




# MINERIA SOSTENIBLE QUE GENERA<sup>(+)</sup> VALOR

REPORTE DE  
SOSTENIBILIDAD  
CORPORATIVO  
**2024**



An aerial photograph of a large-scale construction or mining site. The image shows multiple terraced levels of earth, with dirt roads and tracks crisscrossing the landscape. A small pond is visible on the right side. The overall scene is one of active earthmoving and infrastructure development.

LA SOSTENIBILIDAD ES UNA FORMA DE TRABAJAR,  
QUE NOS PERMITE GENERAR VALOR ECONÓMICO,  
SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA EMPRESA, NUESTRAS  
COMUNIDADES VECINAS Y GRUPOS DE INTERÉS.



## CONSIDERACIONES DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVO 2024

- › El alcance del Reporte 2024 incluye a Minsur, Marcobre y Cumbres del Sur.
- › Este documento no incluye información de Taboca, debido a compromisos derivados del contrato de compraventa sujeto a condición, suscrito el 25 de noviembre de 2024 y finalizado el 2 de abril 2025 con la empresa CNMC Trade Company Limited por la totalidad de las acciones de Mineração Taboca S.A.
- › Para no afectar la comparabilidad de los resultados, la presente edición del reporte también incluye la información 2023 ajustada (sin Taboca).

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

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

**Contacto:**  
(GRI 2-3)

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

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

# CONTENIDO

REPORTE CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD 2024

Carta a nuestros  
grupos de interés

05

Principales resultados  
del 2024

06

Anexos

86

1

Somos  
Minsur

08

- 1.1 Una minera peruana con estándares de clase mundial
- 1.2 Nuestro propósito corporativo

2

Excelencia  
operacional

13

- 2.1 Nuestro estilo de trabajo
- 2.2 Operaciones y proyectos
- 2.3 Desempeño económico

3

Gestión  
sostenible

22

- 3.1 Nuestra estrategia de sostenibilidad

4

Gobernanza  
responsable

27

- 4.1 Gobierno Corporativo
- 4.2 Ética y cumplimiento
- 4.3 Gestión de riesgos
- 4.4 Seguridad de la información
- 4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos

5

Seguridad  
y salud

47

- 5.1 Nuestro Sistema de Gestión: MINSEGUR ¡Cero es posible!

6

Valor  
Compartido

52

- 6.1 Gestión del talento
- 6.2 Gestión social y comunidades
- 6.3 Gestión de proveedores

7

Cuidado  
Ambiental

75

- 7.1 Sistema de gestión ambiental
- 7.2 Cambio climático, energía y emisiones
- 7.3 Calidad del aire
- 7.4 Gestión del agua y efluentes
- 7.5 Biodiversidad
- 7.6 Manejo de residuos
- 7.7 Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros
- 7.8 Planes de cierre y remediación



# CARTA A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

**Nos complace presentar nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024, un documento que comunica los principales esfuerzos y desafíos de nuestra gestión durante el año. Reafirmando nuestro compromiso con la transparencia, estos resultados han sido verificados por un tercero independiente.**

El 2024 estuvo marcado por un contexto internacional de incertidumbre, influenciado por tensiones geopolíticas y procesos electorales en más de 70 países. No obstante, en el ámbito local, experimentamos un entorno más estable y predecible en comparación con el 2023. Ello, sumado a una estrategia social efectiva, nos permitió operar de manera ininterrumpida durante todo el año.

Gracias a este escenario, pudimos enfocarnos en impulsar la excelencia operacional, la productividad y el fortalecimiento de nuestra gestión comercial. Todo ello sin perder de vista a las personas y nuestro enfoque en la sostenibilidad, lo que nos permitió obtener resultados positivos en el ámbito económico y generar valor para todos nuestros grupos de interés.

A nivel operativo, produjimos 30,926 toneladas de estaño refinado en Perú, 22% por encima del año anterior, lo que nos consolidó como segundo productor de estaño del mundo de acuerdo con la Asociación Internacional del Estaño. Por su parte, la UM Pucamarca alcanzó 56,331 onzas de oro, en línea con su plan de minado y Mina Justa (Marcobre) logró una producción de 123,765 toneladas métricas finas de cobre.

En términos de nuestra estrategia corporativa, durante el año tomamos decisiones clave orientadas a maximizar el potencial de nuestras operaciones y el valor de nuestro portafolio de activos. Entre ellas, destaca la firma de un contrato de compraventa, sujeto a condición, por la totalidad de las acciones de nuestra subsidiaria Taboca a favor de CNMC Trade Company Limited, una empresa china con amplia experiencia en minerales especiales. Esta operación concluyó en abril de 2025 y marca una nueva etapa para Taboca, puesto

que le permitirá acceder a nuevas tecnologías, mercados y fuentes de capital para potenciar su capacidad productiva y proyectos a futuro.

Asimismo, como parte de nuestra ruta de crecimiento, continuamos priorizando la inversión en exploración y desarrollo de proyectos mineros en el Perú, con foco principalmente en tres metales: estaño, cobre, y oro.

En el 2024 también registramos resultados positivos en términos de nuestra gestión ambiental, social y de gobernanza. Por un lado, nuestro desempeño en seguridad y salud fue nuevamente motivo de orgullo y nos permitió alcanzar un Índice de Frecuencia de Lesiones Registrables de 0.72 a nivel consolidado, nuevamente el mejor resultado de nuestra historia. Por otra parte, en términos de nuestra gestión del talento, continuamos los esfuerzos para atraer, desarrollar y retener al mejor talento, brindando más de 160 mil horas de formación, cubriendo más del 60% de vacantes de manera interna y reduciendo la rotación de trabajadores de alto potencial del 6 al 2.8%.

En el ámbito ambiental, culminamos los estudios de prefactibilidad y perfil para los proyectos de energía renovable priorizados en nuestra hoja de ruta para la reducción de emisiones al 2030. Además, nuestra Planta de Reaprovechamiento de Relaves B2 fue reconocida con el premio Creatividad Empresarial, en mérito a su enfoque de economía circular. Asimismo, nuestra Planta de Pisco logró que el 30% de su consumo mensual de agua provenga de sistemas de desalinización de agua de mar, reduciendo la presión sobre el recurso hídrico.

En el frente social, seguimos fortaleciendo el desarrollo local y ejecutando proyectos de inversión social en educación, salud e infraestructura. Nuestra clínica móvil continuó brindando atención médica a comunidades alejadas, y entregamos más de 360 viviendas de alta calidad (construidas o mejoradas) a familias campesinas de Antauta, Ajoyani y Queracucho en Puno.

Adicionalmente, durante el año, nuestra subsidiaria Marcobre completó satisfactoriamente el proceso de certificación de Copper Mark en la unidad minera Mina Justa. The Copper Mark es el principal marco de aseguramiento para la producción responsable en la cadena de valor del cobre y estamos convencidos nos ayudará continuar impulsando una gestión sostenible.

Gracias a todos estos esfuerzos, por tercer año consecutivo, fuimos elegidos para integrar el Anuario de Sostenibilidad 2025 de S&P Global. Este logro nos ubica entre las 20 mineras con mejores prácticas de sostenibilidad a nivel internacional, un reconocimiento que recibimos con orgullo y un firme compromiso de seguir mejorando.



Agradecemos profundamente a nuestros accionistas, colaboradores, clientes, proveedores y comunidades vecinas por su apoyo durante el año. Cada uno de estos logros refleja como juntos podemos mejorar la vida de las personas, transformando minerales en bienestar. Confiamos en que el próximo año traerá nuevas oportunidades para seguir construyendo un futuro sostenible y próspero para todos.

**JUAN LUIS KRUGER SAYÁN**  
GERENTE GENERAL



# (+) Resultados positivos que nos llenan de orgullo



## 2°

PRODUCTOR DE ESTAÑO DEL MUNDO<sup>1</sup>



## Top 20

EN EL ANUARIO DE SOSTENIBILIDAD 2025 DE S&P GLOBAL, CATEGORÍA MINERÍA Y METALES



## Planta B2

RECIBIÓ EL PREMIO CREATIVIDAD EMPRESARIAL



## PFR Pisco

CERTIFICÓ EL SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES, SEGÚN ITA Y RMAP



## Sello Copper Mark

OBTENIDO POR MINA JUSTA (MARCOBRE)



## 83.7

DE SATISFACCIÓN EN NUESTRA ENCUESTA ANUAL DE CULTURA

1. De acuerdo con el Informe de Producción 2024 de la Asociación Internacional del Estaño.



(+)

# Compromiso firme de seguir mejorando



## Cero

ACCIDENTES FATALES DENTRO DE NUESTRAS OPERACIONES



## 0.72 IFLR

NUESTRO MEJOR DESEMPEÑO EN SEGURIDAD



## 30%

CONSUMO MENSUAL DE AGUA DE LA PFR PISCO PROVINO DEL MAR



## 63%

DE POSICIONES CUBIERTAS CON PERSONAL INTERNO



## +700

VIVIENDAS DE CALIDAD ENTREGADAS (2022-2024) A FAMILIAS DE ANTAUTA Y AJOYANI.



## (+) Minería con propósito

Nos guía el compromiso de transformar minerales en bienestar, impulsando prácticas sostenibles y generando valor para nuestros grupos de interés.

### CAP. 1 SOMOS MINSUR

- 1.1 Una minera peruana con estándares de clase mundial
- 1.2 Nuestro propósito corporativo





# 1.1 UNA MINERA PERUANA CON ESTÁNDARES DE CLASE MUNDIAL

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

Somos una empresa peruana con 47 años de experiencia en la industria minera, Contamos con un portafolio de activos que nos permite diversificar riesgos y maximizar nuestras ventajas competitivas. Nos enfocamos en la extracción de minerales como el estaño, el oro y el cobre, esenciales para el futuro de la humanidad y la descarbonización del planeta.

En Perú, a través de Minsur S.A., operamos la Unidad Minera San Rafael (Puno), donde extraemos y producimos concentrado de estaño. Este mineral es tratado en nuestra Planta de Fundición y Refinería de Pisco (Ica) para ofrecer estaño refinado con mayor valor agregado a nuestros clientes. Asimismo, nuestra Unidad Minera Pucamarca (Tacna) produce oro, siguiendo procesos altamente eficientes.

A nivel de subsidiarias, tenemos una participación del 60% en Cumbres Andinas S.A.C, propietaria de Marcobre S.A.C, que opera la Unidad Minera Mina Justa en San Juan de Marcona (Ica), donde procesamos sulfuros y óxidos de cobre para la obtención de cátodos y concentrados.

Además, contamos con una participación mayoritaria en Cumbres del Sur S.A.C., empresa que absorbió a 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 Puno.

Finalmente, a través de Minera Latinoamericana S.A.C, hemos sido el principal accionista de Mineração Taboca S.A. (Brasil), que produce estaño, niobio y tántalo en la Unidad Minera Pitinga (Amazonas) y procesa el concentrado de estaño en la Planta, Fundición y Refinería de Pirapora (São Paulo). Tal y como lo comunicamos mediante Hecho de Importancia del 26 de noviembre de 2024, Minsur suscribió un contrato de compraventa, sujeto a condición, por la totalidad de las acciones de Taboca en favor de la empresa CNMC Trade Company Limited. Por ese motivo no se incluye información de la subsidiaria en el presente documento. El proceso de venta concluyó el 2 de abril del 2025.

GRÁFICO 1. Nuestras operaciones

Operaciones activas en Perú

- MINSUR
  - SAN RAFAEL
  - PUCAMARCA
  - PFR PISCO
- MARCOBRE
  - MINA JUSTA





# 1.2

## NUESTRO PROPÓSITO CORPORATIVO

(GRI 2-23)

Creemos firmemente que la minería responsable es un motor clave para el desarrollo sostenible, que genera valor para todos nuestros grupos de interés: accionistas, colaboradores, comunidades, clientes, proveedores y medio ambiente.

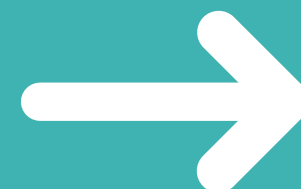
Nuestro propósito y valores corporativos definen cómo trabajamos en Minsur, con ética, transparencia, seguridad y alto sentido de responsabilidad. Ellos guían nuestras decisiones estratégicas e inspiran a nuestros colaboradores para seguir trabajando centrados en las personas y potenciar las oportunidades de progreso y desarrollo.



NUESTRO PROPÓSITO



*Mejoramos la vida transformando minerales en bienestar*





## 1.2 NUESTRO PROPÓSITO CORPORATIVO

GRÁFICO 2.

# NUESTROS VALORES



### SEGURIDAD

Desarrollamos todas nuestras actividades de manera segura.



### RESPONSABILIDAD

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



### INTEGRIDAD

Actuamos con absoluta honestidad, transparencia y respeto.



### CONFIANZA

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



### COMPROMISO

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



### EXCELENCIA

Buscamos ser los mejores en lo que hacemos.



## 1.2 NUESTRO PROPÓSITO CORPORATIVO

**GRÁFICO 3.**  
Nuestras conductas de la cultura



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



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



Cumplo lo que prometo con calidad y transparencia.



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



Cuido el medio ambiente en todas mis actividades.



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



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



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



Conozco a mi cliente y le apporto valor.



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





## (+) Innovación

Impulsamos la innovación, la transformación digital y excelencia operacional para asegurar una minería moderna y eficiente.



## CAP. 2 EXCELENCIA OPERACIONAL

- 2.1 Nuestro estilo de trabajo
- 2.2 Operaciones y proyectos
- 2.3 Desempeño económico



## 2.1 NUESTRO ESTILO DE TRABAJO

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

### LINGO, UNA CULTURA DE MEJORA CONTINUA

Desde el 2019 venimos implementando el Programa Lingo, que basado en la metodología *lean management*, busca optimizar nuestros procesos productivos y de gestión a partir de cambios en los estilos de liderazgo, el empoderamiento de los equipos y el desarrollo de las conductas y capacidades para la mejora continua. Esto, le permite al colaborador proponer soluciones para los problemas que él mismo ha identificado en su área de trabajo. Como parte de este programa, en 2024 implementamos el enfoque *Hoshin Kanri*<sup>2</sup> que nos permitió conectar los distintos elementos de nuestra estrategia corporativa con iniciativas concretas en cada una de nuestras unidades mineras.

Además, continuamos trabajando en el fortalecimiento de Lingo en todas nuestras operaciones, logrando los siguientes avances:

#### PISCO

Entrenamos a todos los líderes a través de tres talleres Shingo e implementamos sistemas de gestión y desarrollo de conductas de liderazgo. Además, las iniciativas de gestión PIT (Planes de Implementación Tácticos) generaron una captura de valor de USD 4.6 millones en EBITDA.

#### SAN RAFAEL

Implementamos un sistema para la centralización de las actividades de mina y planeamiento enfocado en los planes de minado ágiles, fortaleciendo la interacción y el sentido de pertenencia en cada frente de trabajo. En relación con nuestro programa "Aliados", seleccionamos y formamos a 21 operadores voluntarios entrenados en Lingo con el objetivo de impulsar la transformación cultural. Finalmente, las iniciativas de gestión PIT lograron una captura de valor de USD 18 millones en EBITDA.

#### MARCOBRE

En el frente de óxidos, mejoramos el tonelaje procesado en el último trimestre mediante prácticas de gestión diaria de desempeño basadas en el control de piso, lo que permitió reducir la variabilidad del rendimiento. Este avance se complementó con un enfoque metodológico para la resolución de problemas que utiliza herramientas fundamentadas en análisis de datos, entre otros. Las distintas iniciativas de gestión generaron una captura de valor de USD 17.2 millones en EBITDA y USD 6.9 millones en ahorros de Capex.

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

Durante el año, continuamos trabajando bajo nuestro sistema de gestión de proyectos de capital, Minsur Way, que nos permite identificar y desarrollar proyectos que generen valor sostenible para la compañía.

Como parte del ciclo de mejora continua, en 2024 aprobamos cinco nuevos estándares, entre ellos los que figuran la Gestión de Energías Renovables y la Proyección de la Huella de Carbono. Ambos buscan estándares que aseguren que nuestros proyectos de capital cumplan con los compromisos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero asumidos por la compañía.

Durante el año, continuamos trabajando bajo nuestro sistema de gestión de proyectos de capital, Minsur Way, que nos permite identificar y desarrollar proyectos que generen valor sostenible para la compañía.



2. Enfoque Lean utilizado para la planificación estratégica que busca que los objetivos estratégicos de la empresa estén conectados con el trabajo de las personas.



## 2.1 NUESTRO ESTILO DE TRABAJO

### INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En 2024, nos propusimos fortalecer la aplicación de analítica avanzada en nuestras operaciones y dar los primeros pasos en el uso de Inteligencia Artificial (IA) generativa. Asimismo, continuamos impulsando una mentalidad innovadora dentro de nuestros equipos, estimulando la generación de ideas con alto impacto en todos nuestros frentes estratégicos. Como resultado, incorporamos tres iniciativas a nuestro portafolio de innovación e iniciamos el escalamiento de otras cuatro.

Con respecto al desarrollo de capacidades, consolidamos nuestro programa “Data Citizens”, que capacita a nuestros colaboradores en manejo de bases de datos, visualización, introducción al *machine learning*, gestión de *data products* e IA generativa. En 2024, se graduaron 80 personas, que de manera acumulada suman 160 personas capacitadas. Además, junto con los egresados del programa, creamos la Comunidad de Data Citizens, un espacio de aprendizaje en el que se comparten buenas prácticas, se invita a expertos de otras industrias y se promueve el uso estratégico de herramientas de analítica avanzada en toda la organización.

## Continuamos impulsando una mentalidad innovadora dentro de nuestros equipos, estimulando la generación de ideas con alto impacto en todos nuestros frentes estratégicos.



### Prácticas Destacadas

**Innovación y seguridad:** El equipo de Salud y seguridad ocupacional de Marcobre identificó la necesidad de detectar maniobras peligrosas de adelantamiento durante el transporte de carga para mejorar la supervisión de seguridad vial, que hasta ese momento se realizaba de manera manual. Para abordar este desafío, desarrollamos un software basado en IA generativa, diseñado específicamente para identificar maniobras subestándares. Este sistema emplea tecnologías de vanguardia en procesamiento de imágenes y aprendizaje automático (*machine learning*) adaptado a los exigentes requerimientos de seguridad vial en operaciones críticas.

**IA en la Planta de Sulfuros:** En 2024 incorporamos un Modelo de Analítica Avanzada en la Planta Concentradora de Marcobre. Desde octubre, estos modelos han mejorado la recuperación y productividad, optimizando la operación y capturando valor con Optimus AI Sulfuros. Durante el año, generamos un valor de USD 7 millones, con una implementación efectiva del 80%.

**Optimus TIN:** En nuestra PFR de Pisco estamos desarrollando una plataforma escalable basada en IA que centraliza los procesos clave de la operación. Este sistema considera:

- Automatización y optimización del armado de camas
- Optimización del rendimiento del horno Ausmelt, minimizando emisiones.
- IA para optimización en refinería, logrando mejores recetas para la limpieza de impurezas y disminuyendo reprocesos.



# 2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

(GRI 2-6)

## UNIDAD MINERA SAN RAFAEL

La Unidad Minera San Rafael desempeña un rol fundamental en la producción de estaño del Perú y el mundo. Se trata de una operación subterránea que emplea procesos de concentración gravimétrica y flotación para obtener estaño de alta pureza. Además, complementa la extracción minera tradicional con el uso de la tecnología alemana de ore sorting, que emplea rayos X para analizar la composición de las rocas, identificando y clasificando aquellas con contenido de estaño según su ley y separando el contenido no económico.

En 2024, los avances del programa Lingo permitieron una mayor productividad, que se reflejó en una producción de 24,442 toneladas, que significaron un incremento de 17% con respecto al año anterior.



### UBICACIÓN



→ Provincia de Melgar, departamento de Puno, Perú

## La Unidad Minera San Rafael desempeña un rol fundamental en la producción de estaño del Perú y el mundo.

MINERAL	INICIO DE OPERACIONES	TIPO DE OPERACIÓN	PROCESOS	LEY PROMEDIO 2024 (TRATAMIENTO)	PRODUCCIÓN EN 2024	CERTIFICACIONES
Estaño concentrado	1977	Mina subterránea	Concentración gravimétrica y flotación	2.43%	<b>24,442</b> TONELADAS DE FINOS	ISO 14001 ISO 9001 ISO 45001 ISO 37001



## 2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

### PLANTA DE REAPROVECHAMIENTO DE RELAVES B2 (PLANTA B2)

Nuestra planta de reaprovechamiento de relaves B2 -que tiene una capacidad productiva nominal de 2,500 tpd- nos permite recuperar el estaño contenido en la antigua relavera de la mina San Rafael. Se trata de un caso emblemático de economía circular, que genera valor económico, social y ambiental.

Durante 2024, la Planta alcanzó una producción de 7,868 toneladas, que representan un incremento de más del 47% en comparación con el año anterior. Además, recibió el premio Creatividad Empresarial y el reconocimiento Perú por los Objetivos de Desarrollo Sostenible en mérito a su contribución a la sostenibilidad.

**Nuestra planta de reaprovechamiento de relaves B2 recibió el premio Creatividad Empresarial y el reconocimiento Perú por los Objetivos de Desarrollo Sostenible en mérito a su contribución a la sostenibilidad.**

#### UBICACIÓN



→ Provincia de Melgar, departamento de Puno, Perú

#### MINERAL

Estaño concentrado

LEY PROMEDIO 2024 (TRATAMIENTO)

1.26%

#### PRODUCCIÓN EN 2024

**7,868**

TONELADAS DE FINOS





## 2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

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

La PFR de Pisco es parte de nuestra cadena productiva del estaño y utiliza la tecnología de lanza sumergida para el procesamiento del concentrado. En 2024, la PFR de Pisco volvió a alcanzar un récord histórico de tratamiento mensual de 8,146 toneladas y logró una producción total de 30,926 toneladas de estaño, 22% más que el año anterior.

Entre los factores que influyeron en estos resultados destacaron la mayor productividad y calidad de concentrado proveniente de la UM San Rafael y el incremento continuo de la capacidad de procesamiento del horno de la planta de Pisco, gracias a la consolidación del Programa Lingo en Pisco.

La PFR de Pisco tiene trazabilidad del 100% del mineral que recibe y procesa y cumple con los estándares de Suministro Responsable de Minerales.

#### UBICACIÓN



Provincia de Pisco, departamento de Ica, Perú



INICIO DE OPERACIONES	TIPO DE OPERACIÓN	PROCESOS	LEY PROMEDIO DE CONCENTRADO DE ESTAÑO ALIMENTADO 2024:	PRODUCCIÓN EN 2024	CERTIFICACIONES
1996	Fundición y refinería de estaño	Horno de fundición de lanza sumergida	39.5%	<b>30,926</b> TONELADAS DE ESTAÑO REFINADO	ISO 14001 ISO 9001 ISO 45001 RMAP, BASC ISO 37001



## 2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

### UNIDAD MINERA PUCAMARCA

La Unidad Minera Pucamarca destaca por la producción de oro con altos estándares de calidad y eficiencia. A través de procesos de chancado y lixiviación, se reduce el tamaño del mineral extraído y se separa el metal de la roca. Posteriormente, el material se funde para obtener barras de doré con un contenido de oro entre el 40% y el 50%. Este proceso garantiza un producto final de alta pureza, consolidando a Pucamarca como una operación minera de excelencia.

### La UM Pucamarca destaca por la producción de oro con altos estándares de calidad y eficiencia.



#### UBICACIÓN



→ Provincia de Palca, departamento de Tacna, Perú

MINERAL	INICIO DE OPERACIONES	TIPO DE OPERACIÓN	PROCESOS	LEY PROMEDIO 2024	PRODUCCIÓN EN 2024
Oro (principal)	2013	Mina a tajo abierto	Adsorción, desorción y recuperación (ADR)	0.37 gramos por tonelada (g/t)	<b>56,331</b> ONZAS DE ORO



## 2.2 OPERACIONES Y PROYECTOS

A nivel de nuestras empresas subsidiarias, en 2024 contamos con las siguientes operaciones:

### MARCOBRE: MINA JUSTA

Mina Justa es un yacimiento de cobre a tajo abierto, cuenta con una capacidad de procesamiento anual de 6 millones de toneladas métricas para sulfuros y 12 millones de toneladas métricas para óxidos. Las operaciones comerciales comenzaron en agosto de 2021, y el yacimiento está compuesto por 2 tipos de recursos: una capa superficial de óxidos de cobre y un cuerpo masivo y profundo de sulfuros de cobre.

En 2024, Mina Justa registró importantes resultados operacionales, alcanzando una producción de 123,765 toneladas métricas finas de cobre (90,492 toneladas de concentrado y 33,272 toneladas de cátodos).



#### UBICACIÓN



Provincia de Nasca, Ica, Perú

#### MINERAL

Cobre

#### INICIO DE OPERACIONES

2021

#### TIPO DE OPERACIÓN

Tajo abierto

#### PROCESOS

##### Concentración:

- > Ley promedio 2024: 1.50% de CuT
- > Tonelaje 2024: 6,668 mil toneladas

##### Lixiviación:

- > Ley promedio 2024: 0.49% de CuAs
- > Tonelaje 2024: 9,925 mil toneladas

#### MINA JUSTA REGISTRÓ UNA PRODUCCIÓN DE

# 123,765

TONELADAS MÉTRICAS FINAS DE COBRE.



## 2.3 DESEMPEÑO ECONÓMICO

(GRI 3-3) (GRI 2-6) (GRI 201-1) (GRI 14.9.1) (GRI 14.9.2)

### PRODUCCIÓN

En 2024, produjimos 30,926 toneladas de estaño refinado en Perú, en nuestras operaciones continuadas (+22% vs 2023), ello impulsado principalmente por mejores leyes y mayores días de operación de la UM San Rafael frente al año anterior. Asimismo, alcanzamos 56,331 onzas de oro, en línea con el plan de minado de la UM Pucamarca. Por su parte, nuestra subsidiaria Marcobre alcanzó una producción de 123,765 toneladas métricas finas de cobre (90,492 toneladas de concentrado y 33,272 toneladas de cátodos), tras aplicar mejoras operacionales que optimizaron la recuperación de cobre fino e incrementaron el tratamiento en la planta concentradora.

### VENTAS

Los ingresos de nuestras operaciones continuadas<sup>3</sup> alcanzaron los USD 2,170 millones durante el año, cifra que representa un 8% de crecimiento frente a 2023. Ello fue principalmente impulsado por el mayor volumen de ventas de estaño y los precios internacionales favorables, que compensaron la reducción en el volumen de ventas de cobre debido a la menor producción de Mina Justa.

### RESULTADOS FINANCIEROS

Al cierre de 2024, registramos un EBITDA de USD 1,308 millones (+14% vs. 2023), explicado principalmente por el aumento en las ventas de estaño. También, obtuvimos un ingreso extraordinario por la indemnización del seguro por lucro cesante de las bateas en Marcobre, efecto que fue parcialmente compensado por un aumento del 38% en inversiones en exploración y proyectos. Finalmente, obtuvimos una utilidad neta consolidada final de USD 613 millones<sup>4</sup> (+7% vs 2023), explicada por el mayor EBITDA.

3. De manera consistente con nuestros Estados Financieros, las “operaciones continuadas” no incluyen la información de Taboca.

4. Los resultados de Mineração Taboca S.A. han sido considerado en el Estado de Resultados bajo la línea de “Operaciones discontinuadas”, en cumplimiento con los criterios contables aplicables al proceso de venta. No obstante, el resultado de Taboca se encuentra reflejado dentro de la Utilidad Neta.





## Una visión (+) de largo plazo

Nuestra estrategia de sostenibilidad al 2030 es transversal a toda la organización e incorpora una mirada de largo plazo.

### CAP. 3 GESTIÓN SOSTENIBLE

#### 3.1 Nuestra estrategia de sostenibilidad





# 3.1 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

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

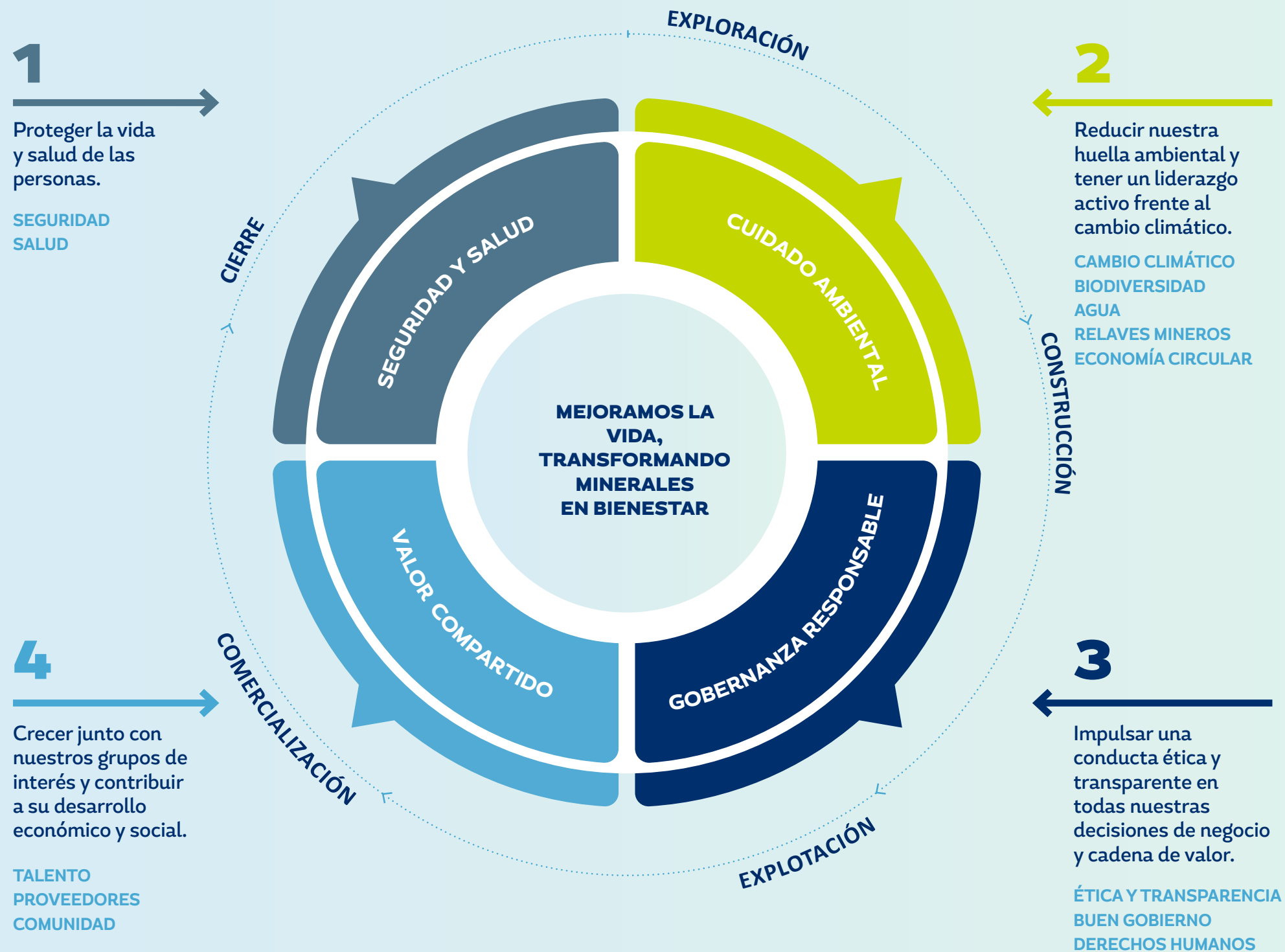
En Minsur, la sostenibilidad es un pilar fundamental de nuestra forma de hacer negocios, que genera valor económico, social y ambiental para todos nuestros grupos de interés.

Este enfoque es transversal a toda la organización y nos permite convertir nuestros compromisos en acciones concretas, anticipar riesgos y capitalizar oportunidades.

Para aplicarlo, tenemos una Estrategia de Sostenibilidad al 2030, aprobada por el directorio, que establece nuestras prioridades y define metas de corto, mediano y largo plazo, las cuales son supervisadas desde nuestro Comité de Sostenibilidad, principal instancia de gobierno para estos temas.

Nuestra Estrategia de sostenibilidad está conformada por 4 pilares:

GRÁFICO N° 4: PRIORIDADES DE LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD





### 3.1 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

#### IMPORTANCIA DE LA ECONOMÍA CIRCULAR

Un tema cada vez más relevante en nuestra estrategia de sostenibilidad es el enfoque de economía circular, que buscamos abordar desde una perspectiva amplia, incluyendo aspectos como el diseño de proyectos, la eficiencia de nuestros procesos, la maximización de la vida útil de materiales y equipos, la reutilización de residuos, entre otros. Todo ello buscando potenciar las oportunidades de creación de valor sostenible.

En el 2024 destacaron los siguientes avances:

##### › PREMIO CREATIVIDAD EMPRESARIAL PARA NUESTRA PLANTA B2

Nuestra Planta de Reaprovechamiento de Relaves B2 obtuvo el Premio “Creatividad Empresarial” en la categoría Productos y Servicios Intermedios y el Premio “Perú por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)” en la categoría Planeta en mérito a su impacto positivo a nivel económico, ambiental y social. Esta planta utiliza una tecnología especialmente diseñada para recuperar el estaño desde partículas muy pequeñas de los antiguos relaves de la mina San Rafael (Puno). Actualmente cerca del 20% de nuestra producción de estaño en Perú proviene de nuestra Planta B2, que además recicla el 93% del agua que usa y es operada con 60% de personal local.

##### › PROYECTO ORE SORTING PLANTA SULFUROS, MINA JUSTA

Durante el 2024 continuamos avanzando con los estudios para implementar la tecnología de Ore Sorting que analiza la composición del desmonte y localiza de manera precisa las áreas con presencia de mineral en Mina Justa. Este método permitirá aumentar el tratamiento en chancado hasta 8.4 Mt por año, sin modificar la capacidad de la planta concentradora, que se mantiene en 6.9 Mt por año. La implementación de esta tecnología contribuirá a ampliar la recuperación de recursos minerales, disminuyendo la generación de relaves en 21.6 Mt, sin necesidad de incrementar la capacidad instalada. Actualmente, el estudio se encuentra en fase conceptual y ha avanzado a la etapa de Selección (Pre-Factibilidad), manteniendo resultados económicos positivos.

##### › PROYECTO MAGNETITA, MINA JUSTA

Iniciativa que busca reaprovechar los relaves de flotación en la Planta de Sulfuros extrayendo el hierro. La planta de procesamiento tiene por objeto generar concentrados comerciales de 62% FeT (hierro total). El estudio se desarrolló en la Fase de Perfil, teniendo los resultados positivos.



**Nuestra Planta de Reaprovechamiento de Relaves B2 obtuvo el Premio “Creatividad Empresarial” en la categoría Productos y Servicios Intermedios y el Premio “Perú por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)” en la categoría Planeta en mérito a su impacto positivo a nivel económico, ambiental y social.**



### 3.1 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

#### ESTÁNDARES QUE GUÍAN NUESTRA GESTIÓN

Nuestra estrategia de sostenibilidad está alineada a distintos estándares internacionales que nos guían y permiten incorporar las mejores prácticas de la industria minera. Entre ellos, destaca el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), que plantea diez principios para el desarrollo sostenible los cuales aplicamos en nuestra gestión. Como parte de nuestros compromisos, en 2024 evaluamos el cumplimiento de las expectativas de desempeño del ICMM en nuestras unidades Pitinga y Pirapora (operaciones discontinuadas). Con ello, culminamos el primer ciclo completo de verificación externa con el 100% de nuestras operaciones evaluadas satisfactoriamente<sup>5</sup>.

