITI en o en relación con los países implementadores del EITI donde opera la empresa o sus subsidiarias controladas?	Si	Sí, la empresa es pública y cotiza en la Bolsa de Valores de Lima. En este contexto, identifica claramente a sus empresas subsidiarias y reporta públicamente, a través de sus estados financieros (individuales y consolidados), así como de su Reporte Corporativo de Sostenibilidad. <ul style="list-style-type: none"> • Grupo económico y subsidiarias • Memoria Anual Minsur 2022
		¿La empresa publica una lista de subsidiarias controladas? El enlace a la lista debe estar documentado.	Si	Ver información en la sección 1.1. Una minera peruana que busca mejorar la vida de las personas y 2.2 Nuestras operaciones y proyectos del presente documento. <ul style="list-style-type: none"> • Grupo económico y subsidiarias



- CARTA DEL CEO
- PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022
- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS**

ANEXOS

7.8 COMPROMISOS EITI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

	EXPECTATIVA EITI	CRITERIOS	CUMPLIMIENTO	
Expectativa 3	Divulgar públicamente los impuestos y los pagos a los gobiernos a nivel de proyecto, en cumplimiento con el Estándar EITI, en todos los países que no implementan el EITI y donde opera la empresa, excepto en los casos en que la divulgación no sea factible. Cuando no sea factible, deberán explicarse públicamente los obstáculos legales o prácticos específicos de cada país que impiden la divulgación	¿La empresa hace divulgaciones en países que no implementan el EITI donde la empresa opera en los sectores de petróleo, gas y minería?	Si	Sí, en el anexo 7.7 publicamos los pagos al Estado desagregados por empresa subsidiaria y país. Ello incluye Brasil, que no es un país implementador del EITI. Además, en el Perú participamos de los informes Nacionales de Transparencia en las Industrias Extractivas, a través del Ministerio de Energía y Minas.
		¿Las divulgaciones están desagregadas por proyecto?	No	Nuestra contabilidad y reportes financieros se realizan a nivel empresa, de acuerdo con el marco legal aplicable. Dado que nuestra contabilidad está centralizada y tenemos líneas de negocio integradas verticalmente, no es factible realizar divulgaciones a nivel proyecto o site minero.
Expectativa 4	En el caso de las empresas que compran petróleo, gas y/o recursos minerales al Estado en los países implementadores del EITI, divulgar los volúmenes recibidos y los pagos efectuados conforme a lo dispuesto en el Estándar EITI y las directrices sobre la presentación de informes del EITI para las empresas que compran petróleo, gas y minerales a los gobiernos, excepto en los casos en que la divulgación no sea factible.	¿La empresa compra petróleo, gas y/o recursos minerales del estado en los países implementadores del EITI?	NA	No aplica. No realizamos este tipo de compras al Estado.
		¿La empresa realiza divulgaciones de conformidad con el Estándar EITI/ directrices para la presentación de informes?	NA	
Expectativa 5	En consonancia con el Estándar EITI, divulgar públicamente estados financieros auditados o, en caso de no estar disponibles, las principales partidas financieras (es decir, el balance general, el estado de resultados, el flujo de caja)	¿La empresa divulga sus estados financieros auditados?	Si	<ul style="list-style-type: none"> • Estados Financieros Consolidados • Estados Financieros Individuales



ANEXOS

7.8 COMPROMISOS EITI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

	EXPECTATIVA EITI	CRITERIOS		CUMPLIMIENTO
Expectativa 6	Declarar públicamente el apoyo a la transparencia de los beneficiarios reales y divulgar públicamente los beneficiarios reales en consonancia con el Estándar EITI, reconociendo que las empresas cotizadas en bolsa divulgarán el nombre de las bolsas, incluirán enlaces a los expedientes de la bolsa donde cotizan y harán lo que exijan las regulaciones aplicables y los requisitos de cotización.	¿La empresa publica una declaración de apoyo?	Si	Ver anexo 7.8 del presente documento. Ver Grupo económico
		¿La empresa divulga a los beneficiarios reales, ya sea directamente o de acuerdo con las normas de la bolsa de valores y los requisitos de cotización?	Si	Minsur S.A. cotiza en la bolsa de valores de Lima (BVL) y tiene información sobre sus empresas subsidiarias y accionistas en la página web de la Superintendencia del Mercado de Valores: Ver Grupo económico
Expectativa 7	Llevar a cabo procesos rigurosos de diligencia debida y publicar una política anticorrupción que establezca cómo la empresa gestiona el riesgo de corrupción, lo que incluye cómo la empresa recopila y toma medidas basadas en el riesgo para utilizar los datos de beneficiarios reales relativos a los socios de empresas conjuntas, contratistas y proveedores en sus procesos	¿La empresa publica una política anticorrupción acorde con las expectativas?	Si	Ver capítulo de Ética y cumplimiento del presente documento. Contamos con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) dentro del cual se ubica el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS). Como parte de este sistema, contamos con una Política Anticorrupción y Antisoborno y con procesos y controles proporcionales al riesgo de corrupción, lavado de activos y otros delitos.
Expectativa 8	Declarar públicamente y publicar el apoyo a los esfuerzos de los gobiernos por divulgar públicamente los contratos y las licencias que rigen la exploración y explotación de petróleo, gas y minerales en consonancia con el Estándar EITI, y contribuir a la divulgación pública de los contratos y las licencias en los países implementadores del EITI de acuerdo con procedimientos gubernamentales	¿La empresa publica una declaración de apoyo a los esfuerzos de los gobiernos para divulgar públicamente los contratos y las licencias que rigen la exploración y explotación de petróleo, gas y minerales?	NA	No aplica. Según la Ley General de Minería del Perú, las actividades mineras no se basan en contratos, sino en los derechos de concesión que son públicos. Ver página web del Ingemmet: Consulta al Sistema de Derechos Mineros y Catastro (SIDEMCAT)
		¿Contribuye la empresa a la divulgación pública de contratos y licencias en los países implementadores del EITI de conformidad con los procedimientos gubernamentales?	Si	La información de concesiones mineras, pagos por vigencia y penalidad se encuentra en la página web del Ingemmet: Consulta al Sistema de Derechos Mineros y Catastro (SIDEMCAT)
Expectativa 9	Publicar un compromiso y/o una política sobre la diversidad de género en los sectores del petróleo, el gas o la minería y apoyar la presentación de informes por parte de los países implementadores del EITI en virtud del Estándar EITI, divulgando el empleo en los sectores desglosado por género	¿La empresa publica un compromiso/política sobre diversidad de género?	Si	Minsur expresa sus compromisos en esta materia a través de Su Política Corporativa de Diversidad e Inclusión y el Código de Ética y Conducta .
		¿La empresa divulga datos de empleo desagregados por género?	Si	Minsur S.A divulga los datos de empleo desagregados por género, región y edad. El detalle es provisto en la sección de Gestión del talento y en el anexo Indicadores complementarios Gestión del Talento Además, como parte de su estrategia de sostenibilidad tiene objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo en materia de equidad de género.



ANEXOS

7.9 ANÁLISIS DE RIESGOS EMERGENTES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

Como parte de los avances en nuestra gestión de riesgos, en el 2022 elaboramos lineamientos específicos para identificar y gestionar riesgos emergentes, entendiendo como tal, asuntos recientemente identificados, que podrían tener un impacto a largo plazo en la empresa o modelo de negocio. A continuación, explicamos algunos de los asuntos emergentes identificados, los potenciales impactos y medidas de mitigación.

TABLA 43

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CATEGORÍA DE RIESGO	IMPACTO POTENCIAL PARA EL NEGOCIO	MEDIDAS DE MITIGACIÓN IMPLEMENTADAS
Fallas en la capacidad de adaptación de algunas unidades mineras frente a los riesgos físicos asociados al cambio climático.	Medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> Afectación de activos Paralizaciones de las operaciones Interrupción de cadena de suministro Afectación de las comunidades (cultivos, viviendas, caminos, etc) 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgos físicos y análisis modo de fallas para las infraestructuras críticas frente a escenarios de variaciones en parámetros meteorológicos y lluvias en UM San Rafael. Elaboración de estudio técnico para evaluar las proyecciones de precipitación y temperatura -con base en los modelos climáticos globales considerados en el Sexto Informe de Evaluación del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático- y su posible impacto en los planes de cierre de la UM Pucamarca. Hoja de ruta de emisiones netas cero al 2050 elaborada
Retrasos en los planes de mitigación, que no nos permitan lograr los compromisos de emisiones netas cero en los plazos previstos.	Medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de competitividad Pérdida de clientes Incremento de costos por impuestos al carbón y otras medidas regulatorias. 	<ul style="list-style-type: none"> Hoja de ruta de emisiones netas cero al 2050, elaborada en el 2022 Diagnóstico e identificación del potencial de energías renovables a nivel de unidades Requerimiento de fuentes renovables en futuros contratos de suministro eléctrico a través de terceros. Estrategia de sostenibilidad al 2030
Incremento de polarización social e inestabilidad política en el Perú	Geopolítico Social	<ul style="list-style-type: none"> Interrupción de operaciones Afectación de activos por violencia Interrupción de cadena de suministro Posible pérdida de clientes 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de los Comités de Riesgos de la organización Nuevo enfoque de relacionamiento y diálogo con comunidades y otros grupos de interés. Convenios Marco con Antauta y Ajoyani suscritos
Incremento de ciberataques que vulneran la seguridad de la información o los sistemas operativos de nuestras unidades	Económico, Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de activos de información Daño reputacional a la empresa Interrupción de operaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de gestión de Seguridad de la Información y Alineación a la ISO27001 Identificación de activos críticos Auditorias Capacitaciones a los usuarios
Desastres naturales y climas extremos (lluvias intensas, altas temperaturas, neblina, deslizamientos de tierra, fenómeno del niño)	Medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> Afectación de activos Interrupción de vías y suministros Afectación de trabajadores y comunidades (cultivos, viviendas, caminos, etc) 	<ul style="list-style-type: none"> Planes de continuidad del negocio Fortalecimiento de los Comités de Riesgos de la organización Planes de emergencia y simulacros periódicos.



ANEXOS

7.10 GESTIÓN COMERCIAL

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS

(GRI 2-6)

Durante el ejercicio 2022, la crisis logística naviera se mantuvo, presentando picos de desafío a lo largo del año. Las olas Covid-19 sumadas a la crisis Ucrania-Rusia generaron retrasos en la operatividad logística, tales como omisiones de recalada en puertos rusos, arribos a puerto de embarque con omisiones de carga o cancelaciones de recaladas; incremento de precios en el petróleo y congestión en los principales puertos marítimos. Todo ello extendió los tiempos de tránsito creando un periodo muy retardador en términos de performance y costos.

Durante el año se retomó el proceso de ventas a través de almacenes en el exterior (Stock abroad), con la finalidad de tener disponibilidad de material fuera del país. Se seleccionó almacenes estratégicos en USA (Baltimore) y Europa (Rotterdam), para generar flexibilidad y mayor diversificación de suministro a los clientes, a través de un proceso logístico ágil, con opciones de cobranza anticipada, promoviendo opciones de venta spot y/o fortaleciendo lazos comerciales.

El precio del estaño inició el año con tendencia alcista; sin embargo, la cotización se corrigió en el transcurso del año, teniendo efecto en la variación de los gastos y cuentas por cobrar versus el presupuesto. Hacia finales de año el precio inició un repunte, dejando la expectativa de incrementar los saldos por cobrar en las notas de ajuste.

En cuanto a los premios¹⁴, éstos experimentaron una corrección en el mercado, durante el 2022. Esta tendencia global de menores premios originó algunas renegociaciones de contrato y/o nuevas ventas al spot, que no solo tuvieron premio 0 sino también descuento en el precio LME. Los efectos de estas negociaciones con menores premios se reflejan en el netback final del 2022, obteniendo un indicador comercial menor al pronosticado.

En cuanto al oro, se mantuvieron las restricciones logísticas, que poco a poco fueron mejorando. Los precios, tuvieron alta volatilidad en el año, registrando un pico de 2,023 USD/oz y un mínimo de 1,625 USD/oz (1,800 USD/oz en promedio anual). Los principales motivos de la volatilidad fueron el incremento de la inflación mundial, la crisis política por la guerra entre Rusia y Ucrania y las políticas adoptadas por la FED para combatirlas.

En cuanto a los concentrados de cobre, nuestros principales retos han sido colocar más material al mercado spot que lo planificado. Adicional a ello la guerra con Ucrania impactó el programa de ventas a inicios de año postergando 20K TMH a Bulgaria ya que la principal ruta de acceso era vía el mar negro. Un punto importante que seguimos trabajando es lograr obtener predictibilidad en las cantidades y calidades, esto es normal en la etapa de ramping up.

Se han logrado implementar modelos que permiten monitorear y pronosticar mejor estas variables y queda pendiente controlar humedades ya que de lo contrario impacta en el tiempo de la condición del material retrasando las fechas de embarque.

Con respecto a los cátodos de cobre, nos hemos enfocado en desarrollar la cartera con end users tanto en el mercado nacional como el exterior. Hemos logrado sobre la base de prospección, realizar lotes de prueba con diversos jugadores de la industria de alambrón. En el caso de Perú, logramos realizar negocios con 4 clientes y con Brasil logramos colocar ventas a 1 cliente. Nuestro objetivo es buscar tener una cartera con mayor presencia de end users para el 2023, siguiendo la estrategia del estaño. Como principales retos hemos logrado controlar temas relacionados a sulfatación de los cátodos, así como identificar y separar las mejores calidades para nuestros clientes premium. Para el 2023 tenemos el gran reto de lograr la certificación de los cátodos en el London Metal Exchange (LME) el cual es un standard mundial que garantiza que nuestros cátodos cumplen con todos los estándares de las empresas top.

Respecto del precio, se marcó por un año bastante volátil mes a mes. Teniendo un pico de 10,730 USD/TM y un mínimo de 7,000 USD/TM, presentando un

promedio anual de 8,797 USD/oz. Los principales motivos de la volatilidad han sido el sobre calentamiento de las economías a inicios de año que empujaron el precio del cobre a niveles históricos. A partir de la mitad del año se evidenció una caída debido al pesimismo global, que preveía una recesión para el 2023.

En referencia a las ferroligas, en el 2022 el mercado de niobio y tántalo mostraron un consumo estable en las principales regiones que Taboca atiende en este segmento: China y Europa. Se consolidó la relación comercial con clientes críticos en la industria del tántalo, logrando consolidar contratos a largo plazo. Sin embargo, fue constante la búsqueda de nuevos clientes y regiones a donde colocar de forma competitiva los productos, esto nos permitió cumplir con el objetivo de ventas del año. Para el año 2023 se mantiene el enfoque en consolidar la participación de mercado para responder a la recuperación del consumo y fortalecer el servicio (high customer service level) para nuestros principales clientes.

14 En la fórmula del precio se considera el precio del LME más un premio/prima. Este último es una de las condiciones que se revisa con los clientes durante las negociaciones de los contratos, se aplica para cubrir gastos por calidades y formato, entrega, condición de pago. En este sentido, es el elemento que "mide" la gestión comercial.