Por su parte, nuestra UM Mina Justa (Marcobre) completó satisfactoriamente el proceso de certificación de Copper Mark, principal marco de aseguramiento para la producción responsable en la cadena de valor del cobre. Como parte de este esfuerzo, fuimos evaluados en 32 criterios, que incluyen temas como una cadena de suministro ética y sostenible, la protección ambiental y el impacto positivo en las comunidades locales.

Finalmente, somos signatarios del Pacto Global de las Naciones Unidas, a través del cual ratificamos nuestro compromiso de respeto por los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, la lucha contra la corrupción y la erradicación del trabajo infantil. También respaldamos la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI), que impulsa una gestión transparente de los recursos pagados al Estado en los sectores minería, petróleo y gas.



5. Ver detalle en el anexo 8.14



### 3.1 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

#### GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-23)

El Comité de Sostenibilidad es el órgano responsable de supervisar y velar por el cumplimiento de nuestra estrategia de sostenibilidad. A través de este comité, definimos las prioridades de gestión, las responsabilidades, metas y mecanismos de rendición de cuentas, buscando monitorear los avances y desafíos, identificar barreras y retroalimentar a la gestión para la mejora continua.

#### CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

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

Integrar la sostenibilidad en la cultura de la organización resulta esencial para avanzar en nuestra estrategia al 2030 y asegurar la coherencia entre lo que decimos y hacemos. Por ello, trabajamos en sensibilizar, comunicar y generar capacidades en los distintos niveles de la organización. Además la remuneración variable de todos nuestros empleados staff integra criterios económicos, ambientales, sociales, y de seguridad y salud, de modo que el sistema de incentivos esté alineado a los compromisos asumidos.

#### PRINCIPALES POLÍTICAS Y NORMAS DE CONDUCTA<sup>6</sup>

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

Nuestras políticas corporativas<sup>7</sup> definen lineamientos de gestión basados en nuestro propósito, los estándares que nos aplican y la legislación vigente. Estas directrices rigen tanto en nuestras operaciones como en las relaciones con grupos de interés, por lo que se divulgan dentro y fuera de la organización.

6. Las políticas presentadas pertenecen a Minsur S.A. Sin embargo, Marcobre tiene lineamientos similares, adaptados a las características propias de su operación y regulación vigente.

7. Nuestras políticas públicas se encuentran en la web <https://www.minsur.com/quienes-somos/politicas-empresariales/>, dentro de cada política se presenta el nivel de aprobación del documento.

8. En proceso de actualización

TABLA 1: PRINCIPALES POLÍTICAS CORPORATIVAS

Tema	Política	Actualización
Transversales	Código de ética y conducta	2020 <sup>8</sup>
	Política corporativa de sostenibilidad	2023
	Política corporativa de derechos humanos	2023
Ética y cumplimiento	Política corporativa anticorrupción y antisoborno	2024
	Política de prevención de lavado de activos (LAFT)	2022
	Política corporativa de interacción con funcionarios públicos	2022
	Política corporativa de prevención del conflicto de interés	2022
	Política de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo	2022 <sup>7</sup>
	Política corporativa de libre competencia	2022
	Política de prevención de riesgos de fraude	2023
Riesgos	Política corporativa de gestión de riesgos	2024
Seguridad y salud	Política de seguridad y salud en el trabajo	2024
	Política cero es posible	2024
	Política del derecho a decir "no"	2024

Tema	Política	Actualización
Social	Política corporativa de gestión social	2020
	Política de pueblos indígenas	2020
	Política de salud y seguridad comunitaria	2020
Laboral	Política de recursos humanos	2020
	Política de diversidad e inclusión	2024
Operaciones	Política de gestión geotécnica en instalaciones críticas	2019
Ambiental	Política ambiental	2021
	Política de cambio climático	2019
	Política de medio ambiente y cierre	2019
	Política de excelencia en la gestión del agua	2019
Proveedores	Código de ética y conducta para proveedores	2020 <sup>7</sup>
	Política de suministro responsable de minerales	2025
	Política corporativa de compras y contratos	2023
Otros	Política corporativa fiscal	2024
	Política de Seguridad de la Información	2021
	Política corporativa de protección de datos personales	2024
	Política de seguridad patrimonial	2025



### 3.1 NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

## ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES

(GRI 2-28)

Participamos activamente en diversas organizaciones y asociaciones, tanto a nivel nacional como internacional, que promueven prácticas sostenibles en el sector y ofrecen oportunidades de colaboración en áreas de interés para la industria como seguridad y salud, protección de recursos naturales, cambio climático, suministro responsable de minerales, entre otros.

**TABLA 2: PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES**

N°	Entidad o asociación	Principales compromisos
1	Asociación Internacional del Estaño - ITA	Cumplimiento del Código de Estaño del ITA.
2	Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)	Compromiso activo con sus diez Principios para el Desarrollo Sostenible, ocho declaraciones de posición y 39 expectativas de desempeño
3	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 en el desarrollo de buenas prácticas.
4	Pacto Global de las Naciones Unidas	Como miembros, difundimos sus diez principios fundamentales y rendimos cuenta de nuestro desempeño periódicamente.
5	Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva (EITI)	Como empresa que apoya la iniciativa EITI, tenemos compromisos con respecto a sus nueve expectativas de desempeño.
6	RMI/RMAP (Responsible Minerals Assurance Process)	Se espera que las empresas cuenten con procesos de debida diligencia para asegurar una cadena de suministro responsable. Nuestra fundición de estaño de Pisco (Perú) es auditada periódicamente y forma parte de la lista de conformidad.



### Prácticas Destacadas

Durante el año, se reconocieron nuestros avances en la gestión y transparencia sobre asuntos de sostenibilidad a través de los siguientes hitos:

- › **Miembros del Anuario de Sostenibilidad 2025 de S&P Global por tercer año consecutivo.** Mejoramos cinco puntos con relación al período anterior, y destacamos especialmente en las dimensiones de “seguridad y salud”, “Ética en los negocios” y “gestión del capital humano” donde nos ubicamos dentro del 1% mejor calificado de la industria minera.

- › **Miembros del índice ESG de la Bolsa de Valores de Lima (2024).**

- › **3er puesto del sector minero en el Ranking MERCOSUR ESG del Perú (2024)**

- › **Premio Perú por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (PODS) en la categoría Planeta, en reconocimiento a la contribución de nuestra “Planta de Reaprovechamiento de Relaves B2” a la Agenda 2030.**



## (+) **Ética y transparencia que generan confianza**

Nuestras prácticas de buen gobierno se basan en mantener una conducta íntegra y responsable en todos los niveles de toma de decisiones de la empresa.

### CAP. 4

## GOBERNANZA RESPONSABLE

- 4.1 Gobierno Corporativo
- 4.2 Ética y cumplimiento
- 4.3 Gestión de riesgos
- 4.4 Seguridad de la información
- 4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos





# 4.1 GOBIERNO CORPORATIVO

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

Nuestro modelo de gobierno corporativo está basado en una conducta ética y responsable, la gestión efectiva de nuestros riesgos, la protección de los derechos de los accionistas de la empresa y una adecuada supervisión del desempeño empresarial. Estos principios buscan fortalecer la confianza, asegurar resultados económicos favorables y la creación de valor para todos nuestros grupos de interés.

## DIRECTORIO DE MINSUR

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

Nuestro Directorio es el principal órgano de gobierno y está compuesto por 8 directores no ejecutivos, no independientes<sup>9</sup> con diversos perfiles y una amplia trayectoria en la industria minera<sup>10</sup> que nos permite enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en un entorno empresarial en constante evolución.

En cada sesión de Directorio, promovemos el diálogo y la búsqueda de consensos. Por ello, nuestro presidente no cuenta con voto dirimente, asegurando que las decisiones estratégicas sean resultado de un proceso deliberativo y colaborativo. Durante 2024, sesionaron en 11 ocasiones, con una asistencia al 95.45% promedio de las sesiones.

9. Seguimos las directrices de la Superintendencia del Mercado de Valores del Perú para la definición de "Director Independiente".

10. Ver experiencia de los miembros del Directorio en la Memoria Anual 2024.

11. 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.



TABLA 3: ESTRUCTURA DEL DIRECTORIO<sup>11</sup>

Rol	Nombre	Categoría
Presidente	Fortunato Brescia Moreyra	No ejecutivo, no independiente
Vicepresidente	Alex Fort Brescia	No ejecutivo, no independiente
Directores	Rosa Brescia de Fort	No ejecutivo, no independiente
	Mario Brescia Moreyra	No ejecutivo, no independiente
	Pedro Brescia Moreyra	No ejecutivo, no independiente
	Pedro Malo Rob	No ejecutivo, no independiente
	Miguel Aramburú Álvarez-Calderón	No ejecutivo, no independiente
	Patricio de Solminihaç Tampier	No ejecutivo, no independiente

Nota 1: El señor Jaime Aroz Medanic se desempeñó como director hasta marzo de 2024. A partir de esa fecha, el director suplente Pedro José Malo Rob pasó a ser director titular.

Nota 2: El director Miguel Ángel Salmón Jacobs es director suplente.

Nota 3: El promedio de permanencia de los directores es 15.62 años.



## 4.1 GOBIERNO CORPORATIVO

El Directorio se compone de 2 comités especializados que facilitan la supervisión y la toma de decisiones. Estos comités permiten un análisis más profundo de áreas claves, como la gestión de riesgos o el desarrollo del talento, aprovechando la experiencia y conocimientos especializados de nuestros directores.

**TABLA 4: COMITÉS DEL DIRECTORIO**

Comité del Directorio	Miembros	Sesiones en el 2024
<b>Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento</b> Encargado de evaluar la tolerancia y el apetito de riesgo en la división minera. Este rol abarca el análisis de las matrices de riesgos estratégicos y la efectividad de los planes de mitigación. Además, supervisa los planes y resultados de las auditorías internas, asegurando el cumplimiento corporativo.	Miguel Aramburú Álvarez Calderón (presidente) Fortunato Brescia Moreyra (miembro)	4
<b>Comité de Talento</b> Responsable de monitorear el desempeño de los reportes directos del Gerente General. Este rol también valida el sistema de incentivos y gestiona aspectos salariales, entre otras funciones.	Patricio de Solminihac Tampier (presidente) Fortunato Brescia Moreyra (miembro) Pedro Malo Rob (miembro)	2

Nota 1: En el Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, el señor Patricio de Solminihac Tampier fue presidente hasta el 04 de marzo del 2024.

Nota 2: En el Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, el señor Pedro Malo Rob fue miembro hasta el 12 de junio del 2024.

Nota 3: En el Comité de Talento y Compensaciones, el señor Miguel Aramburú Álvarez Calderón fue miembro hasta el 14 de marzo del 2024.

## PRINCIPALES EJECUTIVOS

Nuestra gerencia ejecutiva lidera equipos de alto rendimiento que maximizan el valor para los accionistas y otros grupos de interés, asegurando una gestión íntegra y sostenible.

**TABLA 5: PRINCIPALES EJECUTIVOS DE MINSUR**

Cargo	Nombre
Gerente General	Juan Luis Kruger Sayán
Chief Operations Officer	Gianflavio Carozzi Keller
Director de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad	Gonzalo Quijandría Fernández
Director de Finanzas	José Gabriel Ayllón García
Director de Supply Chain y Comercial	Ralph Alosilla - Velazco Vera
Director de Proyectos	Yuri Alfredo Gallo Mendoza
Director de Talento, Transformación y Tecnología	Álvaro Escalante Ruiz
Director de Auditoría Interna	Hik Park
Gerente Corporativo de Exploraciones	Miroslav Kalinaj
Gerente de Desarrollo de Negocios	Isac Burstein





## 4.1 GOBIERNO CORPORATIVO

### COMITÉS EJECUTIVOS

(GRI 2-13)

Contamos con diversos comités que desempeñan un rol clave para la ejecución de nuestras estrategias corporativas. En estos espacios de trabajo se definen metas, responsabilidades y recursos, se supervisan los avances y se resuelven barreras con relación a los objetivos de la organización, integrando cada vez más los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza en los distintos niveles de la empresa.

Entre los comités más destacados se encuentran:



**TABLA 6: PRINCIPALES COMITÉS EJECUTIVOS**

(GRI 2-23)

Cargo	Descripción
Comité Ejecutivo	Lidera la toma de decisiones estratégicas de la organización.
Comité de Desarrollo de Negocios	Analiza y recomienda oportunidades de inversión en activos mineros, impulsando el crecimiento y la competitividad del negocio.
Comité de Operaciones	Se encarga de revisar el desempeño de las operaciones y gestionar riesgos y oportunidades para asegurar los resultados y la excelencia operacional.
Comité de Exploraciones	Supervisa el avance de los proyectos de exploración en Perú.
Comité de Proyectos	Monitorea el progreso de los proyectos de expansión, asegurando su cumplimiento según nuestro estándar de desarrollo de proyectos de capital "Minsur Way".
Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos	Vela por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta, la normativa legal y las políticas internas. Además, toma decisiones clave en casos de incumplimiento.
Comité de Sostenibilidad	Supervisa el despliegue de la estrategia de sostenibilidad, la definición de metas de largo plazo, los avances con respecto a la estrategia de emisiones neta cero, entre otros.
Comité de Manejo de Crisis	Supervisa planes de acción para mitigar riesgos y responder a situaciones que puedan impactar significativamente las operaciones, personas, el ambiente o la reputación.
Comité de Riesgos Estratégicos	Identifica, evalúa y gestiona riesgos estratégicos, desarrollando medidas de mitigación proporcionadas para garantizar la estabilidad y resiliencia del negocio.
Comité de Gestión Social	Previene riesgos sociales y desarrolla planes de acción y proyectos que fomenten relaciones sólidas y sostenibles con las comunidades, promoviendo el desarrollo compartido.
Comité Ambiental	Asegura el cumplimiento de los objetivos ambientales en las operaciones y fomenta iniciativas de mejora continua.
Comité de Seguridad	Asegura el buen desempeño de seguridad y salud de las unidades. Además, fomenta el intercambio de lecciones aprendidas y buenas prácticas.



## 4.2

# ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

(GRI 2-24) (GRI 3-3) (GRI 14.22.1)

**Promovemos una conducta ética en nuestras decisiones de negocio y relaciones comerciales, asegurando el cumplimiento legal y la prevención de delitos como la corrupción, situaciones de conflicto de interés y prácticas anticompetitivas.**

## SISTEMA DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

(GRI 2-13)

Nuestros compromisos con una gestión íntegra han sido incorporados en las diversas políticas corporativas, procedimientos y herramientas que forman parte del Sistema de Cumplimiento Corporativo. Este trabaja enfocado en dos grandes áreas:

### 1 CUMPLIMIENTO PENAL

Incluye el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT), el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) y el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), que está alineado y certificado bajo la Norma ISO 37001. El funcionamiento de estos sistemas es evaluado periódicamente por la dirección de auditoría interna.

### 2 CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS DE LA EMPRESA

Abarca el Código de Ética y Conducta, la prevención del hostigamiento sexual, la gestión de conflictos de interés; y el cumplimiento de otras políticas corporativas, incluyendo el funcionamiento del canal de Integridad y la retroalimentación a la gestión.

En Minsur, el Sistema de Cumplimiento Corporativo está liderado por el Oficial de Cumplimiento, designado por el Directorio. Este funcionario informa trimestralmente al gerente general sobre los asuntos de su competencia y, para garantizar la independencia, también presenta un informe trimestral al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento del Directorio.<sup>12</sup>

## PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS

Llevamos a cabo procesos de debida diligencia para evaluar y mitigar riesgos en nuestras relaciones comerciales con potenciales colaboradores, proveedores y clientes. Además, nuestro Código de Ética y Conducta, junto con las principales políticas de cumplimiento, son de acceso público y han sido compartidos con nuestros socios comerciales y terceros vinculados, quienes firman una Declaración Jurada de Cumplimiento. Durante el ejercicio no recibimos ninguna denuncia o caso vinculado al lavado de activos o financiamiento del terrorismo.

## ESFUERZOS CONTRA LA CORRUPCIÓN

(GRI 415-1)

Nuestro Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) está diseñado para asegurar una conducta íntegra en todos los niveles de la organización. De acuerdo con nuestras políticas internas, no apoyamos a partidos políticos ni candidaturas, no efectuamos pagos de facilitación y nos abstenemos de aceptar o entregar obsequios a funcionarios públicos o terceros que puedan interpretarse como un intento de influencia indebida.

Durante el 2024, realizamos la auditoría externa anual de la ISO 37001 a cargo de la firma AENOR, la cual culminó sin “no conformidades” ni observaciones. Además, como parte de la mejora continua y de manera alineada a la Ley N° 31740, se implementaron las siguientes medidas:

- Actualización de la Política Corporativa de Prevención – LAFT y sus herramientas vinculadas, incluyendo el procedimiento de conocimiento y evaluación de clientes.
- Sensibilización y mejora de capacidades a través de la difusión de boletines de cumplimiento con el personal *staff*, técnicos y operarios de Minsur, así como el dictado de talleres específicos para los estudios de abogados y consultores de las áreas de Permisos y Medio Ambiente sobre

12. 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.

13. Nos referimos como operación a nuestras sedes o unidades utilizadas para la producción, el almacenamiento o la distribución de nuestros artículos y servicios o para fines administrativos. Estas son Oficinas Lima, San Rafael, Planta de Fundición y Refinería de Pisco, Pucamarca y Marcobre.



los principales lineamientos del Sistema de Cumplimiento con énfasis en la interacción con funcionarios públicos.

- Fortalecimiento de la prevención a través de la actualización de la matriz de riesgos de fraude y la capacitación del personal *staff* de Minsur.

Un pilar fundamental de nuestro sistema de gestión antisoborno es la identificación y evaluación de nuestros riesgos. Periódicamente analizamos los principales procesos de la empresa y evaluamos los riesgos, controles y medidas preventivas existentes, lo que nos permite priorizar nuestras acciones y recursos de manera eficiente. En el 2024, todas nuestras operaciones continuas fueron evaluadas en temas de corrupción, logrando un 100% de cobertura<sup>13</sup>. No registramos ninguna investigación judicial, acusación penal, ni caso confirmado de soborno o corrupción.

(GRI 205-2) (GRI 205-3) (GRI 14.22.3).



## 4.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

**TABLA 7: RIESGOS IDENTIFICADOS ASOCIADOS A PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN** (GRI 205-1) (GRI 14.22.2)

Principales riesgos identificados	Controles reforzados en el año
Dar u ofrecer una promesa o ventaja indebida a un funcionario público para que emita una opinión favorable frente a una supervisión, fiscalización u otros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimientos específicos sobre cómo proceder ante supervisiones y fiscalizaciones. Entre ellos, el Procedimiento de Cumplimiento Regulatorio y el Procedimiento Corporativo de atención a Supervisiones.</li> <li>Los abogados del área de Cumplimiento Legal brindan acompañamiento durante las supervisiones y fiscalizaciones realizadas por las autoridades.</li> <li>Además, reforzamos el conocimiento de los equipos a través de capacitaciones sobre el procedimiento de interacción con funcionarios públicos.</li> </ul>
Dar u ofrecer una promesa o ventaja indebida a un funcionario público para que realice u omita un acto propio o ajeno a sus funciones en el marco de la gestión de permisos, licencias y otras autorizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contamos con procedimientos específicos, como el Procedimiento de Permisos, que establece directrices claras para la gestión. Además, el área de Permisos recibe asesoría y acompañamiento constante del equipo de Cumplimiento Legal.</li> <li>Uso de la herramienta IFP para registrar las interacciones con funcionarios públicos.</li> </ul>

Nota: Incluye: Minsur (UM San Rafael, PFR Pisco, UM Pucamarca) y Marcobre (Mina Justa) y oficinas de Lima.

### LIBRE COMPETENCIA

(GRI 206-1)

Apoyamos la libre competencia bajo los principios éticos y legales que regulan al mercado, con lineamientos claros para nuestros trabajadores y socios. Nuestra Política Corporativa de Libre Competencia, aprobada por el gerente general y difundida a través de nuestra página web, define compromisos claros para garantizar una gestión comercial transparente y ética, fomentando relaciones justas y equitativas con socios estratégicos, proveedores y clientes. Durante el año, no tuvimos ninguna acción jurídica (en proceso o finalizada) sobre asuntos de libre competencia.

### PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

(GRI 2-15)

Nuestra política corporativa de Prevención de Conflicto de Interés nos permite identificar, divulgar y manejar situaciones en las que los intereses personales de los trabajadores puedan entrar en conflicto con los intereses de la empresa. Como mecanismos de gestión contamos con la Declaración Jurada de Conflicto de Interés que debe ser actualizada y firmada por todos nuestros colaboradores. Dependiendo del nivel de riesgo, algunos casos pueden ser elevados al Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos para la toma de decisiones. Durante 2024, identificamos cinco casos de conflictos de interés que fueron gestionados oportunamente.





## 4.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

### CULTURA DE PREVENCIÓN

Todos nuestros colaboradores, incluido el gerente general y los miembros del Comité Ejecutivo (EXCO), reciben y firman el Código de Ética y Conducta, así como la Política Anticorrupción de la empresa. Además, durante el 2024, implementamos diversas iniciativas que nos permitieron fortalecer capacidades en materia anticorrupción. Entre ellas:

- **Curso virtual “Lineamientos Anticorrupción”:** dirigido a líderes y mandos medios, este curso desarrolla en profundidad la Política Anticorrupción y Antisoborno mediante casos prácticos y ejercicios interactivos. Además, incluye una evaluación final para medir el nivel de comprensión de los participantes.
- **Taller presencial “El Desafío de Cumplimiento”:** este taller, diseñado para el personal staff, fomenta el aprendizaje a través de casos prácticos, competencias lúdicas y trabajo en equipo. Se realizó de manera presencial en las oficinas de Lima, la PFR de Pisco y las UM San Rafael, Pucamarca y Mina Justa, asegurando una experiencia interactiva y enriquecedora.
- **Boletines de cumplimiento:** nuestros técnicos y operarios recibieron información clave sobre los lineamientos anticorrupción a través de boletines periódicos.
- **Capacitación y compromiso de contratistas:** nuestros contratistas reciben el Código de Ética y Conducta para proveedores y contratistas, así como nuestras políticas de Cumplimiento. Para garantizar su adhesión, se solicita la lectura, comprensión y firma de una Declaración Jurada.

**TABLA 8: CAPACITACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA Y/O POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN** (GRI 205-2) (GRI 14.22.3)

Categoría laboral	Minsur		Marcobre	
	Número	%	Número	%
Líderes	284	100%	52	98%
Colaboradores (staff)	405	100%	368	99%
Técnicos y operarios	1,084	100%	842	96%
<b>Total</b>	<b>1,773</b>	<b>100%</b>	<b>1,262</b>	<b>97%</b>

Nota: No incluye practicantes.

Asimismo, 100% de nuestros proveedores, tanto en Minsur como en Marcobre, fueron informados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción, al igual que el 100% de nuestros nuevos clientes (Minsur).<sup>14</sup>



14. Los proveedores y nuevos clientes son considerados socios de negocio. Durante 2024, se tuvieron 9 nuevos clientes y 194 nuevos proveedores.



## 4.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

### CANAL DE INTEGRIDAD

(GRI 2-16) (GRI 2-25) (GRI 2-26) (406-1)

Contamos con un Canal de Integridad para que nuestros colaboradores y partes interesadas puedan reportar, de forma segura y confidencial, cualquier inquietud, queja o denuncia sobre posibles incumplimientos de la ley, de nuestras políticas corporativas o procedimientos internos. Este canal está disponible a través de nuestra página web, correo electrónico, buzón de voz, central telefónica, dirección postal y entrevista personal. Se brinda la opción de reportar de manera anónima, garantizando la protección y confidencialidad del denunciante.

Para garantizar la imparcialidad del proceso, este canal es operado por un tercero independiente, Ernst & Young, y sigue un protocolo específico de operación. Cada denuncia recibida es evaluada por el Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos, que se encarga de activar las investigaciones correspondientes, asegurando así un compromiso firme con la transparencia y la ética empresarial.

Este mecanismo se comunica regularmente a través de nuestros boletines y en las sesiones de capacitación, en donde además se incentiva a los colaboradores a reportar sus inquietudes, quejas o denuncias asegurando la protección del denunciante frente a represalias.

En 2024, recibimos 114 denuncias, un 4.6% más que en el 2023, reflejando una mayor confianza en el sistema. Los principales temas abordados fueron potenciales situaciones de trato inadecuado (verbal), incumplimiento de políticas y procedimientos de contratación de servicios, y conflicto de interés. Cada caso es atendido e investigado de manera rigurosa. Según la naturaleza del incidente y los hallazgos de la investigación, se aplican las medidas correctivas necesarias, que pueden incluir sanciones disciplinarias, fortalecimiento de capacitaciones especializadas e, incluso, la desvinculación del personal en función de la gravedad de la falta. Durante el período, no se recibió ninguna denuncia o reclamo relacionado con el incumplimiento de la privacidad de nuestros clientes.

**TABLA 9: CASOS RECIBIDOS AL CANAL DE INTEGRIDAD 2020-2024** (GRI 205-2) (GRI 14.22.3)

	Unidad	2021	2022	2023	2024
Total de quejas y reclamos recibidos	#	56	73	109	114
Total de casos investigados y atendidos	%	89%	62%	52%	54%
Total de casos en procesos de investigación	%	5%	19%	18%	21%
Total de casos descartados	%	5%	19%	29%	25%
<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

**TABLA 10: CASOS RECIBIDOS AL CANAL DE INTEGRIDAD** (GRI 205-3)

	Unidad	Total 2023	Total 2024	Minsur	Marcobre	Cumbres del Sur
Total quejas y reclamos recibidos	#	109	114	78	36	0
A. Casos supuesta discriminación	#	27	41	32	9	0
B. Casos supuesto hostigamiento sexual	#	10	4	4	0	0
C. Casos supuesto incumplimiento Código de Ética	#	30	33	24	9	0
D. Otros casos	#	42	36	18	18	0
<b>Total casos investigados y atendidos</b>	<b>#</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>0</b>
<b>Total casos en proceso de investigación</b>	<b>#</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total de casos descartados</b>	<b>#</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>0</b>

Nota: Esta tabla solo contabiliza casos reportados por el canal de integridad.



## 4.2 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



- › Realizamos la Auditoría Anual de la ISO 37001:2016 en Minsur, con cero “no conformidades” y ninguna observación. En ella se destacó como fortalezas: (i) la implementación de prácticas innovadoras de sensibilización con un enfoque práctico, como el Desafío de Cumplimiento, y (ii) la plataforma de registro de interacciones con funcionarios públicos (IFP).
- › En el caso de Marcobre, seguimos impulsando nuestro programa “Embajadores de Cumplimiento”. Los Embajadores son elegidos por su compromiso con la integridad y su rol incluye trasladar sugerencias, identificar oportunidades de mejora y atender consultas del equipo de cumplimiento. En 2024, designamos a 13 Embajadores y fortalecimos su participación a través de mensajes de sensibilización y diversos canales de comunicación interna, como grupos de WhatsApp y cadenas de correos exclusivos.

**Nuestra plataforma de registro de interacciones con funcionarios públicos (IFP) fue reconocida como una práctica innovadora en la lucha contra la corrupción.**

**Prácticas Destacadas**





# 4.3 GESTIÓN DE RIESGOS

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

Nuestro enfoque en la gestión de riesgos está diseñado para garantizar el cumplimiento de nuestros objetivos empresariales y fortalecer nuestra capacidad de generar valor en el corto, mediano y largo plazo. Para ello, nos alineamos con el Marco de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) basado en la norma ISO 31000 y el marco COSO de control interno.

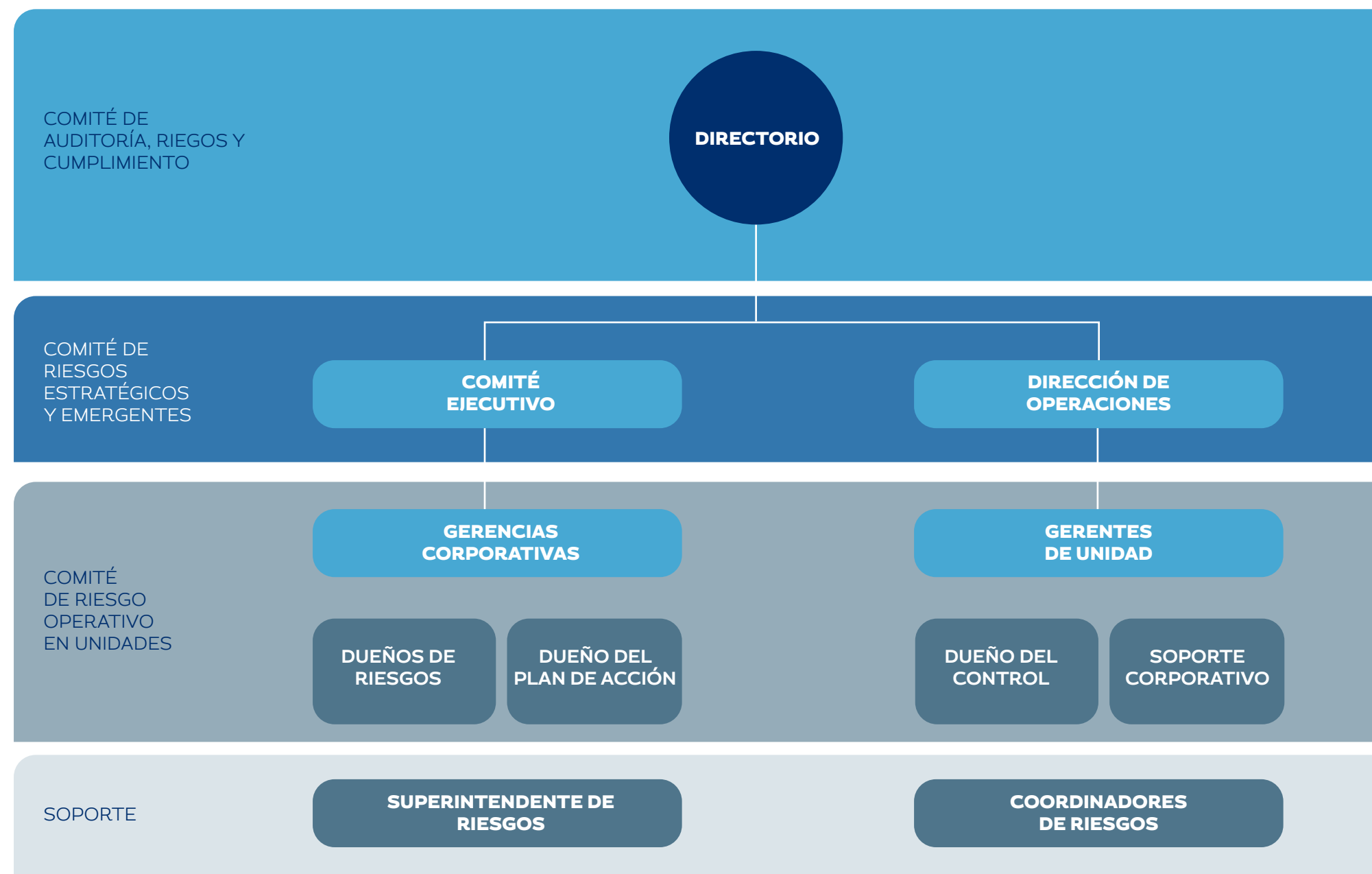
## GOBERNANZA Y LIDERAZGO

(GRI 2-24) (GRI 2-13)

El directorio es la instancia responsable de aprobar el apetito y tolerancia al riesgo de la organización y de supervisar la efectividad de la gestión. El liderazgo en esta materia recae en el Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, el cual sesiona trimestralmente.

En un siguiente nivel, se encuentran el Comité Ejecutivo y de Operaciones, que supervisan la gestión de los riesgos estratégicos y emergentes del negocio. Como parte de las mejoras, en 2024, implementamos un espacio a nivel del Comité Ejecutivo, donde cada uno de sus miembros presenta la evaluación y monitoreo de los principales riesgos bajo su ámbito de acción. Los Comités Operativos, por su parte, abordan los riesgos vinculados a la operación, según las características de cada unidad minera. Como soporte a esta estructura, existe la Superintendencia de Riesgos que acompaña y brinda el apoyo técnico para la implementación de las directrices definidas.

GRÁFICO 5: ESTRUCTURA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS<sup>15</sup>



15. El organigrama de supervisión y vigilancia de Marcobre puede tener características distintas.



### 4.3 GESTIÓN DE RIESGOS

#### ESTRATEGIA

(GRI 2-25)

A través de procesos estructurados identificamos, evaluamos, prevenimos y mitigamos riesgos estratégicos, operativos y de proyectos, garantizando una gestión proactiva y efectiva. Como parte de esta estrategia, analizamos una amplia gama de temas, incluyendo aspectos financieros, continuidad del negocio, imagen y reputación, impactos sociales y culturales, así como factores políticos, regulatorios y ambientales. Este enfoque no solo responde a las necesidades de la empresa, sino que también incorpora la perspectiva de los grupos de interés, asegurando una gestión alineada con el entorno en el que operamos. Además, la revisión de riesgos se realiza mensualmente en cada unidad minera y trimestralmente con el COO y el Directorio.

En 2024, continuamos consolidando herramientas y procesos clave para una gestión más efectiva y alineada con nuestros objetivos estratégicos. Como parte de este esfuerzo, incorporamos la herramienta tecnológica TeamMate, que permite centralizar las matrices de riesgos en una única plataforma, asegurando la trazabilidad e integridad de la información. Durante el año, trabajamos en la adecuación de la herramienta a nuestros procesos y en la carga de información histórica, con miras a su despliegue hacia los usuarios de negocios en 2025.

Adicionalmente, como parte del compromiso con la mejora continua, incorporamos en el Balanced Scorecard del CEO un objetivo asociado a la gestión de riesgos y el cumplimiento de planes de acción asociados.

Finalmente, para fortalecer la cultura de riesgos, en el 2024 ejecutamos distintos talleres de formación específicos sobre temas como el fraude, riesgos estratégicos y riesgos asociados al cambio climático. Además, para identificar oportunidades de mejora, implementamos una encuesta de satisfacción dirigida a los principales clientes internos de nuestras unidades mineras.



#### Prácticas Destacadas

- A través de Deloitte realizamos una auditoría sobre la gestión de riesgos de Minsur, que determinó como fortaleza el compromiso con la cultura de riesgos y el involucramiento de los líderes de la organización.
- En lo que refiere a riesgos asociados a DDHH, se inició un proceso de actualización de los criterios de evaluación y de las matrices de riesgos de manera alineada a los estándares internacionales e incorporando información de distintas fuentes como la retroalimentación de los mecanismos de reclamación, los resultados de la evaluación de contratistas clave, encuestas de percepciones, entre otros.



## 4.4 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) se basa en la norma ISO 27001 y opera sobre 3 pilares clave: cultura de prevención, procedimientos claros y tecnología adecuada. Contamos con un Plan de Continuidad y Contingencia y un Plan de Respuesta ante Incidentes de Ciberseguridad, ambos sometidos a pruebas anuales para garantizar su eficacia.

En 2024 realizamos una auditoría interna a los procesos de tecnología de la información (TI) y pasamos por una auditoría de la Business Alliance for Secure Commerce (BASC) para obtener la recertificación. Trabajamos en la mejora del Plan de Respuesta ante Incidentes de Ciberseguridad y reforzamos los controles de seguridad en la gestión de identidad y accesos, así como en la protección del acceso a redes y aplicaciones. A la interna reforzamos la generación de capacidades sobre seguridad de la información a través de un programa de capacitación que incluyó charlas, comunicados, difusión de buenas prácticas, un curso virtual y sesiones de inducción para nuevos colaboradores.

En caso de identificar una actividad sospechosa relacionada con la seguridad de la información, los colaboradores deben reportarla de inmediato a la Mesa de Ayuda. El proceso de escalamiento involucra la notificación al equipo de Seguridad de la Información y, posteriormente, a la Gerencia de IT&OT. Cualquier incumplimiento de seguridad de la información es evaluado por los equipos de Legal y Recursos Humanos, y gatillan sanciones conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

Durante el 2024 no tuvimos brechas que terminen en un incidente de seguridad de la información o ciberseguridad.



### Prácticas Destacadas

- Mejora del Plan de Respuesta ante Incidentes de Ciberseguridad, asegurando la participación del C-Level en su implementación.
- Reforzamos los controles de Seguridad en la gestión de identidad y accesos, así como en la protección de acceso a nuestras redes y aplicaciones.
- Fortalecimos las cláusulas contractuales de seguridad con terceros.
- Se realizaron análisis de vulnerabilidades en infraestructura interna bajo demanda utilizando la herramienta Tenable.
- Se llevaron a cabo análisis de vulnerabilidades y configuraciones en infraestructura cloud a demanda con Prisma Cloud.
- Se ejecutaron pruebas de Ethical Hacking a demanda para las nuevas aplicaciones.
- Se capacitó a más de 960 colaboradores en temas de Seguridad de la Información / Ciberseguridad, alcanzando 1,155 horas de capacitación.



## 4.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

(GRI 3-3) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 14.18.2) (GRI 14.19.2)

**La debida diligencia es la herramienta de gestión que nos permite identificar, evaluar y prevenir cualquier posible afectación a los derechos humanos generada por nuestras actividades -de manera directa o indirecta.**

Esta herramienta está alineada a los principales estándares globales, incluyendo los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH de las Naciones Unidas, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y la Guía del Consejo Internacional de Minería y Metales.

Un aspecto medular de la debida diligencia es la evaluación identificación y evaluación de riesgos, que nos permite priorizar nuestras acciones y esfuerzos. En el 2024, actualizamos los criterios de evaluación e iniciamos la revisión de nuestras matrices de riesgos en derechos humanos, proceso que será concluido en el primer trimestre del 2025.

Asimismo, durante el año se realizaron distintos procesos de evaluación externa independiente sobre nuestros procesos, que incluyeron visitas a nuestras UM San Rafael y PFR de Pisco (en el marco de los estándares para el Suministro Responsable de Minerales) y a UM Mina Justa (vinculadas a Copper Mark). Asimismo, como parte de estas revisiones se realizaron entrevistas a colaboradores y otros actores clave que han permitido retroalimentar a la gestión y promover la mejora continua.





## 4.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

**TABLA 11: AVANCES EN LOS COMPONENTES DE NUESTRO MODELO DE DEBIDA DILIGENCIA**

1	2	3	4	5
<p><b>COMPROMISO Y GOBERNANZA</b></p> <p>Continuamos trabajando bajo los siguientes comités específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos</li> <li>• Comité de Diversidad e Inclusión</li> <li>• Comité Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo</li> </ul> <p>Durante el año, continuamos trabajando bajo el marco de nuestra política de Derechos Humanos. Además, se actualizaron las siguientes políticas y lineamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Suministro Responsable de Minerales</li> <li>• Políticas de Diversidad e Inclusión</li> <li>• Política de Seguridad Patrimonial</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A través de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, participamos activamente en la elaboración de la Guía de Debida Diligencia en DDHH de la Industria.</li> </ul>	<p><b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciamos la actualización de criterios de evaluación y matrices de riesgos de derechos humanos. Este proceso será concluido en el 1Q del 2025.</li> <li>• Incorporamos en la medición de percepciones de la comunidad el recojo de información sobre derechos humanos.</li> <li>• Como parte de nuestro compromiso con el suministro responsable de minerales, implementamos auditorías adicionales en nuestros procesos de extracción, transporte y fundición de estaño en Perú.</li> <li>• En el 1Q 2025 evaluamos la madurez de la gestión de DDHH en 6 contratistas clave de la UM San Rafael.</li> </ul>	<p><b>PLANES DE MITIGACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El 100% de nuestras unidades mineras cuentan con planes de acción, controles y/o medidas de mitigación vinculadas a los derechos humanos. Ver planes de mitigación específicos en la siguiente sección.</li> </ul>	<p><b>CAPACITACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En Minsur, se realizaron distintos espacios de capacitación en derechos humanos con áreas clave y se actualizaron los contenidos del curso general que será desplegado a través de la plataforma GIT durante 2025.</li> <li>• En Marcobre, se llevaron a cabo intercambios de conocimiento y capacitaciones sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH) con representantes de la Policía Nacional en Marcona y Nasca, al Servicio de Guardacostas de la Marina de Guerra del Perú y representantes de Seguridad Ciudadana de Marcona.</li> </ul>	<p><b>MECANISMOS DE RECLAMACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzamos la difusión del procedimiento de quejas y reclamos con las comunidades, especialmente a través de las Oficinas de Información Permanente.</li> <li>• Impulsamos mejoras en el indicador de quejas y reclamos resueltos, gracias a los mayores esfuerzos de monitoreo y al involucramiento de las distintas áreas en la resolución de casos.</li> <li>• Continuamos con la difusión del Canal de Integridad Corporativo para trabajadores y grupos de interés, especialmente a través de herramientas digitales y capacitaciones como el “Desafío de Cumplimiento”.</li> </ul>



## 4.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

### ASUNTOS RELEVANTES EN DERECHOS HUMANOS

(GRI 406-1) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 410-1) (GRI 411-1) (GRI 14.11.1) (GRI 14.11.2) (GRI 14.18.1) (GRI 14.18.2) (GRI 14.19.1) (GRI 14.19.2) (GRI 14.20.1) (GRI 14.20.2)

En 2024, iniciamos el proceso de actualización de nuestras evaluaciones de riesgos en derechos humanos. Como parte de esta tarea, usamos distintas fuentes de información, incluyendo la retroalimentación de nuestros mecanismos de quejas y reclamos, los resultados de auditorías, encuestas de percepciones, visitas de campo y entrevistas directas a colaboradores y otros grupos de interés.

Se evaluaron temas como las condiciones laborales, seguridad y salud, trabajo forzado, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación, discriminación, hostigamiento sexual, entre otros, que permitieron fortalecer nuestros controles y planes de acción. El alcance de estas evaluaciones va más allá de nuestros colaboradores y también considera grupos específicos como mujeres, niños, pueblos indígenas, proveedores, contratistas y comunidades aledañas a las operaciones.

**Se evaluaron temas como las condiciones laborales, seguridad y salud, trabajo forzado, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación, discriminación, hostigamiento sexual, entre otros, que permitieron fortalecer nuestros controles y planes de acción.**





## 4.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

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

### CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA

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

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajadores (staff, técnicos y operarios)</li> <li>Proveedores</li> <li>Contratistas</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas de Derechos Humanos, Política de Recursos Humanos, Política Salarial, Estándar de Campamentos y habitabilidad y Reglamento Interno de Trabajo.</li> <li>Programa Familias Saludables: busca mejorar las condiciones y el acceso a servicios de salud y educación de los trabajadores. En 2024, evaluamos a 233 hijos de colaboradores para identificar posibles casos de anemia. Además, apoyamos el proceso de afiliación al Seguro Integral de Salud (SIS) para 100 familiares dependientes indirectos de nuestros colaboradores. En educación, 41 personas continuaron sus estudios a través de nuestro programa de educación básica y 12 culminaron secundaria.</li> <li>Política del “Derecho a Decir No”, que permite que cualquier persona pueda negarse a realizar una tarea si considera que representa un riesgo.</li> <li>Programa “Para estar bien”: busca brindar servicios gratuitos de orientación emocional y soporte para un mejor balance vida-familia.</li> <li>Salario de bienestar: a inicios del 2024 se actualizó el umbral de salario de bienestar, que define los ingresos mínimos que requiere una familia promedio que vive en el Perú para cubrir sus necesidades básicas de salud, vivienda, educación y alimentación., y se verificó que ningún colaborador directo de la empresa recibe un salario anual (mensualizado) por debajo de la línea de bienestar.</li> <li>Control de horas máximas de trabajo en unidades mineras y monitoreo del registro de vacaciones para garantizar el derecho al descanso.</li> </ul>

### TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZADO (GRI 408 -1) (GRI 409 -1) (GRI 14.18.2) (GRI 14.19.2)

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

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niños</li> <li>Migrantes</li> <li>Mujeres</li> <li>Comunidades</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de Ética y Conducta, Política de Derechos Humanos y Procedimiento de Actuación en caso de Trabajo Infantil (Minsur) y Declaración de Derechos Laborales (Marcobre).</li> <li>Control de accesos para colaboradores y contratistas a través del sistema 2Personnel.</li> <li>Como medida de control, exigimos la presentación del Documento de Identidad o fotocheck a todos los trabajadores, contratistas y visitantes que ingresan a nuestras instalaciones.</li> <li>Garantizamos el respeto a la libertad de movimiento de nuestro personal, considerando únicamente las restricciones necesarias para la seguridad en nuestras operaciones y las personas.</li> <li>No exigimos ningún tipo de pago para el inicio de labores ni retenemos documentos de nuestros trabajadores</li> <li>Todos puedan ejercer su derecho a renunciar conforme a lo establecido por la normativa laboral vigente, cumpliendo con los plazos de preaviso.</li> <li>Pago puntual de salarios, sin retenciones indebidas, asegurando el respeto a los derechos económicos de nuestros trabajadores.</li> <li>Incorporación de DDHH en la precalificación de proveedores críticos.</li> <li>Cláusulas de compliance en contratos con socios comerciales.</li> <li>Curso de derechos humanos para trabajadores y proveedores críticos.</li> <li>No se identificó riesgos materiales de trabajo infantil en las operaciones directas evaluadas.</li> </ul>



### 4.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

#### HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

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

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres</li> <li>Comunidad LGTBIQ+</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de Prevención del Hostigamiento Sexual en el trabajo</li> <li>Procedimiento de conformación y funcionamiento del comité de intervención frente al hostigamiento sexual.</li> <li>Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual que lideró las investigaciones frente a los casos reportados y recomendó las acciones correctivas, que abarcaron desde amonestaciones hasta la desvinculación.</li> <li>Atención médica y psicológica inmediata.</li> <li>Medidas de protección para garantizar el bienestar de la presunta víctima durante el proceso de investigación.</li> <li>Marcobre obtuvo la certificación Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer – VI edición, en su máxima distinción Categoría Oro, otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).</li> <li>Minsur realizó un estudio cualitativo y cuantitativo con el apoyo de la empresa Aequales, a partir del cual se determinarán planes de acción más específicos para el 2025.</li> <li>Capacitación: Curso E-learning de Prevención del Hostigamiento sexual y talleres de sensibilización para todo el staff como parte del Desafío de Cumplimiento (Minsur).</li> <li>Desarrollo de la semana de la Prevención frente el Hostigamiento Sexual Laboral (Marcobre).</li> </ul>



#### Prácticas Destacadas

- Durante el 2024 Marcobre recibió la Certificación Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer – VI edición, en su máxima distinción Categoría Oro, otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Marcobre fue distinguido en los Premios EXPOMINA Perú 2024 por su programa “Juntos contra la violencia en Marcona”, reafirmando su compromiso con la eliminación de la violencia de género como un pilar fundamental del desarrollo social.



### 4.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

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

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

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres</li> <li>Personas con capacidades diferentes</li> <li>Proveedores</li> <li>Comunidad</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política y Comité de Diversidad e Inclusión actualizada (Marcobre y Minsur)</li> <li>En 2024, se inició la actualización del diagnóstico en diversidad e inclusión a través de estudios cuantitativos y grupos focales para oficinas y unidades operativas.</li> <li>Ejecución de planes Anuales de D&amp;I, que incluyen metas de participación de mujeres en la organización y posiciones de liderazgo. En 2024, se cumplieron las metas definidas (11.5% participación y 9.5% en posiciones liderazgo).</li> <li>Marcobre implementó un subcomité de D&amp;I responsable de supervisar los avances en el plan y evaluar las condiciones de la infraestructura.</li> <li>Espacios de sensibilización y motivación como la charla “Mujeres fuera de la caja” dictada por Carla Olivieri.</li> <li>Curso de D&amp;I en nuestra plataforma e-learning en el Sistema GIT.</li> <li>Implementación de la Licencia de Maternidad y Paternidad extendida por encima del período legal aplicable.</li> <li>Análisis de brechas salariales según género y categoría laboral. A diferencia de años anteriores en los que se evaluaban los promedios salariales, en 2024 se realizó una evaluación más profunda por categoría laboral, la cual arrojó diferencias no representativas menores al 2% entre hombres y mujeres.</li> </ul>

## Prácticas Destacadas

### PRÁCTICAS DESTACAS - MARCOBRE

- Establecimos una alianza estratégica con WIM Perú para fortalecer el papel de la mujer en la minería y promover mejores prácticas corporativas.
- Organizamos charlas sobre corresponsabilidad familiar para nuestros trabajadores.
- Implementamos el lineamiento de cobertura de reemplazos “Mujer x Mujer”, garantizando continuidad y equidad en los equipos de trabajo.

### COMUNIDAD LGBTIQ+

- Realizamos el segundo Censo de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género, dirigido a trabajadores de Marcobre y empresas contratistas.
- Capacitamos a nuestros colaboradores en Prevención de Discriminación, Diversidad e Inclusión.
- Llevamos a cabo la tercera edición de la Semana de la Diversidad en Mina Justa, con la participación de Marcobre y empresas contratistas.

### DIVERSIDAD FUNCIONAL

- Establecimos una alianza con la organización Ann Sullivan para impulsar el reclutamiento inclusivo de personas con diversidad funcional.
- Organizamos talleres de sensibilización para líderes, enfocados en la empatía hacia la neurodiversidad y diversidad funcional.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo otorgó a Marcobre el 2do puesto en la categoría de “Promoción de la igualdad de oportunidades, garantizando un entorno sin discriminación por género, credo, discapacidad, condición económica, raza o cualquier otra condición” en el concurso de Buenas Prácticas Laborales.



### 4.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

#### SEGURIDAD PATRIMONIAL (GRI 410 -1)

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

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores</li> <li>• Contratistas</li> <li>• Comunidad</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de la “Política de Seguridad Patrimonial” y el “Procedimiento de Seguridad Patrimonial, Uso de la Fuerza y Derechos Humanos” para buscar un mayor alineamiento a los Principios Voluntarios en Seguridad y DDHH.</li> <li>• Capacitación en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos para el equipo de seguridad patrimonial corporativo y de unidades mineras (Minsur).</li> <li>• Marcobre llevó a cabo intercambios de conocimientos con Fuerzas de Seguridad Pública, en los cuales difundió información sobre nuestras políticas y compromisos en materia de derechos humanos. Estos espacios incluyeron sesiones con la Policía en Marcona y Nasca, el Servicio de Guardacostas de la Marina de Guerra del Perú (MGP) y representantes de Seguridad Ciudadana de Marcona.</li> <li>• 225 personas de seguridad, incluyendo 7 colaboradores y 218 contratistas, recibieron capacitación sobre políticas y procedimientos en derechos humanos.<sup>16</sup></li> <li>• Como parte de nuestro proceso de licitación, se evalúa el historial de las empresas concursantes en temas de violencia o exceso de fuerza. Además, se solicita a los concursantes contar con un plan de capacitación en derechos humanos.</li> <li>• Durante el año, no se registraron incidentes relacionados con el uso de la fuerza y posibles afectaciones a los derechos humanos.</li> </ul>

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

Incluye la revisión de potenciales afectaciones a la libertad de asociación o negociación colectiva de los trabajadores<sup>17</sup>

<b>Grupo involucrado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores</li> <li>• Contratistas</li> </ul>
<b>Medidas de mitigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Derechos Humanos</li> <li>• Supervisores de tercerización y jefes de contratos verifican que los derechos laborales no sean vulnerados.</li> <li>• Plan Operativo de Relaciones Laborales para fortalecer las relaciones con nuestros sindicatos.</li> <li>• Todas nuestras UM cuentan con Convenios Colectivos vigentes.</li> <li>• A pesar de que durante el 2024 tuvimos procesos de negociación complejos, la empresa respetó el ejercicio de la libertad de asociación y negociación colectiva. No se identificó un riesgo material en las operaciones evaluadas.</li> <li>• Mecanismos de reclamación disponibles.</li> <li>• Miembros del sindicato fueron entrevistados en los distintos procesos de evaluación en DDHH realizados durante el año, incluyendo Copper Mark (Marcobre) y Suministro Responsable de Minerales (Minsur).</li> </ul>

16. En el caso de Minsur, el 100% del personal directo de seguridad (colaboradores) de las Oficinas Lima, UM San Rafael, UM Pucamarca y PFR Pisco recibió capacitación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos. Por otro lado, el 100% del personal de seguridad contratista recibió capacitación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.

17. Con respecto a nuestros colaboradores y trabajadores de nuestros proveedores, no hemos identificado algún riesgo vinculado a ejercer la libertad de asociación o negociación colectiva. Los trabajadores tienen total libertad para ejercer la libertad de asociación y respetamos las reuniones que convoca el sindicato a sus afiliados. Asimismo, no tuvimos ninguna queja relacionada a la libertad de asociación.

Prácticas Destacadas

En el 2024, Minsur y Marcobre fueron reconocidas en el Concurso Buenas Prácticas Laborales 2024 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en la categoría de Promoción y respeto de la libertad sindical. Este concurso premia a las empresas que con sus programas contribuyen a la defensa, respeto y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores.



## 4.5 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

### RESPUESTA FRENTE A LOS ASUNTOS DE DERECHOS HUMANOS

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

Los mecanismos de reclamación son fundamentales en nuestro sistema de debida diligencia en derechos humanos. Facilitan la detección de posibles incumplimientos, la generación de alertas tempranas, la corrección de conductas y la retroalimentación a la gestión para integrar las lecciones aprendidas.

Durante el 2024, se recibieron 45 denuncias vinculadas a potenciales casos de derechos humanos, donde los principales temas estuvieron relacionados a potenciales situaciones de discriminación y trato inadecuado (41) y hostigamiento sexual (4). Las principales acciones correctivas involucraron amonestaciones, el refuerzo de las políticas y procedimientos e incluso la desvinculación en función de la gravedad de la falta.

### SUMINISTRO RESPONSABLE DE MINERALES

Como parte de nuestro compromiso con el suministro responsable de minerales, en 2024 implementamos diversas mejoras. En primer lugar actualizamos nuestra Política de Suministro Responsable de Minerales y procedimientos vinculados.

Además, la firma *PricewaterhouseCoopers* (PwC) realizó una evaluación independiente que confirmó nuestro alineamiento a los criterios de la Guía de debida diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro de Minerales y la Norma 7.3 del Código del Estaño. Posteriormente, la Asociación Internacional del Estaño realizó una revisión de garantías de calidad sobre el proceso que confirmó estos resultados. En esta evaluación, destacaron el bajo nivel de riesgo en nuestras operaciones, ya que el 100% del concentrado proviene

de nuestra propia mina San Rafael y la empresa cuenta con controles razonables a la cadena de custodia y trazabilidad.

A inicios del 2025, nuestra PFR de Pisco también recertificó el Proceso de Aseguramiento de Minerales Responsables (RMAP) y actualmente forma parte de la lista de conformidad del Iniciativa de Minerales Responsables (RMI).

Estas evaluaciones externas reafirman nuestro compromiso con la transparencia y la sostenibilidad, nos ayudan a impulsar la mejora continua y nos permiten brindar a nuestros clientes un suministro responsable de estaño.





## (+) **Compromiso con lo más valioso, nuestra gente**

La seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores son nuestra prioridad. Implementamos rigurosos sistemas de gestión para prevenir incidentes y fomentar una cultura de cuidado y protección.



## CAP. 5 **SEGURIDAD Y SALUD**

**5.1 Nuestro Sistema de Gestión:  
MINSEGUR ¡Cero es posible!**



# 5.1 NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN: MINSEGUR ¡CERO ES POSIBLE!

(GRI 2-24) (GRI 3-3) (GRI 403-1) (GRI 403-8) (GRI 14.16.1) (GRI 14.16.2) (GRI 14.16.9)

## Nuestro sistema de gestión de la seguridad y salud, MINSEGUR ¡CERO es posible! busca promover ambientes de trabajo seguros y saludables, así como proteger la vida y la salud de las personas.

Abarca al 100% de nuestros colaboradores y contratistas en todas las operaciones y proyectos y ha sido desarrollado sobre la base de la normativa legal vigente y los principales estándares en la materia, incluyendo los principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y de Vision Zero. Actualmente, nuestra Unidad Minera San Rafael y la Planta de Fundición y Refinería de Pisco cuentan con la certificación ISO 45001:2018.

MINSEGUR se sustenta en 4 pilares esenciales: (i) Liderazgo, (ii) Gestión de riesgos; (iii) Cultura y (iv) Salud y bienestar y 20 elementos de gestión. Para cada elemento hemos definido políticas, estándares y lineamientos, que proporcionan un marco de gobernanza adecuado y permiten estandarizar procesos, medir adherencia, identificar áreas de mejora y garantizar el cumplimiento normativo de la organización.

Los elementos y herramientas de gestión más relevantes del MINSEGUR son:

- Gestión de los Eventos de Alto Potencial (EAP).
- Vision Zero en Accidentes de Tránsito.
- Top 5<sup>18</sup> Risk de Fatalidades Múltiples o Catastróficas
- Auditorías internas anuales de SSO para verificar el nivel de implementación del MINSEGUR.
- Comité mensual y trimestral de Seguridad y Salud a nivel corporativo.
- Actividades de liderazgo visible en terreno.
- Encuentro anual de líderes de seguridad y salud de las unidades mineras.
- Gestión de errores críticos y autocuidado.
- Top 4 Risk de Higiene y Salud Ocupacional.
- Programa para la prevención de enfermedades comunes crónicas no transmisibles.
- Prevención de lesiones serias.

## AMBIENTES LABORALES SEGUROS Y SALUDABLES

(GRI 2-29) (GRI 403-2) (GRI 403-7) (GRI 403-9) (GRI 403-10) (GRI 14.16.3) (GRI 14.16.8) (GRI 14.16.11)

A inicios de 2024, actualizamos y difundimos una nueva versión del instructivo Gestión de Eventos de Alto Potencial y Lesiones Registrables. Esta actualización trajo cambios importantes, como la definición de eventos preocupantes y lesiones serias, la reducción del tiempo de notificación de incidentes y una mayor claridad en la responsabilidad de la gerencia corporativa en la gestión de estos eventos. Además, incorporamos una plataforma digital para registrar incidentes y dar seguimiento a los planes de acción, fortaleciendo así nuestra capacidad de respuesta y prevención.

MINSEGUR se basa en una gestión de riesgos sólida, apoyada en herramientas que permiten evaluar los riesgos asociados a las actividades y puestos de

trabajo. Entre ellas destaca el IPERC Línea Base (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles), un documento de planificación que aplica la jerarquía de controles para la gestión de los riesgos. Este instrumento es elaborado por un equipo multidisciplinario (trabajadores, supervisores, equipo de seguridad, entre otros) y se actualiza al menos una vez al año.

La evaluación de riesgos se complementa con el IPERC Continuo, una herramienta aplicada por los trabajadores directamente en el lugar de trabajo antes de iniciar cada tarea. Esta evaluación es revisada y validada por el supervisor correspondiente, garantizando que los riesgos se gestionen adecuadamente en tiempo real.

Finalmente, nuestros controles críticos preventivos se focalizan en los escenarios de fatalidades múltiples o catastróficas.

**TABLA 12: TOP 10 RISKS DE FATALIDADES MÚLTIPLES O CATASTRÓFICAS TRANSVERSALES (CORPORATIVO)**

1 Pérdida de control de vehículo de transporte de personal en buses y minibuses	2 Pérdida de control de vehículo en el transporte de materiales, concentrado, producto terminado y/o materiales peligrosos	3 Colapso o caída de rocas sobre personas, equipos mineros o auxiliares en la línea de fuego	4 Pérdida de control de vehículo liviano	5 Exposición de personal a ambientes deficientes de oxígeno o gases tóxicos (monóxido de carbono, otros)
6 Caída de carga o volcadura de camión grúa durante izamiento crítico	7 Pérdida de control de equipos mineros durante el tránsito u operación	8 Presencia de personal en áreas restringidas durante las voladuras	9 Liberación descontrolada de energías durante trabajos de mantenimiento al interior o próximos a equipos críticos mayores	10 Contacto o arco eléctrico en sistemas o equipos energizados de más de 440 V

18. Cada una de nuestras unidades cuenta un Top 5 risks de Fatalidades Múltiples o Catastróficas que responden a la naturaleza de sus operaciones. Además, a nivel corporativo se gestiona el Top 10 risks de Fatalidades múltiples o catastróficas de forma transversal.



## 5.1 NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN: MINSEGUR ¡CERO ES POSIBLE!

### COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-4) (GRI 14.16.5)

En cada unidad minera, contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a las normativas vigentes. Estos comités están integrados de forma paritaria por representantes de la empresa y los trabajadores. Se reúnen mensualmente para analizar eventos, revisar indicadores tanto reactivos como proactivos y compartir buenas prácticas. Además, los representantes en el comité participan activamente en la revisión de los análisis de causas de las lesiones registrables y de los eventos de alto potencial. Nuestras empresas contratistas también cuentan con subcomités de salud y seguridad. Realizamos reuniones periódicas con ellos para reforzar la comunicación y garantizar un enfoque coordinado en la promoción de un entorno laboral seguro.

### CULTURA DE LA PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

(GRI 403-5) (GRI 14.16.6)

Todos nuestros colaboradores reciben capacitación en SST, incluyendo empleados directos, contratistas y proveedores. Estas capacitaciones se desarrollan conforme a las matrices de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) de cada unidad minera y al Programa de Capacitación Anual de Seguridad y Salud establecido. Nuestro enfoque busca garantizar que cada persona involucrada en nuestras operaciones cuente con el conocimiento necesario para prevenir riesgos laborales y fomente un entorno de trabajo seguro y saludable.

Como parte de nuestro programa de formación transversal ofrecemos capacitaciones en temas como:

- **Decálogo de la vida saludable:** principios esenciales para mantener el bienestar físico y mental en el entorno laboral.
- **Ergonomía en el trabajo:** técnicas para prevenir trastornos musculoesqueléticos y mejorar la postura en el desempeño de las funciones.
- **Prevención de accidentes en el trabajo:** estrategias y medidas de control para reducir incidentes laborales.
- **Primeros auxilios en el trabajo:** capacitación práctica en atención de emergencias y respuesta rápida ante accidentes.

Además, en 2024 realizamos el tercer taller de Vision Zero en accidentes de tránsito, evento que tuvo como objetivo reunir a los grupos de interés

vinculados al tránsito vehicular, incluyendo fabricantes de carrocerías, transportistas de carga y de personal, así como usuarios y administradores de servicios. A través de un trabajo colaborativo, identificamos buenas prácticas, innovaciones tecnológicas, indicadores, procesos de evaluación de competencias de conductores y estrategias de benchmarking, con el propósito de eliminar o mitigar accidentes mortales en el transporte.

Una pieza importante de nuestro sistema de prevención es la Política del Derecho a Decir No, que empodera a nuestros colaboradores para negarse a realizar cualquier tarea que represente un riesgo para su vida o la de sus compañeros. Además, contamos con un canal de integridad el cual sirve como medio para que cualquier trabajador pueda realizar un reporte anónimo sobre cualquier tema relacionado a seguridad o salud que considere no ha sido atendido, sin temor a las represalias.

Asimismo, cada unidad minera promueve las actividades de reconocimiento a los trabajadores que practican el autocuidado y comportamientos seguros. Anualmente elegimos y reconocemos al trabajador con mayor compromiso, liderazgo y capacidad de influenciar en sus compañeros en seguridad, a través del programa de reconocimiento Minsegur CEO Safety Award.

Finalmente, nuestro sistema de incentivos se encuentra alineado al desempeño en seguridad y salud. Cada Unidad Minera establece metas y objetivos específicos, los cuales son monitoreados de manera sistemática por la alta dirección. A través de estas iniciativas, promovemos una cultura de seguridad y salud integral, asegurando que cada colaborador desempeñe sus funciones en un entorno protegido y bajo los más altos estándares de prevención de riesgos.

**Una pieza importante de nuestro sistema de prevención es la Política del Derecho a Decir No, que empodera a nuestros colaboradores para negarse a realizar cualquier tarea que represente un riesgo para su vida o la de sus compañeros, sin temor a las represalias.**

### PROMOCIÓN DE LA SALUD

(GRI 403-3) (GRI 403-6) (GRI 14.16.4) (GRI 14.16.7)

Contamos con unidades médicas lideradas por un médico ocupacional en todas nuestras operaciones. Su labor es clave para garantizar una adecuada y oportuna atención de nuestros trabajadores, contratistas y visitantes, que incluye la vigilancia médica, la revisión de exámenes ocupacionales y la realización de pruebas de alcohol y drogas. Además, brindan atención asistencial en casos de urgencia y emergencia, y gestionan evacuaciones médicas con el respaldo de un servicio de ambulancias.

En complemento a ello, cada unidad minera cuenta con un programa de monitoreo de los agentes de riesgos físicos, biológicos, químicos y disergonómicos en los equipos y frentes de trabajo, que es liderado por un ingeniero de higiene ocupacional.

En el año 2024 elaboramos el Protocolo de Diagnóstico y Clasificación de Enfermedades Ocupacionales y el Protocolo para la Vigilancia de la Salud y Actividades de Riesgo en Adultos Mayores, reforzando así nuestra cultura de prevención y cuidado integral.

La información de los datos personales de salud de los trabajadores es gestionada y utilizada exclusivamente por el personal médico autorizado de la unidad minera y los médicos del área corporativa. El uso indebido o desfavorable de la información médica se considera una falta grave y genera una acción disciplinaria.



### 5.1 NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN: MINSEGUR ¡CERO ES POSIBLE!

#### DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

(GRI 403-9) (GRI 403-10) (GRI 14.16.11)

Nuestros esfuerzos en términos de prevención nos permitieron seguir mejorando nuestro desempeño en seguridad y salud, logrando un Índice de Frecuencia de Lesiones Registrables (IFLR) de 0.72 por cada millón de horas-hombre trabajadas.

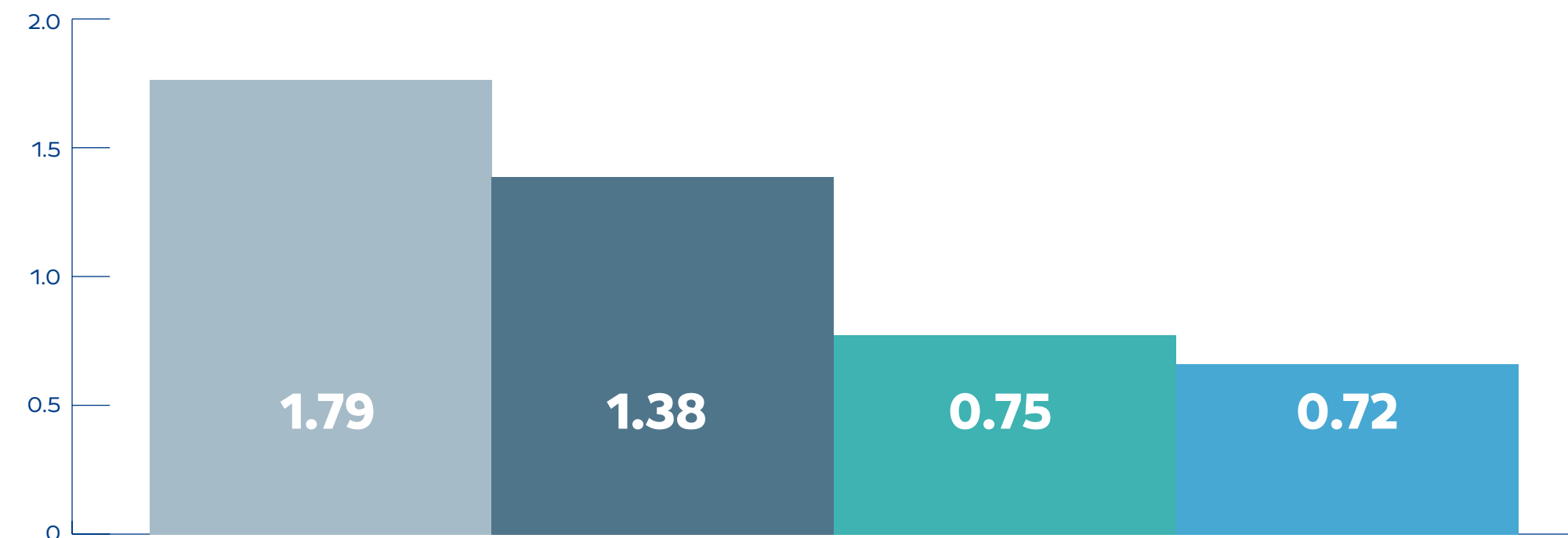


**TABLA 13: INDICADORES DE ACCIDENTES 2021-2024**

Indicador	2021	2022	2023	2024
Accidentes fatales	0	0	0	0
Lesiones registrables	40	36	17	17
IFLR	1.79	1.38	0.75	0.72
Horas - Hombre Trabajadas	22,364,746	26,118,079	22,752,432	23,649,799

Nota: Información correspondiente a Lima, Minsur, Marcobre y Cumbres del Sur. Este reporte sigue la metodología del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) referida en *Health and Safety Performance Indicators* y *OSHA -29 CFR 1904 – Recording and Reporting Occupational injuries and Illness*, por lo tanto, no contabiliza accidentes ocurridos fuera de la operación o en áreas no controladas por la empresa. Además, desde el 2024 dejamos de reportar accidentes incapacitantes porque la metodología de OSHA ya no lo solicita. En el reporte del año 2023 se registró una enfermedad ocupacional de un colaborador de Minsur dentro del índice de lesiones registrables, especificándose en una nota. No correspondiendo los casos de enfermedades ocupacionales como lesión registrable.

**GRÁFICO 6: ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LESIONES REGISTRABLES (IFLR) 2021-2024**



Nota: Información correspondiente a Lima, Minsur, Marcobre y Cumbres del Sur



## 5.1 NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN: MINSEGUR ¡CERO ES POSIBLE!



- Cero accidentes fatales dentro de nuestras operaciones.
- Cero lesiones serias dentro de nuestras operaciones y proyectos.
- Las Unidades Mineras Pucamarca y Mina Justa obtuvieron el reconocimiento de “Placa de Oro” en la implementación de la primera fase del programa Safestart.
- La Unidad Minera Pucamarca alcanzó el hito de 8,000,000 de horas hombres trabajadas (HHTs) sin accidentes con tiempo perdido (18.12.24).
- El área de Exploraciones alcanzó el hito de 2,000,000 de horas hombres trabajadas (HHTs) sin accidentes con tiempo perdido (03.12.2024), por lo que se hizo acreedor la placa de cobre.
- En Marcobre logramos el primer lugar en el IX Concurso Internacional de Mejores Prácticas de SST en la industria minera, organizado por el Instituto de Seguridad Minera, gracias a nuestro proyecto “Sistema de trazabilidad de personas durante el proceso de voladura de Mina Justa”.



Prácticas Destacadas



## (+) Crecimiento junto a nuestros grupos de interés

Nuestra aspiración es contribuir al progreso de las personas impulsando capacidades y oportunidades de desarrollo.

## CAP. 6 VALOR COMPARTIDO

- 6.1 Gestión del talento
- 6.2 Gestión social y comunidades
- 6.3 Gestión de proveedores





# 6.1

## GESTIÓN DEL TALENTO

(GRI 2-24) (GRI 3-3) (GRI 14.17.1)

Buscamos atraer, desarrollar y retener al mejor talento, implementando las prácticas más destacadas de la industria, con oportunidades de desarrollo para todos, sistemas de evaluación objetivos y un ambiente laboral basado en el respeto y la confianza.