ANEXOS

7.10 GESTIÓN COMERCIAL

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 44: PRINCIPALES MERCADOS ATENDIDOS

MINERAL	PRINCIPALES PAÍSES DESTINO	SECTORES ATENDIDOS	PRINCIPALES TIPOS DE CLIENTES
Estaño	América del Norte, Europa, Asia, América del Sur	Químico, hojalatas, soldadura, aleaciones, cápsulas, baterías	Productores de distintos materiales y traders
Niobio y Tántalo	China y Europa	Químicos y acero	Productores de distintos materiales y traders
Oro	Canadá	Refinerías	Refinerías
Cobre	Concentrados: Alemania, Bulgaria, Corea del Sur y China Cátodos: China, Brasil y Perú	Industria de fundición, metal transformación	Fundiciones, metal transformadores y traders



ANEXOS

7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 45: INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES TRABAJADORES Y CONTRATISTAS (NÚMERO) (GRI 403-9)

INDICADORES CONSOLIDADO (*)	2022		2021		2020		2019	
	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS
Número de Fatalidades Registrables (TRF)	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (accidentes incapacitantes) - (LTI)	3	7	3	14	5	9	3	7
Total de lesiones registrables (TRI)	13	29	14	28	21	31	17	34
Número de días perdidos	492	1,091	279	769	465	933	352	ND

*Incluye lima, exploraciones, Minsur, Marcobre, Taboca y Cumbres del sur.

TABLA 46: INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES Y CONTRATISTAS (TASA POR CADA MILLÓN DE HORAS TRABAJADAS) (GRI 403-9)

INDICADORES CONSOLIDADO (*)	2022		2021		2020		2019	
	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (accidentes incapacitantes) - (LTIFR)	0.31	0.30	0.35	0.72	0.73	0.50	0.42	0.29
Tasa de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	1.36	1.24	1.63	1.45	3.05	1.73	2.37	1.38
Índice de severidad (SR)	51.44	46.55	32.56	39.74	67.45	52.21	49.15	ND
Total de horas trabajadas	9,565,470	23,438,371	8,567,605	19,352,699	6,893,588	17,870,890	7,161,776	24,553,444

*Incluye lima, exploraciones, Minsur, Marcobre, Taboca y Cumbres del sur.



ANEXOS

7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 47: TABLA PRINCIPALES INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES (TRABAJADORES Y CONTRATISTAS) POR EMPRESA: (GRI 403-9)

MINSUR (TOTAL)	2022	2021	2020	2019	2018
Accidentes Fatales	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Accidentes incapacitantes	5.00	7.00	9.00	2.00	5.00
Lesiones registrables	20.00	24.00	18.00	21.00	17.00
IFLR	1.37	1.68	2.10	2.30	1.98
Horas - Hombre Trabajadas	14,678,561.00	14,302,424.00	8,591,689.00	9,147,314.00	8,569,104.00

MARCOBRE - TOTAL	2022	2021	2020	2019	2018
Accidentes Fatales	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Accidentes incapacitantes	5.00	8.00	2.00	5.00	2.00
Lesiones registrables	15.00	15.00	12.00	15.00	3.00
IFLR	1.36	1.97	1.06	1.04	0.80
Horas - Hombre Trabajadas	11,016,103.00	7,615,209.00	11,322,160.00	14,391,174.00	3,727,140.00

TABOCA - TOTAL	2022	2021	2020	2019	2018
Accidentes Fatales	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Accidentes incapacitantes	0.00	1.00	3.00	3.00	2.00
Lesiones registrables	6.00	2.00	22.00	15.00	13.00
IFLR	0.87	0.36	4.67	2.86	2.71
Horas - Hombre Trabajadas	6,885,904.00	5,555,557.00	4,709,067.00	5,244,186.00	4,788,663.00



ANEXOS

7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

CUMBRES DEL SUR - TOTAL	2022	2021	2020	2019	2018
Accidentes Fatales	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Accidentes incapacitantes	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
Lesiones registrables	1.00	1.00	0.00	0.00	0.00
IFLR	2.36	2.24	0.00	0.00	0.00
Horas - Hombre Trabajadas	423,273.00	447,113.00	141,563.00	235,974.00	252,293.00

TABLA 48: ENFERMEDADES OCUPACIONALES (GRI 403-10)

INDICADOR	2022		2021		2020		2019	
	COLABORADORES	CONTRATISTAS	COLABORADORES	CONTRATISTAS	COLABORADORES	CONTRATISTAS	COLABORADORES	CONTRATISTAS
Fallecimiento por enfermedades ocupacionales	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de enfermedades ocupacionales	0	0	0	0	0	0	0	0

La identificación del peligro se realiza en los IPERC de cada unidad minera, luego el ingeniero de higiene ocupacional evalúa cada situación mediante monitoreos (Plan de monitoreo) para determinar el nivel de riesgo para cada agente. No se registraron dolencias y enfermedades ocupacionales durante el 2022.



ANEXOS

7.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 49: CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD (GRI 403-5)

PRINCIPALES CURSOS DE SEGURIDAD Y SALUD DICTADOS EN EL 2022

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

TABLA 50: FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD (GRI 403-4)

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de acuerdo con las disposiciones legales y reglamento específico. Su conformación es paritaria y las decisiones son colegiadas y definidas a través de votos individuales por los miembros. En caso de empate el presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene el voto dirimente. En el 2022, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo realizaron las siguientes funciones:

- Revisión, actualización y aprobación del Plan de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19.
- Aprobación del Plan de Capacitación Anual de Seguridad y Salud.
- Aprobación del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional (PASSO).
- Revisión de la investigación de los accidentes y eventos de alto potencial ocurridos en la Unidad Minera.
- Revisión de los indicadores de desempeño de Seguridad y Salud.
- Seguimiento al proceso de vacunación de COVID-19.

TABLA 51: COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (GRI 403-8)

INDICADOR	COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	COBERTURA DEL SISTEMA DE SST SUJETO A AUDITORÍA INTERNA	COBERTURA DEL SISTEMA SST SUJETO A AUDITORÍA EXTERNA
Número de Empleados	4,247	Sí	Sí
% de Empleados	100%		
Número de Contratistas	10,063	Sí	Sí
% de Contratistas	100%		



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO¹⁵

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 52: NÚMERO DE TRABAJADORES POR CONTRATO LABORAL, REGIÓN Y SEXO (GRI 2-7)

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2022	TOTAL 2021
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO		MINA JUSTA		PITINGA	PIRAPORA	ALPHAVILLE		
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA		PUNO	MARCONA	LIMA	AMAZONAS	SAO PAULO		
Indefinido	Masculino	212	672	244	273	7	840	32	1,099	243	44	3,666	3,361
	Femenino	69	31	17	7	1	57	16	108	29	40	373	298
	Total	281	703	261	280	8	897	48	1,207	272	84	4,039	3,659
A plazo fijo	Masculino	10	71	23	18	0	34	3	0	0	0	157	282
	Femenino	6	7	2	3	0	4	2	0	0	0	22	48
	Total	16	78	24	21	0	37	4	0	0	0	179	330
Extranjeros	Masculino	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	13
Practicantes profesionales	Masculino	4	5	4	2	0	14	2	0	0	1	32	20
	Femenino	5	3	2	0	0	11	2	0	0	1	23	19
	Total	9	8	6	2	0	25	4	0	0	3	55	39
Practicantes preprofesionales	Masculino	2	0	0	0	0	0	1	27	4	0	33	23
	Femenino	2	0	0	0	0	0	1	22	4	0	29	20
	Total	3	0	0	0	0	0	2	49	9	0	62	43
Capacitación laboral juvenil	Masculino	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	Femenino	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0
	Total	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	0
TOTAL	Masculino	227	748	271	293	7	888	37	1,126	248	46	3,889	3,698
	Femenino	81	40	21	9	1	75	20	130	33	41	450	386
	Total	308	788	291	302	8	963	57	1,256	281	87	4,339	4,084

15. Todos los indicadores de número de colaboradores y contratistas corresponden al promedio de los trabajadores en enero y diciembre del 2022 e incluyen practicantes. Además, cabe señalar que Minsur no cuenta con empleados por horas no garantizadas (GRI 2-7) (GRI 2-8).



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 53. NÚMERO DE TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL, REGIÓN Y SEXO

	UNIDAD	MINSUR (PERÚ)		CUMBRES DEL SUR (PERÚ)		MARCOBRE (PERÚ)		TABOCA (BRASIL)		TOTAL 2022	
		FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO
Directores ejecutivos	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	0	2	0	0	0	0	1	3	1	5
	Mayor de 50	0	8	0	0	0	1	1	4	1	13
	Total	0	10	0	0	0	1	2	7	2	18
Gerentes	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	2	25	0	0	2	11	5	18	8	54
	Mayor de 50	0	22	0	0	1	12	1	2	2	35
	Total	2	47	0	0	2	23	6	21	9	90
Superintendentes, jefes y líderes	Menor de 30	1	1	0	0	0	1	1	4	2	6
	30-50	18	115	1	0	11	60	9	68	39	242
	Mayor de 50	1	31	0	1	0	20	1	9	2	60
	Total	19	146	1	1	11	80	11	80	42	307
Ingenieros y analistas	Menor de 30	28	38	0	0	11	25	17	14	55	76
	30-50	73	207	0	4	29	185	53	80	155	476
	Mayor de 50	6	17	0	2	2	19	4	11	12	48
	Total	106	261	0	6	41	229	74	106	221	601
Técnicos	Menor de 30	3	18	0	0	3	9	3	13	9	39
	30-50	5	179	0	0	3	151	8	103	16	433
	Mayor de 50	0	86	0	0	0	7	4	16	4	108
	Total	8	282	0	0	6	167	15	132	28	581
Obreros	Menor de 30	3	55	0	0	14	88	19	155	35	297
	30-50	3	462	0	0	4	288	43	734	49	1,484
	Mayor de 50	0	261	0	0	1	34	7	151	8	446
	Total	6	777	0	0	18	410	69	1,040	92	2,227
Practicantes	Menor de 30	11	15	0	0	16	17	28	32	54	64
	30-50	0	1	0	0	1	1	0	0	1	2
	Mayor de 50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	11	16	0	0	17	17	28	32	55	65
Total		151	1,538	1	7	94	925	205	1,419	450	3,889



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 54. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO LABORAL (GRI 2-7)

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2022	TOTAL 2021
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO		MINA JUSTA		PITINGA	PIRAPORA	ALPHAVILLE		
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA		PUNO	MARCONA	LIMA	AMAZONAS	SAO PAULO		
Tiempo completo	Masculino	226	748	271	293	7	888	37	1,099	243	46	3,856	3,655
	Femenino	80	40	21	9	1	75	19	108	29	41	421	347
	Total	305	788	291	302	8	963	55	1,207	272	87	4,277	4,002
Tiempo parcial	Masculino	2	0	0	0	0	0	1	27	4	0	33	43
	Femenino	2	0	0	0	0	0	1	22	4	0	29	39
	Total	3	0	0	0	0	0	2	49	9	0	62	82
TOTAL	Masculino	227	748	271	293	7	888	37	1,126	248	46	3,889	3,698
	Femenino	81	40	21	9	1	75	20	130	33	41	450	386
	Total	308	788	291	302	8	963	57	1,256	281	87	4,339	4,084



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 55. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2022	TOTAL 2021
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO		MINA JUSTA		PITINGA	PIRAPORA	ALPHAVILLE		
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA	PUNO	MARCONA	LIMA	AMAZONAS	SAO PAULO	SAO PAULO		
Masculino	Menor de 30	28	55	22	21	0	133	6	164	48	6	482	468
	30-50	156	459	210	166	4	669	26	803	172	33	2696	2,617
	Mayor de 50	44	234	39	106	3	87	5	159	27	7	711	613
	Total	227	748	271	293	7	888	37	1126	248	46	3889	3,698
Femenino	Menor de 30	21	13	10	3	0	37	6	41	15	11	155	125
	30-50	56	26	11	7	1	35	14	77	14	28	268	246
	Mayor de 50	5	2	1	0	0	3	1	12	4	2	27	15
	Total	81	40	21	9	1	75	20	130	33	41	450	386
Total	Menor de 30	49	67	32	24	0	170	12	205	63	17	637	593
	30-50	212	485	220	173	5	704	40	880	186	60	2964	2,863
	Mayor de 50	48	236	40	106	3	89	6	171	31	9	738	628
	Total	308	788	291	302	8	963	57	1256	281	87	4339	4,084



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 56. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD - JUNIOR MANAGEMENT

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2022
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO		MINA JUSTA		PITINGA	PIRAPORA	ALPHAVILLE	
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA		PUNO	MARCONA	LIMA	AMAZONAS	SAO PAULO	
Masculino	Menor de 30	1	0	0	0	0	1	0	2	1	0	5
	30-50	36	29	7	5	0	38	6	33	8	2	163
	Mayor de 50	6	8	4	1	0	10	2	4	1	1	36
	Total	43	37	11	6			8	40	10	3	156
Femenino	Menor de 30	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
	30-50	8	7	0	0	1	6	1	4	1	1	29
	Mayor de 50	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	Total	9	7	1	0	1	6	1	6	1	1	32
TOTAL	Menor de 30	2	0	0	0	0	1	0	3	1	0	7
	30-50	44	36	7	5	1	44	7	37	9	3	192
	Mayor de 50	6	8	4	1	0	10	2	5	1	1	38
	Total	51	44	11	6	1	55	9	46	11	4	237



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 57. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD – MIDDLE MANAGEMENT

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2022
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO		MINA JUSTA		PITINGA	PIRAPORA	ALPHAVILLE	
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA	PUNO	MARCONA	LIMA	AMAZONAS	SAO PAULO	SAO PAULO	
Masculino	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	30-50	21	7	6	5	0	14	3	17	4	6	81
	Mayor de 50	5	5	2	1	1	8	0	3	0	0	24
	Total	26	12	7	6	1	21	3	21	4	6	105
Femenino	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	3	1	0	0	0	2	2	1	1	1	10
	Mayor de 50	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Total	3	1	0	0	0	2	2	2	1	1	11
TOTAL	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	30-50	23	8	6	5	0	15	5	19	5	7	91
	Mayor de 50	5	5	2	1	1	8	0	4	0	0	25
	Total	28	13	7	6	1	23	5	23	5	7	117



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 58. NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD - TOP MANAGEMENT

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2022
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO		MINA JUSTA		PITINGA	PIRAPORA	ALPHAVILLE	
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA	PUNO	MARCONA	LIMA	AMAZONAS	SAO PAULO	SAO PAULO	
Masculino	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	23	3	2	0	0	9	3	14	2	5	58
	Mayor de 50	25	3	0	1	0	10	3	2	0	4	47
	Total	47	6	2	1	0	19	5	16	2	9	105
Femenino	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	1	1	0	1	0	1	1	2	0	4	9
	Mayor de 50	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3
	Total	1	1	0	1	0	1	1	3	0	5	11
TOTAL	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	23	3	2	1	0	9	4	16	2	8	67
	Mayor de 50	25	3	0	1	0	11	3	3	0	5	50
	Total	48	6	2	2	0	20	6	19	2	14	116



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 59. NÚMERO DE CONTRATISTAS POR SEXO, REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO LABORAL (GRI 2-8)

	UNIDAD	MINSUR				MARCOBRE	TABOCA			TOTAL 2022
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	ALPHAVILLE	
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA	MARCONA	AMAZONAS	SAO PAULO	SAO PAULO	
Tiempo completo	Masculino	6	3,222	495	233	2,718	1,239	141	6	8,060
	Femenino	8	366	29	35	321	154	19	0	932
	Total	14	3,588	524	268	3,039	1,393	160	6	8,992
Tiempo parcial	Masculino	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	Masculino	6	3,222	495	233	2,718	1,239	141	6	8,060
	Femenino	8	366	29	35	321	154	19	0	932
	Total	14	3,588	524	268	3,039	1,393	160	6	8,992