### NUESTRO EQUIPO

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

En 2024, nuestro equipo estuvo integrado por 3,143 colaboradores directos, incluidos practicantes. Además, contamos con el apoyo de 7,172 contratistas, quienes contribuyeron a los objetivos de la organización a través de distintos servicios. A continuación, presentamos los principales indicadores de composición del talento:



88.42%

2,779 HOMBRES



11.58%

364 MUJERES



GRÁFICO 7: DISTRIBUCIÓN POR EDAD





## 6.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

Nos esforzamos por crear entornos de trabajo seguros, diversos e inclusivos, donde cada persona tenga la oportunidad de desarrollar su máximo potencial. Para ello, tenemos una Política de Diversidad e Inclusión y comités especializados que diseñan estrategias, impulsan iniciativas y supervisan el progreso y los retos para ser una organización cada vez más inclusiva.

En 2024, iniciamos la realización de un diagnóstico más profundo a través de encuestas cuantitativas y grupos focales en oficinas y operaciones. Esta información nos permitirá tener una línea de base más completa y fortalecer nuestros planes de D&I para acelerar los avances.



### ATRACCIÓN DEL TALENTO

Complementamos nuestros procesos de reclutamiento externo con programas que promueven el crecimiento del talento interno y generan oportunidades laborales en las comunidades donde tenemos presencia. Estas iniciativas nos permiten consolidar un equipo competitivo y comprometido con nuestros objetivos.

Durante 2024, cerramos 241 procesos de selección, con un 92.5% de cumplimiento en los plazos de cobertura por cada nivel. Además, logramos disminuir la rotación voluntaria de trabajadores de alto potencial de 6% a 2.8% y, el 38.1% de las posiciones críticas fueron ocupadas por talentos de alto potencial (HIPO e HIPER), superando nuestra meta del año. Todo ello fue posible, gracias al diseño de lineamientos y flujos de trabajo para el desarrollo de sucesores y altos potenciales dentro de la organización, lo que nos facilitó la creación de planes de desarrollo individual para los sucesores en roles clave.

Adicionalmente, logramos cubrir el 63% de posiciones con candidatos internos, superando ampliamente la meta de 41%, lo que refleja nuestro compromiso con el desarrollo del talento en Minsur. Durante el año, también implementamos una serie de iniciativas innovadoras que contribuyeron a establecer un enfoque más eficiente en nuestros procesos.

- › Incorporamos inteligencia artificial (IA) generativa para analizar los currículums. Esto nos permitió reducir significativamente el tiempo dedicado al análisis, redirigiendo esos recursos hacia otras actividades estratégicas del área.
- › Creamos un aplicativo de selección en Power Apps que nos permite monitorear los procesos de selección en tiempo real.
- › Diseñamos y desarrollamos un robot de procesos automatizados que facilita la descarga masiva de currículums desde el sistema GIT, integrándolos directamente con nuestra IA de selección.

### GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

(GRI 2-18)

Nuestro Programa de Gestión de Desempeño (PGD) no es solo un sistema de evaluación, sino una herramienta clave para construir una cultura de meritocracia y desarrollo continuo. A través del PGD, alineamos los objetivos individuales con las metas estratégicas del negocio, asegurando que cada colaborador tenga las herramientas y el acompañamiento necesario para alcanzar su máximo potencial. Basándonos en nuestros valores organizacionales y las competencias de liderazgo definidas, promovemos una mejora constante y garantizamos que el talento esté en el lugar correcto para impulsar la generación de valor para la empresa y sus grupos de interés.

Este programa consta de 4 etapas:

#### GRÁFICO 8: PROCESO DE PROGRAMA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO

1 ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

2 FEEDBACK DE MEDIO AÑO

3 EVALUACIÓN FINAL

4 DESARROLLO



## 6.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### Etapa 1: Establecimiento de objetivos

Busca garantizar un alineamiento claro entre los objetivos estratégicos de la empresa y los objetivos individuales de los colaboradores en todos los niveles. El proceso comienza con cada colaborador, quien propone sus objetivos SMART. Posteriormente, el líder lleva a cabo una sesión de alineación con su equipo para revisar, ajustar y aprobar dichos objetivos, asegurando su coherencia con las metas organizacionales.

### Etapa 2: Feedback de medio año

Esta etapa incluye una reunión formal y obligatoria de feedback, cuyo propósito es garantizar el seguimiento de los objetivos y del Plan de Desarrollo Individual (PDI). Además, junto con el líder, se establecen los compromisos y prioridades que se trabajarán en la segunda parte del año.

### Etapa 3: Evaluación final

Este proceso busca evaluar de manera integral el desempeño del colaborador, considerando el cumplimiento de objetivos, y también el desarrollo de competencias. Para ello, se desarrolla a través de los siguientes elementos:

- **Evaluación 360°:** es una herramienta que mide las competencias del colaborador, identificando sus fortalezas y oportunidades de mejora. De esta forma, el líder podrá conocer otros puntos de vista para evaluar al colaborador con mayor objetividad en la evaluación final de desempeño.
- **Autoevaluación de objetivos:** cada colaborador evalúa y justifica el cumplimiento de sus objetivos anuales.
- **Evaluación del líder:** el líder revisa y valida la autoevaluación de objetivos de sus reportes directos y, con el apoyo del informe de la Evaluación 360°, evalúa las competencias de liderazgo.
- **Sesión de calibración:** se realizan reuniones entre líderes y sus reportes directos para revisar integralmente las evaluaciones de desempeño del equipo. Estas buscan asegurar consistencia, objetividad y visibilidad del talento, incorporando diversas perspectivas y alineando criterios comunes.

### Etapa 4: Desarrollo

En esta etapa, los líderes comunican de manera individual la calificación final de desempeño a sus colaboradores en sesiones formales de feedback, destacando tanto sus fortalezas como sus oportunidades de mejora. Con esta información, cada colaborador diseña su Plan de Desarrollo Individual (PDI) para cerrar las brechas identificadas.

## CAPACITACIÓN

En 2024, implementamos programas de formación enfocados en fortalecer las habilidades y competencias del personal. Estos incluyen cursos sobre temas funcionales, liderazgo y certificaciones especializadas. Durante 2024 invertimos en el rediseño de diversos cursos con el objetivo de optimizar su estructura y hacerlos más eficientes. Esta mejora nos permitió mantener todos los contenidos relevantes, a la vez que se redujo la duración sin afectar la calidad formativa. En total, brindamos más de 163 mil horas de capacitación, utilizando modalidades virtuales y presenciales, lo que evidencia nuestro compromiso con el desarrollo continuo de los colaboradores.

TABLA 14: PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN Y GASTO

Indicador	2023	2024
Promedio de horas de capacitación por colaborador a tiempo completo	58	52
Gasto en capacitación por colaborador a tiempo completo (USD)	268	393





## 6.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### Contamos con 3 programas de capacitación transversales que se desarrollan de forma periódica:

	CREHANA	DESAFÍO DE CRECIMIENTO PROFESIONAL (DCP)	PROGRAMA DE DESARROLLO DE SUCESORES DE POSICIONES CRÍTICAS
<b>Descripción:</b>	Se contrató la plataforma virtual en agosto 2024. Aquí nuestros colaboradores pueden aprender de expertos de organizaciones globales sobre temas de habilidades blandas, desarrollo de software, data & analytics, idiomas, transformación digital e innovación, entre otros. Además, cuentan con mentores para la revisión y feedback de proyectos.	Brinda oportunidades de desarrollo para todos los colaboradores, permitiéndoles ser destacados temporalmente a otras áreas y posiciones.	Programa diseñado para identificar, evaluar y desarrollar a los futuros líderes dentro de la División Minera. A través de un proceso estructurado, se garantiza la preparación del talento clave para asumir roles estratégicos en la organización, asegurando la continuidad del negocio.
<b>Objetivo del programa:</b>	Fortalecer las habilidades blandas y técnicas de nuestros colaboradores a través de los cursos ofrecidos en esta plataforma.	Potenciar el desarrollo de nuevas experiencias y fortalecer las competencias de nuestros colaboradores, mediante la generación de oportunidades de crecimiento dentro de Minsur.	Fortalecer la gestión del talento mediante la identificación y desarrollo de sucesores para posiciones críticas, asegurando que cuenten con las competencias y preparación necesarias para asumir estos roles en el futuro.
<b>Resultados:</b>	En 2024 se completaron más de 200 cursos y 686 cursos fueron consultados.	Se ejecutaron más de 24 destakes de profesionales a diferentes áreas de la División Minera donde, en una modalidad de pasantías, vivieron una experiencia disruptiva y fuera de su zona de confort por periodos de 3 meses a 1 año.	En total, 43 sucesores participaron en el programa, representando el 1.4% de colaboradores, cada uno con un PDI personalizado.

Las capacitaciones no solo son fundamentales para el desarrollo de los colaboradores, sino que también generan un impacto positivo en el desempeño de la empresa. Al mejorar las habilidades y competencias del personal, se optimizan los procesos operativos, aumenta la productividad y se reducen los riesgos laborales. Además, una fuerza laboral capacitada favorece la adaptación a nuevas tecnologías y contextos, lo que mejora la competitividad y sostenibilidad de la compañía a largo plazo. Nuestros programas DCP y Desarrollo de Sucesores de Posiciones Críticas han permitido el incremento de las tasas de cobertura interna.<sup>19</sup>

19. Logramos cubrir el 63% de posiciones con candidatos internos, superando ampliamente la meta de 41%, lo que refleja nuestro compromiso con el desarrollo del talento interno. Para más información, revisar el anexo 8.9.



## 6.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### REMUNERACIÓN

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

Disponemos de una Política de Compensaciones que establece los lineamientos para definir la remuneración de nuestros colaboradores, garantizando estructuras salariales equitativas, basadas en el mérito y libres de cualquier tipo de discriminación. A través de esta política, reafirmamos nuestro compromiso con la eliminación de cualquier factor discriminatorio, ya sea por género, discapacidad, responsabilidades familiares u otras condiciones.

Como parte de nuestra estrategia de compensaciones buscamos analizar el mercado de gran minería y, a partir de esta referencia, elaboramos bandas salariales que aseguren salarios competitivos. Además, cada año se lleva a cabo una revisión salarial, en la que se consideran aspectos como la meritocracia, la inflación y el presupuesto de la empresa.

En Minsur contamos con los siguientes tipos 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:** busca reconocer y motivar a los empleados en función de los resultados obtenidos en el año. Como parte de los criterios evaluados, considera los resultados operativos y financieros, indicadores de sostenibilidad que incluyen mediciones de seguridad y salud, medio ambiente, talento y reputación, así como el desempeño individual de cada colaborador. Aplica al 100% de colaboradores *staff*, incluido el CEO.
- **Remuneración variable a largo plazo:** Minsur cuenta con una Política de Incentivos a Largo Plazo que busca fidelizar y recompensar -con un bono- el desempeño, el liderazgo y contribuciones significativas al negocio de altos ejecutivos cumplan con ciertos criterios de elegibilidad. Los factores de evaluación para este tipo de remuneración toman en cuenta tanto métricas financieras como no financieras.

Tal como se explicó en la sección de Gobierno Corporativo, en el caso de CEO y sus reportes directos, el Comité de Talento del Directorio es la instancia responsable de aprobar los asuntos salariales, sistema de incentivos, entre otros. La compensación de los altos ejecutivos está alineada con el desempeño organizacional incluyendo aspectos como los resultados financieros y otras variables como seguridad y salud, medio ambiente y social.

Por otro lado, promovemos que todos nuestros colaboradores reciban ingresos por encima del umbral de salario digno o de bienestar. En el 2024, actualizamos nuestro cálculo del salario de bienestar<sup>20</sup> para el Perú, considerando la inflación del período. Además, verificamos que el 100% de colaboradores directos a tiempo completo de la empresa percibe un salario anual (mensualizado) por encima de este umbral.

### CULTURA Y EVOLUCIÓN

En 2024, continuamos evaluando el nivel de satisfacción y compromiso de nuestros colaboradores con la empresa, mediante nuestra encuesta anual de cultura. Ella es aplicada a todo nuestro equipo de técnicos, operarios, profesionales y líderes, con el objetivo medir sus percepciones sobre el clima laboral (satisfacción laboral, propósito, bienestar y felicidad), el alineamiento de la cultura con el propósito, el grado de empoderamiento y confianza, entre otros temas relevantes. Logramos alcanzar un índice general de cultura del 84.16%, superando la meta propuesta para el año. Asimismo, logramos un aumento en la participación en la encuesta, alcanzando un 97% de colaboradores.

**TABLA 15: RESULTADOS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE NUESTROS COLABORADORES**

Dimensión	Unidad	2021	2022	2023	2024	Objetivo 2024
Satisfacción de los colaboradores	% de colaboradores con el nivel de satisfacción	78.78%	78.76%	84.21%	84.16%	81%
Cobertura de datos	% de empleados que contestaron la encuesta	87%	93%	92%	97%	

20. Para definir el salario de bienestar para Perú, usamos una metodología similar a la propuesta por "Living Wage" que considera los ingresos mínimos para una familia promedio que vive en el Perú y les permite cubrir sus necesidades básicas de salud, vivienda, educación y alimentación.




**Prácticas Destacadas**

Marcobre obtuvo el Primer puesto en la categoría de "Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios para los trabajadores" en el concurso de Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



## 6.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### BIENESTAR DE LOS COLABORADORES

(GRI 401-2) (GRI 404-2) (GRI 404-3) (GRI 14.8.3) (GRI 14.17.4) (GRI 14.17.8) (GRI 403-6)

Hemos desarrollado un plan de bienestar enfocado en 4 ejes clave: Balance Vida-Trabajo, Salud, Beneficios y Celebración e Integración. Como parte de este esfuerzo, cada mes difundimos el boletín “Novedades Para Estar Bien”, donde compartimos información relevante sobre reglas de convivencia, cuponeras de tiempo libre, buenas prácticas para reuniones híbridas, beneficios corporativos con descuentos exclusivos, canales de apoyo emocional, recomendaciones de salud y más. Además, en 2024 seguimos impulsando iniciativas clave como “Familias Saludables” y “Bienestar integral” diseñados para mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales de nuestros colaboradores y sus familias.

### FAMILIAS SALUDABLES

Este programa tiene como objetivo brindar a nuestros colaboradores y sus familias un entorno seguro, respetuoso y de calidad mediante proyectos en salud y educación:

- **Salud:** En el marco de un programa de detección de anemia evaluamos a 233 hijos de colaboradores de entre ocho meses y 11 años para identificar posibles casos. Además, reforzamos la protección de la salud familiar con una campaña de vacunación contra la influenza, en la que 206 familiares fueron inmunizados en diversas ciudades, incluyendo Lima, Arequipa, Huancayo, Pisco, Juliaca y Tacna. Complementando estas acciones, hemos apoyado en el proceso de afiliación al Seguro Integral de Salud (SIS) para 100 familiares dependientes indirectos de nuestros colaboradores, garantizando así un mayor acceso a la atención médica.
- **Educación:** Como parte de nuestro compromiso con la educación y el desarrollo de las familias de nuestros colaboradores, en 2024, 41 familiares continuaron sus estudios de educación secundaria a través de nuestro programa de educación básica. Además, celebramos el logro de 12 familiares que culminaron con éxito su educación secundaria gracias a esta iniciativa.





## 6.1 GESTIÓN DEL TALENTO

### BIENESTAR INTEGRAL

Es un programa enfocado en promover el desarrollo personal, emocional y profesional de los colaboradores y sus familias, a través de iniciativas que mejoren su calidad de vida, fortalezcan sus habilidades y fomenten un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales.

En el ámbito educativo, 72 hijos de colaboradores participaron en el programa de vacaciones tecnológicas, donde aprendieron sobre programación de videojuegos, diseño en 3D, robótica y más. Asimismo, promovimos la educación financiera con talleres presenciales en alianza con la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), beneficiando a 117 familiares y trabajadores. Por último, alcanzamos un 94.5% de satisfacción en la evaluación del servicio de Bienestar social, reflejando un aumento de 15.5 puntos porcentuales en comparación con el 2023.

En Marcobre, el Programa de salud mental se mantuvo como una prioridad dentro de nuestras estrategias de bienestar el 2024, con esta iniciativa buscamos crear conciencia sobre la importancia de la salud mental, tanto en el entorno laboral como en el hogar de nuestros colaboradores, brindándoles el apoyo necesario para afrontar los retos diarios. Este año desplegamos este programa con ajustes acorde a las necesidades de nuestros empleados, tales como la implementación de charlas de crianza, sesiones de risoterapia, ferias de salud con más especialidades y recomendaciones en el uso de su seguro médico privado.

Además, como parte de la gestión de bienestar, durante el año desplegamos una serie de beneficios para nuestros colaboradores entre los que se encuentran:

- › Horario de trabajo flexible
- › Trabajo desde casa
- › Permiso parental retribuido para el cuidador principal superior al mínimo legal.
- › Permiso parental retribuido para el cuidador no principal superior al mínimo legal exigido
- › Permiso retribuido por cuidado de familiares o personas dependientes más allá del permiso parental (cuidado de un hijo, cónyuge, pareja, persona dependiente, progenitor, hermano u otro familiar designado que padezca un problema de salud física o mental)

Además, nuestros colaboradores cuentan con los siguientes beneficios según la normativa peruana:

- › **Lactario o prestaciones para la lactancia**
- › **Seguro de Vida Ley:** Es un seguro obligatorio que el empleador contrata a favor de sus colaboradores. Ofrece cobertura en caso de fallecimiento por causas naturales o accidentes, así como por invalidez.
- › **Seguro EPS cubierto al 100%:** La empresa asume en su totalidad el costo del seguro privado de salud a través de una Entidad Prestadora de Salud (EPS).
- › **Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo:** Proporciona coberturas médicas y económicas ante accidentes laborales en actividades clasificadas como de alto riesgo, según lo establecido por la normativa vigente.
- › **Jubilación anticipada para trabajadores mineros:** Los trabajadores mineros afiliados al Sistema Nacional de Pensiones o a una AFP pueden acceder a una jubilación completa y anticipada: a los 45 años en el caso de labores en minas subterráneas, y a los 50 años en minas a tajo abierto.
- › **Horas extra por jornada atípica:** Se generan horas extras cuando la jornada laboral atípica excede los máximos de ley establecidas legalmente, las cuáles son retribuidas cumpliendo las regulaciones específicas en materia de trabajo en sobretiempo.



### Prácticas Destacadas

#### En Minsur – San Rafael

- › Se realizó el mantenimiento, mejora y remodelación de las habitaciones de hospedaje para 554 colaboradores de Minsur y 204 de empresas contratistas.
- › Se realizaron mejoras en las instalaciones deportivas de fútbol y vóley y se realizó el mantenimiento integral del gimnasio, beneficiando a más de 730 usuarios mensuales con instalaciones en óptimas condiciones.
- › Se implementó un consultorio nutricional, que ha logrado tener una atención mensual promedio de 50 trabajadores (52% de Minsur y 48% de empresas contratistas).

#### Pisco

- › Se culminó un nuevo espacio de instalaciones modernas que incluyen un nuevo comedor para los trabajadores, vestuarios y una sala de capacitaciones.

### PROGRAMAS DE APOYO A LA TRANSICIÓN LABORAL

En todos los casos de jubilación y desvinculación, el equipo de administración de personal ofrece apoyo para resolver consultas relacionadas con gestiones laborales, emisión de certificados y otros trámites. Además, en situaciones de desvinculación por mutuo acuerdo, la cobertura de seguros puede extenderse hasta por un año para los familiares directos del excolaborador.

De manera adicional, implementamos programas de *outplacement* en casos específicos, como parte de los paquetes de compensación y cierre de beneficios. En el caso de la UM Pucamarca, se han diseñado programas específicos, como Kawsay y Kusaq, que buscan contribuir a una transición laboral estructurada y efectiva. Incluyen beneficios económicos, de salud y acompañamiento al plan de vida.



## 6.2 GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

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

### SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL

Durante el año, continuamos el proceso de maduración de nuestro Estándar del Sistema de Gestión Social. Su aplicación permite incorporar de manera estructurada los aspectos sociales en los procesos de toma de decisiones, reforzando nuestra capacidad para anticiparnos a riesgos sociales, reducir posibles impactos negativos y fomentar oportunidades de desarrollo sostenible.

Con el objetivo de mejorar nuestra gestión, en 2024 iniciamos la implementación del aplicativo “George”, que nos permitirá fortalecer la ejecución y supervisión de compromisos, así generar información oportuna para la toma de decisiones.

### DIÁLOGO, ESCUCHA Y PARTICIPACIÓN (GRI 2-29) (GRI 413-1)

De acuerdo con el Estándar de Gestión Social, todas nuestras unidades mineras deben incluir en su Plan de Gestión Social actividades que fomenten un adecuado y permanente relacionamiento con la comunidad. Esto se materializa a través de reuniones periódicas con miembros de la comunidad y sus autoridades, el establecimiento de espacios de diálogo, firma de acuerdos y convenios, actividades de información y difusión sobre los avances en la implementación de programas y compromisos, así como la participación y promoción de actividades culturales locales.

Algunas de las principales actividades realizadas en el año fueron:

- Sesiones públicas con autoridades y la comunidad para informar sobre el avance en la implementación de los compromisos asumidos en los Convenios Marco de Antauta y Ajoyani. (UM San Rafael).
- Mesa Técnica con las cuencas Antauta, San Juan y Larimayo sobre los proyectos de inversión, empleo y oportunidades económicas. Mesa Técnica de Negocios Locales. (UM San Rafael).
- Talleres y otros mecanismos de participación ciudadana ejecutados en el marco de la Modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental. (UM San Rafael).



- Monitoreos ambientales participativos (UM San Rafael, PFR Pisco y UM Pucamarca) y visitas guiadas que permitieron dar a conocer los controles ambientales asociados al proceso productivo de la planta (PFR Pisco).
- Miembros de las Comisiones Ambientales Municipales de Paracas y Pisco y del Comité de Gestión de la Reserva Nacional de Paracas. (PFR Pisco).
- Mecanismos de relacionamiento y participación ciudadana en el marco de la

- Tercera Modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental para la ampliación de la vida operativa de la mina (UM Pucamarca).
- Implementación de las Oficinas de Información Permanente en la CC Palca y CC Vilavilani (UM Pucamarca).
- Comité de Vigilancia y Monitoreo Ambiental Participativo en Mina Justa. Visitas guiadas con la participación de autoridades locales y representantes de organizaciones civiles. (Marcobre).



## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### OFICINAS DE INFORMACIÓN PERMANENTE (OIP)

Nuestras UM San Rafael, Pucamarca y Mina Justa cuentan con Oficinas de Información Permanente (OIP), las cuales juegan un papel clave como mecanismos de diálogo y escucha activa, proporcionando a la población un espacio para obtener información, expresar inquietudes, gestionar quejas y reclamos, y compartir expectativas sobre las actividades de la empresa. Durante el 2024, se tuvieron un total de 2,558 visitas a las OIP de San Rafael, Pucamarca y Mina Justa. Los temas abordados en las visitas estuvieron relacionados con empleo local, relaciones comunitarias, servicios generales externos y desarrollo de proyectos.

**Nuestras UM San Rafael, Pucamarca y Mina Justa cuentan con Oficinas de Información Permanente (OIP), las cuales juegan un papel clave como mecanismos de diálogo y escucha activa, proporcionando a la población un espacio para obtener información, expresar inquietudes, gestionar quejas y reclamos, y compartir expectativas sobre las actividades de la empresa.**

**GRÁFICO 9: SERVICIOS BRINDADOS POR LA OIP**

#### INFORMATIVO

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

#### RELACIONAL

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

#### DOCUMENTARIOS

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

#### CULTURAL

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





## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### PROGRAMA AYNÍ

El Programa Ayni ejecutado en nuestra Unidad Minera San Rafael, busca generar relaciones sólidas y de confianza con las comunidades ubicadas en su área de influencia social, promoviendo un entorno de cooperación basado en los principios de reciprocidad, participación y ciudadanía. En 2024, el programa continuó implementando diversas iniciativas que contribuyen a reforzar los vínculos con las comunidades vecinas. Entre ellas:

- › **Campañas educativas y de sensibilización** dirigidas a la comunidad educativa y la población en general, abordando temas como el inicio del año escolar, seguridad vial y promoción del cuidado del medioambiente.
- › **Fomento de la cultura y el arte**, a través de espacios de promoción y valorización de la cultura y costumbres (Ajoyani) y la participación en las celebraciones importantes para la comunidad, como las fiestas de aniversario distrital (Antauta).
- › **Encuentros con líderes y miembros de las asociaciones de mujeres “Cuenca de San Juan” y “Cuenca de Antauta”** con el objetivo de identificar situaciones de riesgo que pudieran afectando a las mujeres de la comunidad (Iniciativa Ayni Mujer).
- › **Programas de formación artística** en danza, teatro y creación literaria, dirigidos a niños de las comunidades del Área de Influencia Directa (AID) en Pucamarca.

---

**En 2024, el programa Ayni continuó implementando diversas iniciativas que contribuyen a reforzar los vínculos con las comunidades vecinas.**

---





## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### MECANISMOS DE QUEJAS Y RECLAMOS

Este procedimiento permite recoger y atender las preocupaciones de las comunidades e implementar acciones preventivas para evitar potenciales conflictos y la reincidencia de casos. Este sistema incluye no solo quejas y reclamos vinculadas a las operaciones de la empresa, sino también aquellas vinculadas a contratistas y proveedores. Se gestiona principalmente a través de la Oficina de Información Permanente (OIP) y el equipo de Gestión Social.

Durante 2024 ejecutamos el programa “Conociéndonos” para difundir nuestros mecanismos de reclamación:

- **Conociéndonos interno:** Tuvo como objetivo capacitar a representantes de las principales empresas contratistas de la UM San Rafael sobre el sistema de quejas y reclamos, sensibilizándolos sobre la importancia de la gestión preventiva de disconformidades.
- **Conociéndonos externo:** Tuvo como objetivo difundir el funcionamiento de nuestro sistema de quejas y reclamos, medios de acceso y tiempos de atención. Estuvo dirigido a grupos de interés del área de influencia directa de la UM San Rafael. En total se ejecutaron seis talleres que impactaron en 150 participantes.

En el periodo registramos 175 nuevas quejas o reclamos de las comunidades aledañas a nuestras operaciones. De ellas, el 94% estuvieron vinculadas a la UM de San Rafael, donde los temas más frecuentes estuvieron relacionados con deudas de empresas contratistas (48%) y oportunidades laborales (18%).

**TABLA 16: QUEJAS Y RECLAMOS CON LA COMUNIDAD POR UNIDAD MINERA 2024**

EMPRESA	Q&R PENDIENTES 2023	Q&R RECIBIDAS 2024	TOTAL Q&R ACUMULADAS 2024	Q&R RESUELTAS 2024
Minsur	7	164	171	162
Marcobre	0	7	7	6
Cumbres del sur	0	4	4	4
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>175</b>	<b>182</b>	<b>172</b>

**TABLA 17: ACCIONES CORRECTIVAS**

Empresa	Unidad Minera	Principales Acciones correctivas 2024
Minsur	San Rafael	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeñamos un rol mediador sobre los reclamos de pagos que involucran a Empresas Contratistas (ECM), proveedores y negocios locales.</li> <li>Fortalecimiento del procedimiento de quejas y reclamos y agilización de la atención de los temas más relevantes.</li> <li>Implementación de software para el manejo información de empleo local que permita brindar información oportuna sobre los procesos de selección.</li> </ul>
	Pucamarca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzamos el conocimiento de los procesos de contratación entre contratistas.</li> </ul>
	PFR Pisco	<ul style="list-style-type: none"> <li>Involucramos a los grupos de interés clave a través de los monitoreos ambientales, visitas guiadas, campañas de información.</li> </ul>
Marcobre	Mina justa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinamos con las áreas correspondientes para abordar de forma inmediata el incumplimiento de pagos a proveedores locales.</li> </ul>
Cumbres del Sur	Mina Marta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se mantuvo permanente relacionamiento para brindar información a las personas y grupos de interés involucrados. Así mismo se reforzó información sobre las políticas y procedimientos de la empresa, entre ellas la atención de donaciones</li> </ul>
	Mina Regina	



## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### ESTUDIOS DE PERCEPCIÓN

Al igual que en años anteriores, continuamos midiendo la percepción de las comunidades vecinas sobre nuestras operaciones y proyectos, incluyendo aspectos como la contribución de la empresa en el desarrollo local o la percepción de confianza y cercanía con la comunidad. Estas mediciones nos ayudan a entender el contexto y nos permiten identificar expectativas en nuestros grupos de interés.

### EMPLEO LOCAL

Buscamos ser un catalizador de desarrollo económico en las áreas donde operamos, creando posibilidades de empleo en las comunidades, tanto de manera directa, como a través de nuestros contratistas. Nuestra Política Corporativa de Gestión Social incluye lineamientos para promover la contratación local en nuestras operaciones y también fomentar la empleabilidad en proyectos no vinculados con nuestra actividad.

### PRINCIPALES RESULTADOS 2024

#### UM San Rafael

En coordinación con nuestras empresas contratistas, desarrollamos programas de formación para la inserción laboral. Durante el año, continuamos trabajando con los comités de empleo local en cada localidad, quienes validan a los postulantes, canalizan las oportunidades de empleo y difunden las convocatorias de Minsur y sus Empresas Contratistas (ECM).



#### PFR Pisco

Logramos mantener un 76% de empleo local directo dentro de nuestra fuerza laboral.

#### UM Pucamarca

En colaboración con una empresa contratista se implementó el programa de capacitación de Operación de volquetes para ampliar oportunidades laborales a los colaboradores de comunidad.

#### Marcobre

Continuamos difundiendo las oportunidades de empleo local a través de distintos canales de comunicación, incluyendo Marcobre Informa TV a través del cual más de 75 trabajadores compartieron sus experiencias sobre cómo su desarrollo profesional en la empresa ha impactado positivamente en sus familias y comunidades.

Continuamos difundiendo las oportunidades de empleo local a través de distintos canales de comunicación, incluyendo Marcobre Informa TV a través del cual más de 75 trabajadores compartieron sus experiencias sobre cómo su desarrollo profesional en la empresa ha impactado positivamente en sus familias y comunidades.

TABLA 18: EMPLEO LOCAL 2024

EMPRESA	Nº EMPLEADOS LOCALES (DIRECTOS)	Nº EMPLEADOS LOCALES (INDIRECTOS)	TOTAL EMPLEADOS LOCALES
Minsur	713	1,283	1,996
Marcobre	336	456	792
Cumbres del sur	0	15	15
<b>Total</b>	<b>1,049</b>	<b>1,754</b>	<b>2,803</b>

Nota: Los datos corresponden al cierre del período, 31 diciembre 2024.



## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### INCIDENTES SOCIALES

Durante 2024, no se registraron incidentes sociales derivados de nuestras actividades en las UM de Pucamarca, PFR de Pisco, Marcobre y Cumbres del Sur. En el caso de nuestra UM San Rafael, se reportaron ocho incidentes sociales, que acumularon 13.8 días de paralización, pero que en su mayoría fueron resueltos dentro del mismo día. Solo uno de los incidentes tuvo una duración de 12 días, sin embargo, no generó un impacto material en la operación.

### INVERSIÓN SOCIAL

(GRI 413-1)

Buscamos contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades en nuestras áreas de influencia a través de proyectos e iniciativas que fomenten su bienestar económico y social. Estas inversiones se basan en las prioridades de desarrollo expresadas por las comunidades y en criterios de viabilidad social, ambiental y técnica.

Durante el 2024, invertimos USD 16.8 millones en proyectos priorizados en los sectores de educación, salud, infraestructura básica y desarrollo productivo.



TABLA 19: INVERSIÓN SOCIAL (USD)

AÑO	2022	2023	2024
Inversión social (USD)	11,931,409	14,127,229	15,681,606
Programa corporativo Volar*	297,368	293,088	317,235
Programa corporativo Aporta	233,142	263,614	283,038
Donaciones caritativas	522,634	549,893	539,168
<b>Total</b>	<b>12,984,553</b>	<b>15,233,824</b>	<b>16,821,047</b>

Nota: 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.

**Durante el 2024, invertimos USD 16.8 millones en proyectos priorizados en los sectores de educación, salud, infraestructura básica y desarrollo productivo.**



## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### PRINCIPALES PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL EJECUTADOS EN EL 2024

#### UM SAN RAFAEL

La estrategia de inversión social en San Rafael se fundamenta en cuatro pilares clave: el cierre de brechas, la inversión articulada con actores públicos, la gobernanza multinivel y la construcción de sostenibilidad a través de un enfoque multiactor.



TABLA 20: PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN UM SAN RAFAEL 2024

Programas	Breve descripción y objetivo	Resultado
<b>Programa de Desarrollo Educativo</b>	Busca mejorar la calidad educativa, reduciendo brechas de equipamiento, infraestructura, competencias técnicas de los docentes e impulsando el acceso a la educación superior. Incluye proyectos como: Beca Talento, Proyecto Crecer, Mejora del equipamiento y mantenimiento de IIEE del AID, Campaña Escolar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 104 Becarios Educación Superior</li> <li>• 817 estudiantes participando de talleres educativos (Proyecto Crecer)</li> <li>• 131 docentes de inicial, primaria y secundaria capacitados.</li> <li>• 1,721 estudiantes gozan de escuelas equipadas y en buen estado</li> </ul>
<b>Programa de Promoción de la Salud Preventiva</b>	Facilita el acceso de servicios de salud y dotación de medicamentos a familias rurales del AID. Cuenta con el respaldo de la Dirección Regional de Salud Puno (a través de un convenio) y se basa en el funcionamiento y campañas de salud especializada de la Clínica Móvil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 47 campañas de salud preventiva desarrolladas.</li> </ul>
<b>Programa de desarrollo productivo</b>	Busca mejorar la rentabilidad de la actividad ganadera de camélidos sudamericanos domésticos (alpaca, llama) a partir del manejo sanitario adecuado, asistencia técnica, capacitación y mejoramiento genético.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,651 familias rurales beneficiadas.</li> </ul>
<b>Programa de apoyo a la infraestructura</b>	Tiene como objetivo reducir brechas en términos de infraestructura básica (vías, saneamiento) y mejorar las condiciones de habitabilidad (viviendas rurales, servicios higiénicos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 364 viviendas rurales en los distritos de Antauta, Ajoyani y la Comunidad Campesina de Queracucho (Distrito de Macusani).</li> <li>• 880 viviendas acumuladas 2022-2024</li> <li>• Remodelación, equipamiento y entrega del Puesto de Salud Larimayo (Distrito de Antauta).</li> <li>• 45 familias beneficiadas con cocinas y servicios higiénicos en el CP Larimayo.</li> </ul>
<b>Programa de capacitación e inserción laboral</b>	Tiene como objetivo ampliar las oportunidades laborales de la población del AID, fortalecimiento la empleabilidad y articulando demandas de empleo de la UMSR a postulantes del AID que concluyan con éxito los programas de formación laboral que brinda la UMSR.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 pobladores participaron de programas de formación laboral, 33 se incorporan como trabajadores de empresas contratistas.</li> <li>• 21 jóvenes se incorporan a programas de prácticas técnicas y profesionales de la UMSR.</li> </ul>



## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES



### PROGRAMA VOLAR

**El proyecto Volar es una iniciativa de Aporta, plataforma de innovación e impacto social de Beca. Su principal objetivo es fortalecer las capacidades parentales y comunitarias para atender el Desarrollo Infantil Temprano y cambiar las trayectorias del capital humano de niños y niñas.**

En 2024, Volar concentró sus esfuerzos en la implementación de los siguientes componentes clave:

- › Recomendaciones sobre prácticas positivas de crianza para sus hijos e hijas menores de cinco años.
- › Programa de consejería presencial para familias con niños menores de tres años, enfocado en el acompañamiento y fortalecimiento de conocimientos, prácticas y actitudes que favorezcan una crianza positiva.
- › Grupos de interaprendizaje presenciales, organizados en talleres para familias en articulación con los centros de salud de Antauta, Larimayo y Ajoyani. Además, en las Ferias Volar se habilitaron espacios lúdicos y de aprendizaje donde se abordaron temas como alimentación saludable, nutrición y prevención de la anemia.
- › Conversatorio con actores clave en Desarrollo Infantil Temprano (DIT), orientado a consolidar alianzas y fortalecer la articulación entre entidades y programas relacionados con el desarrollo infantil temprano en el territorio, promoviendo así redes de apoyo comunitario más sólidas.
- › Talleres para agentes comunitarias de salud, enfocados en promoción de estilos de vida saludable y prevención de la anemia infantil, desarrollo de habilidades comunicativas, para difundir la importancia del desarrollo integral en la primera infancia y capacitación en primeros auxilios, en respuesta a una solicitud del Centro de Salud de Ajoyani.

Al término del despliegue del proyecto Volar en los distritos de Antauta y Ajoyani durante el 2024 se obtuvo los siguientes resultados:

- › Más de 2000 mensajes enviados y 14,200 vistas de más de 300 cuidadoras y cuidadores.
- › 1,406 visitas domiciliarias a 87 cuidadoras y 93 niños menores de cinco años.
- › Más de 1 000 participantes en las ferias Volar.
- › 18 espacios de interaprendizaje dirigidos a familias con niños menores de 5 años.
- › Cinco espacios de promoción DIT dirigidos a representante de entidades
- › 467 cuidadores beneficiarios directas de los componentes Volar

Asimismo, a través de la consejería presencial a familias se logró:

- › El 93% de las niñas y niños de Antauta y Ajoyani actualizaron su tamizaje de hemoglobina.
- › El 77% de las niñas y niños en Antauta consumen suplementos de hierro.
- › El 98% de las niñas y niños de Antauta y Ajoyani asistieron a la cita programada del control CRED.



## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### UM PUCAMARCA

Se mantiene un diálogo permanente con la comunidad para asegurar que los proyectos a ejecutar cuenten con un enfoque de sostenibilidad, cumpliendo con los principios de pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad, además de garantizar una inversión con retorno.

**TABLA 21: PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN UM PUCAMARCA 2024**

Programas	Breve descripción y objetivo	Resultado
<b>Culminación del programa de siembra de frutales en la comunidad de Palca.</b>	Mejorar la productividad de la actividad agraria en la zona incorporando cultivos de mayor valor comercial.	• 77 beneficiarios.
<b>Entrega de fertilizantes en la comunidad de Ataspaca</b>	Mejorar la productividad de la actividad agraria en la zona.	• 102 comuneros.
<b>Construcción del cerco perimétrico en la CC. De Vilavilani</b>	Protección de cultivos de consumo familiar y ganado por el ingreso de animales silvestres	• 390 comuneros.
<b>Construcción del atrio (Plaza) cementerio Palca</b>	Implementación de un espacio público que promoverá actividades sociales de la comunidad	• 168 comuneros y población general.
<b>Programa de capacitación a madres tejedoras</b>	Desarrollar capacidades de las madres de la comunidad para tejer prendas y generar ingresos adicionales.	• 31 madres.
<b>Programa de becas</b>	Brindar oportunidades académicas a estudiantes de la comunidad de Vilavilani.	• 12 alumnos.
<b>Fortalecimiento de capacidades funcionarios públicos de Palca.</b>	Gestionar de manera óptima los recursos del canon.	• 35 participantes.
<b>Intervención nutrición Palca</b>	Mejorar los índices de anemia, salud y obesidad en la población.	• 98 kits nutricionales.

### UM PISCO

La inversión social en Pisco durante 2024 se enfocó en 3 ejes, educación, medioambiente y salud.

**TABLA 22: PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN PFR PISCO 2024**

Programas	Breve descripción y objetivo	Resultado
<b>Programa de Salud y Nutrición: se auspician tres campañas de salud</b>	Se cofinanciaron dos campañas de salud (marzo y noviembre) dirigidas a la población de Santa Cruz de Paracas y otras localidades cercanas de extrema pobreza. Además, se cofinanció una campaña de salud dirigida a la población de San Andrés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más de 3000 pacientes atendidos</li> <li>• Más de 10,000 atenciones médicas en 12 especialidades</li> </ul>
<b>Programa de Educación</b>	Se cofinanció la construcción de un muro perimétrico de 242 metros lineales de la institución Educativa N° 22479 “Virgen del Rosario de Pampas de Ocas”, del sector de Bellavista, San Andrés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuela con muro perimétrico, genera entorno más seguro.</li> <li>• Beneficia a 26 alumnos de la zona rural de San Andrés</li> </ul>
<b>Preservación del hábitat de la zona: Recuperación de Humedales Pisco</b>	Apoyo con maquinaria para la Recuperación del Humedal de Pisco playa, refugio de una gran diversidad de flora y fauna	• Restauración de 0.65 ha y retiro de 368 volquetadas de escombros y vegetación.
<b>Preservación del hábitat de la zona: Recuperación de Humedales San Andrés</b>	Apoyo con maquinarias para la Recuperación del Humedal San Andrés para la preservación del hábitat.	• Restauración de 0.51 ha y retiro de 170 volquetadas de escombros y vegetación.
<b>Programa de Desarrollo Local</b>	Se ha apoyado a las asociaciones de recicladores de San Andrés y Pisco con la entrega de residuos sólidos (papel, plástico y madera).	• 2 asociaciones de recicladores beneficiados



## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### MARCOBRE

La empresa financió la elaboración del expediente técnico del saldo de obra N°2 del Proyecto “Agua para Todos”, en convenio con la Municipalidad de Marcona y el Programa Nacional de Saneamiento Urbano, contribuyendo a mejorar el acceso al agua potable en la comunidad.

Asimismo, en coordinación con la Municipalidad Distrital de Marcona y la consultora Centro para la Competitividad y el Desarrollo (CCD), impulsó el desarrollo del Plan de Desarrollo Concertado (PDC) Marcona 2024-2034.

Finalmente, reafirmando su compromiso con la salud y el bienestar de la comunidad, Marcobre ejecutó el proyecto de implementación y acondicionamiento del Centro de Salud de Marcona “José Paseta Bar”, mejorando la infraestructura sanitaria y fortaleciendo la atención médica en el distrito.



**TABLA 23: PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN MINA JUSTA – MARCOBRE 2024**

Proyecto	Actividades	Resultado
Programa “Marcona Emprende”	El objetivo es promover fortalecimiento de capacidades de los pescadores, marisqueros y algueros dedicados a la extracción de recursos hidrobiológicos en el litoral del distrito de Marcona	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 capacitaciones realizadas:</li> <li>• Taller de asesoría técnica en DDHH</li> <li>• Capacitación en portal de proveedores.</li> <li>• Capacitación en Rentas empresariales</li> <li>• Taller con ProInnovate</li> </ul>
Programa “Marcona Sana”	Promover prácticas saludables entre las familias del distrito mediante la implementación de campañas preventivas de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campaña TBC en Marcona y Nasca.</li> <li>• Campaña Lucha contra la Anemia.</li> <li>• Despistaje cáncer de mama y mamografía: se atendieron 50 personas.</li> <li>• Campaña lucha contra el VIH.</li> <li>• Sesiones demostrativas Lucha contra la Anemia</li> </ul>
Programa “Marcona Sabe”	Promover el fortalecimiento de capacidades de estudiantes y docentes del área de influencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación Educación Sanitaria y Ambiente.</li> <li>• Taller Prevención del Bullying.</li> <li>• Taller Inteligencia Artificial.</li> <li>• Programa de Líderes del Cambio: Concurso educativo que tiene por finalidad fortalecer las competencias de las áreas de matemáticas y comunicación</li> </ul>



## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### PROYECTOS DE EXPLORACIÓN

La inversión social se centró en el proyecto Santo Domingo, con énfasis en construir relaciones sólidas y sostenibles con las comunidades, promoviendo el desarrollo económico y social a través de programas específicos y capacitaciones que impactaron positivamente en la vida de los beneficiarios.

SE DESPARASITARON  
**152,675**  
ANIMALES, MEJORANDO LA SALUD Y PRODUCTIVIDAD DEL GANADO.

**TABLA 24: PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL REALIZADOS EN EL PROYECTO SANTO DOMINGO 2024**

Programas	Breve descripción y objetivo	Resultado
<b>Programa de Desarrollo Ganadero - Cuenca Corahuiña</b>	El programa incluyó actividades de campañas de sanidad animal, asistencia técnica en el manejo de ganado e Inseminación artificial. Objetivo: Desarrollar la capacidad productiva de los productores relacionados a las actividades pecuarias y agrícolas orientadas a mejorar los ingresos en las Comunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se desparasitaron 152,675 animales, mejorando la salud y productividad del ganado.</li> <li>Se inseminaron un total de 450 vacas, beneficiando a 79 productores de 12 sectores, lo que contribuyó a mejorar la calidad genética del ganado y aumentar la producción.</li> </ul>
<b>Capacitación a Asociaciones de Artesanas de Nuñoa</b>	En dos asociaciones, Nevaditas de Anansaya Puna y Cap Huaycho, se impartió capacitación en nivel básico sobre el cardado y selección de fibra. En las asociaciones Suri Paqocha y Sayari Huayna, se ofreció capacitación avanzada en diseño de prendas, promoviendo el desarrollo de habilidades y la mejora de la calidad de los productos artesanales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se capacitó a cuatro asociaciones de artesanas, con un total de 60 beneficiarias</li> </ul>





## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES

### COMPROMISO CON LOS PUEBLOS INDÍGENAS<sup>21</sup>

(GRI 411-1)

Nuestro compromiso de respetar los derechos, intereses, aspiraciones, cultura y medios de vida de los pueblos indígenas se expresa en nuestra Política Corporativa de Poblaciones Indígenas y nuestro Estándar del Sistema de Gestión Social - Elemento 9 "Poblaciones indígenas y originarias". De acuerdo con estos lineamientos, nuestras unidades operativas y futuros proyectos identifican y documentan a los grupos indígenas realizando estudios de vinculación en sus zonas de influencia.

De identificarlos, cada unidad o proyecto debe formular un plan que permita:

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

Durante 2024, no se ha efectuado ninguna reubicación o reasentamiento involuntario. Si fuera necesario, contamos con lineamientos en nuestro Estándar de Gestión Social para hacerlo de manera responsable y aplicando las jerarquías de mitigación.

Asimismo, no se registraron quejas ni incidentes relacionados con pueblos indígenas en las UM de Pucamarca, Pisco y Cumbres del Sur. En la UM San Rafael, se atendieron y cerraron cuatro casos relacionados con las Comunidades Campesinas del Área de Influencia Directa (AID). Como parte del proceso de mejora continua, se fortalecieron los espacios de comunicación e información con la comunidad, brindando detalles sobre los mecanismos de control implementados para la prevención y gestión de impactos ambientales.

### MINERÍA ARTESANAL

Marcobre cuenta con un Procedimiento para la Minería Artesanal y a Pequeña Escala (MAPE), alineado con su Sistema de Gestión Social. Este procedimiento proporciona lineamientos para identificar la presencia de actividades de MAPE en el área de influencia social de Marcobre, específicamente en sus concesiones mineras. Su finalidad es determinar las acciones adecuadas en cada caso, garantizando un enfoque estructurado y conforme a la normativa.

Asimismo, el procedimiento busca - cuando sea viable -, colaborar en la formalización de las actividades de MAPE, asegurando el cumplimiento con los estándares internacionales, así como con el marco normativo aplicable en el Perú para la minería artesanal, informal e ilegal.

Además, el procedimiento tiene como objetivos:

- Comprender el contexto legal, social y ambiental, y realizar una Evaluación Socioeconómica de la MAPE en el área de influencia del Proyecto Mina Justa.
- Establecer mecanismos de relacionamiento con los grupos de interés de la MAPE, adaptados a cada caso, a través de un enfoque basado en derechos.
- Colaborar con los grupos de interés de la MAPE, en los casos identificados como viables, para evaluar desafíos y oportunidades en la implementación de planes de mejora.
- Apoyar las iniciativas de regularización y formalización de la MAPE, en los casos viables.
- Promover la prevención de todas las formas de violencia contra los actores de la MAPE, incluyendo aquella cometida por fuerzas de seguridad públicas y privadas.
- Definir funciones y responsabilidades al interior de la empresa para la gestión de la MAPE.
- Desarrollar un censo territorial de las actividades de MAPE dentro de las concesiones mineras de la empresa.

Adicionalmente, se ha identificado la presencia de actividades de minería artesanal en la comunidad campesina de Pueblo Libre, vecina a Tinyaclla, donde se ubica el proyecto Mina Marta, que se encuentra en la etapa de post-cierre, lo que limita significativamente su capacidad para generar oportunidades laborales para la comunidad.

### PLANES DE EMERGENCIA

Contamos con un Plan Corporativo de Manejo de Crisis que prioriza la protección de la vida y salud de las personas, el ambiente, los activos y reputación de la empresa. Además, cada unidad minera y proyecto cuenta con planes específicos diseñados según los riesgos y potenciales impactos identificados, los cuales son monitoreados periódicamente junto con los demás riesgos operacionales.

Disponemos de un Comité de Manejo de Crisis, encargado de evaluar situaciones que podrían afectar significativamente las operaciones y la reputación de la empresa, incluyendo aspectos relacionados con la salud, seguridad, medio ambiente y conflictos sociales, entre otros.

Como parte de nuestro compromiso con la seguridad y el bienestar de las comunidades vecinas a nuestras operaciones, en UM San Rafael desarrollamos e implementamos planes de respuesta a emergencias en coordinación con autoridades locales, fortaleciendo la capacidad de reacción ante situaciones de riesgo en los distritos de Antauta y Ajoyani. Esta iniciativa incluyó la elaboración de documentos de gestión clave, la capacitación de brigadistas comunitarios y la implementación de un Sistema de Alerta Temprana, asegurando una respuesta articulada y efectiva ante posibles emergencias.

### PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL

Respetamos el patrimonio cultural y arqueológico durante todas las etapas del ciclo de vida minero, cumpliendo con los principales estándares en la materia y con el Reglamento de Intervenciones Arqueológicas del Perú, principal herramienta legal para gestionar la actividad minera en relación con la protección del patrimonio cultural.



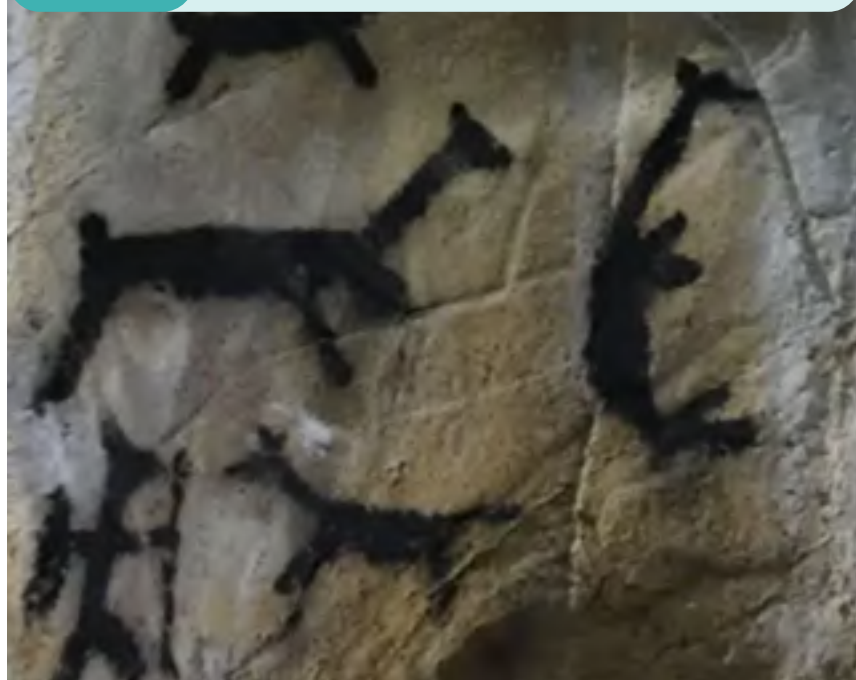
## 6.2. GESTIÓN SOCIAL Y COMUNIDADES



### Práctica Destacada

En la UM San Rafael concluimos con éxito el rescate de un conjunto de pinturas rupestres que datan de 5.000 A.C. y pertenecen al periodo arcaico medio. Este proceso, realizado por la empresa arqueológica Lican, utilizó técnicas innovadoras y fue supervisado por la Dirección Descentralizada de Cultura. Nos permitió trasladar el material rescatado a un espacio más adecuado para su conservación y estudio.

Las pinturas, que representan rituales de caza de los antiguos habitantes del altiplano, serán resguardadas en Puno para su análisis y preservación. Asimismo, reafirmamos nuestro compromiso con la cultura y la educación local a través de la implementación de un centro de interpretación en Antauta, donde este valioso legado podrá ser exhibido.





## 6.3 GESTIÓN DE PROVEEDORES

(GRI 2-6) (GRI 2-24) (GRI 3-3)

### La gestión responsable y eficiente de nuestra cadena de suministro es un pilar fundamental para continuar creciendo y generando valor sostenible.

Con nuestros proveedores y contratistas, compartimos valores y principios y estamos enfocados en seguir consolidando relaciones de confianza, a partir de una actuación ética, altos estándares operacionales y de gestión, así como oportunidades de crecimiento conjunto.

Las principales políticas que guían nuestra gestión son las siguientes:

- Código de ética y conducta para proveedores
- Política corporativa de compras y contratos
- Política de Cadena de Suministro Responsable de minerales

Además, como parte de las mejoras implementadas en el año, se actualizó el Procedimiento Corporativo de Licitaciones, el Procedimiento de debida diligencia y nuestros cuestionarios de precalificación. Estos cambios buscan fortalecer nuestros procesos de evaluación, selección y contratación de proveedores críticos<sup>22</sup>, buscando integrar de manera más eficiente los asuntos de sostenibilidad para anticipar los riesgos y potenciar las oportunidades de sinergias y valor agregado.

En el 2024, nuestras compras totales alcanzaron la cifra de USD 841.7 millones que contribuyeron a dinamizar distintas industrias relacionadas con la actividad minera. De este importe, un 92.65% correspondió a compras nacionales. Durante el año, también desarrollamos e implementamos una serie de iniciativas innovadoras, que contribuyeron a generar una mayor eficiencia en nuestros procesos administrativos y de gestión:

22. Consideramos proveedores críticos a aquellos proveedores que suministran materiales vitales para la operación o brindan servicios permanentes. Durante el periodo, tuvimos 329 proveedores críticos de bienes y servicios en Minsur, Marcobre y Cumbres del Sur, los cuales representaron el 9.37% del total de proveedores y el 61% del gasto anual.

TABLA 25: INICIATIVAS DE EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE PROVEEDORES 2024

Proyecto	Resultado 2024
Mejoras DMS	Incorporación de la opción de carga masiva de documentos en los contratos marco, reduciendo así el tiempo en la operatividad de carga de documentos.
Portal de proveedores	Salida en vivo de la plataforma de proveedores con captura de valor en cada una de sus fases. Esta implementación ha permitido reducir en un 80% el tiempo de precalificación y generar alertas tempranas.
Paperless	Optimización el uso de Bit Sign para mejorar la visualización de documentos con firmas digitales para uso interno, mientras que para documentos externos se implementó Docusign.
Chatbot con inteligencia artificial	Implementación de un chatbot que permite absolver preguntas sobre los procedimientos para la adquisición de bienes y servicios.
Estandarización de reportes	Estandarización del 100% de reportes de gestión
Robot de compras	Automatización de emisión de órdenes de compra para bienes de menor cuantía (hasta USD 5,000), lo que permitió al equipo de compradores enfocarse en procesos más estratégicos.
Automatización de EDPs	Automatización de estados de pago mediante una plataforma, la cual se encuentra en fase de pruebas y estabilización de desarrollo

### EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

(GRI 308-1) (GRI 308-2) (GRI 414-1) (GRI 414-2) (GRI 14.18.3) (GRI 14.19.3)

Como parte de nuestra gestión de proveedores, contamos con distintos mecanismos de evaluación y supervisión antes, durante y al finalizar la relación comercial. Durante 2024, se evaluaron a un total de 307 proveedores, lo que nos ha permitido que, de forma acumulada, el 93% de proveedores críticos y con servicios permanentes hayan sido evaluados a través de la empresa Dun & Bradstreet.

Además, como se mencionó anteriormente, durante el año fortalecimos nuestro proceso de debida diligencia y precalificación de proveedores, integrando en un único mecanismo criterios técnicos, comerciales, financieros, éticos, de compliance, ambientales, sociales y de derechos humanos. Este proceso tiene como objetivo la prevención, detección y/o respuesta frente a posibles riesgos, y los resultados de las evaluaciones realizadas pueden ser utilizados para la toma de decisiones estratégicas y la mejora continua de la gestión de nuestra cadena de suministro. Actualmente, este proceso se encuentra en fase piloto y se prevé escalar progresivamente su implementación a lo largo del 2025.



### 6.3. GESTIÓN DE PROVEEDORES

GRÁFICO 10: MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE PROVEEDORES



**ANTES DEL SERVICIO**

**Evaluación inicial**

Precalificación de postores para licitaciones, incluye criterios financieros, ambientales, sociales, de seguridad y ética.

**Cumplio 360**

Plataforma externa que brinda información sobre los riesgos de corrupción, cumplimiento y lavado de activos.

**Reporte Sentinel**

Central de alertas y reporte de deudas en el sistema financiero.

**Registro**

Todo nuevo proveedor debe registrarse en nuestro sistema y cumplir la adhesión al Código de ética y conducta para proveedores y contratistas.



**DURANTE EL SERVICIO**

**Cláusulas contractuales que incluyen temas:**

- › Seguridad y medio ambiente
- › Relaciones comunitarias.
- › Cumplimiento del Código de ética y conducta, anticorrupción, prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

**Evaluación continua (D&B), a todos los proveedores críticos y permanentes**

**Evaluación de desempeño dirigida a proveedores críticos, en los siguientes temas:**

- › Rendimiento técnico y entregables
- › Desempeño de gestión.
- › Desempeño en SSOMA.
- › Relaciones laborales.
- › Relaciones comunitarias, entre otros.



**DESPUÉS DEL SERVICIO**

**Procedimiento de cierre de contratos**

Para asegurar que Minsur y los contratistas hayan completado todos los procesos previos a la conformidad de un servicio. Se evalúa lo siguiente:

- › Aspectos técnicos del servicio.
- › Salud y seguridad ocupacional.
- › Medio Ambiente.
- › Obligaciones Laborales.
- › Gestión Social (ninguna obligación con proveedores locales reportadas).
- › Contratos (constancias de no adeudos a proveedores locales).
- › Logística (devolución de llave de combustible).



## 6.3. GESTIÓN DE PROVEEDORES

### PROVEEDORES LOCALES

(GRI 204-1) (GRI 14.9.5)

Durante 2024, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo económico sostenible en nuestra zona de influencia a través de la gestión de proveedores y negocios locales. En ese marco, continuamos trabajando en la redefinición de nuestro Programa de Negocios Locales, con el objetivo de mejorar estándares, promover capacidades y una economía local más diversificada y resiliente.

Entre los principales avances, destacan:

- La creación de un estándar operativo para negocios de hospedaje y alimentación.
- La planificación de la demanda de bienes y servicios con enfoque de largo plazo.
- La adaptación de herramientas de gestión empresarial al contexto y capacidades locales.
- La implementación de programas de fortalecimiento técnico, con énfasis en eficiencia, sostenibilidad y gestión.

Como parte de este esfuerzo, se llevaron a cabo más de 250 talleres de formación dirigidos a propietarios y trabajadores de negocios locales de rubros como lavanderías, hospedajes y servicios de alimentación, logrando capacitar a más de 400 personas.

Además, impulsamos iniciativas específicas para elevar la eficiencia y sostenibilidad de estos negocios, tales como:

- Programa de ahorro de agua en lavanderías, que logró una reducción del 29% en el consumo de agua por ciclo de lavado.
- Campaña para la sustitución de bolsas plásticas, mediante la cual más de 900 usuarios adoptaron el uso de bolsas de tela.
- Promoción del uso de productos biodegradables, implementado por el 90% de las lavanderías participantes.

Adicionalmente, se puso en marcha un programa de asesoría especializada en gestión empresarial, centrado en valorizaciones y procesos de factura-

ción, con el fin de fortalecer la sostenibilidad financiera de estos negocios, se estableció la Mesa Técnica de Negocios Locales (NNLL) en el distrito de Antauta y se elaboró el reglamento transversal el cual se encuentra en proceso de revisión por las 4 asociaciones validadas y representantes de la municipalidad distrital.

Al cierre de 2024, a través de las compras directas de bienes y servicios, generamos ingresos a negocios locales por un total de USD 17.5<sup>23</sup> millones en Perú en Minsur, Marcobre y Cumbres del Sur. Por otro lado, en el periodo se invirtió USD 4.84 millones en negocios de propiedad de mujeres en la UM San Rafael de Minsur y Mina Justa de Marcobre.

Finalmente, estimamos una contribución indirecta a los negocios locales de más de USD 27 millones en el año<sup>24</sup>, generados a través de la compra de bienes y servicios de las empresas contratistas con las que trabajamos.

### PROYECTO CRECEMOS JUNTOS

El proyecto “Crecemos Juntos”, plataforma digital que conecta contratistas con emprendedores locales en las comunidades de la región Puno, continuó avanzando durante el año. Algunos hitos fueron:

- **Expansión de usuarios en la UM San Rafael:** se decidió iniciar un proceso de homologación de proveedores, con el fin de garantizar la calidad de los productos y servicios ofrecidos e incorporar más de 400 negocios locales en la plataforma.
- **Implementación en Marcobre:** La implementación en Marcobre se lleva a cabo por etapas. En esta primera fase, se está desarrollando un directorio de proveedores locales para más de 100 negocios y promoviendo la publicación de pedidos de servicios. La plataforma se encuentra en proceso de revisión para ajustarse mejor a las necesidades locales.
- **Impacto:** La plataforma permitirá a los emprendedores locales mejorar la gestión de sus negocios, simplificando la confirmación de pedidos, la comunicación y la gestión de pagos y facturación. En los próximos meses, se continuará con la expansión y se seguirán mejorando sus funcionalidades para beneficiar a más negocios en la región.



## Marcobre

Práctica Destacada

Durante 2024, implementaron el Programa de Fortalecimiento de Proveedores en alianza con la universidad ESAN, beneficiando a 35 empresas con formación en estrategia, innovación, marketing, procesos, presupuestos y finanzas. Esta iniciativa se completó con talleres especializados sobre las políticas internas, liderados por los equipos de contabilidad y contratos de Marcobre, y sesiones sobre Derechos Humanos, impartidas por SGS. Asimismo, en el marco del convenio “TecnológICA” con ProInnovate, se brindaron capacitaciones en herramientas tecnológicas para fortalecer las competencias de los proveedores.

23. Adicionalmente, debemos explicar que el cálculo del indicador de compras locales tuvo modificaciones metodológicas respecto al enfoque aplicado en 2023. Las compras locales en 2023 considerando la nueva metodología ascenderían a USD 17.4 millones.

24. Este cálculo corresponde a la UM San Rafael, Minsur



## (+) **Protección de nuestro entorno para un futuro sostenible**

Tenemos el compromiso de prevenir los impactos de nuestras actividades, reducir nuestras emisiones y promover un enfoque de economía circular.



## CAP. 7 CUIDADO AMBIENTAL

- 7.1 Sistema de gestión ambiental
- 7.2 Cambio climático
- 7.3 Energía y emisiones
- 7.4 Calidad del aire
- 7.5 Gestión del agua y efluentes
- 7.6 Biodiversidad
- 7.7 Manejo de residuos
- 7.8 Protección del patrimonio cultural
- 7.9 Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros
- 7.10 Planes de cierre y remediación



# 7.1 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

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

## Nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) proporciona directrices claras sobre cómo abordar los asuntos ambientales en Minsur.

Plantea políticas y estándares específicos que aplican a nuestras actividades y contratistas, define niveles de gobernanza claros, proporciona herramientas para evaluar nuestros riesgos, así como mecanismos de medición y supervisión que retroalimentan a la gestión para la mejora continua. Todo ello, estructurado conforme a las regulaciones locales, los estándares internacionales del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y las pautas establecidas por la Organización Internacional de Normalización (ISO).

En 2024 actualizamos nuestro Plan Estratégico de Medio Ambiente para el período 2025-2030. Este plan nos permite enfocarnos en los temas estratégicos y define metas retadoras para alcanzar nuestra aspiración de excelencia en la gestión ambiental, asegurando una evolución constante y evitando desviaciones. El Comité Corporativo de Medio Ambiente desempeña un rol clave al supervisar los avances en los objetivos planteados identificando oportunidades de mejora en nuestro desempeño ambiental.

### PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Nuestro estándar de Plan de Manejo Ambiental (PMA), establece los requisitos mínimos necesarios para la planificación ambiental de proyectos nuevos y modificaciones de proyectos existentes. Su objetivo es definir medidas de control razonables para prevenir riesgos e impactos ambientales y garantizar el cumplimiento de las obligaciones regulatorias establecidas en estudios ambientales, permisos, licencias y autorizaciones aplicables a nuestras Unidades Operativas y Proyectos.

Nuestros planes de acción siguen un enfoque de jerarquía de mitigación, buscando: 1) evitar, 2) minimizar, 3) rehabilitar o restaurar y 4) Compensar. Su ejecución es supervisada y los resultados obtenidos forman parte de la actualización continua del sistema de gestión ambiental.

### GRÁFICO 11: PRINCIPALES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN



### CAPACITACIÓN

Implementamos un programa de formación continua en asuntos ambientales dirigido a todo el personal, incluyendo empleados y contratistas. Entre los principales cursos dictados en 2024 se incluyeron: el Marco Legal Ambiental, Obligaciones Ambientales Específicas, Planes de Contingencia, entre otros. Durante el año se capacitó a más de 2,700 colaboradores de Minsur y Marcobre, alcanzando más de 8.5 mil horas.

Además, realizamos espacios de sensibilización como la 'Semana del Agua', un evento que incluyó charlas técnicas y contó con la participación de tres expertos externos, quienes capacitaron en diversas temáticas a más de 100 personas entre colaboradores y contratistas.

**En 2024 actualizamos nuestro Plan Estratégico de Medio Ambiente 2025-2030. Este plan define metas retadoras para alcanzar nuestra aspiración de excelencia en la gestión ambiental.**



## 7.2 CAMBIO CLIMÁTICO, ENERGÍA Y EMISIONES

(GRI 3-3) (GRI 14.1.1)

### Tenemos el compromiso de reducir el 30% de nuestras emisiones (alcance 1 y 2) al 2030 y lograr emisiones netas cero al 2050.

Para ello, contamos con una Hoja de Ruta aprobada por el Directorio, que define el portafolio de proyectos necesario para alcanzar los objetivos planteados. Entre ellos, destacan: (i) Proyectos para la autogeneración de energía renovable, (ii) proyectos de eficiencia energética en operaciones, (iii) proyectos para el suministro renovable a través de terceros y (iv) proyectos para promover la sustitución de combustibles.

Durante el 2024, se cumplieron las metas relacionadas con el componente climático de la estrategia de sostenibilidad, con una inversión de USD 1.9 millones. Con ello, culminamos los estudios de pre-factibilidad y perfil para los proyectos de energía renovable priorizados (energía eólica y fotovoltaica), recomendando continuar con la siguiente fase de evaluación. Además, se realizaron los estudios de perfil para reducir y/o sustituir el diésel B5 de los camiones de acarreo, así como los estudios de trade off para el transporte de ripios (Marcobre).

Todos estos avances fueron monitoreados por el Comité de Sostenibilidad, principal instancia de gobierno donde se revisa, aprueba y supervisa los objetivos de reducción de emisiones y los planes de acción relacionados. Para fortalecer la estructura de gobernanza climática, en 2024 se aprobó crear una PMO de Eficiencia Energética bajo el liderazgo del área de Servicios Técnicos, cuyo objetivo será articular e impulsar el desarrollo de proyectos e iniciativas de eficiencia energética en todas las operaciones activas de Minsur. Asimismo, de manera periódica los asuntos vinculados a la Hoja de Ruta son revisados a nivel del Directorio.

Finalmente, en el año elaboramos nuevos estándares vinculados a fortalecer nuestras mediciones. Entre ellas elaboramos el “Procedimiento para la proyección de la huella de carbono” que define los criterios, metodologías y herramientas que deben considerarse para proyectar nuestras emisiones (GEI) en el largo plazo, según las etapas del ciclo de vida de nuestros diferentes proyectos. También iniciamos un estudio para reducir la incertidumbre relacionada con el alcance 3 de nuestras mediciones e involucrar más activamente a nuestros proveedores clave.

### RIESGOS Y OPORTUNIDADES VINCULADAS AL CLIMA

(GRI 201-2) (GRI 14.2.2)

Continuamos trabajando en incorporar el análisis de escenarios climáticos y el modelamiento de variables clave, como las precipitaciones máximas, en el diseño de proyectos, infraestructuras y controles. En el análisis vigente (2023), utilizamos horizontes temporales al 2030 (corto plazo), 2040 (medio plazo) y 2050 (largo plazo). Además, definimos 3 escenarios climáticos a partir de los parámetros sugeridos por IEA, IPCC y Network for Greening the Financial System (NGFS), que plantean incrementos de 1.5°, 1.8° y 2.7° respectivamente. Esta información nos ha permitido tener una aproximación general a los riesgos físicos, riesgos de transición, así como al análisis oportunidades relacionadas con el clima.

Actualmente la mayoría de las acciones de adaptación están vinculadas con el control de la erosión, el manejo de aguas, el control de sedimentos, la reducción de humedad en los relaves, entre otros. En el 2025 se tiene previsto actualizar el modelamiento de variables y estudios hidrogeológicos en las unidades mineras priorizadas.

### CONSUMO DE ENERGÍA

(GRI 302-1) (GRI 14.1.2)

En 2024, registramos un consumo de energía de 1,438,257 MWh, lo cual representa un incremento de 7.3% con respecto al periodo anterior. Esta variación se debe principalmente al incremento de los volúmenes de producción de las plantas de San Rafael y Pisco. Cabe señalar, que en el caso de estaño, nuestro consumo relativo bajó más del 7% durante el período. Para continuar potenciando estas mejoras, a finales del 2024 se creó la superintendencia de eficiencia energética en Minsur, que acelerará la implementación de medidas para reducir el consumo de energía en operaciones.

25. La intensidad de emisiones se calculó considerando la totalidad de emisiones de alcance 1, 2 y 3 para el proceso productivo de oro y cobre. Para el cálculo del ratio de intensidad del estaño refinado se ha empleado los alcances 1,2 y 3 de la UM San Rafael (excluyendo la categoría 10 de GHG que hace referencia a las emisiones por procesamiento de producto, con el objetivo de evitar una doble contabilidad) y el alcance 1,2 y 3 de la Refinería de Pisco. El denominador que se emplea para el cálculo de dichos ratios es la cantidad de producto final. Estaño refinado: 30,926 t; Cobre producido: 123,765 tmf y Oro producido: 56,331 Oz.

### EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 305-4) (GRI 14.1.5) (GRI 14.1.6) (GRI 14.1.7)

Cuantificamos las emisiones de nuestras operaciones y subsidiarias de acuerdo con los lineamientos y metodología del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero y el estándar ISO 14064:2018. El enfoque utilizado es el de control operacional y abarca el alcance 1, 2 y 3 de todas las operaciones.

Consideramos el 2022 como año base para nuestros compromisos de reducción de emisiones, debido a que constituye el primer año completo de operación comercial de Mina Justa (Marcobre) y por lo tanto es un año representativo. Debido a la venta de nuestra subsidiaria Taboca, en el primer semestre del 2025 evaluaremos si los cambios ocurridos son materiales en términos de emisiones. Si generan un impacto significativo, ajustaremos el año base y las emisiones para reflejar la nueva estructura organizacional.