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



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

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

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2022
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO		MINA	MINA JUSTA	PITINGA	PIRAPORA	ALPHAVILLE	
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA		PUNO	MARCONA	LIMA	AMAZONAS	SAO PAULO	
Masculino	Menor de 30	16	25	7	9	0	34	4	109	25	3	232
	30-50	43	62	27	30	0	118	2	285	62	18	647
	Mayor de 50	6	6	2	0	0	4	0	17	2	0	37
	Total	65	93	36	39	0	156	6	411	89	21	916
Femenino	Menor de 30	13	6	6	2	0	23	5	42	10	7	114
	30-50	20	10	4	3	0	10	2	28	9	14	100
	Mayor de 50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	33	16	10	5	0	33	7	70	19	21	214
TOTAL	Menor de 30	29	31	13	11	0	57	9	151	35	10	346
	30-50	63	72	31	33	0	128	4	313	71	32	747
	Mayor de 50	6	6	2	0	0	4	0	17	2	0	37
	Total	98	109	46	44	0	189	13	481	108	42	1,130



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

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

	UNIDAD	MINSUR				CUMBRES DEL SUR	MARCOBRE		TABOCA			TOTAL 2022
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO		MINA JUSTA	MINA JUSTA	PITINGA	PIRAPORA	ALPHAVILLE	
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA		PUNO	MARCONA	LIMA	AMAZONAS	SAO PAULO	
Masculino	Candidato interno	27	40	18	16	0	75	3	147	47	6	379
	Candidato externo	38	53	18	23	0	81	3	264	42	15	537
	Total	65	93	36	39	0	156	6	411	89	21	916
Femenino	Candidato interno	14	7	5	2	0	16	3	13	2	4	66
	Candidato externo	19	9	5	3	0	17	4	57	17	17	148
	Total	33	16	10	5	0	33	7	70	19	21	214
TOTAL	Candidato interno	41	47	23	18	0	91	6	160	49	10	445
	Candidato externo	57	62	23	26	0	98	7	321	59	32	685
	Total	98	109	46	44	0	189	13	481	108	42	1130
	Cobertura interna 2022	42%	43%	50%	41%	NA	48%	46%	33%	45%	24%	42%



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

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

INDICADOR	UNIDAD	MINSUR										MARCOBRE		TABOCA						TOTAL 2022
		OFICINAS CORPORATIVAS		SAN RAFAEL PUNO		PUCAMARCA TACNA		PFR PISCO ICA		PFR PISCO ICA		MINA JUSTA MARCONA		PITINGA AMAZONAS		PFR PIRAPORA SAO PAULO		PFR PIRAPORA SAO PAULO		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
N° Rotación Voluntario	Menor de 30	2	2	0	2	1	2	0	0	0	0	2	4	20	23	0	0	1	0	59
	30-50	4	6	2	9	4	5	1	0	0	5	41	5	35	2	4	7	4	134	
	Mayor de 50	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	8	0	2	1	5	0	0	20	
	Total	6	8	2	13	5	8	1	0	0	8	53	25	60	3	9	8	4	213	
N° Rotación no voluntario	Menor de 30	3	5	4	5	2	2	0	4	0	17	29	0	4	0	4	1	0	80	
	30-50	2	9	4	17	2	20	2	14	0	5	30	3	37	2	10	2	2	161	
	Mayor de 50	1	1	1	10	1	0	0	3	0	1	11	2	19	1	6	0	1	58	
	Total	6	15	9	32	5	22	2	21	0	23	70	5	60	3	20	3	3	299	
Total rotación	Menor de 30	5	7	4	7	3	4	0	4	0	19	33	20	27	0	4	2	0	139	
	30-50	6	15	6	26	6	25	3	14	0	10	71	8	72	4	14	9	6	295	
	Mayor de 50	1	1	1	12	1	1	0	3	0	2	19	2	21	2	11	0	1	78	
	TOTAL	12	23	11	45	10	30	3	21	0	31	123	30	120	6	29	11	7	512	



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

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

INDICADOR	MINSUR										MARCOBRE		TABOCA						TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
	OFICINAS CORPORATIVAS		SAN RAFAEL PUNO		PUCAMARCA TACNA		PFR PISCO ICA		PFR PISCO ICA		MINA JUSTA MARCONA		PITINGA AMAZONAS		PFR PIRAPORA SAO PAULO		PFR PIRAPORA SAO PAULO					
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M				
Tasa de rotación Voluntaria	7.4%	3.5%	5.0%	1.7%	24.4%	3.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	8.5%	5.7%	19.2%	5.3%	9.0%	3.6%	19.5%	8.8%	4.9%	5%	4%	8%
Tasa total de Rotación	14.8%	10.1%	27.5%	6.0%	48.8%	11.1%	33.3%	7.2%	0.0%	0.0%	33.0%	13.3%	23.0%	10.7%	18.1%	11.7%	26.8%	15.4%	11.8%	11%	12%	17%
Rotación Total Menor de 30	6.2%	3.1%	10.0%	0.9%	14.6%	1.5%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	20.2%	3.6%	15.3%	2.4%	0.0%	1.6%	4.9%	0.0%	3.2%	ND	ND	ND
Rotación Total 30-50	7.4%	6.6%	15.0%	3.5%	29.3%	9.2%	33.3%	4.8%	0.0%	0.0%	10.6%	7.7%	6.1%	6.4%	12.0%	5.7%	22.0%	13.2%	6.8%	ND	ND	ND
Rotación Total mayor 50	1.2%	0.4%	2.5%	1.6%	4.9%	0.4%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	2.1%	2.1%	1.5%	1.9%	6.0%	4.4%	0.0%	2.2%	1.8%	ND	ND	ND



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 64. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (GRI 404-3)

	INDICADOR	MINSUR								MARCOBRE		TABOCA				TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
		OFICINAS CORPORATIVAS		SAN RAFAEL		PUCAMARCA		PFR PISCO		MINA JUSTA		PITINGA		PIRAPORA				
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
Directores ejecutivos	colaboradores evaluados	0	10	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	13	14	14
	HeadCount al momento de la evaluación	0	10	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	13	14	14
	% colaboradores evaluados	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%
Gerentes	colaboradores evaluados	1	37	0	6	0	2	1	1	2	19	5	21	0	2	97	91	82
	Headcount al momento de la evaluación	1	38	0	6	0	2	1	1	2	22	5	22	0	3	103	91	82
	% colaboradores evaluados	100%	97%	0%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	86%	100%	95%	0%	67%	94%	100%	100%
Superintendentes, jefes y líderes	colaboradores evaluados	12	75	7	49	0	18	0	12	10	76	9	66	3	12	349	339	263
	Headcount al momento de la evaluación	13	79	8	49	0	20	0	12	11	81	9	68	3	12	365	339	263
	% colaboradores evaluados	92%	95%	88%	100%	0%	90%	0%	100%	91%	94%	100%	97%	100%	100%	96%	100%	100%
Ingenieros y analistas	colaboradores evaluados	62	116	27	109	14	29	8	20	40	225	68	85	10	19	832	663	577
	Headcount al momento de la evaluación	72	120	27	114	14	29	8	22	44	241	71	92	10	21	885	667	581
	% colaboradores evaluados	86%	97%	100%	96%	100%	100%	100%	91%	91%	93%	96%	92%	100%	90%	94%	99%	99%
Técnicos	colaboradores evaluados	0	0	0	0	3	60	1	42	7	171	10	106	3	28	431	511	85
	Headcount al momento de la evaluación	0	2	4	182	3	60	1	42	7	183	11	108	3	28	634	843	477
	% colaboradores evaluados	-	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	93%	91%	98%	100%	100%	68%	61%	18%
Obreros	colaboradores evaluados	0	0	0	0	1	151	0	225	18	409	48	824	12	181	1,869	995	314
	Headcount al momento de la evaluación	0	0	2	415	1	163	0	225	19	414	51	881	13	187	2,371	1,919	1,909
	% colaboradores evaluados	-	-	0%	0%	100%	93%	-	100%	95%	99%	94%	94%	92%	97%	79%	52%	16%
TOTAL		87%	96%	83%	21%	100%	95%	100%	99%	93%	96%	95%	94%	97%	96%	82%	67%	40%



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 65. HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD 2022 (GRI 404-1)

CATEGORIA	UNIDAD	MINSUR								MARCOBRE		TABOCA				TOTAL 2022	TOTAL 2021		
		OFICINAS LIMA		SAN RAFAEL PUNO		PUCAMARCA TACNA		PFR PISCO ICA		MINA JUSTA MARCONA		PITINGA AMAZONAS		PFR PIRAPORA SAO PAULO					
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M				
Directores ejecutivos	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ND
	30-50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	64	0	2	0	0	0	0	66	ND
	>50	0	66	0	0	0	0	0	0	0	117	0	7	0	0	0	0	189	ND
	Total	0	66	0	0	0	0	0	0	0	181	0	9	0	0	0	0	255	237
Gerentes	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ND
	30-50	21	550	2	228	0	195	52	12	15	296	0	476	0	36	0	0	1,882	ND
	>50	0	592	0	233	0	0	0	51	0	191	0	26	0	0	0	0	1,092	ND
	Total	21	1,142	2	461	0	195	52	63	15	487	0	502	0	36	0	0	2,974	2,234
Superintendentes, jefes y líderes	<30	0	23	18	104	0	0	0	0	0	99	51	246	0	0	0	0	540	ND
	30-50	253	2,122	553	3,830	0	1,408	0	467	618	8,140	292	2,967	59	922	0	0	21,629	ND
	>50	0	441	0	1,489	179	543	0	101	0	1,389	43	266	0	33	0	0	4,483	ND
	Total	253	2,585	571	5,423	179	1,951	0	568	618	9,628	386	3,479	59	955	0	0	26,653	17,005
Ingenieros y analistas	<30	178	383	603	720	239	248	51	100	270	946	240	508	272	342	0	0	5,097	ND
	30-50	799	1,792	1,161	9,941	506	2,142	199	667	894	5,828	949	2,222	631	1,270	0	0	29,000	ND
	>50	50	140	35	241	0	450	0	244	14	421	52	215	23	178	0	0	2,061	ND
	Total	1,027	2,315	1,798	10,902	745	2,839	250	1,010	1,178	7,194	1,241	2,945	926	1,790	0	0	36,157	23,316
Técnicos	<30	0	0	114	844	151	213	0	23	182	612	41	624	95	337	0	0	3,236	ND
	30-50	0	7	132	6,424	89	3,855	60	876	142	10,027	521	5,187	119	2,517	0	0	29,955	ND
	>50	0	0	0	3,282	0	713	0	417	0	192	89	681	0	209	0	0	5,583	ND
	Total	0	7	246	10,550	240	4,781	60	1,316	324	10,831	651	6,492	214	3,063	0	0	38,774	28,363

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



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL

TABLA 66. HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD 2022 (GRI 404-1)

CATEGORIA	UNIDAD	MINSUR								MARCOBRE		TABOCA				TOTAL 2022	TOTAL 2021
		OFICINAS LIMA		SAN RAFAEL PUNO		PUCAMARCA TACNA		PFR PISCO ICA		MINA JUSTA MARCONA		PITINGA AMAZONAS		PFR PIRAPORA SAO PAULO			
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Obreros	<30	0	0	47	1,879	34	885	0	512	448	3,067	1,045	7,189	447	4,163	19,716	ND
	30-50	0	0	61	12,171	141	9,663	0	4,320	64	14,239	2,183	35,866	60	12,362	91,130	ND
	>50	0	0	0	5,846	0	1,834	0	2,069	40	1,669	33	6,276	0	1,271	19,037	ND
	Total	0	0	108	19,896	175	12,382	0	6,901	551	18,975	3,261	49,331	507	17,796	129,883	75,695
Practicantes	<30	112	156	169	359	184	254	0	143	250	572	0	0	95	79	2,372	
	30-50	0	0	0	56	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56	ND
	>50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ND
	Total	112	156	169	415	184	254	0	143	250	572	0	0	95	79	2,428	ND
Total		1,412	6,269	2,894	47,647	1,522	22,401	362	10,000	2,935	47,866	5,539	62,758	1,801	23,719	237,122	146,850

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

TABLA 67. PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR CATEGORÍA LABORAL 2022 (GRI 404-1)

CATEGORÍA LABORAL	PROMEDIO DE HORAS
Directores ejecutivos	14.2
Gerentes	30.3
Superintendentes, jefes y líderes	50.8
Ingenieros y analistas	42.2
Técnicos	57.2
Obreros	51.4
Practicantes	21.5

TABLA 68. PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR GÉNERO 2022 (GRI 404-1)

GÉNERO	PROMEDIO DE HORAS POR PERSONA
Femenino	29.5
Masculino	51.8

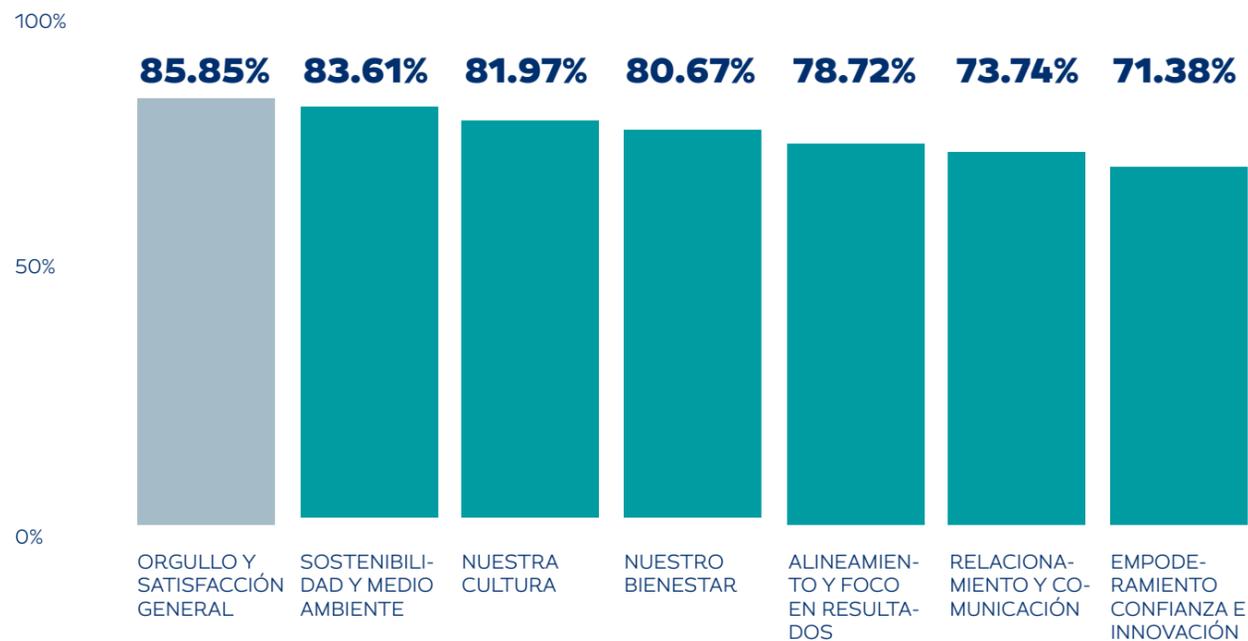


ANEXOS

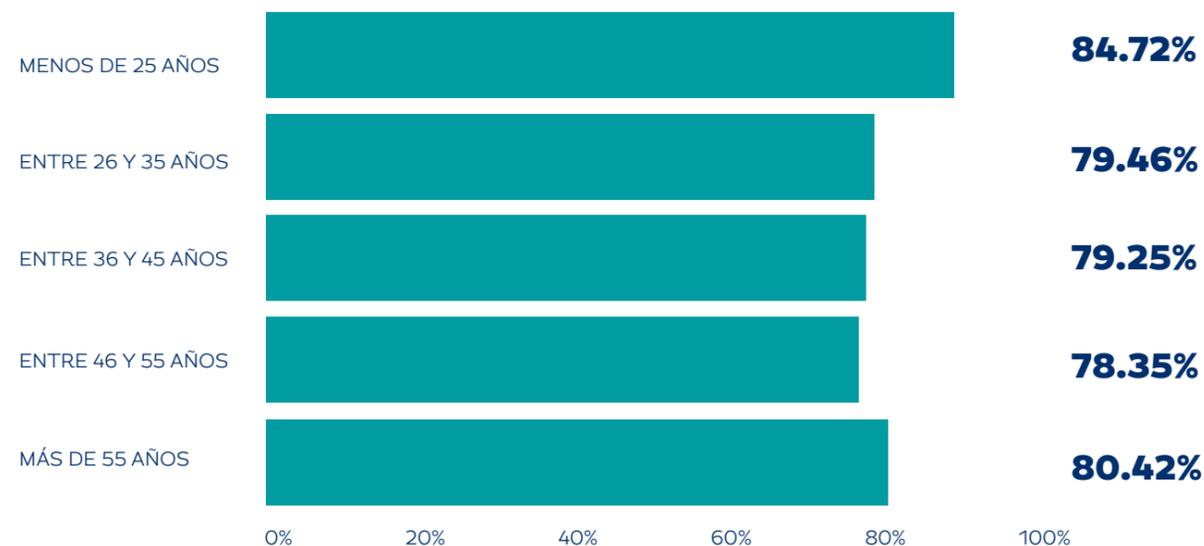
7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CULTURA Y ENGAGEMENT 2022