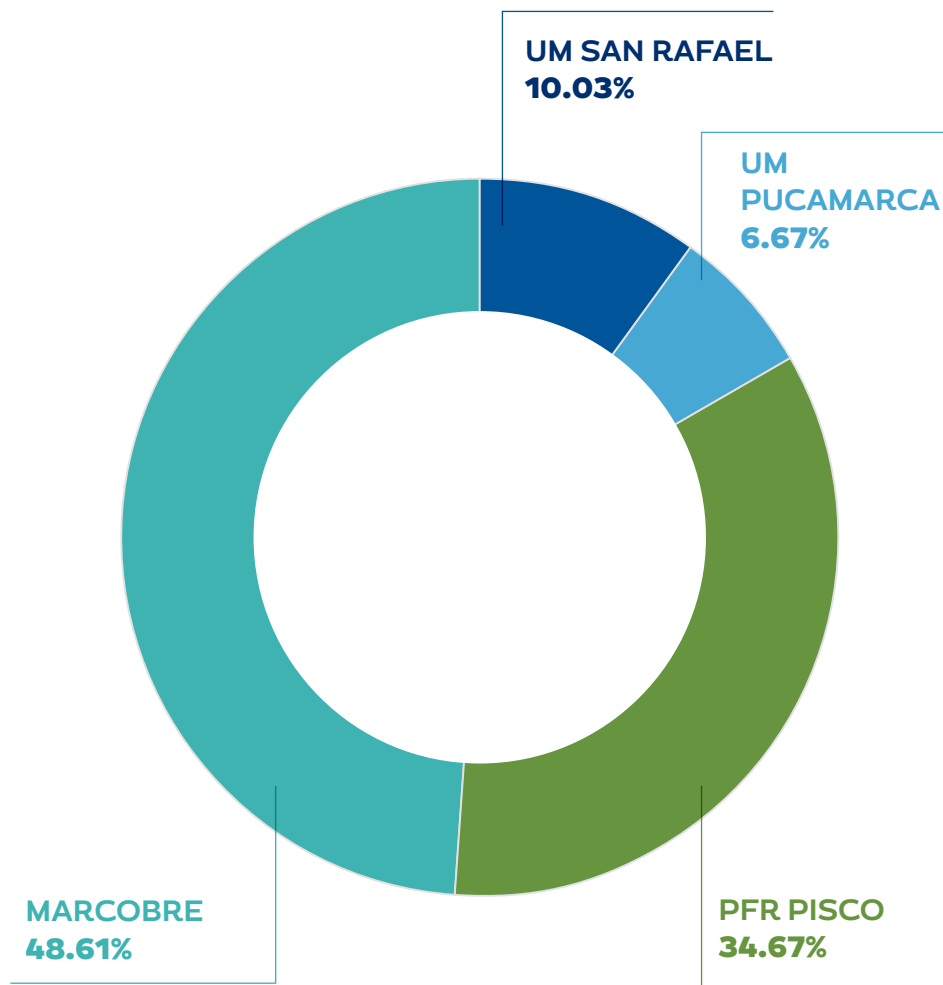
Como todos los años, continuamos midiendo nuestra huella de carbono corporativa en nuestras operaciones y subsidiarias, siguiendo los lineamientos del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) y la norma ISO 14064:2018. Aplicamos un enfoque de control operacional que abarca los alcances 1, 2 y 3 en todas nuestras operaciones. De acuerdo con GHG Protocol, en el 2024, nuestras emisiones directas (alcance 1), que incluyen todas las fuentes de energía que son de propiedad o están bajo el control de la empresa, registraron 244,488.5 tCO<sub>2</sub>eq. Por su parte, nuestras emisiones de alcance 2, relacionadas con el consumo de electricidad, alcanzaron las 100,069.2 tCO<sub>2</sub>eq, mientras que en el alcance 3 registramos 1,117,893.4 tCO<sub>2</sub>eq (Ver anexo 8.12).

En cuanto a la intensidad de emisiones, en términos relativos, hemos registrado un ratio de 8.43 ton CO<sub>2</sub>eq por tonelada de estaño refinado producido en Perú en el periodo. En el caso del cobre, el ratio de intensidad fue de 6.88 tonCO<sub>2</sub>eq por tonelada de cobre en la operación en Mina Justa. Finalmente el ratio de intensidad de oro fue de 6.19 tonCO<sub>2</sub>eq por tonelada de oro en la operación en Pucamarca.<sup>25</sup>

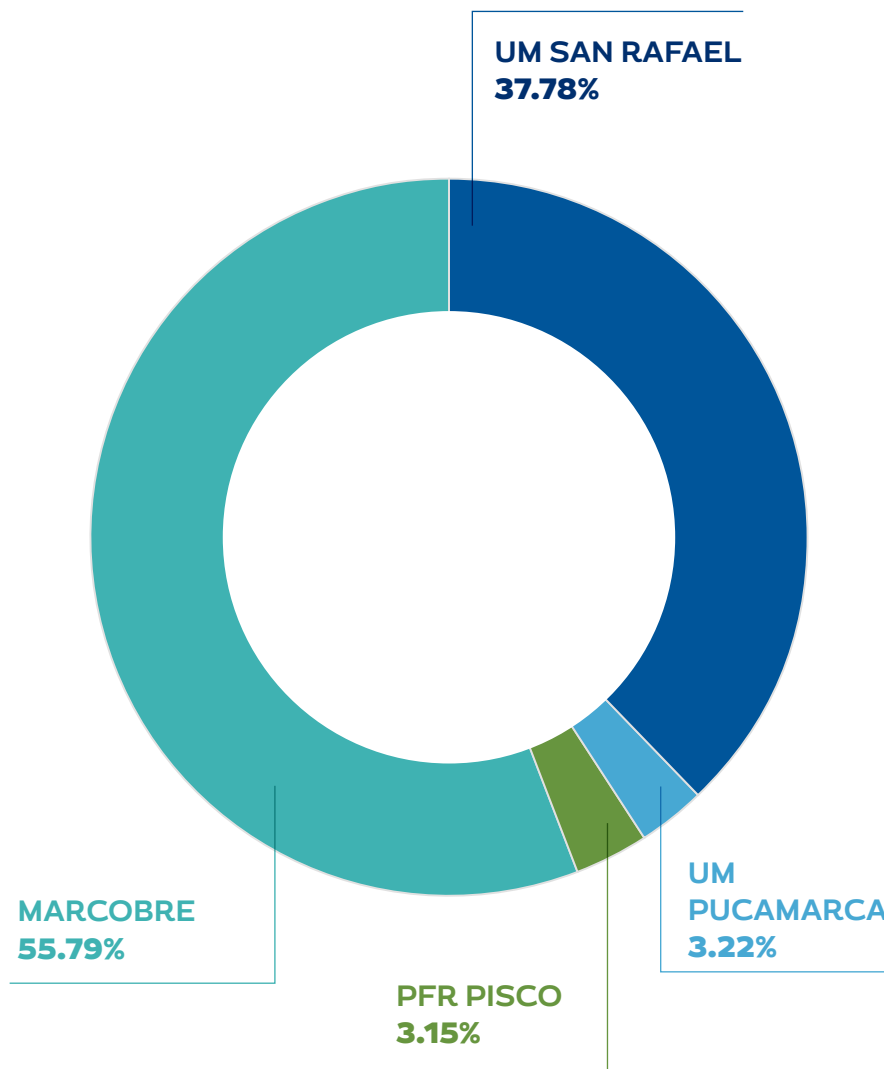


### 7.2. CAMBIO CLIMÁTICO, ENERGÍA Y EMISIONES

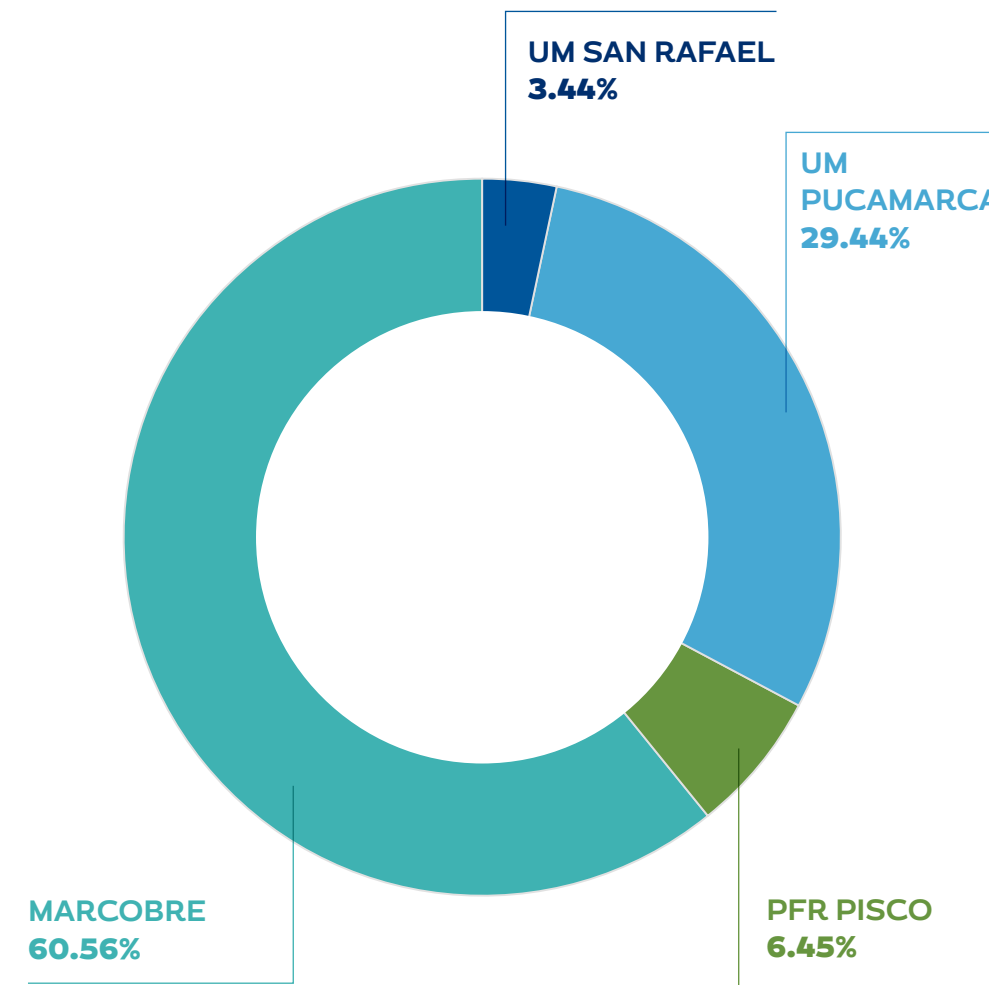
**GRÁFICO 12:**  
EMISIONES ALCANCE 1 (GHG PROTOCOL)  
TOTAL = 244,488.50 tCO<sub>2</sub>eq



**GRÁFICO 13:**  
EMISIONES ALCANCE 2 (GHG PROTOCOL)  
TOTAL = 100,069.2 tCO<sub>2</sub>eq



**GRÁFICO 14:**  
EMISIONES ALCANCE 3 (GHG PROTOCOL)  
TOTAL = 1,117,893.4 tCO<sub>2</sub>eq





## 7.3 CALIDAD DEL AIRE

**En línea con la normativa nacional vigente, y los compromisos asumidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental, cumplimos con los Límites Máximos Permisibles (LMP) y el Estándar de Calidad Ambiental (ECA) para el aire.**

Para mitigar la contaminación del aire, implementamos diversas medidas de ingeniería. Además, realizamos monitoreos periódicos para asegurar que las emisiones se mantengan bajo control y dentro del marco regulatorio. A continuación, las medidas de monitoreo y control aplicadas en las unidades mineras.<sup>26</sup>

**Realizamos monitoreos periódicos para asegurar que las emisiones se mantengan bajo control y dentro del marco regulatorio.**

26. En el caso de la UM Regina y la UM Marta, al no estar en operación, no generan emisiones significativas y sus monitoreos muestran que cumplen con los parámetros establecidos.

### UM SAN RAFAEL

Contamos con un Sistema de Neutralización de Gases en el Laboratorio Químico y para controlar la dispersión de material particulado, aplicamos aspersion de agua en los depósitos de relaves y ejecutamos medidas para el control de la velocidad y señalización de vías. Además, durante el año hemos realizado monitoreos de calidad los cuales confirmaron el cumplimiento de los LMP.

### UM PUCAMARCA

Los datos de los puntos de monitoreo de emisiones confirman el cumplimiento de los parámetros de los ECA y LMP. Para el control de la dispersión de material particulado, aplicamos aspersion de agua en las vías, utilizamos Bischofita para el control de polvo en caminos no pavimentados e implementamos medidas de control de velocidad y señalización de vías.

### PFR PISCO

Contamos con sistemas de filtros de retención y captura de partículas denominado Bag House para cada proceso de la planta: refinación, fundición y subproductos. Además, contamos con estaciones de monitoreo que nos permiten asegurar el cumplimiento de los ECA.

### MARCOBRE

Incorporamos siete estaciones de monitoreo de emisiones en el Séptimo ITS de la MEIAd, la cual incorpora la red de estaciones de monitoreo de emisiones al Plan de Vigilancia Ambiental. Realizamos monitoreos de emisiones de gases en los puntos establecidos en la planta de sulfuros y óxidos y los resultados indicaron que las concentraciones obtenidas cumplen con los los parámetros establecidos en la normativa aplicable. Por otro lado, los equipos e infraestructuras instalados para el control de emisiones de gases cuentan con planes de mantenimiento preventivo ejecutados asegurando el cumplimiento de los LMP. Durante el período no se notificaron quejas o reclamos por emisiones gaseosas.

### CALIDAD DEL SUELO

Realizamos monitoreos periódicos de la calidad de los suelos, en cumplimiento de los compromisos establecidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental vigentes. En Pisco, por ejemplo, poseemos un programa que contempla monitoreos anuales y semestrales. Los monitoreos anuales evalúan parámetros orgánicos e inorgánicos comprendidos en el ECA suelo y metales totales (bario, cadmio, cromo, entre otros) en 5 estaciones.



## 7.4

# GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES

(GRI 3-3) (GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 303-5) (GRI 14.7.1) (GRI 14.7.2) (GRI 14.7.3) (GRI 14.7.6)

Contamos con la Política de Excelencia en la Gestión del Agua y un estándar con el mismo nombre, que establecen los lineamientos para gestionar de manera eficiente los recursos hídricos. Nuestro objetivo principal es promover el cuidado del medio ambiente, protegiendo la salud humana y atendiendo las necesidades de las comunidades en el área de influencia. De esta manera, podemos cubrir las necesidades de agua de nuestras operaciones de forma sostenible.

A nivel corporativo, venimos trabajando en la adherencia a nuestro estándar interno de gestión del agua. Debido a la importancia del estándar, hemos definido 8 dimensiones de control para tener un mejor detalle en la evaluación de la adherencia:

- › Planes de manejo de aguas
- › Análisis de riesgos y planes de acción
- › Gobernanza del agua en las unidades operativas
- › Gestión de información de hidrología e hidrogeología
- › Control integral de la Calidad de agua
- › Desarrollo de balance de agua
- › Gestión de KPIs
- › Infraestructura e instrumentación

Como parte de los indicadores de gestión, monitoreamos el ratio de consumo de agua fresca/licencia, ratio de reúso, intensidad hídrica, ratio de vertimiento/autorización, entre otros. Asimismo, nuestros balances de agua están alineados a los requerimientos del Consejo internacional de minería y metales (ICMM).



El enfoque adoptado para gestionar los impactos relacionados con el agua de las unidades mineras toma en consideración instrumentos técnicos aprobados por la autoridad competente. En la Unidad Minera San Rafael, se cuenta con un Instrumento de Gestión Ambiental (IGA) que incluye la identificación de impactos al recurso hídrico, medidas de control, un plan de mitigación y un plan de vigilancia ambiental. En Pucamarca se ha implementado un plan de acción liderado por el equipo de planta para controlar posibles riesgos asociados al PAD de lixiviación y pozas. En el caso de Mina Regina y Mina Marta, no se identifican riesgos o impactos vinculados al agua, dado que se tratan de proyectos en etapa cierre y post cierre, respectivamente.

Durante el 2024, alcanzamos un nivel de extracción de agua operativa de 16,367.8<sup>27</sup> ML y un nivel de consumo de 9,661.4 ML la cual representa una variación de 6.8% con relación al periodo anterior. Esta diferencia se debe principalmente al incremento de volúmenes de producción y a los ajustes en el balance de agua de San Rafael.

Además, durante 2024 hemos cumplido con las licencias otorgadas y con las autorizaciones de vertimiento.

## GESTIÓN DEL AGUA EN ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO

(GRI 303-5) (GRI 14.7.6)

Nuestro enfoque de gestión del agua evalúa sistemáticamente los riesgos, retos y oportunidades asociados a la disponibilidad de agua. Así, contamos con modelos de balances de agua operativos que nos permiten simular distintos escenarios climáticos y analizar la disponibilidad hídrica en las unidades. En nuestras operaciones en zonas de escasez hídrica hemos venido implementando planes para poder utilizar agua proveniente de fuentes que no son empleadas por otros grupos de interés. Por ejemplo, en Mina Justa y Pisco utilizamos agua de mar desalinizada y en Pucamarca tratamos agua que no es apta para el consumo humano ni la agricultura.

Desde 2024, bajo el Sistema de Información de Recursos Hídricos (SIRHI) se monitorean los niveles freáticos, precipitación, niveles de reservorios y lagunas, y consumo de agua, los cuales permiten obtener tendencias y tomar decisiones oportunas en el control hídrico en las operaciones. Venimos realizando análisis y evaluaciones de la información hidrológica, realizando controles de la calidad de la información y generando gráficos y reportes personalizados, que permiten la toma de decisiones basadas en información.



## 7.4. GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES

### PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS EN 2024

(GRI 303-4)

#### UM San Rafael

- Se recircula el agua clarificada del Depósito de relaves B4 y del agua de interior de mina para su uso en el proceso productivo.
- Reutilizamos el agua de la PTARD en el riego de vías para el control de polvo.
- Los efluentes cumplen con los ECA y LMP legalmente vigentes.
- Como estrategia para garantizar la calidad de los efluentes se cuenta con un Sistema de Tratamiento de Aguas para el vertimiento industrial y se cuenta con un sistema de tratamiento de aguas residuales domésticas.

#### UM Pucamarca

- Operamos con cero vertimientos
- Nuestro porcentaje de recirculación de agua fue de 90.2%.
- Desde 2024, bajo el sistema SIRHI monitoreamos los niveles freáticos, así como los consumos de agua; ello nos permite obtener tendencias y tomar decisiones oportunas para la gestión hídrica.

#### PFR Pisco

- Esta planta está ubicada una zona catalogada como de “alto estrés hídrico” por la Autoridad Nacional del Agua. Por ello, desde 2024 contamos con una fuente alternativa: desalinización de agua, gestionada a través de un proveedor externo que suministra 9,000 m<sup>3</sup> mensuales, cerca del 30% del consumo.
- Fomentamos la reutilización del agua tratada para el riego de áreas verdes e impulsamos actividades de sensibilización en colaboración con municipalidades y otros actores.

#### Mina Regina:

- Nuestros criterios de calidad para el vertimiento de efluentes están alineados con el cumplimiento de LMP detallados por decreto supremo de MINAM. Para garantizar la calidad, aseguramos la operatividad la planta de tratamiento de agua residual industrial y cumplimos con el mantenimiento programado para los equipos críticos.

#### Marcobre

- Utiliza agua desalinizada en sus procesos operativos.
- Además, reusamos la salmuera para el control de polvo en las vías de acarreo. El excedente se dispone en la presa de relaves.



Práctica Destacada

**Marcobre**  
Mina Justa cuenta con una planta desalinizadora que nos permite aprovechar el agua de mar para nuestras operaciones. Durante el 2024, 100% del agua utilizada provino del mar.

**Minsur**  
Desde junio del 2024, en promedio, aproximadamente el 30% del consumo mensual de agua de la PFR de Pisco proviene de agua de mar desalinizada.

EL PORCENTAJE DE RECIRCULACIÓN DE AGUA EN LA UM PUCAMARCA FUE DE

# 90.2%



## 7.5 BIODIVERSIDAD

**Evaluamos y abordamos cualquier posible impacto en la biodiversidad, aplicando enfoques de jerarquías de mitigación con el objetivo de prevenir posibles daños. Como miembros del ICMM, reafirmamos nuestro compromiso de respetar las áreas protegidas y áreas designadas como Patrimonio Mundial<sup>28</sup>.**

### IERARQUÍA DE MITIGACIÓN

Realizamos monitoreos semestrales cuyos resultados son reportados a la autoridad competente y difundidos en nuestros programas de capacitación. Además, aplicamos la jerarquía de mitigación, basada en la evaluación de aspectos ambientales y el mapeo de recursos de biodiversidad asociados a nuestros proyectos, de la siguiente manera:

- Evitar impacto sobre hábitat de especies identificadas a partir de la línea base e inspección in situ, para lo cual hemos tenido la presencia de un biólogo en la unidad que evalúa los riesgos y controles ambientales para evitar impactos al hábitat de especies nativas.
- Mitigar y cumplir los protocolos de rescate o reubicación de especies: Durante la construcción del B4 se realizaron actividades de rescate y reubicación
- Restaurar y compensar: Aplicamos los protocolos de remediación ambiental con el objetivo de restaurar y/o compensar, asimismo durante la construcción del B4 se han realizado trabajos de traslocación del bofedal a la zona de compensación aprobada en el IGA.

Para evaluar nuestro impacto en la biodiversidad, los monitoreos que realizamos utilizan los siguientes parámetros:

- **Riqueza:** Número total de especies en la zona (cuantitativo).
- **Abundancia:** Cantidad de individuos de cada especie en un área determinada (cuantitativo).
- **Diversidad de especies:** Relación entre el número total de especies y la abundancia de cada una en un área específica.

#### UM San Rafael

Durante 2024, mantuvimos las medidas de prevención, control y mitigación establecidas en el Plan de Manejo Ambiental (PMA), asegurando la conservación de la flora y fauna en el entorno inmediato de la unidad. Además, continuamos con los monitoreos biológicos semestrales, cuyos resultados fueron reportados a la autoridad competente. Como parte de nuestras acciones de restauración, cerramos y revegetamos las plataformas de perforación de acuerdo con el cronograma establecido.

#### UM Pucamarca

Se continuaron realizando monitoreos biológicos semestrales, cuyos resultados han confirmado la ausencia de impactos significativos sobre la biodiversidad. Es importante mencionar que en junio de 2024, se aprobó la tercera MEIA (Modificación del Estudio de Impacto Ambiental).

#### PFR Pisco

En colaboración con la Municipalidad de Pisco, llevamos a cabo actividades de limpieza y recuperación de humedales, contribuyendo a la conservación de estos ecosistemas.

#### Marcobre

En 2024, se firmó un convenio con SERFOR con el objetivo de impulsar actividades de restauración de los ecosistemas desérticos de la zona, mediante la implementación de un sistema de riego tecnificado para la reforestación de relictos de bosques secos de huarango. Además, durante el año se ejecutó el programa de monitoreo ambiental el cual fue cumplido en su totalidad, y se ha realizado la reubicación de flora (Tillandsias) en área autorizadas dentro de la unidad minera.

#### Mina Marta

Durante la etapa de post cierre, cumplimos con el programa de monitoreo biológico, asegurando la estabilidad de los ecosistemas en la zona. Asimismo, en el proceso de cierre, mantenemos la conservación de las áreas previamente recuperadas, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.



#### Mina Regina

Se continuo con la etapa de mantenimiento y monitoreo de componentes ambientales y realizamos la revegetación de áreas impactadas, especialmente aquellas afectadas por erosión, escorrentía de agua superficial u otros factores. Adicionalmente, otorgamos un apoyo económico a la comunidad de Condoraque para la recuperación del bofedal, logrando un avance del 50% en su limpieza.



## 7.6 MANEJO DE RESIDUOS

**En Minsur, adoptamos un enfoque integral de gestión de residuos que prioriza la minimización, reutilización y reciclaje. Nuestro estándar de manejo de residuos establece los requisitos mínimos para garantizar una gestión segura y ambientalmente responsable de los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos.**



Además, priorizamos la prevención de riesgos y la mitigación de impactos negativos sobre la salud humana y el medio ambiente, fundamentando nuestras acciones en un enfoque de jerarquías de mitigación: Minimizar la generación de residuos, reutilizar y aprovechar los residuos que generen valor reincorporándolos al proceso productivo.

En esta línea, en las unidades mineras se reciclan NFU y, además, en las operaciones de San Rafael, Pucamarca y Marcobre se mantienen alianzas con Aniquem, organización que brinda rehabilitación integral gratuita a los niños con secuelas de quemaduras a la que se entregan los residuos de cartón. Por su parte, en la oficina corporativa, se impulsó una campaña para promover la reducción de los residuos plásticos y mejorar la segregación en la fuente. Asimismo, Mina Justa fue premiado como ganador por ANIQUEM en la IX edición de los Premios Yanapay en la mejor iniciativa ambiental en la categoría de Gran Minería a raíz de los resultados obtenidos en el periodo 2023.

En 2024, generamos un total de 10,897 toneladas de residuos, 10.08% más que el 2023. Esta variación se debió principalmente al incremento en los volúmenes de producción. Del total, 5,784 toneladas que representan más del 53.08% fueron reutilizadas o recicladas.

### UM SAN RAFAEL

Generamos 4,226 toneladas de residuos sólidos, de los cuáles el 20% correspondió a residuos peligrosos. Del total de residuos, logramos reciclar o reutilizar 2,546 toneladas. Entre las principales iniciativas tenemos:

- En la Planta Prell, reaprovechamos parte de los residuos mineros generados, utilizándolos como relleno en pasta.
- En la Planta B2, incorporamos relaves antiguos en el proceso de minado del depósito de Relaves B2.
- En la Planta Ore Sorting, valorizamos el desmonte de mina de baja ley, obteniendo un preconcentrado que se integra al proceso de producción de la Planta San Rafael.

### UM PUCAMARCA

Generamos 408 toneladas de residuos sólidos, de los cuáles el 26% fueron residuos peligrosos. Además, los residuos metálicos, plásticos y cartones

son comercializados permitiéndonos alcanzar en el año el reciclaje de 293 toneladas de residuos. Con el objetivo de mejorar nuestros procesos, durante el año ampliamos el almacén de residuos peligrosos optimizamos la gestión del relleno de seguridad, trasladándolo a una ubicación más cercana a la operación.

### PFR PISCO

En Pisco, se generaron 609 toneladas de residuos sólidos, de los cuáles el 18% fueron peligrosos. Durante el año logramos reciclar o reutilizar 339 toneladas. Contamos con un sistema enfocado en la reducción, reuso y reciclaje. Esto sumado a nuestro enfoque de identificar siempre aquellos residuos aprovechables nos ha permitido reciclar más del 50% de los residuos generados en el año.

### MARCOBRE

Generamos en total 4,237 toneladas de residuos sólidos, de los cuáles el 46% correspondió a residuos peligrosos. Durante el año, pudimos reciclar o reutilizar 2,606 toneladas de residuos. Gestionamos con estrictos controles el uso de materiales peligrosos como el ácido sulfúrico y el diésel. Además, contamos con infraestructura portuaria y estaciones de almacenamiento mantenidas bajo estrictos estándares, así como empresas especializadas en transporte de materiales peligrosos (MATPEL), alineadas al Reglamento Nacional de Transporte Terrestre de Materiales y Residuos.

### MINA MARTA

Debido a que nos encontramos en una etapa de post cierre, nuestros procesos de mantenimiento y monitoreo generan volúmenes mínimos de residuos sólidos. Durante el año solo se generaron 2 toneladas de residuos sólidos de los cuáles el 87% fueron residuos peligrosos.

### MINA REGINA

Generamos 1,415 toneladas de residuos, siendo el 100% de ellos residuos peligrosos. Contamos con una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EORS) que dispone de los residuos fuera de mina en un área autorizada.



# 7.7 GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES Y RESIDUOS MINEROS

(GRI 3-3)

**Nos comprometemos a aplicar prácticas internacionalmente reconocidas en el diseño, construcción, operación, supervisión y cierre de nuestras instalaciones de relaves. Este compromiso tiene como objetivo garantizar la integridad y seguridad de las personas y el ambiente durante todo el ciclo de vida de la mina.**

Al gestionar nuestras infraestructuras de relaves cumplimos con la regulación nacional e incorporamos las prácticas más seguras y modernas de la industria. Como miembros del ICMM, estamos comprometidos con la adhesión del Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera (GISTM) y desde hace varios años contamos con planes de implementación que incluyen aspectos técnicos, de gestión y divulgación, los cuales tienen un grado de avance significativo.

Además, contamos con nuestro Estándar de Gestión de Infraestructura, que se basa en cuatro fundamentos y se integra con los sistemas de gestión existentes en cada unidad minera:

- Gobernanza
- Diseño
- Gestión del riesgo
- Gestión del desempeño y conocimiento

## GOBERNANZA

Nuestro modelo de gobernanza establece políticas claras, sistemas de gestión robustos y la asignación de responsabilidades y sistemas de supervisión y rendición de cuentas en todos los niveles de la organización. Este marco robusto, favorece la identificación temprana de riesgos y permite que la seguridad de los relaves sea una prioridad en la toma de decisiones.

Nuestro modelo contempla cuatro niveles de gobernanza interrelacionados:

- **Ingeniero Responsable de la Instalación de Relaves: Ingeniero Responsable de la Instalación de Relaves:** Es el encargado de gestionar directamente la infraestructura y cuenta con los recursos y capacidades necesarias para atender sus requerimientos.
- **Ingenieros de Registro (IDR):** Encargados de brindar acompañamiento técnico a lo largo de toda la vida útil de la instalación.
- **Comisión independiente de revisión de relaves (IGTRB)** conformada por reconocidos expertos de distintas disciplinas que brindan soporte y respaldo a las decisiones del nivel corporativo configurando un nivel adicional de aseguramiento en los aspectos técnicos.
- **Comité de vigilancia:** A cargo de un ejecutivo, revisa trimestralmente las recomendaciones técnicas del IDR y del IGTRB, y contribuye a la formulación de planes de acción para fortalecer el Sistema de Gestión de Relaves.

## DISEÑO

El diseño de las infraestructuras tiene el objetivo de garantizar la estabilidad física de todos los componentes, la seguridad del personal que opera en sus inmediaciones y la protección del medio ambiente. El enfoque se basa en definir objetivos de desempeño mediante pronósticos de comportamiento los cuáles son verificados durante cada etapa del ciclo de vida de la estructura.

## GESTIÓN DE RIESGOS

Planificamos, construimos y operamos nuestros depósitos de relaves gestionando los riesgos en todas las fases de su ciclo de vida. Su cumplimiento es supervisado por el Comité de Vigilancia para garantizar una toma de decisiones informada por el riesgo en el marco de la mejor continua de nuestro sistema de Gestión de Relaves.

La evaluación de riesgos toma en cuenta el potencial sísmico del lugar, la geología, geotecnia, hidrología y la operación propia de la infraestructura y se realiza bajo la metodología de Análisis de Modos de Falla y Efectos (FMEA, por sus siglas en inglés). El FMEA se basa en la comprensión de las fallas que podrían ocurrir en un sistema, así como sus respectivas causas, con el objetivo de estimar su probabilidad de ocurrencia y potencial severidad.

## GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONOCIMIENTO

Nuestras unidades mineras han establecido centros de monitoreo geotécnico integrado, que permiten la instrumentación geotécnica y brindan información en tiempo real. Trimestralmente, nuestro ingeniero de registro emite su opinión técnica sobre el desempeño de las infraestructuras. En este análisis, se consideran los componentes de control operacional y gestión de infraestructuras para una evaluación exhaustiva del sistema de gestión

Dentro de los principales controles establecidos en nuestro estándar tenemos:

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

Durante el 2024, no se han registrado incidentes como fugas o desbordamientos, lo que indica un manejo efectivo según las políticas establecidas. Además, no realizamos disposiciones de relaves en entornos marinos o fluviales. Por otro lado, no tenemos drenaje ácido de roca en las unidades mineras operativas



## 7.7. GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RELAVES Y RESIDUOS MINEROS

### RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Como parte de los lineamientos del estándar, cada instalación de relaves debe contar con planes de respuesta frente a emergencias coherentes con el nivel de riesgo. Este enfoque busca responder eficazmente en caso se produzcan eventos no deseados y reducir los posibles impactos.

Por ejemplo, en el caso de nuestra UM San Rafael, los planes de emergencia se han estructurado en dos niveles (operativo y ejecutivo) que se trabajan de manera coordinada.

- El **nivel operativo** está conformado por los colaboradores que desempeñan labores de campo en UM, incluidos aquellos designados como brigadistas.
- El **nivel ejecutivo** comprende a las diversas gerencias de nuestra unidad minera que, ante una emergencia de nivel medio o grave, conforman el Comité de Manejo de Emergencias de San Rafael.

Todo nuestro personal está capacitado y entrenado en las medidas de prevención y respuesta establecidas, que se desarrollan antes, durante y después de una emergencia. Además, los integrantes de cada una de nuestras brigadas especializadas reciben un entrenamiento de acuerdo con sus funciones.

**Todo nuestro personal está capacitado y entrenado en las medidas de prevención y respuesta antes, durante y después de una emergencia. Además, los integrantes de cada una de nuestras brigadas especializadas reciben un entrenamiento de acuerdo con sus funciones.**

### PRINCIPALES AVANCES EN 2024

Durante el 2024, no se han registrado incidentes como fugas o desbordamientos, lo que indica un manejo efectivo según las políticas establecidas. Además, no realizamos disposiciones de relaves en entornos marinos o fluviales. Por otro lado, no tenemos drenaje ácido de roca en las unidades mineras operativas.

#### San Rafael

Actualmente continuamos trabajando en nuestra adherencia al Estándar Global de Relaves. Tenemos tres depósitos de relaves, dos de ellos están operativos. Como parte de los avances realizados en 2024, culminamos la primera etapa de estudios de distintos proyectos que buscan reducir la proporción de agua en nuestros relaves y, con ello, minimizar el nivel de riesgo.

Además, elaboramos el plan de respuesta a emergencias, el plan de operaciones y el plan de reducción de riesgos y desastres. Además, se implementó un proceso de capacitación para la conformación de brigadistas comunitarios en Antauta y Ajoyani y un Sistema de Alerta Temprana distrital, en caso de necesidad de evacuación en el casco urbano de cada distrito (sirenas, área de seguridad señalizada).

#### Marcobre

Contamos con un depósito de relaves operativo. Durante el 2024, continuamos avanzando en nuestro plan de trabajo para la adhesión al Estándar Global de Relaves (GISTM). Nuestro sistema abarca el diseño, la operación, el monitoreo, así como las fases de cierre y post cierre de la mina. Según el análisis de riesgos del ICMM, nuestra relavera ha sido clasificada como una presa segura con la categoría de “significativa”.

#### Pucamarca

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

#### Pisco

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





## 7.8 PLANES DE CIERRE Y REMEDIACIÓN

(GRI 3-3) (GRI 14.8.1)

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

Contamos con una Política Corporativa de Medio Ambiente y Cierre, así como con Estándares de Cierre de Minas y Manejo Ambiental en Post-Cierre, que establecen los requisitos mínimos para la planificación y gestión de actividades de cierre en nuestras unidades operativas y proyectos. Garantizamos el cumplimiento de estos estándares mediante la presentación de informes semestrales del Plan de Cierre, la realización de verificaciones externas en relación con las expectativas de desempeño del ICMM, monitoreos internos y externos, entre otras medidas.