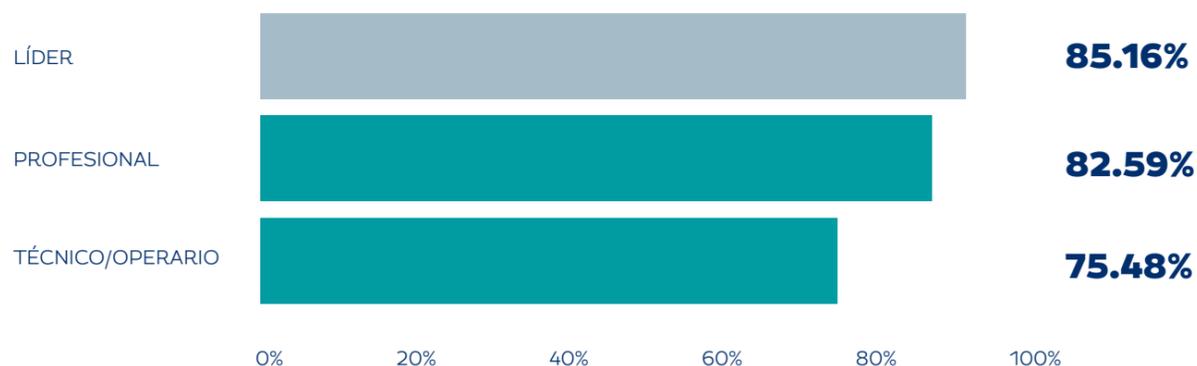
RESULTADO GENERAL POR DIMENSIÓN



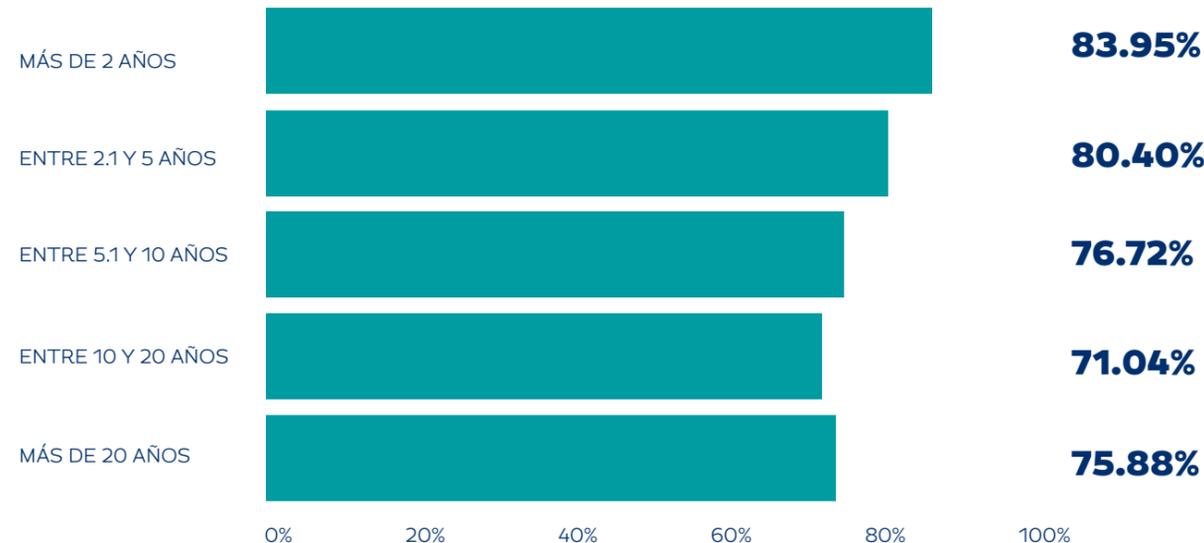
RESULTADO GENERAL POR EDAD



RESULTADO GENERAL POR TIEMPO DE SERVICIO



RESULTADO GENERAL POR TIEMPO DE SERVICIO



CARTA DEL CEO

PRINCIPALES RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

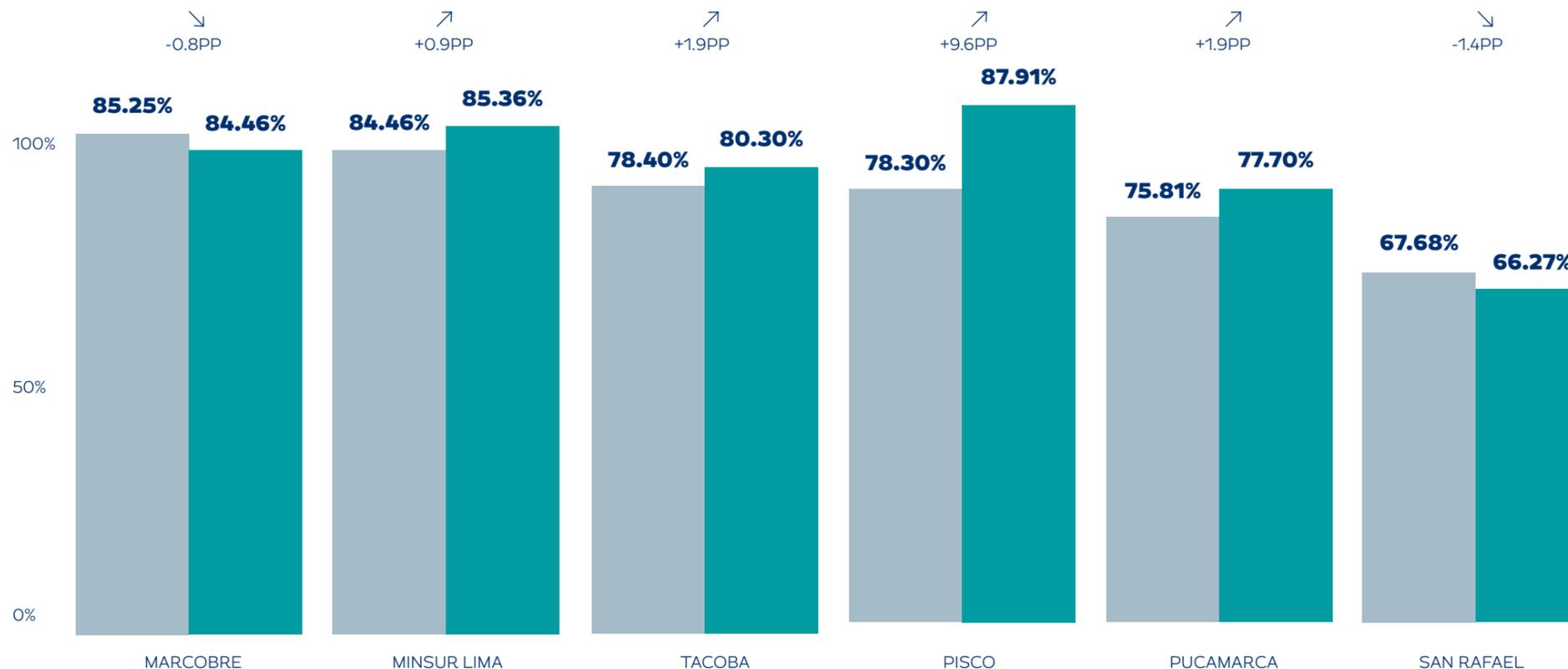
PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE MINSUR
- 2 EXCELENCIA OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD Y SALUD
- 5 VALOR COMPARTIDO
- 6 CUIDADO AMBIENTAL
- 7 ANEXOS

TABLA 69: NIVEL DE ENGAGEMENT

ENGAGEMENT DE COLABORADORES	UNIDAD	2019	2020	2021	2022
Engagement de colaboradores	% de colaboradores comprometidos de manera activa	ND	ND	78.6%	79.3%
Cobertura	%de colaboradores totales	ND	ND	90.0%	93.4%
	% de activos mineros	ND	ND	100.0%	100.0%

RESULTADOS GENERALES POR UNIDAD/ EMPRESA DM



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 70: DIVERSIDAD EN COLABORADORES - EDAD Y GÉNERO (GRI 405-1)

	UNIDAD	MINSUR								MARCORE				TABOCA				TOTAL 2022			
		OFICINAS LIMA		SAN RAFAEL PUNO		PUCAMARCA TACNA		PISCO ICA		MINA JUSTA MARCONA		MINA JUSTA LIMA		PITINGA AMAZONAS		PFR PIRAPORA SAO PAULO			ALPHA SAO PAULO		
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	
Directores ejecutivos	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1
	>50	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	3	0	3
	Total	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1	4	0	4
Gerentes	<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	1	21	1	3	0	2	1	0	1	9	1	3	1	13	0	1	4	4	0	62
	>50	0	18	0	3	0	0	0	1	1	10	0	2	1	1	0	0	0	1	0	37
	Total	1	39	1	6	0	2	1	1	1	19	1	4	2	14	0	1	4	5	0	99
Superintendentes, jefes y líderes	<30	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3	0	1	0	0	0	7
	30-50	11	57	8	36	0	13	0	10	8	51	3	9	6	50	2	12	2	6	0	281
	>50	0	11	0	13	1	5	0	2	0	18	0	2	1	7	0	1	0	1	0	61
	Total	11	68	8	49	1	18	0	12	8	70	3	11	8	60	2	14	2	7	0	349
Ingenieros y analistas	<30	14	22	7	9	5	3	3	4	8	21	3	4	6	10	2	1	8	3	0	131
	30-50	45	76	15	97	8	23	5	12	20	170	10	15	26	46	5	14	21	21	0	631
	>50	5	7	2	2	0	3	0	6	1	19	1	1	1	7	2	2	1	2	0	60
	Total	63	105	24	108	12	29	8	21	28	210	13	19	34	62	10	17	30	26	0	822
Técnicos	<30	0	0	2	13	1	4	0	1	3	9	0	0	1	10	1	3	0	0	0	48
	30-50	0	1	2	109	2	47	1	24	3	151	0	0	6	83	2	20	0	0	0	449
	>50	0	1	0	60	0	9	0	16	0	7	0	0	3	12	1	4	0	0	0	112
	Total	0	2	4	181	3	59	1	41	6	167	0	0	10	105	4	27	0	0	0	609



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

	UNIDAD	MINSUR								MARCOBRE				TABOCA				TOTAL 2022		
		OFICINAS LIMA		SAN RAFAEL PUNO		PUCAMARCA TACNA		PISCO ICA		MINA JUSTA MARCONA		MINA JUSTA LIMA		PITINGA AMAZONAS		PFR PIRAPORA SAO PAULO			ALPHA SAO PAULO	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M
Obreros	<30	0	0	1	29	2	11	0	15	14	88	0	0	10	114	7	39	2	1	332
	30-50	0	0	1	214	2	127	0	122	4	288	0	0	37	609	5	124	1	1	1,533
	>50	0	0	0	157	0	23	0	82	1	34	0	0	6	131	1	20	0	0	454
	Total	0	0	2	400	4	160	0	218	18	410	0	0	53	855	13	183	3	2	2,319
Practicantes	<30	7	5	3	4	2	4	0	2	13	14	3	3	22	27	4	4	1	1	118
	30-50	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	>50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	7	5	3	5	2	4	0	2	14	15	3	3	22	27	4	4	1	1	121
TOTAL		81	227	40	748	21	271	9	293	75	888	20	37	130	1,126	33	248	41	46	4,339

TABLA 71: DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO (GRI 405-1)

GRI 405-1	MENORES DE 30 AÑOS		ENTRE 30 Y 50 AÑOS		MAYORES DE 50 AÑOS TOTAL		TOTAL	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Hombres	0	0%	1	10%	8	80%	9	90%
Mujeres	0	0%	0	0%	1	10%	1	10%
Total	0	0%	1	10%	9	90%	10	100%



ANEXOS

7.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

EQUIDAD SALARIAL

TABLA 72: RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN ANUAL DE MUJERES FRENTE A HOMBRES - PERÚ (USD) (GRI 405-2)

SALARIO PROMEDIO ANUAL	2022			2021			2020		
	HOMBRE	MUJER	RATIO MUJER/ HOMBRE	HOMBRE	MUJER	RATIO MUJER/ HOMBRE	HOMBRE	MUJER	RATIO MUJER/ HOMBRE
Nivel gerencial (sueldo base)	81,570	66,070	0.81	145,074	130,250	0.90	140,432	108,264	0.77
Nivel gerencial (sueldo base + incentivos)	111,284	90,139	0.81	197,339	175,837	0.89	187,236	122,753	0.66
Nivel no gerencial	35,323	31,647	0.90	53,863	48,811	0.91	48,952	45,480	0.93

1. No incluye al comité ejecutivo

2. No incluye técnicos, obreros ni practicantes

TABLA 73: RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN ANUAL DE MUJERES FRENTE A HOMBRES - BRASIL (USD) (GRI 405-2)

SALARIO PROMEDIO ANUAL	2022			2021			2020		
	HOMBRE	MUJER	RATIO MUJER/ HOMBRE	HOMBRE	MUJER	RATIO MUJER/ HOMBRE	HOMBRE	MUJER	RATIO MUJER/ HOMBRE
Nivel gerencial (sueldo base)	64,534	60,590	0.94	62,497	57,690	0.92	54,222	51,778	0.95
Nivel gerencial (sueldo base + incentivos)	84,132	83,431	0.99	90,621	83,650	0.92	87,336	83,398	0.95
Nivel no gerencial	30,377	21,154	0.70	28,543	27,538	0.96	23,465	23,620	1.01

1. No incluye al comité ejecutivo

2. No incluye técnicos, obreros ni practicantes



ANEXOS

7.13 INDICADORES COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN SOCIAL

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 **ANEXOS**

REASENTAMIENTOS Y ACCESO A TIERRAS PUCAMARCA

El desarrollo de nuevos proyectos o ampliación de instalaciones en las UM pueden requerir acceso temporal o permanente a propiedades superficiales de terceros. Este acceso no está exento de la generación de riesgos e impactos sociales, este tema es abordado en el Estándar de Gestión Social DM-STD-PE-36 de Proyectos de Expansión. (Ver alineamiento ICMM)

UNIDAD MINERA SAN RAFAEL

El Plan de Gestión Social 2022 incluye el elemento de Acceso a Tierras, correspondiente al Estándar N° 8, el cual tiene como objetivo gestionar de manera planificada y sostenible el acceso temporal o permanente a tierras de propiedad o posesión de terceros requeridas por la operación minera; así como, brindar acompañamiento en los procesos de negociación de acceso a tierras asegurando su viabilidad social y gestionando las acciones necesarias para el registro y cumplimiento de los compromisos derivados de estos procesos. De esta manera, se espera identificar y gestionar los riesgos legales y sociales, asegurando el logro de acuerdos sostenibles para la viabilidad de la operación.

Además, se consideran las siguientes actividades:

1. Brindar soporte social a Legal/Tierras para evitar riesgos en los procesos de negociación, saneamiento o aclaración de tierras con propietarios locales según planificación de la UMSR;
2. Mapeo de compromisos con propietarios;
3. Ejecución de plan de cumplimiento con propietarios;
4. Identificar riesgos asociados a procesos de acceso a tierras y elaborar planes de acción para mitigarlos.

Contamos con un área especializada en negociación de tierras que brinda asesoría legal especializada al área de gestión social de la unidad. El área de tierras aplica los estándares del ICMM. La Unidad no requiere implementar procesos de reasentamiento ya que sus operaciones se encuentran ubicadas lejos de centros poblados.

PFR PISCO

Planta Pisco opera en terrenos propios, sin necesidad de utilizar espacios aledaños.

EXPLORACIONES

Se actúa en el marco de la Política de Adquisición de Tierras, cuya implementación es liderada por el área

Legal. Como parte de la política, se tiene como directiva principal no intervenir ningún predio sin contrato firmado, aun cuando los propietarios muestren la voluntad de apoyar el avance de actividades programadas por los equipos de campo.

PROYECTO MINA MARTA

El Proyecto Mina Marta se desarrolla en un área de 350 hectáreas que se encuentra bajo un contrato de usufructo con la Comunidad Campesina de Tinyacalla con vigencia hasta el año 2033. Durante el 2022, las actividades programadas no incluyeron el uso de espacios fuera del área bajo contrato.

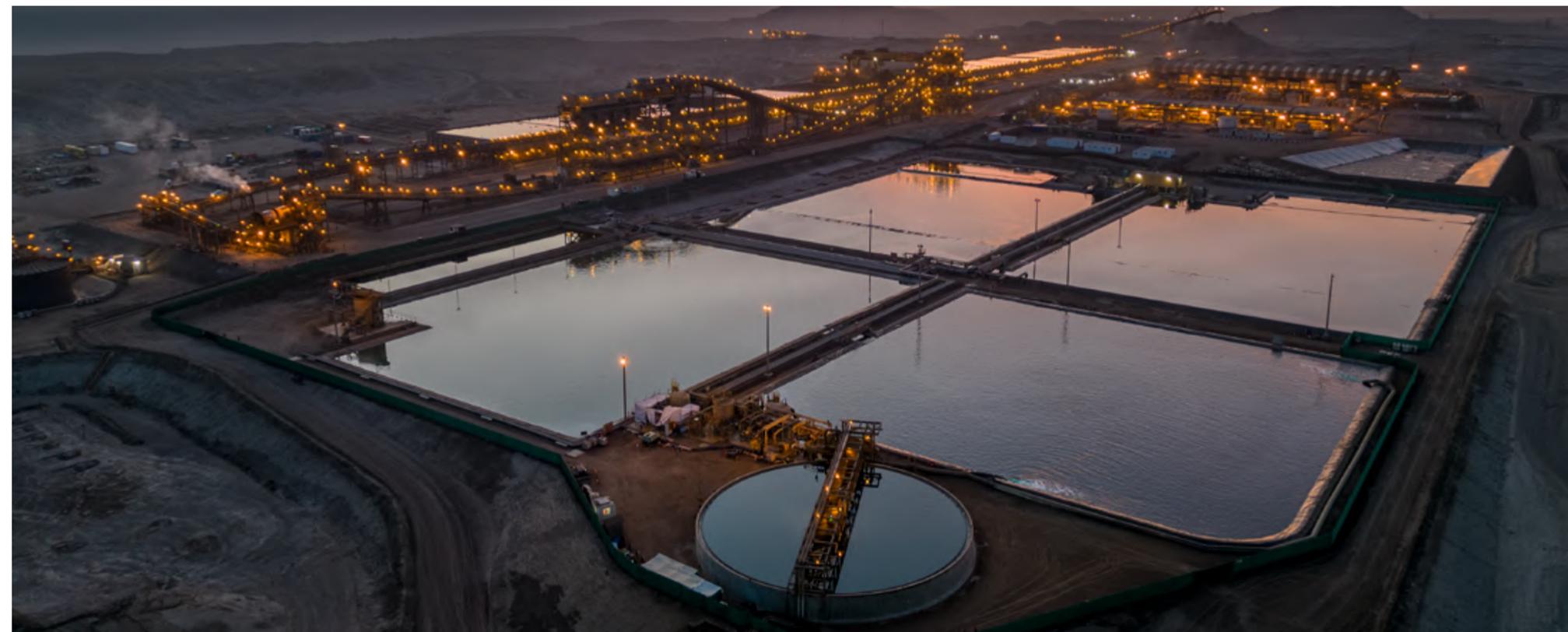
PROYECTO MINA REGINA

El Proyecto Mina Regina se desarrolla en áreas bajo contratos de usufructo: con Comunidad de Peña

Azul, por 243 hectáreas, firmado el 2013 por un plazo de 20 años; y con Comunidad de Condoraque, por 44 hectáreas, firmado el 2014 por un plazo de 20 años. Durante el 2022, las actividades programadas no incluyeron el uso de espacios fuera de las áreas bajo contrato.

MARCOBRE

En el 2022 no han existido reasentamientos. En caso de que en el futuro fuera necesario realizarlos, se aplicarán los lineamientos internacionales del IFC y los principios del ICMM basados en jerarquías de mitigación.



ANEXOS

7.13 INDICADORES COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN SOCIAL

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

CONTRIBUCIONES CARITATIVAS Y AUSPICIOS

TABLA 74: VALOR MONETARIO DE LAS CONTRIBUCIONES FILANTRÓPICAS O DE CIUDADANÍA CORPORATIVA

CATEGORÍA	CORPORATIVO	SAN RAFAEL	PISCO	PUCAMARCA	MARCOBRE	PIRAPORA	PITINGA	MINA MARTA	MINA REGINA	TOTAL 2022
Donaciones de caridad (USD)		331,250	17,162	93,775	31,000	3,785	25,925	8,276	40,124	551,298
Inversiones en la comunidad (USD)	233,142	11,136,380	126,889	308,069	526,773	-	-	57,750	43,676	12,432,681
Auspicios comerciales o patrocinios (USD)		649,313	100	1,396	ND	ND	ND	-	-	650,809
Total	233,142	12,116,943	144,151	403,243	557,773	3,785	25,925	66,026	83,801	13,634,788

(*) Incluyendo el Programa Volar

TABLA 75: DONACIONES REALIZADAS (USD)

TIPO DE CONTRIBUCIÓN	SAN RAFAEL	PISCO	PUCAMARCA	MARCOBRE	PIRAPORA	PITINGA	MINA MARTA	MINA REGINA	MONTO TOTAL 2022
Contribuciones en efectivo	192,759	0	0	0	3,785	25,925	2,237	20,963	245,669
Tiempo: colaborador voluntario durante horas de trabajo remunerado	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Donaciones en especie (donaciones de productos o servicios, proyectos / asociaciones o similares)	138,491	17,162	93,775	31,000	0	0	6,039	19,161	305,629
Gastos generales de gestión	NA	NA	NA	NA	ND	ND	NA	NA	NA
Total	331,250	17,162	93,775	31,000	3,785	25,925	8,276	40,124	551,298



ANEXOS

7.13 INDICADORES COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN SOCIAL

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 76: PRINCIPALES DONACIONES CARITATIVAS REALIZADAS EN EL 2023

UNIDAD MINERA	IMPORTE (USD)	FINALIDAD
San Rafael	107,969	donación de alimento para ganado (Pacas de Avena) por la emergencia climática
	62,974	Fortalecimiento de la atención en salud (primera línea - COVID) - Aporte para pago de personal de salud - CS Antauta
	63,143	Fortalecimiento de la atención en salud (primera línea - COVID) - Aporte para pago de personal de salud - CS Ajoyani
Pucamarca	29,547	Entrega de Canastas de alimentos por el día de la madre
	35,850	Entrega de Canastas de alimentos y presentes para los niños con motivo de Navidad
Pisco	2,895	Apoyar con indumentaria y equipos que son utilizados durante sus faenas de pesca
	2,594	Contribuir con la difusión sobre la existencia y el trabajo del CEM
	2,706	Entrega de Canastas de alimentos por el día de la madre
	3,654	Entrega de indumentaria y premios para los eventos deportivos
Mina Regina	2,219	Contribuir en la ejecución de las campañas de limpieza de playas organizadas por instituciones locales
	7,285	Garantizar el inicio escolar
	4,929	brindar fuentes de abrigo frente a las bajas temperaturas
	6,742	Compartir las tradiciones en familia y transmitir la importancia de dar y recibir, de ser solidarios
UNIDAD MINERA	IMPORTE (USD)	FINALIDAD
Marcobre	3,026	Apoyo con entrega luminarias para iluminación del cruce de Marcona
	3,416	Apoyo campañas de salud
	925	Apoyo alimentación a deportistas de Marcona
	652	Apoyo patrullaje juvenil
	3,500	Apoyo con equipos de seguridad radio UHF, entrega de tanques en desuso y premios para concursos.
	4,753	Apoyo campaña de vacunación
	444	Entrega de premios para concurso tecnológico
	5,300	Apoyo a eventos que fomentan el turismo en el distrito
	2,649	Apoyo equipos de informática para atención al público
	3,077	Apoyo a guardaparques de la reserva San Fernando
	3,333	Apoyo al programa san juan sobre la gripe aviar.



ANEXOS

7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DE PROVEEDORES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DE PROVEEDORES

TABLA 77: COMPRAS REALIZADAS SEGÚN TIPO DE ADQUISICIÓN

TIPO	UNIDAD	UNIDADES EN PERÚ						UNIDADES EN BRASIL			TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
		MINSUR				MARCOBRE	CUMBRES DEL SUR	TABOCA					
		LIMA	SAN RAFAEL	PFR PISCO	PUCAMARCA	MINA JUSTA		ALPHAVILLE	AMAZONAS	SAO PAULO			
Bienes	USD	724,337	63,880,523	34,401,891	28,028,727	216,314,840	293,815	5,727	35,817,480	37,320,174	416,787,514	354,542,665	314,239,364
Servicios		37,932,896	236,163,381	16,072,997	45,194,223	286,936,463	6,093,312	2,845,713	89,092,612	55,713,959	776,045,555	633,223,553	541,845,552
Total		38,657,233	300,043,904	50,474,888	73,222,950	503,251,303	6,387,127	2,851,439	124,910,092	93,034,134	1,192,833,069	987,766,218	856,084,916

TABLA 78: COMPRAS REALIZADAS SEGÚN PROCEDENCIA

TIPO	UNIDAD	UNIDADES EN PERÚ						UNIDADES EN BRASIL			TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
		MINSUR				MARCOBRE	CUMBRES DEL SUR	TABOCA					
		LIMA	SAN RAFAEL	PFR PISCO	PUCAMARCA	MINA JUSTA		ALPHAVILLE	AMAZONAS	SAO PAULO			
Compras Nacionales	USD	34,589,547	296,828,799	48,172,893	71,498,178	475,100,850	6,351,042	2,851,439	124,510,017	93,029,685	1,152,932,450	952,563,276	828,101,667
Compras internacionales		4,067,686	3,215,105	2,301,995	1,724,772	28,150,453	36,085	0	400,075	4,448	39,900,618	35,202,943	27,983,249
Total		38,657,233	300,043,904	50,474,888	73,222,950	503,251,303	6,387,127	2,851,439	124,910,092	93,034,134	1,192,833,069	987,766,219	856,084,916



ANEXOS

7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DE PROVEEDORES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 79: COMPRAS LOCALES (GRI 204-1)

INDICADORES DE COMPRAS: 2022	UNIDADES EN PERÚ			UNIDADES EN BRASIL		
	COMPRA TOTAL	COMPRA LOCAL	% COMPRAS LOCALES	COMPRA TOTAL	COMPRA LOCAL	% COMPRAS LOCALES
Bienes	342,919,796	1,049,416	0.3%	73,143,381	63,120,867	86%
Servicios	590,460,375	16,654,948	3%	147,652,284	104,398,525	71%
Total	933,380,171	17,704,364	2%	220,795,665	167,519,393	76%



ANEXOS

7.14 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DE PROVEEDORES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 80: NUEVOS PROVEEDORES EVALUADOS/ HOMOLOGADOS - PERÚ Y BRASIL (GRI 308-1) (GRI 414-1)

PERÚ

NUEVOS PROVEEDORES EVALUADOS / HOMOLOGADOS	N° PROVEEDORES NUEVOS	NÚMERO DE PROVEEDORES NUEVOS EVALUADOS		PORCENTAJE DE PROVEEDORES NUEVOS EVALUADOS	
		CRITERIOS AMBIENTALES	CRITERIOS SOCIALES	CRITERIOS AMBIENTALES	CRITERIOS SOCIALES
Bienes	95	8	8	8%	8%
Servicios	239	45	45	19%	19%
Total	334	53	53	16%	16%

BRASIL

NUEVOS PROVEEDORES EVALUADOS / HOMOLOGADOS	N° PROVEEDORES NUEVOS	NÚMERO DE PROVEEDORES NUEVOS EVALUADOS		PORCENTAJE DE PROVEEDORES NUEVOS EVALUADOS	
		CRITERIOS AMBIENTALES	CRITERIOS SOCIALES	CRITERIOS AMBIENTALES	CRITERIOS SOCIALES
Bienes	8	8	8	100%	100%
Servicios	45	2	45	4%	100%
Total	53	10	53	19%	100%

Además, durante el año se evaluaron bajo criterios ambientales y/o sociales 178 proveedores existentes (no nuevos)



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 81: CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN 2022 (GJ) (GRI 302-1)

CATEGORÍA DE COMBUSTIBLE	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	MINA MARTA	MINA REGINA				
	PUNO	TACNA	ICA	MARCONA	AMAZONAS	SAO PAULO	HUANCAVELICA	PUNO				
Consumo de combustible – No renovables	349,553	294,843	1,149,739	1,445,533	553,224	209,590	505	9,194	4,012,182	3,326,740	2,207,217.8	2,560,170
Diésel	342,224	292,450	10,065	1,445,319	544,988	5,128	505	9,140	2,649,820	1,996,460	1,497,634.4	1,739,962.1
GLP	7,329	2,012	1,634	213	5,378	28,911	0	0	45,478	38,904	20,588.7	29,019.2
Gas Natural	0	0	642,186	0	0	0	0	0	642,186	723,596	580,277	664,861
Gasolina	0	381	0	0	2,858	0	0	54	3,293	3,058	333.0	360.6
Carbón	0	0	495,855	0	0	175,551	0	0	671,406	564,708	108,384.6	125,966.6
Petróleo	0	0	0	0	0	0	0	0	642,186			
Consumo de combustible – Renovables	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Consumo total de electricidad	815,458	80,989	88,420	1,238,097	593,485	148,618	44	2,611	2,967,721	2,517,541	1,575,556.5	1,492,756.0
Consumo total de calefacción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Consumo total de refrigeración	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Consumo total de vapor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Consumo total de energía	1,165,011	375,832	1,238,159	2,683,630	1,146,709	358,209	549	11,805	6,979,903	5,844,281	3,782,774.3	4,052,926

Nota 1: Las fuentes de combustibles no renovables incluyen los combustibles que compra la organización. También se incluye el combustible generado por las actividades de la organización. Se emplearon factores de conversión para determinar la energía consumida por cada combustible. Además, se empleó el siguiente factor de equivalencia energética (1GJ = 277.78 KWh).