Durante 2024 hemos cumplido los compromisos de cierre de minas y de pasivos ambientales mineros programados dicho periodo. En Nuestra UM San Rafael, se ha realizado el monitoreo de los componentes post cierre en función de los compromisos ambientales asumidos y se obtuvo la aprobación de la tercera actualización del plan de cierre de Minas. Además, la UM San Rafael cuenta con un Plan de Cierre de Pasivos Ambientales Mineros, por el cual se realizan monitoreos y mantenimientos como parte de los compromisos adquiridos, los cuales son presentados a la autoridad semestralmente.

En Marcobre no se han realizado actividades de cierre progresivo o final, según la Modificación del Plan de Cierre, el cierre progresivo se iniciará el 2029.

La UM Pucamarca no presenta pasivos mineros ambientales y durante 2024 ha tenido los siguientes avances asociados a los planes de cierre y remediación:



- Se presentó la cuarta modificatoria de plan de cierre, que se encuentra en proceso de revisión por la autoridad competente. Esta modificatoria permite establecer los planes de cierre asociados a la extensión de la vida útil de la mina hasta el 2028 y la aprobación de la tercera MEIA en 2024.
- Se desarrollaron estudios de caracterización de canteras para obtener material que se usará para el cierre de mina.
- El 2024 se culminó la evaluación de impactos, riesgos y potencialidades para la transición social, así como también la revisión de compromisos sociales que deberán ser atendidos con miras al cierre de minas.

Además, en 2023 se desarrolló la evaluación del Cambio Climático en la zona de Mina Pucamarca, la cual ha permitido estimar los cambios proyectados en las variables climatológicas entre los años 2050 y 2080. Estos resultados permiten identificar los riesgos asociados al cambio climático y establecer medidas de control en el cierre de esta operación.

Finalmente, contamos con dos unidades en fase de post cierre:

- **Mina Marta:** Las actividades de cierre culminaron en el año 2017, del año 2017 al 2022 se realizaron las actividades de monitoreo y mantenimiento post cierre. Nos encontramos gestionando la solicitud del certificado de cierre final.
- **Mina Regina:** En 2024 se realizó el mantenimiento y monitoreo post cierre. Se presenta a la autoridad cada seis meses el estatus del post cierre. Este plan se ha culminado al 100% en 2024. La duración del post cierre se realizará hasta el año 2031.



# ANEXOS

- 8.1. Estrategia de sostenibilidad
- 8.2. Materialidad
- 8.3. Relacionamiento con grupos de interés
- 8.4. Gobierno corporativo
- 8.5. Desempeño económico
- 8.6. Compromisos EITI
- 8.7. Análisis de riesgos emergentes
- 8.8. Indicadores complementarios seguridad y salud
- 8.9. Indicadores complementarios gestión del talento
- 8.10. Indicadores complementarios gestión social
- 8.11. Indicadores complementarios gestión de proveedores
- 8.12. Indicadores complementarios gestión ambiental
- 8.13. Materiales
- 8.14. Cumplimiento ICMM
- 8.15. Contenidos GRI
- 8.16. Carta de verificación

















# 8.1 ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

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

**TABLA 26: ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD AL 2030**

Dimensión	Aspiración	Tema	Subtemas	Alineamiento ICMM y ODS	
Cuidado ambiental	Reducir nuestra huella ambiental y tener liderazgo activo frente al cambio climático	Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de emisiones de Gases de efecto invernadero (GEI)</li> </ul>	Principio ICMM 6 y 8	  
		Agua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso eficiente del agua</li> <li>Calidad de aguas residuales</li> </ul>	Principio ICMM 6 y 8	
		Biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de recuperación</li> <li>Alianzas para la conservación</li> </ul>	Principio ICMM 7	
		Economía circular	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaves mineros</li> <li>Residuos y economía circular</li> </ul>	Principio ICMM 6 y 8	
Seguridad y salud	Proteger la vida y la salud de las personas asegurando estándares de clase mundial	Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad</li> <li>Salud ocupacional</li> </ul>	Principio ICMM 5	
Valor compartido	Crecer junto con nuestros grupos de interés y contribuir a su desarrollo económico y social	Talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del talento y engagement</li> <li>Diversidad e inclusión</li> </ul>	Principio ICMM 2	   
		Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión y viabilidad social</li> <li>Oportunidades de desarrollo</li> </ul>	Principio ICMM 9 y 10	
		Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estándares ESG en proveedores</li> <li>Desarrollo proveedores locales</li> </ul>	Principio ICMM 2 y 9	
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"> <li>Lucha contra la corrupción</li> </ul>	Principio ICMM 3 y 4	   
		Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debida diligencia en derechos humanos</li> </ul>	Principio ICMM 1 y 2	
		Buen gobierno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estándares de sostenibilidad y reporte</li> <li>Gestión integral de riesgos</li> </ul>	Principio ICMM 1, 2 y 4	



## 8.1. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

TABLA 27: PRINCIPALES OBJETIVOS Y RESULTADOS DE SOSTENIBILIDAD 2024

Tema	Objetivo	Meta 2030	Meta 2024	Resultado 2024	Responsables vinculados a los objetivos de desempeño 2024
<b>Cuidado Ambiental</b>					
Cambio climático	Reducir nuestras emisiones de GEI (alcance 1 y 2)	Reducir en 30% las emisiones (alcance 1 y 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de estudios priorizados para la transición energética</li> <li>Definición gobernanza proyectos eficiencia energética UM</li> <li>Estudios sustitución diésel camiones acarreo y trade off transporte ripios (Marcobre)</li> </ul>	Cumplido	Equipo de Proyectos
<b>Seguridad y Salud</b>					
Seguridad y Salud	Proteger la vida y la salud de las personas, asegurando estándares de clase mundial	Cero accidentes fatales y reducción del IFLR <sup>29</sup> a 1.21 y de IFEAP <sup>30</sup> a 1.09 <sup>31</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accidentes fatales (IFAF): 0</li> <li>Lesiones Registrables (IFLR) 1.16</li> <li>Eventos alto potencial (IFEAP) 0.72</li> </ul>	Cumplido	Toda la compañía
<b>Valor compartido</b>					
Talento	Identificar y eliminar posibles barreras para la diversidad de género	Incrementar a 18% la participación de mujeres en general y 20% en posiciones de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>11.58% de mujeres en la organización</li> <li>8.52% de mujeres en posiciones de liderazgo (Top y Middle)</li> </ul>	Cumplido	NA
Comunidad	Mejorar la calidad de vida y brindar oportunidades de desarrollo en las comunidades donde operamos	100% de cumplimiento de planes de gestión social y compromisos de inversión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento planes anuales de inversión social UM.</li> <li>Implementación Plan Anual Gestión Social</li> <li>Otros</li> </ul>	Cumplido	Equipo de Gestión Social
Proveedores	Impulsar el desarrollo de emprendimientos locales de servicios básicos formales y sostenibles	100% proveedores homologados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer integración criterios ESG en procesos adquisiciones</li> <li>Fortalecimiento Plan de Negocios Locales</li> </ul>	Cumplido	Equipo Supply Chain Equipo Gestión Social
<b>Gobernanza</b>					
Derechos humanos	Respetar los DDHH y promover igualdad de oportunidades en toda nuestra cadena de valor	Consolidar la debida diligencia en DDHH con cero hallazgos significativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debida diligencia reforzada estaño - Perú</li> <li>(RMI e ITA)</li> </ul>	Cumplido	Sostenibilidad
Ética y transparencia	Asegurar una sólida cultura ética y un sistema de prevención efectivo en toda la cadena de valor	Mantener certificación de sistema de gestión antisoborno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener ISO 37001</li> </ul>	Cumplido	Equipo Compliance

29. Índice de frecuencia de lesiones registrables

30. Índice de frecuencia de eventos de alto potencial

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



# 8.2 MATERIALIDAD

(GRI 3-1) (GRI 3-2) (GRI 201-2) (GRI 413-2) (GRI 14.10.3)

Nuestro proceso de materialidad se actualiza cada dos años, por lo tanto, durante el período, estuvo vigente la matriz de materialidad 2023-2024. Sin embargo, durante el año recogimos información de nuestros principales clientes, proveedores y comunidades, que nos permite monitorear e identificar nuevos impactos, temas relevantes o cambios significativos. En el caso de nuestros clientes, incorporamos preguntas específicas sobre los temas prioritarios en sostenibilidad en la encuesta anual Customer Voice, en el caso de nuestros proveedores, realizamos entrevistas en seis contratistas principales y en el caso de comunidades, incorporamos preguntas específicas en el estudio de percepciones.

## METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

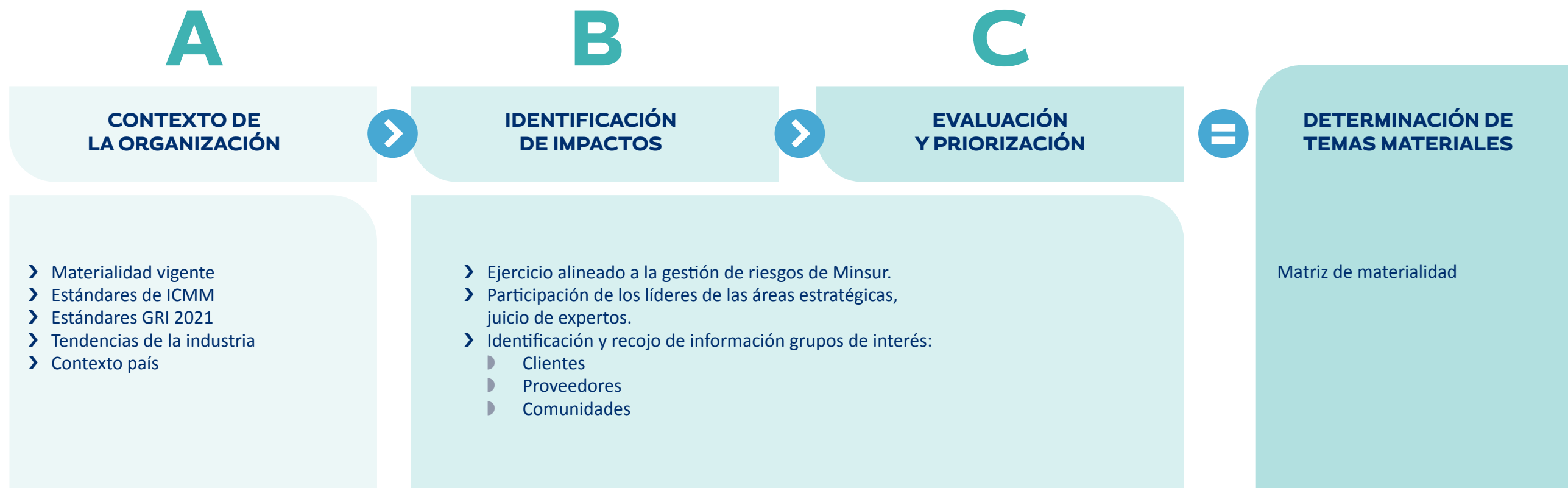
Considera no solo los posibles impactos de nuestras actividades en el entorno y los grupos de interés, sino también los potenciales impactos económicos de los riesgos y oportunidades en materia ambiental, social y de gobernanza para la empresa (Doble materialidad). La metodología utilizada se desarrolla en 3 fases principales, las cuales se detallan en el siguiente esquema.

### A. Contexto de la organización

Analizamos las principales actividades de nuestra cadena de valor, así como nuestras relaciones comerciales, principales grupos de interés y contextos en los que operamos. Ello incluye, por ejemplo, las tendencias regulatorias; así como los principales compromisos y estándares de sostenibilidad asumidos, incluyendo los principios y expectativas de desempeño del ICMM.

### B. Identificación de impactos y evaluación

Para identificar y evaluar nuestros impactos potenciales y reales realizamos talleres de trabajo y entrevistas cualitativas con áreas clave y líderes de la organización. Ellos evalúan cualitativamente los temas preseleccionados, siguiendo criterios similares a los de nuestro Sistema de Gestión de Riesgos. Además, sabemos que la participación de los grupos de interés es muy relevante. Por ello, aplicamos herramientas de recojo de información con proveedores, clientes y miembros de la comunidad. Desde la otra mirada, la evaluación de potenciales impactos financieros para el negocio está basada en el juicio experto de los ejecutivos de la empresa.





## 8.2. MATERIALIDAD

### C. Priorización

Los temas materiales vigentes para el período 2023-2024 fueron los siguientes:

N°	Tema	Dimensión
1	Gestión del agua y efluentes	Ambiental
2	Gestión social	Social
3	Ética y cumplimiento	Gobernanza
4	Seguridad y Salud	Social
5	Desempeño económico	Gobernanza
6	Relaves mineros	Ambiental
7	Cadena de suministro responsable	Social
8	Cambio climático	Ambiental
9	Talento y cultura	Social
10	Cierre de minas	Ambiental
11	Derechos humanos	Gobernanza
12	Gestión de riesgos	Gobernanza

TEMAS MATERIALES 2023-2024





## 8.2. MATERIALIDAD

TABLA 28: PRINCIPALES TEMAS MATERIALES – POTENCIALES IMPACTOS U OPORTUNIDADES (GRI 3-3) (GRI 403-9) (GRI 413-2) (GRI 14.10.3)

Potenciales impactos u oportunidades		Medidas de prevención o mitigación
<b>Gestión Social</b>	<p>Potencial alteración de las dinámicas o costumbres</p> <p>Oportunidades de desarrollo socioeconómico</p> <p>Potencial incumplimiento de compromisos</p>	<p><b>Posibles impactos en el negocio:</b> La gestión social es un tema relevante para Minsur debido a que nuestras operaciones mineras se desarrollan en entornos complejos, donde las relaciones con las comunidades locales influyen significativamente en la continuidad operativa, la generación de ingresos y los costos operativos. Una gestión social efectiva nos permite reducir los conflictos sociales, garantiza la licencia social para operar y permite la ejecución de proyectos estratégicos de expansión. Los conflictos sociales no gestionados pueden derivar en paralizaciones temporales o permanentes, afectando directamente nuestra producción y, en consecuencia, nuestros ingresos. Por lo tanto, para nuestra compañía, la gestión social es un factor clave para el éxito operativo y financiero.</p> <p><b>Medidas:</b> Sistema de Gestión Social, Acuerdos Marco, mecanismos de relacionamiento, seguimiento de compromisos, evaluaciones de impacto social, estudios de percepciones, entre otros. Implementación del aplicativo “George”, para el seguimiento de compromisos sociales y generación de información oportuna.</p> <p><b>Evaluación:</b> Auditorías internas, verificaciones ICMM, evaluaciones de DDHH, monitoreo de indicadores sociales</p> <p><b>Participación:</b> Oficinas de Información Permanentes, procedimiento de quejas y reclamos, procesos de diálogo y consulta, visitas guiadas y monitoreos participativos, entre otros.</p>
<b>Seguridad y Salud</b>	<p>Accidentes, lesiones importantes y/o fatalidades</p> <p>Enfermedades ocupacionales</p> <p>Potencial afectación a la salud emocional</p>	<p><b>Posible impacto en el negocio:</b> La gestión de la salud y seguridad ocupacional (SSO) es un tema material para MINSUR, ya que implica la protección de la vida, la salud y el bienestar de empleados y contratistas. La inadecuada gestión de riesgos asociados a la seguridad y salud de nuestros colaboradores y contratistas podría dar lugar a incidentes graves, generando no solo consecuencias humanas y sociales, sino también impactos financieros y reputacionales debido a interrupciones operativas, responsabilidades legales, compensaciones y el incumplimiento de acuerdos comerciales.</p> <p><b>Medidas:</b> Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (MINSEGUR), incentivos alineados, identificación y control de riesgos fatales y catastróficos mediante herramientas como IPERC y PETAR, capacitaciones y desarrollo de competencias basados en Matrices de Diagnóstico de Necesidades (DNC).</p> <p><b>Evaluación:</b> Auditorías internas y externas, ISO 45001, evaluaciones de desempeño.</p> <p><b>Participación:</b> Comités de Salud y Seguridad en el trabajo, Mecanismos de reclamación, Comités Operacionales, Encuentro anual de líderes de seguridad y salud de las unidades mineras, Programa para la prevención de enfermedades comunes crónicas no transmisibles, Programas de formación, Talleres de cultura en prevención.</p>
<b>Cambio climático</b>	<p>Incremento de GEI</p> <p>Fallos o demoras en los planes de mitigación y adaptación</p> <p>Cambio a energías renovables por la estrategia Net Zero</p>	<p><b>Posible impacto en el negocio:</b> El cambio climático es un tema material para MINSUR debido a los riesgos y oportunidades que representa. Riesgos físicos vinculados al cambio climático, como la escasez o exceso de precipitaciones, fenómenos climáticos extremos, desastres naturales, pueden generar interrupciones operativas, retrasos en la extracción y/o transporte de minerales, daños a la infraestructura, afectaciones en el suministro de insumos estratégicos, entre otros, podrían afectar los costos operativos o generar interrupciones en la operación. El contexto de la transición energética representa oportunidades para minerales como el cobre y el estaño.</p> <p><b>Medidas:</b> Hoja de ruta emisiones netas cero antes del 2050, política de cambio climático, evaluaciones de riesgos físicos y planes de acción, estudios de análisis de escenarios, proyectos de eficiencia energética y energía renovable entre otros.</p> <p><b>Evaluación:</b> Medición anual de huella de carbono y procesos de verificación.</p> <p><b>Participación:</b> Comités de Sostenibilidad, objetivos alineados.</p>

Los temas materiales están reflejados en nuestra estrategia de sostenibilidad al 2030 y anualmente se determinan objetivos vinculados a cada uno de ellos, que influyen en el balanced Scorecard de determinados ejecutivos de la organización.



## 8.2. MATERIALIDAD

TABLA 29: OTROS TEMAS MATERIALES – POTENCIALES IMPACTOS U OPORTUNIDADES (GRI 3-3) (GRI 413-2) (GRI 14.10.3)

Potenciales impactos u oportunidades	Medidas de prevención o mitigación
<b>Gestión del agua</b> Potencial afectación de la cantidad Potencial afectación a la calidad	<b>Medidas:</b> Política de Excelencia en la Gestión del Agua, estándares ambientales operativos y de gestión aplicables a todas las unidades mineras, proyectos de fuentes alternativas (Plantas desalinizadoras), matrices de monitoreo y control, sistema de tratamiento de aguas residuales garantizando el cumplimiento de ECA y LMP, Sistema SIRHI para el monitoreo freático, calidad y consumo de agua, entre otros. <b>Evaluación:</b> Monitoreos regulares, ISO 14001, evaluaciones internas o cruzadas (índice de excelencia ambiental), IGA, seguimiento de indicadores hídricos <b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, monitoreos ambientales participativos, programas de sensibilización sobre el cuidado del agua.
<b>Ética y Cumplimiento</b> Potenciales incumplimientos regulatorios Multas y sanciones Afectación a la reputación de la empresa	<b>Medidas:</b> Sistema de Cumplimiento corporativo, Sistema de Gestión Antisoborno, Política corporativa de Prevención de Conflicto de Interés, Política Corporativa de Libre Competencia, Política Corporativa de Prevención de Conflicto de Interés, matrices regulatorias, entre otros <b>Evaluación:</b> Auditorías internas y externas, ISO 37001 certificada, debidas diligencias. <b>Participación:</b> Canal de Integridad, Programas de Capacitación y Formación, Adhesión Código de Ética y Conducta, Boletín de cumplimiento.
<b>Desempeño económico</b> Pagos de impuestos y tributos Dinamización de la economía local y regional Generación de empleo	<b>Medidas:</b> Política corporativa fiscal, Sistema de Gestión Social, Acuerdos Marco de Desarrollo, compromisos de inversión, fomento de la contratación local e impulso a la economía regional. <b>Evaluación:</b> Auditorías financieras, seguimiento del desempeño económico por unidad minera <b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, Memorias Anuales, comités de vigilancia, entre otros.
<b>Relaves mineros</b> Potenciales filtraciones Reaprovechamiento de relaves	<b>Medidas:</b> Planes de adecuación al estándar global de relaves (GISTM), planes de cierre progresivo y post cierre, sistema de monitoreo geotécnico integrado, planes para el drenaje ácido de rocas y planes de emergencia para depósitos de relaves. <b>Evaluación:</b> Evaluación de la seguridad de la presa de relaves contra diversos modos de falla, declaraciones de cumplimiento, auditorías técnicas independientes, monitoreos de estabilidad física y geoquímica. <b>Participación:</b> Involucramiento de áreas clave; Comités y gobernanza establecida.
<b>Cadena de suministro responsable</b> Potencial incumplimiento de estándares ESG Potencial afectación de derechos laborales Potencial incumplimiento de compromisos con comunidades	<b>Medidas:</b> Código de Ética y Conducta para Proveedores, Política de Compras y Contratos, Política de Suministro Responsable de Minerales, procesos de evaluación y homologación, cláusulas contractuales, entre otras. Asimismo, se han desarrollado programas de fortalecimiento empresarial, como el programa ProInnovate para proveedores de Marcobre. <b>Evaluación:</b> Evaluaciones de precalificación, homologación de proveedores, evaluaciones permanentes, entre otros. <b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, capacitaciones en derechos humanos, talleres internos con contratistas, etc.
<b>Talento</b> Oportunidades de desarrollo profesional Balance de vida trabajo-familia	<b>Medidas:</b> Política de Recursos Humanos, Política de derechos humanos, modelo de atracción, desarrollo y retención del talento, Programa de Bienestar, beneficios que permiten el balance entre vida-familia, entre otros. <b>Evaluación:</b> Evaluaciones de habitabilidad, encuestas de engagement. <b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, espacios de feedback y agradecimiento, conversatorios mensuales, programas de desarrollo y crecimiento familiar.
<b>Cierre de minas y remediación</b> Potenciales afectaciones ambientales Dependencia económica de las comunidades	<b>Medidas:</b> Política de medio ambiente y cierre de minas, Planes de cierre de acuerdo con la regulación aplicable, estándares internos de cierre y manejo ambiental post-cierre, estudios de caracterización ambiental, provisiones financieras, entre otros. Asimismo, se hace una revisión de compromisos sociales y evaluación de impactos, riesgos y potencialidades para la transición social <b>Evaluación:</b> Reportes a la autoridad, auditorías internas, Comités Ambientales. <b>Participación:</b> Mecanismos de participación previstos en los planes de cierre, monitoreos ambientales participativos, entre otros.



## 8.2. MATERIALIDAD

Potenciales impactos u oportunidades		Medidas de prevención o mitigación
Derechos humanos	Potenciales situaciones de discriminación Potenciales afectaciones por parte de contratistas	<b>Medidas:</b> Política de Derechos Humanos, enfoque de debida diligencia, Política de Suministro Responsable de Minerales, cláusulas contractuales con criterios de DDHH, capacitaciones e inducción en DDHH. <b>Evaluación:</b> Evaluación de DD.HH, verificación de ICMM, Responsible Minerals Assurance Process. <b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, sistema de quejas y reclamos, talleres de sensibilización
Gestión de riesgos	Afectaciones sociales o ambientales si no se priorizan los asuntos emergentes Mayor resiliencia y continuidad del negocio	<b>Medidas:</b> Política de gestión de riesgos, sistema de gestión de riesgos, Comités de riesgos, matrices de riesgos y controles, entre otros. <b>Evaluación:</b> Auditorías internas y Comités de riesgos estratégicos y operacionales, objetivos asociados a la gestión de riesgos y el cumplimiento de planes de acción asociados incorporados en el Balanced Scorecard del CEO <b>Participación:</b> Mecanismos de reclamación, informes de auditoría, distintos Comités.





## 8.3 RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-26) (GRI 2-29) (GRI 3-3) (GRI 413-1) (GRI 14.10.2)

Buscamos construir y mantener relaciones con nuestros grupos de interés, fundamentadas en la confianza y el diálogo. Reconocemos la diversidad de nuestros grupos de interés y adaptamos la frecuencia y el nivel de interacción según sus características específicas. Además, nuestros canales de comunicación están diseñados para recibir consultas y comentarios relacionados con una conducta empresarial responsable. Según la naturaleza de cada tema, estos son derivados al área correspondiente, garantizando una gestión eficiente y oportuna.

**TABLA 30: RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS**

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



## 8.4 GOBIERNO CORPORATIVO

### DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO

(GRI 2-10)

El Directorio es el órgano encargado de la administración de la sociedad y estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de nueve miembros, quienes serán elegidos por los representantes de las acciones suscritas con derecho a voto. Antes de proceder con la elección, la Junta General de Accionistas determinará la cantidad de miembros que conformarán el Directorio. Actualmente, Minsur S.A. cuenta con ocho directores titulares y un director suplente.

La elección de los directores con representación de la minoría se realiza mediante el sistema de voto acumulativo, bajo el siguiente esquema: cada acción otorga tantos votos como directores deban ser elegidos, y cada votante puede asignar la totalidad de sus votos a un solo candidato o distribuirlos entre varios.

Los candidatos que obtengan la mayor cantidad de votos serán proclamados directores, respetando el orden de votación. Si dos o más personas obtienen igual número de votos y no pueden todos formar parte del Directorio por no permitirlo el número de directores fijados en el Estatuto, se decidirá por sorteo cual o cuales de ellos deben ser los directores. El mismo procedimiento será utilizado para la elección de directores suplentes. No serán aplicables las disposiciones de este artículo, cuando los directores sean elegidos por unanimidad. Las disposiciones de este artículo no serán aplicables si la elección de los directores se realiza por unanimidad.

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

**TABLA 31: PRINCIPALES CRITERIOS PARA CALIFICAR A UN DIRECTOR INDEPENDIENTE SEGÚN LA SMV**

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



## 8.4. GOBIERNO CORPORATIVO

### ROL EN LA SUPERVISIÓN DE IMPACTOS

(GRI 2-12)

El Directorio supervisa nuestro desempeño empresarial, incluida la gestión de riesgos e impactos de la compañía. A través del Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, por ejemplo, define la tolerancia y el apetito al riesgo en la división minera y supervisa los planes y resultados de las auditorías internas, asegurando el cumplimiento corporativo.

### CUMPLIMIENTO REGULATORIO

(GRI 2-27)

Garantizar el cumplimiento regulatorio es un compromiso de toda la organización. Para ello, disponemos de matrices de requisitos legales que forman parte de nuestros sistemas de gestión. Implementamos diversos métodos para identificar y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y nuevas normativas aplicables: (i) la revisión del Boletín Oficial del Diario El Peruano, (ii) la recepción de resúmenes de nuestros asesores externos sobre modificaciones y/o nuevas normas aplicables, y (iii) el uso del sistema de gestión GEORGE, que no solo nos permite identificar y supervisar el cumplimiento de las normas aplicables, sino también determinar a qué unidad minera u operativa corresponde un requisito legal específico.

Asimismo, contamos con un Procedimiento Corporativo para la Revisión del Cumplimiento Legal y Regulatorio en Unidades Mineras, Proyectos de Exploración y Subsidiarias, el cual nos ayuda a verificar que cumplimos con todas las obligaciones vigentes. A lo largo del año, realizamos reuniones mensuales y revisiones internas de cumplimiento legal, con el fin de evaluar el estado de nuestros compromisos y obligaciones en relación con los Instrumentos de Gestión Ambiental y las normativas aplicables a nuestras operaciones y proyectos mineros.

**TABLA 32: CASOS DE INCUMPLIMIENTO AMBIENTAL O SOCIAL GENERADOS EN EL AÑO 2024**

	Social			Ambiental			Total 2024
	Minsur	Marcobre	Cumbres del Sur	Minsur	Marcobre	Cumbres del Sur	
Número total de incumplimientos de obligaciones regulatorias	0	0	0	0	0	0	0
Número de casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios	0	0	0	0	0	0	0
Número total de sanciones no monetarias <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Valor monetario total de las multas significativas (USD) <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	0

**Notas:**

- Las sanciones no monetarias pueden incluir restricciones impuestas por gobiernos, regulaciones autoridades u organismos públicos sobre las actividades u operaciones de la organización, como el retiro de licencias comerciales o licencias para operar en industrias altamente reguladas. También pueden incluir directivas para cesar o remediar una actividad ilícita.
- Se reportan las multas o sanciones con un costo individual superior a USD 10,000 dólares americanos
- A partir del año 2022 este cuadro incluye asuntos vinculados a OSINERGMIN y DICAPI.
- Este cuadro no incluye asuntos laborales, ni de seguridad.
- Al cierre del 2024, existen tres procedimientos administrativos sancionadores en curso, los cuales fueron iniciados años anteriores.
- El presente cuadro no incluye los temas relacionados a pasivos ambientales mineros

**TABLA 33: CASOS DE INCUMPLIMIENTO REGULATORIO AMBIENTAL O SOCIAL CERRADOS EN EL AÑO 2024**

	Ambiental			Social			Total 2024
	Minsur	Marcobre	Cumbres del Sur	Minsur	Marcobre	Cumbres del Sur	
Número total de incumplimientos de obligaciones regulatorias	1	0	0	0	0	0	1
Cantidad de multas penalidades relacionadas (USD)	105,726.70	0	0	0	0	0	105,726.70
Responsabilidad ambiental acumulada a fin de año (USD)	0	0	0	0	0	0	0

**Notas:**

- Las sanciones no monetarias pueden incluir restricciones impuestas por gobiernos, regulaciones autoridades u organismos públicos sobre las actividades u operaciones de la organización, como el retiro de licencias comerciales o licencias para operar en industrias altamente reguladas.
- Se reportan aquellas multas o sanciones con un costo individual superior a USD 10,000.
- El presente cuadro no incluye asuntos laborales, ni de seguridad. Tampoco incluye temas relacionados a pasivos ambientales mineros, que serán explicados en el capítulo de cierre y remediación.



## 8.5 DESEMPEÑO ECONÓMICO

### PAGO DE IMPUESTOS POR JURISDICCIÓN

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.

**TABLA 34: PAGO DE IMPUESTOS**

(En USD)	2024		
	Minsur	Marcobre	Total Perú
Número de colaboradores	1,773.00	1,336.00	3,109.00
Porcentaje de colaboradores	100%	100%	99%
Ingresos	840,317,000.00	1,141,572,880.00	1,981,889,880.00
Porcentaje de ingresos del total	42.40%	57.60%	100%
Utilidades antes de impuestos	640,166,000.00	574,321,875.00	1,214,487,875.00
Impuesto sobre la renta devengado (año en curso)	152,322,021.49	133,067,821.00	285,389,842.49
Impuesto sobre la renta pagado	152,390,954.91	146,417,256.00	298,808,210.91

Nota 1: Nota: Se considera como "Impuesto sobre la renta pagado" el importe determinado vía Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta del ejercicio 2024.

Nota 2: En esta tabla se incluye información correspondiente a nuestras operaciones continuadas. Cumbres del Sur no se considera en esta tabla, ya que son operaciones que no han generado ingresos en 2024.

### OTROS PAGOS AL ESTADO

**TABLA 35: OTROS PAGOS AL ESTADO**

Otros pagos al Estado (USD)	2024 - Perú		
	Minsur	Cumbres del Sur	Marcobre
Impuesto a la Renta	152,390,954.91	-	146,417,256.00
Regalía Minera	22,490,640.05	N/A	26,734,567.00
Impuesto Especial a la Minería	18,151,726.26	N/A	23,660,502.00
OEFA - Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental	733,986.21	N/A	802,823.00
OSINERGMIN - Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Mina	1,258,261.80	N/A	1,373,129.00
ESSALUD - Seguro Social de Salud	5,159,989.39	22,202.65	3,181,357.00
Impuesto Predial	150,930.73	N/A	-
Impuesto Vehicular	19,653.56	N/A	23,804.00
<b>Total</b>	<b>200,356,142.92</b>	<b>22,202.65</b>	<b>202,193,438.00</b>



## 8.5. DESEMPEÑO ECONÓMICO

### DETALLE DE PAGOS A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS POR CONCEPTO

**TABLA 36: PAGOS A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS**

Concepto de pago (USD)	2023	2024
Lobby, representación de interés o similar	0	0
Candidatos/organizaciones/campañas políticas nacionales, regionales o locales	0	0
Asociaciones comerciales y otros grupos exentos de impuestos (por ejemplo think tanks, gremios)*	695,478	794,743
Otros (gastos relacionados con propuestas de ley o referendums)	0	0
Contribuciones totales y otros gastos (USD)	695,478	794,743
Cobertura de la información	100%	100%

### DETALLE DE PAGO A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS

**TABLA 37: DETALLE DE PAGO A ASOCIACIONES COMERCIALES Y GREMIOS**

Pagos a Gremios (USD)	2023	2024
Asociación Internacional del Estaño - ITA (Internacional)	282,380.8	316,702.4
Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía - Perú	175,600.3	205,793.2
Consejo Internacional de Minería y Metales - ICMM (Internacional)	157,926.4	194,178.6
Hub de Innovación Minera Del Perú	33,000	34,355.2
Otros	96,009.4	43,713.9
<b>Total</b>	<b>744,916.9</b>	<b>794,743.3</b>



## 8.6 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.

Además, incluimos en el presente reporte los principales pagos al Estado realizados por Minsur y Marcobre. Esta información, complementa la ya re-

portada 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, tal como se presenta en el Reporte de Sostenibilidad.

**TABLA 38: COMPROMISOS EITI**

	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 pública una declaración de apoyo al EITI y al objetivo de la Asociación EITI?	Sí	Contamos con un compromiso público de apoyo al EITI en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021, 2022, 2023 y 2024.
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?	Sí	Sí, la empresa es pública y cotiza en la Bolsa de Valores de Lima (BVL). En este contexto, identifica claramente a sus empresas subsidiarias y reporta públicamente, a través de sus estados financieros (individuales y consolidados), así como de su Reporte Corporativo de Sostenibilidad.
		¿La empresa pública una lista de subsidiarias controladas? El enlace a la lista debe estar documentado.	Sí	Ver información en el primer y segundo capítulo del presente documento.
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?	Sí	En el anexo 8.5 publicamos los pagos al Estado desagregados por empresa subsidiaria y país. Además, 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.



## 8.6. COMPROMISOS EITI

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



## 8.6. COMPROMISOS EITI

	Expectativa EITI	Criterios		Cumplimiento
Expectativa 8	Declarar públicamente y publicar el apoyo a los esfuerzos de los gobiernos por divulgar públicamente los contratos y las licencias que rigen la exploración y explotación de petróleo, gas y minerales en consonancia con el Estándar EITI, y contribuir a la divulgación pública de los contratos y las licencias en los países implementadores del EITI de acuerdo con procedimientos gubernamentales	¿La empresa 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?	Sí	Ver el compromiso con la transparencia de contratos realizado por las empresas miembro del ICMM: <a href="https://www.icmm.com/en-gb/news/2021/new-commitment-contracttransparency">https://www.icmm.com/en-gb/news/2021/new-commitment-contracttransparency</a>
		¿Contribuye la empresa a la divulgación pública de contratos y licencias en los países implementadores del EITI de conformidad con los procedimientos gubernamentales?	Sí	Según la Ley General de Minería del Perú, las actividades mineras no se basan en contratos, sino en derechos de concesión, que son públicos. El Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico (INGEMMET) otorga las concesiones mineras y sistematiza la información a través del catastro minero nacional. Para más información, por favor seguir las siguientes instrucciones <b>Acceso:</b> <a href="https://digital.ingemmet.gob.pe/serviciosdigitales/app/sidemcat/consulta">https://digital.ingemmet.gob.pe/serviciosdigitales/app/sidemcat/consulta</a> <b>Tipo:</b> Derecho Minero <b>Búsqueda:</b> Persona Jurídica <b>Input/ Nombre:</b> Minsur  Además, se adjunta el noveno Informe Nacional de Transparencia Perú, donde se evalúa el cumplimiento de las expectativas EITI.
Expectativa 9	Publicar un compromiso y/o una política sobre la diversidad de género en los sectores del petróleo, el gas o la minería y apoyar la presentación de informes por parte de los países implementadores del EITI en virtud del Estándar EITI, divulgando el empleo en los sectores desglosado por género	¿La empresa publica un compromiso/política sobre diversidad de género?	Sí	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?	Sí	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 8.9. Además, como parte de su estrategia de sostenibilidad tiene objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo en materia de equidad de género.