Nota 2: En el 2022, se corrigió la información de consumo de combustible 2019-2021 para incluir el consumo de gas natural de la planta de Pisco de manera consistente con la información considerada en la medición de huella de carbono.



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 82: EMISIONES (TnCO₂eq) (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 305-4)

La medición de emisiones del 2022 se realizó por un tercero independiente mediante el estándar ISO 14064-1:2018 y el GHG Protocol.

CATEGORÍAS	MINSUR				MARCOBRE	TABOCA		ISO 14064-1:2018		ISO 14064-1:2006	
	OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
	LIMA	PUNO	TACNA	ICA	MARCONA	AMAZONAS	SAO PAULO				
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI	41	23,894	20,446	79,037	102,803	94,823	4,298	325,342	297,886	239,259	208,015
Categoría 2: Emisiones indirectas por energía importada	82	45,426	4,512	4,926	68,970	0	5,932	129,848	87,381	42,249	35,181
Subtotal emisiones (Cat. 1 + Cat.2)	123	69,320	24,957	83,963	171,773	94,823	10,230	455,189	385,267	281,508	243,196
Categoría 3: Emisiones indirectas causadas por transporte	539	10,323	2,609	2,287	15,542	8,856	1,390	41,546	38,769		
Categoría 4: Emisiones indirectas causadas por productos que usa la empresa	7	9,549	7,324	33,907	89,743	57,204	14,138	211,872	378,309	26,529	14,905
Categoría 6: Emisiones indirectas provenientes de otras fuentes	0	0	106,058	27,488	367,844	11,013	366	512,769	427,111		
Total de emisiones (Cat. 1 + Cat. 2 + Cat. 3 + Cat. 4+ Cat. 5 + Cat. 6)	669	89,193	140,948	147,644	644,901	171,897	26,124	1,221,376	1,229,456	308,037	258,101

Nota 1: Los gases incluidos en la medición de huella de carbono son CO₂, CH₄, N₂O y HFC. Asimismo, para Minsur, Marcobre y Taboca.

Nota 2: Las emisiones biogénicas no se incluyen en la medición de las categorías 1, 2, 3, 4 y 6, ello acorde a la norma de medición ISO 14064-1:2018.

Nota 3: Los principales factores de conversión provienen de las siguientes fuentes de información: IPCC (2006), UK Government GHG Conversion Factor for Company Reports (2018), GHG Protocol Website, entre otros. Por otro lado, el potencial de calentamiento global se basa en el IPCC AR5.

Nota 4: El enfoque de consolidación de información de emisiones se basa en el control operativo de Minsur.



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 83: EMISIONES BIOGÉNICAS (TNCO2EQ) (GRI 305-1) (GRI 305-3)

CATEGORÍAS	MINSUR				MARCOBRE	TABOCA		TOTAL 2022
	OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	
	LIMA	PUNO	TACNA	ICA	MARCONA	AMAZONAS	SAO PAULO	
Emisiones directas de CO2 por quema de biomasa	3.28	735.88	430.62	33.87	4,974.01	83.61	16,961.17	23,577.73
Emisiones indirectas de CO2 por quema de biomasa	30.52	582.37	74.86	166.98	1,546.66	4.02	133.26	2,626.16

TABLA 84: FE DE ERRATAS EMISIONES 2021 (TNCO2EQ) (GRI 2-4)

CATEGORÍAS	MINSUR				MARCOBRE	TABOCA		TOTAL 2021
	OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	
	LIMA	PUNO	TACNA	ICA	MARCONA	AMAZONAS	SAO PAULO	
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI	32	24,313	23,284	79,868	84,283	81,280	4,826	297,886
Categoría 2: Emisiones indirectas por energía importada	45	35,894	3,615	2,129	40,367	0	5,331	87,381
Subtotal emisiones (Cat. 1 + Cat.2)	77	60,207	26,899	81,997	124,650	81,280	10,157	385,267
Categoría 3: Emisiones indirectas causadas por transporte	145	7,579	1,507	910	15,660	7,596	5,373	38,769
Categoría 4: Emisiones indirectas causadas por productos que usa la empresa	4	22,703	7,083	17,055	277,066	42,632	11,766	378,309
Categoría 4: Emisiones indirectas provenientes de otras fuentes	0	0	143,250	31,307	250,672	1,022	860	427,111
Total de emisiones (Cat. 1 + Cat. 2 + Cat. 3 + Cat. 4+ Cat. 5 + Cat. 6)	226	90,488	178,739	131,269	668,048	132,530	28,157	1,229,456

Nota 1: Las unidades San Rafael, Pisco y Pucamarca sufrieron modificaciones como consecuencia de las auditorías de verificación de la huella de carbono del año 2021, las cuales se llevaron a cabo a principios del año 2023. Se modificaron niveles de actividad o fuentes de emisión.

Nota 2: Las emisiones reportadas por Mina Justa en el 2021 se han actualizado. Esto como consecuencia de la actualización de la metodología de medición, en la que parte de las emisiones contabilizadas en la categoría 1 y 2 fueron restadas de la medición de la categoría 6, así evitando la doble contabilidad y la sobrestimación de emisiones.



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 85: AGUA Y VERTIMIENTO (MEGALITROS) (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

	UNIDAD	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
		SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PISCO	MINA IUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	MINA MARTA	MINA REGINA				
		PUNO	TACNA	ICA	MARCONA	AMAZONAS	SAO PAULO	HUANCAVE- LICA	PUNO				
Extracción de agua por fuente	ML	8,327	555	268	6,709	191,206	149	6	331	207,550	279,309.48	251,790.37	278,634.73
Agua superficial	ML	1,029	240	0	0	28,440	0	6	6	29,720	58,461.26	57,439.42	69,164.62
Agua subterránea	ML	7,297	315	268	42	0	145	0	325	8,393	8,583.54	7,947.96	10,254.34
Agua marina	ML	0	0	0	6,666	0	0	0	0	6,666	4,661.90	254.19	183.87
Agua producida en las instalaciones	ML	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Agua de terceros	ML	0	0	0	0	0	4	0	0	4	-	-	-
Otra fuente: (Si aplica)	ML	0	0	0	0	162,766	0	0	0	162,766	207,602.78	186,148.80	199,031.90
Vertido de agua por destino	ML	7,907	0	0	0	177,563	4	0	325	185,799	225,540.70	202,230.16	219,080.07
Agua superficial	ML	7,907	0	0	0	14,796	4	0	325	23,033	17,937.92	16,081.36	20,048.17
Agua subterránea	ML	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Agua marina	ML	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Agua producida en las instalaciones	ML	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Agua de terceros	ML	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Otra fuente: (Si aplica)	ML	0	0	0	0	162,766	0	0	0	162,766	207,602.78	186,148.80	199,031.90
Consumo total de agua	ML	419	555	268	6,709	13,643	145	6	6	21,751	53,768.78	49,560.21	59,554.66

Nota: Las sustancias de riesgo prioritarias por las que se tratan los vertidos se detallan en el DS 010-2010-MINAM de la normativa peruana, así mismo, contiene los límites máximos permisible (LMP) para cada sustancia. Además, Minsur, Marcobre y Taboca no ha registrado excedencias de los LMP en sus vertidos, debido a que estos parámetros son monitoreados y reportados a la autoridad competente.



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 86: AGUA Y VERTIMIENTO (MEGALITROS) – ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

CATEGORIA	MINSUR		MARCOBRE	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
	PUCAMARCA	PFR PISCO	MINA JUSTA				
	TACNA	ICA	MARCONA				
Extracción de agua por fuente	554.96	268.24	6708.75	7531.94	5,508.84	1,084.65	1,122.45
Agua superficial	239.78	0.00	0.00	239.78	241.99	162.65	84.14
Agua subterránea	315.18	268.24	42.35	625.77	604.95	667.81	854.44
Agua marina	0.00	0.00	6666.40	6666.40	4,661.90	254.19	183.87
Agua producida en las instalaciones	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Agua de terceros	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otra fuente: (Si aplica)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Vertido de agua por destino	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Agua superficial	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Agua subterránea	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Agua marina	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Agua producida en las instalaciones	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Agua de terceros	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Otra fuente: (Si aplica)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Consumo total de agua	554.96	268.24	6708.75	7531.94	5,508.84	1,084.65	1,122.45



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 87: ALMACENAMIENTO DE AGUA (MILLONES DE M3)

CATEGORIA	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	MINA MARTA	MINA REGINA			
	PUNO	TACNA	ICA	MARCONA	AMAZONAS	SAO PAULO	HUANCAVE- LICA	PUNO			
Almacenamiento total de agua al final del 2022	0.007	0.013	0.000	ND	ND	0.000	0.000	0.000	0.021	0.015	0.013
Almacenamiento total de agua al principio del periodo	0.008	0.002	0.000	ND	ND	0.000	0.000	0.000	0.010	0.008	0.006
Cambio en el almacenamiento de agua	0.000	0.011	0.000	ND	ND	0.000	0.000	0.000	0.010	0.007	0.007



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 88: RESIDUOS (TONELADAS)

CATEGORIA	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	MINA MARTA	MINA REGINA				
A. Residuos sólidos peligrosos	1468.80	193.40	127.27	1924.90	182.24	25.52	0.00	332.24	4254.37	3,301.32	3,066.87	637.09
A.1. Reciclaje	197.60	113.80	2.39	643.64	87.66	14.16	0.00	0.00	1059.25	1,032.43	606.13	201.71
A.2. Relleno de seguridad	1271.20	79.60	124.88	1281.26	0.00	0.00	0.00	331.05	3087.99	2,181.78	2,353.79	421.53
A.3. Incineración	0.00	0.00	0.00	0.00	94.58	11.36	0.00	0.00	105.94	87.11	106.95	13.85
B. Residuos sólidos no peligrosos	2673.80	509.00	369.62	2293.79	1551.28	242.64	0.00	37.67	7677.80	7,332.62	6,733.06	2,905.15
B.1. Reutilización	639.80	57.10	17.79	19.79	0.00	0.00	0.00	0.00	734.48	1,326.88	285.65	535.67
B.2. Reciclaje	1415.90	318.70	281.18	1833.95	772.80	168.86	0.00	1.50	4792.89	4,091.90	1,367.10	1,231.68
B.3. Compostaje	16.30	27.90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	44.20	39.00	14.55	81.65
B.4. Incineración	0.00	0.00	0.00	0.00	418.33	0.00	0.00	0.00	418.33	249.03	87.36	0.00
B.5. Relleno sanitario fuera de la unidad	205.70	105.30	70.65	9.71	0.00	73.78	0.00	36.17	501.31	532.09	3,171.87	409.04
B.6. Relleno sanitario dispuesto en la unidad	396.10	0.00	0.00	430.34	360.15	0.00	0.00	0.00	1186.59	1,093.72	1,806.53	647.11
Total residuos sólidos generados (A+B)	4142.60	702.40	496.89	4218.69	1733.52	268.16	0.00	369.91	11932.17	10,633.94	9,799.93	3,542.24
Total residuos reutilizados / reciclados (A1+B1+B2+B3)	2269.60	517.50	301.36	2497.38	860.46	183.02	0.00	1.50	6630.82	6,490.21	2,273.43	2,050.71
Total de residuos gestionados en rellenos o incinerados (A2+A3+B4+B5+B6)	1873.00	184.90	195.53	1721.31	873.06	85.14	0.00	367.22	5300.16	4,143.73	7,526.50	1,491.53



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

RESIDUOS MINEROS

UM SAN RAFAEL	UM PUCAMARCA	PFR PISCO	MINA JUSTA	UM PITINGA	UM PITINGA
<p>La cantidad de relaves generados en el 2022 fue de 1.75 millones de toneladas, los cuales fueron dispuestos en el depósito de relaves B3. El desmante (roca estéril) generado fue de 0.54 millones de toneladas el cual fue dispuesto en un botadero adecuadamente preparado para estos fines; 3% de este desmante fue utilizado para relleno en interior mina.</p>	<p>La cantidad de ripio generado en el 2022 fue de 7.70 millones de toneladas que fueron apilados en un Heap Leach Pad. También se registraron 7.67 millones de toneladas de desmante dispuestos en un botadero.</p>	<p>La cantidad de escoria de descarte producida en el año 2022 fue de 0.03 millones de toneladas que fueron dispuestas en la zona de almacenamiento correspondiente</p>	<p>El desmante de mina del desbroce generado en el 2022 fue de 61.68 millones de toneladas, el cual se dispuso en el botadero de desmante. Así mismo se inició la disposición de Ripios con un tonelaje de 7.91 millones de toneladas el cual fue dispuesto en el depósito de Ripios; y la disposición de relaves fue de 6.43 millones de toneladas; el cual fue dispuesto al TSF Mina Justa.</p>	<p>La cantidad de relaves generados en el 2022 fue de 6.08 millones de toneladas; y de roca estéril fue de 1.05 millones de toneladas.</p>	<p>La cantidad de escoria de descarte producida en el año 2022 fue de 0.02 millones de toneladas que fueron dispuestas en la zona de almacenamiento correspondiente.</p>

TABLA 89: RESIDUOS MINEROS GENERADOS (GRI 306-1)

RESIDUOS MINERALES	UNIDAD	2019	2020	2021	2022
Roca estéril	Millones de toneladas	54.05	44.39	64.31	70.94
Residuo Minero (pads de lixiviación/ripios)	Millones de toneladas	ND	ND	ND	15.61
Residuos fundición (escorias)	Millones de toneladas	ND	ND	ND	0.05
Relaves	Millones de toneladas	6.77	7.94	15.24	14.26

Hasta el año 2021, la data proporcionada por Taboca se basaba en extrapolaciones, durante el 2022 se ha mejorado nuestro sistema de registro y medición con lo cual nuestra información es más precisa. La información presentada para los años 2019, 2020 y 2021 se han actualizado para el presente reporte. (GRI 2-4).



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 90: REUTILIZACIÓN DE RESIDUOS MINEROS

RESIDUOS MINERALES	UNIDAD	TOTAL
Relaves reutilizados en superficie (DR B2)	Millones de toneladas	0.79
Relaves reutilizados para interior mina (relleno)	Millones de toneladas	0.48
Reutilizados Relaves Total	Millones de toneladas	1.27
Roca estéril reutilizada (construcción)	Millones de toneladas	2.27
Residuos minerales reutilizados Total	Millones de toneladas	3.54
% de reutilización relaves (%)	%	9%
% de reutilización de residuos Total (%)	%	4%
Cobertura de datos (como %)	%	100%

(*) Estimación propia

TABLA 91: ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NOX) Y ÓXIDOS DE AZUFRE (SOX)

CATEGORIA	UNIDAD	MINSUR				MARCOBRE	TABOCA		TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
		OFICINAS	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PFR PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA				
		LIMA	PUNO	TACNA	ICA	MARCONA	AMAZONAS	SAO PAULO				
NOX	tn	N.A.	N.A.	0.00018	ND	N.A.	7.83	101.4	109.23	ND	ND	ND
SOX	tn	N.A.	N.A.	0.00126	8.66	N.A.	1.20	106.55	116.42	495.42	604.32	380.07



ANEXOS

7.15 INDICADORES COMPLEMENTARIOS MEDIO AMBIENTE

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

TABLA 92: INVERSIÓN AMBIENTAL (USD)

CATEGORIA	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
	SAN RAFAEL	PUCAMARCA	PISCO	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	MINA MARTA	MINA REGINA				
A. Inversiones de capital	26,736,531.7	113,000.0	1,715,110.0	243,000.0	3,508,051.0	1,316,045.6	635,345.0	2,357,950.0	36,625,033.3	9,718,281.00	15,992,826.00	17,605,779.00
B. Gastos operativos	2,801,844.9	1,430,000.0	320,016.0	3,097,270.7	1,851,337.2	340,560.0	941,829.0	1,777,251.0	12,560,108.8	7,847,860.00	7,739,994.00	6,045,430.00
Gastos totales (A+B)	29,538,376.6	1,543,000.0	2,035,126.0	3,340,270.7	5,359,388.2	1,656,605.6	1,577,174.0	4,135,201.0	49,185,142.1	17,566,141.00	23,732,820.00	23,651,209.00
% operaciones cubiertas	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



ANEXOS

7.16 MATERIALES

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

Los materiales que utilizamos en Minsur son fundamentales durante todas las etapas de operación: recepción, almacenamiento, despacho y gestión; por ello nos enfocamos en contar con materiales de calidad, que estén fiscalizados y regulados. Además, se realizan auditorías periódicas para comprobar que todos cumplan con los requisitos legales y normativos.

TABLA 93: MATERIALES

TIPO	MATERIAL	UNIDAD	MINSUR			MARCOBRE	TABOCA		CUMBRES DEL SUR		TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
			SAN RAFAEL	PFR PISCO	PUCAMARCA	MINA JUSTA	PITINGA	PFR PIRAPORA	MINA MARTA	MINA REGINA			
No renovable	reactivos	t	7,761	12,186	8,603	197,104	4,214	0	0	150.00	230,020	104,021	28,450
		l	101	76	2	0	0	0	0	0	179	0	22
		m3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,762
	Lubricantes	tn	49	0.41	8.5	68.9	0	0	0	0	127	2,072	80
		gal	20,280	2,316	44,810	220,160	39,912	2,736	0	0	330,215	70,211	135,795
	Combustibles	gal	2,460,884	101,416	2,061,478	9,864,350	2,108,976	29,409	0	0	16,626,514	15,485,676	9,573,971
		Mb	0	634,140	0	0	0	0	0	0	634,140	708,145	483,206
	Explosivos	tn	105,968	0	3,381	27,426	7,282	0	0	0	144,058	156,691	126,772
	Plásticos	tn	610	1,120	1,670	0	101	0	0	0	3,501	4,231	5,201
	Tuberías	tn	135	0	49	0	22	47	0	0	253	72	75
	Fierros	tn	54	65	4	0	0	0	0	0	123	31	344
	Bolsas de acero	tn	1,564	0	0	1,602	0	0	0	0	3,166	4,225	1,37
	Cemento	tn	24,269	73	60	0	4	0	0	0	24,406	22,419	16,469
Caliza	tn	0	0	29,975	0	0	0	0	0	29,975	0	0	
Carbón	tn	0	15,891	62	0	382	5,359	0	0	21,694	14,649	13,779	
Otros	tn	61	34	164	0	1,914	3,358	2	0	5,533	1,008	927	
Renovable	Madera	tn	6,170	58,391	60	0	136	6	0	0	64,763	169	122



ANEXOS

7.17 CUMPLIMIENTO ICMM

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

Somos miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) desde el 2018. En el presente anexo resumimos de qué manera cumplimos con 5 áreas de análisis requeridas para el Reporte de Sostenibilidad, así como con los 10 Principios para el Desarrollo Sostenible y las expectativas de desempeño asociadas.

ASUNTO 1: ALINEAMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE SOSTENIBILIDAD, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE LA EMPRESA CON LOS PRINCIPIOS DEL ICMM, LAS DECLARACIONES DE POSICIÓN Y LAS EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO.		
PRINCIPIOS ICMM	UBICACIÓN EN ESTE DOCUMENTO	VERIFICACIÓN EXTERNA
PRINCIPIO 1 – NEGOCIOS ÉTICOS	El detalle es provisto en las secciones Nuestra estrategia de sostenibilidad; Desempeño económico; Gobierno Corporativo; Ética y cumplimiento; Gestión de riesgos; y en el anexo Compromisos EITI	✓
PRINCIPIO 2 – TOMA DE DECISIONES:	El detalle es provisto en las secciones Nuestra estrategia de sostenibilidad; Nuestra manera de hacer las cosas; Gobierno Corporativo; Gestión de riesgos y Gestión de proveedores y contratistas	✓
PRINCIPIO 3 – DERECHOS HUMANOS:	El detalle es provisto en las secciones Nuestra estrategia de sostenibilidad Ética y cumplimiento y Debida diligencia en Derechos Humanos	✓
PRINCIPIO 4 – GESTIÓN DE RIESGOS:	El detalle es provisto en las secciones Gestión de riesgos; Sistema de gestión en Seguridad y Salud; Gestión social y comunidades; Gestión de proveedores y contratistas; y Sistema de Gestión Ambiental	✓
PRINCIPIO 5 – SALUD Y SEGURIDAD:	El detalle es provisto en las secciones Sistema de gestión en Seguridad y Salud y Desempeño en Seguridad y Salud	✓
PRINCIPIO 6 – DESEMPEÑO AMBIENTAL:	El detalle es provisto en las secciones Sistema de Gestión Ambiental; Cambio climático; Energía y emisiones; Calidad del aire; Gestión de Agua y Efluentes; Manejo de residuos; Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros; y Planes de cierre y remediación.	✓
PRINCIPIO 7 – CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD:	El detalle es provisto en la sección Biodiversidad	✓
PRINCIPIO 8 – PRODUCCIÓN RESPONSABLE:	El detalle es provisto en las secciones Nuestra manera de hacer las cosas; Energía y emisiones; Gestión de Agua y Efluentes; Manejo de residuos; Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros; y Planes de cierre y remediación.	✓
PRINCIPIO 9 – DESEMPEÑO SOCIAL.	El detalle es provisto en las secciones Gestión social y comunidades y Gestión de proveedores y contratistas	✓
PRINCIPIO 10 – PARTICIPACIÓN PARTES INTERESADAS:	El detalle es provisto en las secciones Desempeño económico y Relacionamento con Grupos de Interés	✓



ANEXOS

7.17 CUMPLIMIENTO ICMM

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

DECLARACIONES DE POSICIÓN	UBICACIÓN EN ESTE DOCUMENTO	POLÍTICAS Y/O PROCEDIMIENTOS	VERIFICACIÓN EXTERNA
1. Cambio Climático	El detalle es provisto en la sección 6. Medio Ambiente, Cambio climático del presente documento	Contamos con la Política de Cambio Climático y el Estándar Ambiental de Cambio Climático MI-COR-DOPGMA-ETO-04	✓
2. Asociaciones Mineras para el Desarrollo	El detalle es provisto en las secciones 2. Nuestra estrategia de sostenibilidad, 5.2 Gestión social y comunidades y 5.3 Gestión de proveedores y contratistas	En Minsur contamos con la Política de Sostenibilidad, el Código de Ética y Conducta y Nuestra Política Corporativa de Gestión Social	✓
3. Gestión del Agua	El detalle es provisto en la sección 6. Medio Ambiente, Gestión de Agua y Efluentes	En Minsur contamos con la Política de Excelencia en la Gestión del Agua y el Estándar Operativo del Recurso Agua MI-COR-DOP-GMA-ETO-02	✓
4. Transparencia de los Ingresos por Minerales	El detalle es provisto en las secciones Ética y cumplimiento y en el anexo 7.8 Compromisos EITI	Participación en los informes nacionales y declaraciones públicas en el Reporte de Sostenibilidad 2022.	✓
5. Gobernanza de relaves	El detalle es provisto en la sección 6. Medio Ambiente, Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros	En Minsur contamos con el Estándar operativo manejo de relaves MI-COR-DOP-GMA-ETO-06 y el Estándar de Gestión de Infraestructura (EGI)	✓
6. Gestión del riesgo de mercurio	Como parte de nuestros altos estándares en la gestión de este tipo de residuos, nuestra UM Pucamarca realizó la exportación de 44 toneladas netas de mercurio a Suiza, donde este tipo de residuos son tratados para su disposición final.	En Minsur contamos con el Estándar operativo de materiales peligrosos MI-COR-DOP-GMA-ETO-07	✓
7. Pueblos Indígenas y minería	El detalle es provisto en la sección 5.2 Gestión social y comunidades	En Minsur contamos con la Política Corporativa Poblaciones Indígenas, el Estándar Operativo de Pueblos Indígenas u originarios (EO18) y el Sistema de Gestión Social - Elemento 9	✓
8. Minería y áreas protegidas	El detalle es provisto en la sección 6. Medio Ambiente, Biodiversidad	En Minsur contamos con la Política Corporativa de Medio Ambiente y Cierre y el Estándar de Biodiversidad	✓



ANEXOS

7.17 CUMPLIMIENTO ICMM

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ASUNTO 2

Los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad de la empresa basados en su propia evaluación y en las opiniones y expectativas de sus partes interesadas.

En el capítulo 3.3, y el anexo 7.3 describimos nuestro enfoque de gestión de riesgos, los temas materiales evaluados y los principales mecanismos de participación de grupos de interés.

ASUNTO 3

La existencia de sistemas y enfoques que la empresa está utilizando para gestionar cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados.

Nuestro proceso de materialidad nos permite definir y priorizar los temas más relevantes para la Sostenibilidad de Minsur (Ver anexo 7.3). Estos temas, se ven reflejados en nuestra estrategia de sostenibilidad al 2030 y en cada uno de los enfoques de gestión detallados a lo largo del presente documento (GRI 3-3).

ASUNTO 4

Informes de desempeño de la empresa durante el período de publicación de informes para cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados.

Puede encontrar el reporte detallado de los temas materiales de Minsur, así como sus indicadores de desempeño a lo largo del Reporte de Sostenibilidad 2022

ASUNTO 5

Publicaciones sobre el proceso de priorización de la empresa para la selección de activos para la validación por parte de terceros de las expectativas de desempeño.

Ver Tabla 1 Autoevaluación y validación externa de expectativas de desempeño del ICMM – 2022. Además, puede revisar el [Reporte de Expectativas de Desempeño del Consejo Internacional de Minería y Metales \(ICMM\)](#)



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

El presente reporte de sostenibilidad es el octavo que hemos preparado, con una periodicidad anual. Cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. Este informe ha sido elaborado en conformidad a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y Principios del ICMM.

La verificación externa de este informe ha estado a cargo de PricewaterhouseCoopers (PwC), que es una entidad independiente y no tiene relación con Minsur, y su carta de verificación se encuentra al finalizar este documento. El alcance del reporte incluye las operaciones de Minsur (UM San Rafael, UM Pucamarca, PFR Pisco), Marcobre y Cumbres del Sur en Perú, así como de Taboca (UM Pitinga y PFR Pirapora) en Brasil.

Asimismo, cuando corresponde, el reporte menciona a los proyectos de exploración, así como a las minas en etapa de cierre.

(GRI 2-2) (GRI 2-3) (GRI 2-5)

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES						
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES						
	2-1	Detalle de la organización	1.1. Una minera peruana que busca mejorar la vida de las personas Nuestras oficinas administrativas están ubicadas en la ciudad de Lima, en el Jirón Giovanni Batista Lorenzo Bernini 149, oficina 501 - A, San Borja. Su teléfono es (511) 215-8330.			
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1.1. Una minera peruana que busca mejorar la vida de las personas 7.7. Compromisos EITI 7.18. Contenidos GRI			
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	7.18. Contenidos GRI Para consultas sobre presente informe o la información presentada contactarse con: aacc@minsur.com (511) 215 8330			
	2-4	Actualización de la información	7.15. Indicadores complementarios Medio Ambiente - Residuos mineros generados. 7.15. Indicadores complementarios Medio Ambiente - Emisiones			
	2-5	Verificación externa	7.18 Contenidos GRI			
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1. Una minera peruana que busca mejorar la vida de las personas 2.2. Nuestras operaciones y proyectos. 2.3. Desempeño operativo 7.10. Gestión comercial			
	2-7	Empleados	5.1. Gestión del talento - Nuestro equipo 7.12. Indicadores complementarios de Gestión de talento			
	2-8	Trabajadores que no son empleados	5.1. Gestión del talento - Nuestro equipo 7.12. Indicadores complementarios de Gestión de talento			



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
	2-9	Estructura de gobernanza	3.1. Gobierno Corporativo			
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	7.5. Gobierno corporativo - Designación y selección de los miembros del Directorio			
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	3.1. Gobierno Corporativo			
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.1. Gobierno Corporativo			
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	3.1. Gobierno Corporativo - Comités del Directorio, Comités ejecutivos 3.2. Ética y cumplimiento 3.3. Gestión de riesgos			
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad.			
	2-15	Conflictos de interés	3.2. Ética y cumplimiento - Prevención del conflicto de interés			
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	3.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad			
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		2-17a	Información no disponible o incompleta	Se incluirá la información para el 2023
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo		2-18a, 2-18b & 2-18c	Información no disponible o incompleta	No se realiza evaluación del desempeño del directorio actualmente.
	2-19	Políticas de remuneración	3.1. Gobierno Corporativo - Comité del directorio 5.1. Gestión del talento - Políticas de remuneración			
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	3.1. Gobierno Corporativo - Comité del directorio 5.1. Gestión del talento - Políticas de remuneración	2-20B	Información no disponible o incompleta	No se realiza una votación actualmente.
	2-21	Ratio de compensación total anual		2-21a & 2-21b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del CEO 1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad 7.1. Estrategia y prioridades de sostenibilidad al 2030			
	2-23	Compromisos y políticas	1.2. Unidos por un propósito trascendente 1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad			



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad 3.2. Ética y cumplimiento, 3.3. Gestión de Riesgos 4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud 5.1. Gestión del talento, 5.2. Gestión social, 5.3. Gestión de proveedores y contratistas 6.1. Gestión ambiental			
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	3.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad 3.3. Gestión de riesgos - Estrategia 3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos 7.4. Relacionamiento grupos de interés			
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad 7.4. Relacionamiento grupos de interés			
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	3.2. Ética y cumplimiento - Sistema de cumplimiento corporativo. 7.6. Cumplimiento regulatorio			
	2-28	Afiliación a las asociaciones	1.3. Nuestra estrategia de sostenibilidad - Lista de asociaciones y organizaciones			
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	4.1. Sistema de gestión en Seguridad y salud - Peligros, riesgos e investigación de eventos 5.2. Gestión social y comunidades - Escucha y participación 7.4. Relacionamiento grupos de interés			
	2-30	Convenios de negociación colectiva	3.4. Debida Diligencia en DDHH - Asuntos relevantes - 6. Negociación colectiva			



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
TEMAS MATERIALES						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-1	Proceso para definir los temas materiales	7.3. Proceso de materialidad			
	3-2	Lista de temas materiales	7.3. Proceso de materialidad			
DESEMPEÑO ECONÓMICO						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	7.3. Proceso de materialidad - 6. Desempeño Económico			
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO						
	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	2.3. Desempeño económico 7.7. Valor económico generado y distribuido			
ÉTICA Y CUMPLIMIENTO						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	3.2. Ética y cumplimiento 7.3. Proceso de materialidad - 2. Ética y Cumplimiento			
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN						
	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	3.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.2. Ética y cumplimiento - Destacado 2022			
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL						
	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	3.2. Ética y cumplimiento - Libre competencia			
GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA						
	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	3.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
DERECHOS HUMANOS						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos 7.3. Proceso de materialidad - 11. DDHH			
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN						
	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 4. Diversidad e inclusión 3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Respuesta frente a los asuntos de DDHH			
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA						
	407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 6. Libertad de asociación			
GRI 408: TRABAJO INFANTIL						
	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 2. Trabajo infantil y Trabajo forzoso			
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO						
	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 2. Trabajo infantil y Trabajo forzoso			
GRI 410: PRACTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD						
	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	3.4. Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes - 5. Seguridad patrimonial			
GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS						
	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	5.2. Gestión social y comunidades – Compromiso con las poblaciones indígenas			



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
GESTIÓN DE RIESGOS - SIN ESTÁNDAR GRI						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	3.3. Gestión de riesgos 7.3. Proceso de materialidad - 5. Gestión riesgos			
GESTIÓN DEL AGUA Y EFUENTES						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	6.5. Gestión del Agua y Efluentes 7.3. Proceso de materialidad - 12. Agua			
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES						
	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	6.5. Gestión del Agua y Efluentes			
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	6.5. Gestión del Agua y Efluentes			
	303-3	Extracción de agua	7.15. Indicadores complementarios medio ambiente - Tabla agua y vertimiento; estrés hídrico			
	303-4	Vertido de agua	7.15. Indicadores complementarios medio ambiente - Tabla agua y vertimiento; estrés hídrico			
	303-5	Consumo de agua	7.15. Indicadores complementarios medio ambiente - Tabla agua y vertimiento; estrés hídrico; almacenamiento de agua			
GESTIÓN DE GASES EFECTO INVERNADERO Y CAMBIO CLIMÁTICO						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	6.2. Cambio Climático 6.3. Energía y emisiones 7.3. Proceso de materialidad - 7. Gestión GEI y Cambio climático			
GRI 302: ENERGÍA						
	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	6.3. Energía y emisiones - Energía 7.15. Indicadores complementarios medio ambiente - Consumo energético	302-1g	Información no disponible o incompleta	Se incluirá la información para el 2023
GRI 305: EMISIONES						
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.3. Energía y emisiones - Emisiones 7.15. Indicadores complementarios medio ambiente - Emisiones			
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	6.3. Energía y emisiones - Emisiones 7.15. Indicadores complementarios medio ambiente - Emisiones			
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	6.3. Energía y emisiones - Emisiones 7.15. Indicadores complementarios medio ambiente - Emisiones			
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	6.3. Energía y emisiones - Emisiones 7.15. Indicadores complementarios medio ambiente - Emisiones			



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
CIERRE DE MINA - SIN ESTÁNDAR GRI						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	6.8. Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros 7.3. Proceso de materialidad - 9. Relaves			
SEGURIDAD Y SALUD						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud 7.3. Proceso de materialidad - 1. Seguridad y salud			
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud			
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud - Peligros, riesgos			
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud - Promoción de la salud			
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud - Comité de SST			
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud - Cultura de prevención			
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud - Promoción de la salud			
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud - Peligros, riesgos			
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.1. Sistema de gestión en seguridad y salud 7.11. Indicadores complementarios salud y seguridad - Sistema de gestión en seguridad y salud			
	403-9	Lesiones por accidente laboral	4.2. Desempeño en Seguridad y Salud 7.11. Indicadores complementarios salud y seguridad			
	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	4.2. Desempeño en Seguridad y Salud 7.11. Indicadores complementarios salud y seguridad			



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
TALENTO Y CULTURA						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1. Gestión del talento 7.3. Proceso de materialidad - 8. Talento y cultura			
GRI 401: TALENTO Y CULTURA						
	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	7.12. Indicadores complementarios Gestión del Talento - Contrataciones y Rotación			
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.1. Gestión del talento - Principales beneficios y prestaciones			
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN						
	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	5.1. Gestión del talento - Capacitación y desarrollo 7.12. Indicadores complementarios Gestión del Talento - Capacitación			
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.1. Gestión del talento - Capacitación y desarrollo 5.1. Gestión del talento - Beneficios y prestaciones para colaboradores			
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	7.12. Indicadores complementarios Gestión del Talento - Evaluación de desempeño			
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES						
	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.12. Indicadores complementarios Gestión del Talento - Diversidad directorio 7.12. Indicadores complementarios Gestión del Talento - Diversidad colaboradores			
	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	7.12. Indicadores complementarios Gestión del Talento - Ratio de Salario			
GESTIÓN SOCIAL						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	5.2. Gestión social y comunidades 7.3. Proceso de materialidad - 3. Gestión social			
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES						
	413 -1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	5.2. Gestión social y comunidades - Escucha y participación; Mecanismos de quejas y reclamos; Inversión social. 7.4. Relacionamiento grupos de interés			
	413 -2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales o potenciales) en las comunidades locales		413-2a	Información no disponible o incompleta	Información se recopilará en siguientes años



ANEXOS

7.18 CONTENIDOS GRI

CARTA
 DEL CEO

PRINCIPALES
 RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
 MINSUR

2 EXCELENCIA
 OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
 RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
 Y SALUD

5 VALOR
 COMPARTIDO

6 CUIDADO
 AMBIENTAL

7 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	#	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		
				REQUISITOS OMITIDOS	RAZON	EXPLICACIÓN
CADENA DE SUMINISTRO						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021						
	3-3	Gestión de los temas materiales	5.3. Gestión de proveedores y contratistas 7.3. Proceso de materialidad - 4. Cadena de suministro			
GRI 204: PRACTICAS DE ABASTECIMIENTO						
	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	5.3. Gestión de proveedores y contratistas - Compras locales 7.14. Indicadores complementarios Gestión de Proveedores - Compras locales			
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES						
	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	5.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 7.14. Indicadores complementarios Gestión de Proveedores - Nuevos proveedores evaluados			
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		308-2a, 308-2b, 308-2c, 308-2d & 308-2e	Información no disponible o incompleta	Información se recopilará en siguientes años
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES						
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	5.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 7.12. indicadores de proveedores - Nuevos proveedores evaluados			
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		414-2a, 414-2b, 414-2c, 414-2d & 414-2e	Información no disponible o incompleta	Información se recopilará en siguientes años



CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

1 SOBRE
MINSUR

2 EXCELENCIA
OPERACIONAL

3 GOBERNANZA
RESPONSABLE

4 SEGURIDAD
Y SALUD

5 VALOR
COMPARTIDO

6 CUIDADO
AMBIENTAL

7 ANEXOS



INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE

A los directores de Minsur S.A.

6 de junio de 2023

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado con respecto a la información seleccionada listada a continuación (en adelante, la Información de Sostenibilidad Identificada) e incluida en el reporte de sostenibilidad para el año terminado el 31 de diciembre de 2022 (en adelante, el Reporte de Sostenibilidad de 2022) de Minsur S.A. (en adelante, Minsur). Este encargo fue realizado por un equipo multidisciplinario incluyendo auditores y expertos de sostenibilidad.

Información de Sostenibilidad Identificada

La Información de Sostenibilidad Identificada para el año terminado el 31 de diciembre de 2022 se resume a continuación:

- Asunto 1: Alineamiento de las políticas de sostenibilidad, normas y procedimientos de gestión de Minsur con los Principios del International Council on Mining and Metals (ICMM), las Declaraciones de Posición y las Expectativas de Desempeño, incluido en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM".
- Asunto 2: Los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad de Minsur basados en su propia evaluación y en las opiniones y expectativas de sus partes interesadas, incluidos en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM".
- Asunto 3: La existencia de sistemas y enfoques que Minsur está utilizando para gestionar cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados, incluidos en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM".
- Asunto 4: Informes de desempeño de Minsur durante el periodo de publicación de informes para cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados, incluidos en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM". Cubre las divulgaciones de los indicadores de desempeño incluidos en el anexo 7.18 "Contenidos GRI".
- Asunto 5: Publicaciones sobre el proceso de priorización de Minsur para la selección de activos para la validación por parte de terceros de las Expectativas de Desempeño, incluidas en el anexo 7.17 "Cumplimiento ICMM".

Nuestro aseguramiento fue realizado solamente con respecto a la información del año terminado el 31 de diciembre de 2022, y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a periodos anteriores o algún otro elemento incluido en el Reporte de Sostenibilidad de 2022 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión sobre dichos elementos.

Gaveglgio Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
Av. Santo Toribio 143, Piso 7, San Isidro, Lima, Perú T: +51 (1) 211 6500, F: +51 (1) 211-6550
www.pwc.pe

Gaveglgio Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada es una firma miembro de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Cada una de las firmas es una entidad legal separada e independiente que no actúa en nombre de PwCIL, ni de cualquier otra firma miembro de la red. Inscrita en la Partida No. 11028527, Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao



6 de junio de 2023
Minsur S.A.
Página 2

Criterios¹

Los criterios utilizados por Minsur para preparar la Información de Sostenibilidad Identificada se establecen de acuerdo con el "Assurance and Validation Procedure", publicado en el 2019 y actualizado en el 2023 por el ICMM. Estos se resumen a continuación (en adelante, los Criterios):

- Asunto 1: Los Principios del ICMM y las Expectativas de Desempeño relevantes y cualquier requisito obligatorio establecido en las Declaraciones de Posición del ICMM.
- Asunto 2: La descripción de Minsur de su proceso para identificar temas materiales que cumplen con los principios de exhaustividad y materialidad de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), tal y como se define en el GRI 1.
- Asunto 3: La descripción de Minsur de los sistemas y enfoques (según lo reportado) que cumplen con los requisitos de reporte del GRI 3.
- Asunto 4: Las definiciones disponibles públicamente usadas para reportar información sobre el desempeño cuantitativo y cualitativo. Estas incluyen el reporte de conformidad con los estándares GRI.
- Asunto 5: La descripción del proceso de priorización de activos de Minsur y su aplicación.

Responsabilidad de Minsur por la Información de Sostenibilidad Identificada

Minsur es responsable por la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada de manera que esté libre de errores materiales, ya sea debido a fraude o error.

Limitaciones inherentes

En ausencia de un conjunto significativo de prácticas establecidas en la que basarse para evaluar y medir información no financiera permite diferentes, pero aceptables, medidas y técnicas de medición y puede afectar la comparabilidad entre entidades.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y éticos del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código IESBA), aprobado para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

¹ El mantenimiento e integridad del sitio web de Minsur (<https://www.minsur.com/>), repositorio objetivo de la versión pdf del Reporte de Sostenibilidad de 2022, es responsabilidad de Minsur. El trabajo llevado a cabo no incluye la consideración de estas actividades y, de acuerdo con ello, Gaveglgio Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. no acepta responsabilidad alguna por cualquier diferencia entre la información presentada en dicho sitio web y la Información de Sostenibilidad Identificada del Reporte de Sostenibilidad de 2022 o los Criterios en el informe emitido por Minsur sobre los que se efectuó dicho aseguramiento y se emitió la conclusión.



ANEXOS

7.19 CARTA DE VERIFICACIÓN

CARTA
DEL CEO

PRINCIPALES
RESULTADOS DEL 2022

- 1 SOBRE
MINSUR
- 2 EXCELENCIA
OPERACIONAL
- 3 GOBERNANZA
RESPONSABLE
- 4 SEGURIDAD
Y SALUD
- 5 VALOR
COMPARTIDO
- 6 CUIDADO
AMBIENTAL
- 7 ANEXOS



6 de junio de 2023
Minsur S.A.
Página 3

Nuestra Firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y, por lo tanto, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de leyes y regulaciones aplicables.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de seguridad limitada sobre la Información de Sostenibilidad Identificada con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro encargo de aseguramiento limitado de acuerdo con las Normas Internacionales de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada), *Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica*, emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento, y aprobadas para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú. Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos este encargo para obtener la seguridad limitada acerca de si la Información de Sostenibilidad Identificada está libre de errores materiales.

Un encargo de aseguramiento limitado implica evaluar lo apropiado, en las circunstancias, del uso de los Criterios por parte de Minsur como base para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada, evaluando los riesgos de errores materiales en la Información de Sostenibilidad Identificada debido a fraude o error; respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias y evaluando la presentación general de la Información de Sostenibilidad Identificada. Un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor en alcance que un encargo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluida la comprensión del control interno, como con los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados.

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, evaluando la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de reporte, y aceptación o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del encargo, realizamos, entre otros, los siguientes procedimientos:

- realizamos consultas a las personas responsables de la Información de Sostenibilidad Identificada.
- obtuvimos una comprensión del proceso para recopilar y reportar la Información de Sostenibilidad Identificada. Esto incluye reuniones con el equipo de sostenibilidad y los responsables de los procesos en Minsur que administraron y reportaron la Información de Sostenibilidad Identificada.
- realizamos pruebas sustantivas limitadas sobre una base selectiva de la Información de Sostenibilidad Identificada a nivel corporativo y de activos (unidades) para verificar que los datos hayan sido medidos, registrados, recopilados y reportados apropiadamente, basado en:
 - revisión de las políticas y procedimientos establecidos por Minsur.
 - revisión de documentos de soporte de fuentes internas y externas.
 - cálculos aritméticos según fórmulas definidas en los Criterios; y
- Consideramos la divulgación y presentación de la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios.



6 de junio de 2023
Minsur S.A.
Página 4

Los procedimientos realizados en un encargo de aseguramiento limitado varían en la naturaleza y oportunidad de, y son menos extensos que, un encargo de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido en un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor al que se habría obtenido si hubiéramos realizado un encargo de aseguramiento razonable. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la Información de Sostenibilidad Identificada de Minsur ha sido preparada, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.

Conclusión de Aseguramiento Limitado

Basados en los procedimientos que hemos realizado y en la evidencia que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que la Información de Sostenibilidad Identificada de Minsur S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2022 no está preparada, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.

Este informe, incluyendo la conclusión, ha sido preparado solamente para los directores de Minsur S.A. en su conjunto, para asistirlos en informar sobre el desempeño y actividades de desarrollo sostenible de Minsur S.A. Permitimos la divulgación de este informe dentro del Reporte de Sostenibilidad de 2022 para permitir que los directores demuestren que han cumplido con sus responsabilidades de gobernanza encargando un informe de aseguramiento limitado en conexión con el Reporte de Sostenibilidad de 2022. Hasta lo máximo permitido por la Ley, no aceptamos ni asumimos responsabilidad ante nadie que no sean los directores en su conjunto y Minsur S.A., por nuestro trabajo o por este reporte salvo bajo términos expresamente acordados y con nuestro consentimiento previo por escrito.

Jorge Luis Aparicio y Asociados

Refrendado por

_____(socio)
Juan M. Arrarte
Contador Público Colegiado Certificado
Matrícula No.20621

**WWW.
MINSUR.
COM**

MINSUR
Jr. Lorenzo Bernini 149 - San Borja.
Lima 27. Perú
aacc@minsur.com
(511) 215 8330

Diseño, concepto y diagramación:



@ hola_icono