## 8.7 ANÁLISIS DE RIESGOS EMERGENTES

**TABLA 39: RIESGOS EMERGENTES**

Descripción	Categoría de riesgo	Impactos	Medidas de mitigación implementadas
<p><b>Incremento desmesurado del crimen y actividades ilícitas</b></p> <p>En el país, en los últimos años se ha registrado un aumento de delitos como extorsión, secuestro, narcotráfico y la trata de personas, alguno de ellos asociadas a la minería ilegal. Asimismo, la percepción de inseguridad y la poca respuesta gubernamental generaría la migración de personas, así como la afectación a los pequeños negocios y emprendedores</p>	Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afectación a la vida de los trabajadores</li> <li>Incremento de sensación de inseguridad</li> <li>Afectación a los activos, maquinarias</li> <li>Paralización de las operaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar medidas de seguridad patrimonial en las unidades y alrededores</li> <li>Capacitar al personal sobre el protocolo de acción ante una incursión a la unidad.</li> </ul>
<p><b>Escasez de recursos hídricos en las zonas donde operamos</b></p> <p>La principal causa del incremento de la escasez de recursos hídricos en el país se debe al cambio climático, la contaminación hídrica y la sobreexplotación de los recursos acuíferos. En los últimos años, las sequías prolongadas y la variabilidad en los patrones de precipitación están afectando la disponibilidad de agua</p>	Medio ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afectación a la vida y medios de vida de los trabajadores, comunidades y otros.</li> <li>Incurrir en mayores gastos</li> <li>Afectación a los activos mineros</li> <li>Paralización de las operaciones</li> <li>Afectación en la cadena de suministros</li> <li>Pérdida de competitividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuación de los principales procesos buscando la mejor eficiencia de los recursos hídricos disponibles.</li> <li>Proyectos de optimización de recursos hídricos</li> </ul>
<p><b>Desinformación a raíz del uso indebido de la IA</b></p> <p>La IA generativa ha facilitado la creación de contenido, permitiendo que actores malintencionados expandan sus campañas de desinformación con mayor alcance e impacto. Esto ha erosionado la confianza en los medios de comunicación y en las instituciones, exacerbando la polarización social y la inestabilidad política. Además, la falta de transparencia en los modelos algorítmicos dificulta la detección de vulnerabilidades y la mitigación de amenazas. El sesgo algorítmico también es una preocupación creciente, especialmente en contextos de polarización social y política (Fuente WEF Informe Global de Riesgos 2025)</p>	Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pérdida de clientes</li> <li>Afectación a la imagen de la empresa</li> <li>Mala toma de decisiones</li> <li>Afectación a la percepción de los stakeholders hacia empresa</li> <li>Ataques en redes y medios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitar el uso de la IA a aquellas que cumplan con las medidas de seguridad y lineamientos adecuados</li> </ul>
<p><b>Confrontación geoeconómica genera volatilidad en los indicadores económicos</b></p> <p>La guerra comercial entre China y Estados Unidos generada por un incremento del proteccionismo arancelario impactaría en una disminución del comercio global y en el incremento de incertidumbres de las perspectivas económicas mundiales. Las relaciones comerciales globales son tensas y existe el riesgo de cambios impredecibles y potencialmente bruscos en las políticas comerciales a nivel mundial. (Fuente WEF Informe Global de Riesgos 2025)</p>	Económico Geopolítico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de costos de insumos críticos</li> <li>Disminución de las ventas</li> <li>Pérdida de clientes</li> <li>Afectación a la cadena de suministros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación y mapeo de tendencias en el mercado</li> <li>Realizar análisis y escenario diversos para las operaciones, LOM, Proyectos</li> <li>Reforzar el uso de instrumentos bancarios a largo plazo</li> </ul>



## 8.8 INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

**TABLA 40: PRINCIPALES POLÍTICAS Y ESTÁNDARES OPERACIONALES** (GRI 2-23)

Categoría	Documento
Políticas	MI-COR-SSO-POL-04-V1 Política CERO es Posible (versión 01)
	MI-COR-SSO-POL-05-V4 Política del Derecho a Decir NO (versión 04)
	MI-COR-SSO-POL-06-V3 Política SST (versión 03)
Estándares operacionales	MI-COR-DOP-GSS-ETO-01 Estándar Operativo Aislamiento de Energía (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-02 Estándar Operativo Excavaciones y Zanjas (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-03 Estándar Operativo Izaje de Cargas (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-04 Estándar Operativo Labores Subterráneas (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-05 Estándar Operativo Espacios Confinados (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-06 Estándar Operativo Voladura y Explosivos (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-07 Estándar Operativo Perforación en Superficie (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-08 Estándar Operativo Trabajos Áreas Remotas (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-09 Estándar Operativo Barreras de Protección (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-10 Estándar Operativo Materiales Peligrosos (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-11 Estándar Operativo Trabajos en Altura (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-12 Estándar Operativo Trabajos en Caliente (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-13 Estándar Operativo Vehículos Motorizados Livianos (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-14 Estándar Operativo Vehículos y Equipos Motorizados Pesados (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-15 Estándar Operativo Transporte de Cargas Sobredimensionadas (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-16 Estándar Operativo Trabajos Cerca o Sobre Fuentes de Agua (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-17 Estándar Operativo Pruebas en Equipos Energizados (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-18 Estándar Operativo Metales Fundidos (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-19 Estándar Operativo Herramientas Críticas (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-20 Estándar Operativo Protección Contra Descargas Eléctricas (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-21 Estándar Operativo SS.EE. SE. MCC (versión 04)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-22 Estándar Operativo Transporte de Personal (versión 02)
	MI-COR-DOP-GSS-ETO-23 Estándar Operativo Transporte de Concentrado (versión 03)



## 8.8. INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

Categoría	Documento
Estándares operacionales de salud e higiene	MI-COR-SSO-EO-SH01 Protección Auditiva (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH02 Protección Respiratoria contra Material Particulado (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH03 Protección contra Sustancias Tóxicas y Metales Pesados (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH04 Equipos de Protección Personal y Ropa de Trabajo (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH05 Prevención y Control de Fatiga y Somnolencia (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH06 Protección Radiológica (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH07 Seguridad Alimentaria y Agua Potable (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH08 Protección contra Vibración (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH09 Protección contra Riesgos Biológicos (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH10 Protección contra Radiaciones no Ionizantes (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH11 Calidad del Aire en el Ambiente de Trabajo (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH12 Prevención y Tratamiento del mal de Altura (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH13 Protección contra Temperaturas Extremas (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH14 Prevención y control de Factores Disergonómicos (versión 03)
	MI-COR-SSO-EO-SH15 Prevención y Control de Alcohol y Drogas (versión 04)
	MI-COR-SSO-EO-SH16 Protección y Promoción de la Salud Mental (versión 03)
Estándares de gestión SSO	MI-COR-SSO-SMD-EST-01 Estándar de Gestión Liderazgo y Responsabilidad (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-02 Estándar de Gestión Objetivos y Metas (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-03 Estándar de Gestión del Riesgo y Manejo del Cambio (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-04 Estándar de Gestión Requerimientos Legales y Otros (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-05 Estándar de Gestión Concientización y Capacitación (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-06 Estándar de Gestión Control de Documentos y Registros (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-07 Estándar de Gestión Comunicación y Participación (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-08 Estándar de Gestión Contratistas, Transportistas y Proveedores (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-09 Estándar de Gestión Investigación de Incidentes (versión 05)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-10 Estándar de Gestión Respuesta a Emergencias y Manejo de Crisis (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-11 Estándar de Gestión Controles Operacionales (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-12 Estándar de Gestión Higiene Ocupacional (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-13 Estándar de Gestión Seguridad y Salud en el Diseño y la Construcción (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-14 Estándar de Gestión Comportamiento y Cultura de Seguridad y Salud (versión 04)
	MI-COR-SSO-SMD-EST-15 Estándar de Gestión Salud y Bienestar (versión 04)



### 8.8. INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

Categoría	Documento
Instructivos	MI-COR-SSO-CRI-INS-03 Roles de la Dirección y Socios Estratégicos (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-04 Gestión de Eventos de Alto Potencial y Lesiones Registrables (versión 04)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-05 Administración del Plan de Manejo de Crisis (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-07 Gestión de los 5 Riesgos Críticos (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-08 Administración de las Herramientas de Gestión de Seguridad (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-09 Gestión de Riesgo de Incendios (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-10 Gestión de la Seguridad Vial (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-11 Programa Observadores de Seguridad (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-12 Administración de las Reglas por la Vida (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-13 Administración del Derecho a Decir NO (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-14 Programa de Reconocimiento de Seguridad (versión 04)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-15 Administración del Momento de Seguridad (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-17 Administración del Decálogo de Salud (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-18 Emergencias Médicas (versión 02)
	MI-COR-SSO-CRI-INS-19 Administración del Estándar de Campamentos y Habitabilidad (versión 02)
MI-COR-SSO-CRI-INS-20 Administración de los Indicadores de Salud e Higiene (versión 03)	





## 8.8. INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

**TABLA 41: CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD** (GRI 403-5) (GRI 14.16.6)**Cursos de seguridad y salud dictados en el 2024**

Decálogo de la vida saludable
Ergonomía en trabajo
Prevención de accidentes en el trabajo
Primeros auxilios en el trabajo

**TABLA 42: PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN EN SALUD, SEGURIDAD Y RESPUESTA A EMERGENCIAS**

	2023				2024			
	Minsur	Marcobre	Cumbres del sur	Total	Minsur	Marcobre	Cumbres del sur	Total
Empleados	87,477	69,917	670	158,064	104,027	86,815	680	191,522
Contratistas	151,565	177,824	6,211	335,600	195,864	169,981	6,070	371,915

**TABLA 43: COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)** (GRI 403-8) (GRI 14.16.9)

Indicador	2023		2024	
	Cobertura del sistema de gestión de la SST	Cobertura del sistema de gestión de la SST	Cobertura del sistema de SST sujeto a auditoría interna	Cobertura del sistema SST sujeto a auditoría externa
Número de empleados	3,134	3,169	Sí	Sí
% de empleados	100%	100%		
Número de contratistas	7,324	7,446	Sí	Sí
% de contratistas	100%	100%		

Nota: El número de empleados y contratistas reportados en esta tabla han sido calculados considerando el promedio mensual. Por ello, puede presentar diferencias con los demás valores reportados.



## 8.8. INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

TABLA 44: INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EMPLEADOS Y CONTRATISTAS (GRI 403-9)

Indicadores consolidados	2022		2023		2024	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
Número de Fatalidades Registrables (TRF)	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	6	19	7	7	3	8
Total de lesiones registrables (TRI)	9	27	7*	10	5	12
Número de días perdidos	370	1,091	132	282	139	446

Nota: Incluye Minsur, Marcobre, Cumbres del sur. Este reporte sigue la metodología del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) referida en Health and Safety Performance Indicators y OSHA -29 CFR 1904 – Recording and Reporting Occupational injuries and Illness, por lo tanto, no contabiliza accidentes ocurridos fuera de la operación o en áreas no controladas por la empresa. Además, desde el 2024 dejamos de reportar accidentes incapacitantes porque la metodología de OSHA ya no lo solicita. En el caso de empleados y contratistas, los principales accidentes laborales son pisadas sobre, choques contra o golpes por objetos, a excepción de caídas de objetos.

Nota (\*): En el reporte del año 2023 se registró una enfermedad ocupacional de un colaborador de Minsur dentro del índice de lesiones registrables, especificándose en una nota. No correspondiendo los casos de enfermedades ocupacionales como lesión registrable.

TABLA 45: INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES Y CONTRATISTAS (TASA POR CADA MILLÓN DE HORAS TRABAJADAS) (GRI 403-9)

Indicadores consolidados	2022		2023		2024	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)	1.01	0.94	0.99	0.45	0.44	0.47
Tasa de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	1.51	1.34	0.99	0.64	0.74	0.71
Índice de severidad (SR)	61.99	54.15	18.74	17.95	20.48	26.45
Total de horas trabajadas	5,968,833	20,149,246	7,042,761	15,709,671	6,786,627	16,863,172

Nota: Incluye Minsur, Marcobre, y Cumbres del sur. Este reporte sigue la metodología del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) referida en Health and Safety Performance Indicators y OSHA -29 CFR 1904 – Recording and Reporting Occupational injuries and Illness, por lo tanto, no contabiliza accidentes ocurridos fuera de la operación o en áreas no controladas por la empresa. Además, desde el 2024 dejamos de reportar accidentes incapacitantes porque la metodología de OSHA ya no lo solicita. Calculamos las tasas por cada 1,000,000 horas trabajadas. En el reporte del año 2023 se registró una enfermedad ocupacional de un colaborador de Minsur dentro del índice de lesiones registrables, especificándose en una nota. No correspondiendo los casos de enfermedades ocupacionales como lesión registrable. En el caso de empleados y contratistas, los principales accidentes laborales son pisadas sobre, choques contra o golpes por objetos, a excepción de caídas de objetos. En el 2024, los principales tipos de lesiones de los empleados fueron pisadas sobre, choques contra, o golpes por objetos, a excepción de caídas de objetos, mientras que en el caso de los contratistas fueron pisadas sobre, choques contra, o golpes por objetos, a excepción de caídas de objetos, y atrapada por un objeto o entre objetos.

TABLA 46: SUCESOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD DE LOS PROCESOS - NIVEL 1

Indicadores consolidados	2021	2022	2023	2024
Número por millón de horas trabajadas	0.09	0.04	0.13	0.13
Cobertura de datos (como % de operaciones)	100%	100%	100%	100%



## 8.8. INDICADORES COMPLEMENTARIOS SEGURIDAD Y SALUD

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

Minsur (Total)	2021	2022	2023	2024
Accidentes fatales	0	0	0	0
Lesiones registrables	24	20	13	11
IFLR	1.68	1.36	1.06	0.78
Horas - Hombre Trabajadas	14,302,424	14,678,703	12,222,784	14,042,661

Nota: Este reporte sigue la metodología del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) referida en *Health and Safety Performance Indicators* y *OSHA -29 CFR 1904 – Recording and Reporting Occupational injuries and Illness*, por lo tanto, no contabiliza accidentes ocurridos fuera de la operación o en áreas no controladas por la empresa. Además, desde el 2024 dejamos de reportar accidentes incapacitantes porque la metodología de OSHA ya no lo solicita. Calculamos las tasas por cada 1,000,000 horas trabajadas. En el reporte del año 2023 se registró una enfermedad ocupacional de un colaborador de Minsur dentro del índice de lesiones registrables, especificándose en una nota. No correspondiendo los casos de enfermedades ocupacionales como lesión registrable.

Marcobre (Total)	2021	2022	2023	2024
Accidentes fatales	0	0	0	0
Lesiones registrables	15	15	4	6
IFLR	1.97	1.36	0.39	0.64
Horas - Hombre Trabajadas	7,615,209	11,016,103	10,382,205	9,444,253

Nota: Este reporte sigue la metodología del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) referida en *Health and Safety Performance Indicators* y *OSHA -29 CFR 1904 – Recording and Reporting Occupational injuries and Illness*, por lo tanto, no contabiliza accidentes ocurridos fuera de la operación o en áreas no controladas por la empresa. Además, desde el 2024 dejamos de reportar accidentes incapacitantes porque la metodología de OSHA ya no lo solicita. Calculamos las tasas por cada 1,000,000 horas trabajadas.

Cumbres del Sur (Total)	2021	2022	2023	2024
Accidentes fatales	0	0	0	0
Lesiones registrables	1	1	0	0
IFLR	2.24	2.36	0.00	0.00
Horas - Hombre Trabajadas	447,113	423,273	147,443	162,885

Nota: Este reporte sigue la metodología del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) referida en *Health and Safety Performance Indicators* y *OSHA -29 CFR 1904 – Recording and Reporting Occupational injuries and Illness*, por lo tanto, no contabiliza accidentes ocurridos fuera de la operación o en áreas no controladas por la empresa. Además, desde el 2024 dejamos de reportar accidentes incapacitantes porque la metodología de OSHA ya no lo solicita. Calculamos las tasas por cada 1,000,000 horas trabajadas.

TABLA 48: ENFERMEDADES OCUPACIONALES (GRI 403-10) (GRI 14.16.11)

	2022		2023		2024	
	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas	Colaboradores	Contratistas
Fallecimiento por enfermedades ocupacionales	0	0	0	0	0	0
Número de enfermedades ocupacionales	0	0	1	0	0	0

Nota: 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 2024.



## 8.9 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

### INDICADORES DE PRÁCTICAS LABORALES

El número de empleados corresponde al año objeto del informe.

**TABLA 49: NÚMERO DE COLABORADORES POR CONDICIÓN, REGIÓN Y SEXO 2022-2024** (GRI 2-7)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre		Cumbres del Sur Puno
				Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica	Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima	
Indefinido	Masculino	2,669	2,644	235	782	176	325	1,081	40	5
	Femenino	302	315	91	37	10	11	142	23	1
	<b>Total</b>	<b>2,971</b>	<b>2,959</b>	<b>326</b>	<b>819</b>	<b>186</b>	<b>336</b>	<b>1,223</b>	<b>63</b>	<b>6</b>
A plazo fijo	Masculino	121	119	22	20	34	4	34	5	-
	Femenino	29	33	12	8	5	1	6	1	-
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>152</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>-</b>
Extranjeros	Masculino	-	1	-	-	-	-	1	-	-
	Femenino	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Practicantes profesionales	Masculino	25	9	8	-	-	1	-	-	-
	Femenino	42	13	7	-	5	1	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Practicantes pre-profesionales	Masculino	2	6	4	-	-	-	-	2	-
	Femenino	4	3	2	-	-	-	-	1	-
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>
Capacitación laboral juvenil	Masculino	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Femenino	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Total</b>	<b>Masculino</b>	<b>2,817</b>	<b>2,779</b>	<b>269</b>	<b>802</b>	<b>210</b>	<b>330</b>	<b>1,116</b>	<b>47</b>	<b>5</b>
	<b>Femenino</b>	<b>377</b>	<b>364</b>	<b>112</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>148</b>	<b>25</b>	<b>1</b>
	<b>Total</b>	<b>3,194</b>	<b>3,143</b>	<b>381</b>	<b>847</b>	<b>230</b>	<b>343</b>	<b>1,264</b>	<b>72</b>	<b>6</b>

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte del 31 de diciembre del 2024.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 50: NÚMERO DE TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL, EDAD Y SEXO (GRI 405-1)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur								Marcobre				Cumbres del Sur	
				Oficinas		San Rafael		Pucamarca		Pisco		Mina Justa Marcona		Oficina Lima		F	M
				F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Directores ejecutivos	Menor de 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mayor de 50	6	7	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Gerentes	Menor de 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50	45	43	2	21	1	6	-	-	-	-	-	10	1	2	-	-
	Mayor de 50	39	41	-	26	-	2	-	1	-	1	-	8	-	3	-	-
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Superintendentes, jefes y líderes	Menor de 30	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50	354	358	19	61	6	59	-	14	2	10	11	152	8	14	1	1
	Mayor de 50	82	81	2	17	-	15	-	8	-	4	2	30	-	3	-	-
	<b>Total</b>	<b>437</b>	<b>439</b>	<b>21</b>	<b>78</b>	<b>6</b>	<b>74</b>	<b>-</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>182</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Ingenieros y analistas	Menor de 30	106	73	13	16	3	7	1	3	1	5	13	7	1	3	-	-
	30-50	452	506	62	96	29	97	10	16	6	14	30	110	14	20	-	2
	Mayor de 50	34	39	5	13	1	4	-	-	-	3	1	10	-	-	-	2
	<b>Total</b>	<b>592</b>	<b>618</b>	<b>80</b>	<b>125</b>	<b>33</b>	<b>108</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>127</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>4</b>
Técnicos	Menor de 30	153	102	-	-	2	4	-	-	-	1	46	49	-	-	-	-
	30-50	839	878	-	-	2	118	2	32	1	36	43	644	-	-	-	-
	Mayor de 50	178	252	-	-	-	78	-	8	-	68	2	96	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>1,170</b>	<b>1,232</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>200</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>105</b>	<b>91</b>	<b>789</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Obreros	Menor de 30	56	35	-	-	-	20	-	5	-	10	-	-	-	-	-	-
	30-50	502	460	-	-	1	224	2	99	2	132	-	-	-	-	-	-
	Mayor de 50	273	237	-	-	-	168	-	24	-	45	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>831</b>	<b>732</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>412</b>	<b>2</b>	<b>128</b>	<b>2</b>	<b>187</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Practicantes	Menor de 30	71	31	9	12	-	-	5	-	1	1	-	-	1	2	-	-
	30-50	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mayor de 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Total género-unidad</b>	<b>Total</b>	<b>3,194</b>	<b>3,143</b>	<b>112</b>	<b>269</b>	<b>45</b>	<b>802</b>	<b>20</b>	<b>210</b>	<b>13</b>	<b>330</b>	<b>148</b>	<b>1,116</b>	<b>25</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 51: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL, EDAD Y SEXO (GRI 405-1)

	Unidad	Minsur								Marcobre				Cumbres del Sur		Total 2024
		Oficinas		San Rafael		Pucamarca		Pisco		Mina Justa Marcona		Oficina Lima		F	M	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
Directores ejecutivos	< 30 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30-50 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	> 50 años	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	<b>Total</b>	<b>0.0%</b>	<b>2.6%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.2%</b>
Gerentes	< 30 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30-50 años	100.0%	44.7%	100.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	55.6%	100.0%	40.0%	0.0%	0.0%	51.2%
	> 50 años	0.0%	55.3%	0.0%	25.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	44.4%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	48.8%
	<b>Total</b>	<b>1.8%</b>	<b>17.5%</b>	<b>2.2%</b>	<b>1.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.5%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.3%</b>	<b>0.0%</b>	<b>1.6%</b>	<b>4.0%</b>	<b>10.6%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>2.7%</b>
Superintendentes, jefes y líderes	< 30 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30-50 años	90.5%	78.2%	100.0%	79.7%	0.0%	63.6%	100.0%	71.4%	84.6%	83.5%	100.0%	82.4%	100.0%	100.0%	81.5%
	> 50 años	9.5%	21.8%	0.0%	20.3%	0.0%	36.4%	0.0%	28.6%	15.4%	16.5%	0.0%	17.6%	0.0%	0.0%	18.5%
	<b>Total</b>	<b>18.8%</b>	<b>29.0%</b>	<b>13.3%</b>	<b>9.2%</b>	<b>0.0%</b>	<b>10.5%</b>	<b>15.4%</b>	<b>4.2%</b>	<b>8.8%</b>	<b>16.3%</b>	<b>32.0%</b>	<b>36.2%</b>	<b>100.0%</b>	<b>20.0%</b>	<b>14.0%</b>
Ingenieros y analistas	< 30 años	16.3%	12.8%	9.1%	6.5%	9.1%	15.8%	14.3%	22.7%	29.5%	5.5%	6.7%	13.0%	0.0%	0.0%	11.8%
	30-50 años	77.5%	76.8%	87.9%	89.8%	90.9%	84.2%	85.7%	63.6%	68.2%	86.6%	93.3%	87.0%	0.0%	50.0%	81.9%
	> 50 años	6.3%	10.4%	3.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%	2.3%	7.9%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	6.3%
	<b>Total</b>	<b>71.4%</b>	<b>46.5%</b>	<b>73.3%</b>	<b>13.5%</b>	<b>55.0%</b>	<b>9.0%</b>	<b>53.8%</b>	<b>6.7%</b>	<b>29.7%</b>	<b>11.4%</b>	<b>60.0%</b>	<b>48.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>80.0%</b>	<b>19.7%</b>
Técnicos	< 30 años	0.0%	0.0%	50.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	50.5%	6.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%
	30-50 años	0.0%	0.0%	50.0%	59.0%	100.0%	80.0%	100.0%	34.3%	47.3%	81.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	71.3%
	> 50 años	0.0%	0.0%	0.0%	39.0%	0.0%	20.0%	0.0%	64.8%	2.2%	12.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.5%
	<b>Total</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>8.9%</b>	<b>24.9%</b>	<b>10.0%</b>	<b>19.0%</b>	<b>7.7%</b>	<b>31.8%</b>	<b>61.5%</b>	<b>70.7%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>39.2%</b>
Obreros	< 30 años	0.0%	0.0%	0.0%	4.9%	0.0%	3.9%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
	30-50 años	0.0%	0.0%	100.0%	54.4%	100.0%	77.3%	100.0%	70.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	62.8%
	> 50 años	0.0%	0.0%	0.0%	40.8%	0.0%	18.8%	0.0%	24.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.4%
	<b>Total</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>2.2%</b>	<b>51.4%</b>	<b>10.0%</b>	<b>61.0%</b>	<b>15.4%</b>	<b>56.7%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>23.3%</b>
Practicantes	< 30 años	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30-50 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	> 50 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	<b>Total</b>	<b>8.0%</b>	<b>4.5%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>25.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>7.7%</b>	<b>0.3%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>4.0%</b>	<b>4.3%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>1.0%</b>
<b>Total</b>	<b>3.6%</b>	<b>8.6%</b>	<b>1.4%</b>	<b>25.5%</b>	<b>0.6%</b>	<b>6.7%</b>	<b>0.4%</b>	<b>10.5%</b>	<b>4.7%</b>	<b>35.5%</b>	<b>0.8%</b>	<b>1.5%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.2%</b>	<b>100.0%</b>	

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 52: NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO LABORAL (GRI 2-7)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre		Cumbres del Sur Puno
				Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica	Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima	
Tiempo completo	Masculino	2,817	2,779	269	802	210	330	1,116	47	5
	Femenino	377	364	112	45	20	13	148	25	1
	<b>Total</b>	<b>3,194</b>	<b>3,143</b>	<b>381</b>	<b>847</b>	<b>230</b>	<b>343</b>	<b>1,264</b>	<b>72</b>	<b>6</b>
Tiempo parcial	Masculino	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Femenino	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Total</b>	Masculino	<b>2,817</b>	<b>2,779</b>	<b>269</b>	<b>802</b>	<b>210</b>	<b>330</b>	<b>1,116</b>	<b>47</b>	<b>5</b>
	Femenino	377	364	112	45	20	13	148	25	1
	<b>Total</b>	<b>3,194</b>	<b>3,143</b>	<b>381</b>	<b>847</b>	<b>230</b>	<b>343</b>	<b>1,264</b>	<b>72</b>	<b>6</b>

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024.

TABLA 53: NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD (GRI 2-7)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre		Cumbres del Sur Puno
				Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica	Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima	
Masculino	Menor de 30	227	145	28	31	8	17	56	5	-
	30-50	1,987	1,990	178	504	161	192	916	36	3
	Mayor de 50	603	644	63	267	41	121	144	6	2
	<b>Total</b>	<b>2,817</b>	<b>2,779</b>	<b>269</b>	<b>802</b>	<b>210</b>	<b>330</b>	<b>1,116</b>	<b>47</b>	<b>5</b>
Femenino	Menor de 30	160	96	22	5	6	2	59	2	-
	30-50	208	255	83	39	14	11	84	23	1
	Mayor de 50	9	13	7	1	-	-	5	-	-
	<b>Total</b>	<b>377</b>	<b>364</b>	<b>112</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>148</b>	<b>25</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	Menor de 30	<b>387</b>	241	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>115</b>	<b>7</b>	-
	30-50	2,195	2,245	261	543	175	203	1,000	59	4
	Mayor de 50	612	657	70	268	41	121	149	6	2
	<b>Total</b>	<b>3,194</b>	<b>3,143</b>	<b>381</b>	<b>847</b>	<b>230</b>	<b>343</b>	<b>1,264</b>	<b>72</b>	<b>6</b>

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 54: NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD (JUNIOR MANAGEMENT)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre		Cumbres del Sur Puno
				Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica	Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima	
Masculino	< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	127	124	34	34	5	5	37	9	-
	> 50 años	42	45	8	8	5	2	20	2	-
	<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>11</b>	<b>-</b>
Femenino	< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	25	22	9	4	-	2	4	2	1
	> 50 años	1	1	-	-	-	-	1	-	-
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	< 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50 años	152	146	43	38	5	7	41	11	1
	> 50 años	43	46	8	8	5	2	21	2	-
	<b>Total</b>	<b>195</b>	<b>192</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>62</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024.

TABLA 55: NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD (MIDDLE MANAGEMENT)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre		Cumbres del Sur Puno
				Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica	Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima	
Masculino	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	62	67	24	9	6	4	20	4	0
	> 50 años	27	22	9	7	2	1	3	0	0
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
Femenino	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	8	10	5	0	0	0	1	4	0
	> 50 años	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	< 30 años	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	30-50 años	70	77	29	9	6	4	21	8	0
	> 50 años	27	23	10	7	2	1	3	0	0
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 56: NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y EDAD (TOP MANAGEMENT)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre		Cumbres del Sur Puno
				Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica	Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima	
Masculino	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	42	39	21	6	0	0	10	2	0
	> 50 años	45	48	33	2	1	1	8	3	0
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Femenino	< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50 años	4	4	2	1	0	0	0	1	0
	> 50 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	< 30 años	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	30-50 años	46	43	23	7	0	0	10	3	0
	> 50 años	45	48	33	2	1	1	8	3	0
	<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024.

TABLA 57: DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO (GRI 405-1)

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	0	0	7	7
Mujeres	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 58: DESGLOSE DE FUERZA LABORAL POR GÉNERO**

Indicador	Porcentaje 2024	Año objetivo: 2030
Mujeres en la fuerza laboral total (como % del total de la fuerza laboral)	11.58%	18%
Mujeres en puestos directivos - Top management (como % del total de empleados)	4.40%	
Mujeres en puestos de dirección Top y Middle (como % del total de empleados en puestos de dirección Top y Middle)	8.52%	20%
Mujeres en todos los puestos directivos, incluidos los de nivel junior, medio y alto (como % del total de puestos directivos)	9.92%	
Mujeres en puestos de dirección junior (como % del total de puestos de dirección junior)	11.98%	
Mujeres en puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (como % del total de todos los gerentes en dichas funciones)	7.85%	
Women in STEM-related positions (as% of total STEM positions)	14.57%	

**TABLA 59: DESGLOSE DE FUERZA LABORAL POR NACIONALIDAD 2024**

Indicador	Proporción del total de fuerza laboral (como % del total de fuerza laboral)	Participación en todos los puestos directivos, incluidos los de nivel junior, medio y senior (como % del total de la fuerza laboral gerencial)
Peruana	99.04%	97.64%
Brasileña	0.35%	0.79%
Chilena	0.35%	1.05%
Otros	0.26%	0.52%

Nota: Los cálculos toman como criterio el corte al 31 de diciembre del 2024. El porcentaje de cada categoría se calcula en función del total de cada categoría

**TABLA 60: RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN ANUAL DE MUJERES FRENTE A HOMBRES - PERÚ (USD) (GRI 405-2)**

Salario promedio anual	2021			2022			2023			2024		
	Hombre	Mujer	Ratio mujer/hombre	Hombre	Mujer	Ratio mujer/hombre	Hombre	Mujer	Ratio mujer/hombre	Hombre	Mujer	Ratio mujer/hombre
Nivel gerencial (sueldo base)	145,074	130,250	0.90	81,570	66,070	0.81	90,719	72,131	0.80	126,605	105,208	0.83
Nivel gerencial (sueldo base + incentivos)	197,339	175,837	0.89	111,284	90,139	0.81	123,767	98,407	0.80	145,596	120,987	0.83
Nivel no gerencial	53,863	48,811	0.91	35,323	31,647	0.90	39,127	35,005	0.89	34,178	31,659	0.93

Nota: Para el nivel gerencial se incluye niveles de baja, media y alta gerencia. No incluye Comité ejecutivo. En el nivel no gerencial no incluye no incluye técnicos, obreros ni practicantes.

Si bien la tabla anterior muestra aparentes brechas salariales entre hombres y mujeres, durante el 2024 realizamos un análisis más profundo revisando cada categoría salarial y además eliminando el efecto de antigüedad en el puesto y resultados de desempeño. A partir de esta revisión se confirmó que no existen diferencias superiores al 2% entre hombres y mujeres.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 61: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (GRI 2-30) (GRI 407-1)

	2022	2023	Total 2024	Minsur	Marcobre
Número de empleados sindicalizados	1,270	1,485	1,636	896	740
% trabajadores sindicalizados	47.76%	47.58%	52.57%	50.54%	55.51%
Total de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	1,270	2,047	1,961	1,081	880
% de empleados cubiertos por negociación colectiva	47.76%	65.59%	63.01%	60.97%	66.02%

Nota: Para calcular el porcentaje de trabajadores sindicalizados y de empleados cubiertos por negociación colectiva, se consideró como numerador el número de trabajadores en cada categoría, y como denominador, la cantidad total de empleados según nuestra legislación, excluyendo a los practicantes. Se realizó el ajuste del cálculo de manera retroactiva para el año 2023 y 2022. Para los colaboradores que no están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, Minsur determina sus condiciones laborales siguiendo la legislación vigente, la Política de Recursos humanos y otros lineamientos internos de gestión. En ese sentido, sus condiciones laborales y términos de empleo no están influidos ni determinados en función de otros convenios de negociación colectiva.

TABLA 62: HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

SASB EM-MM-310a.2	2023			2024		
	Minsur	Marcobre	Cumbres del Sur	Minsur	Marcobre	Cumbres del Sur
Número de huelgas	0	0	0	1	0	0
Duración de huelgas (días)	0	0	0	2	0	0
Número de cierre patronales (lockouts)	0	0	0	0	0	0
Duración de cierres patronales (días)	0	0	0	0	0	0

Nota: Durante 2 días, del 27 de julio al 29 de julio de 2024 se desarrolló una huelga general indefinida en la Planta de Fundición y Refinería de Pisco, y acordada por su Sindicato de Trabajadores. El 29 de julio de 2024 se levantó la huelga, y reanudamos nuestras laborales.

TABLA 63: NÚMERO DE CONTRATISTAS POR SEXO, REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO LABORAL (GRI 2-8)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre
				Oficinas	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa
Tiempo completo	Masculino	6,499	6,488	9	2,597	617	230	3,035
	Femenino	683	684	5	274	68	27	310
	<b>Total</b>	<b>7,182</b>	<b>7,172</b>	<b>14</b>	<b>2,871</b>	<b>685</b>	<b>257</b>	<b>3,345</b>
Tiempo parcial	Masculino	0	0	0	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	Masculino	<b>6,499</b>	<b>6,488</b>	<b>9</b>	<b>2,597</b>	<b>617</b>	<b>230</b>	<b>3,035</b>
	Femenino	683	684	5	274	68	27	310
	<b>Total</b>	<b>7,182</b>	<b>7,172</b>	<b>14</b>	<b>2,871</b>	<b>685</b>	<b>257</b>	<b>3,345</b>

Nota1: Los mismos estándares éticos, ambientales y sociales con los que trabajamos con nuestros colaboradores directores también aplican a los contratistas. Ellos son un gran soporte para actividades específica dentro del ciclo de vida de las operaciones mineras. Sus principales labores están relacionados a temas no asociados con nuestro corte de operaciones como: construcciones específicas, servicios administrativos, logísticos, soporte tecnológico, servicios generales, entre otros. Nuestro principal contratista es AESA vinculado a servicios de construcción y obras civiles mineras.

Nota 2: El registro del número de contratistas se hace de forma mensual en cada operación. El número reportado corresponde al promedio mensual durante el 2024.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

## DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

TABLA 64: HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD 2024 (GRI 404-1) (GRI 14.17.7)

	Edad	2023	Total 2024	Minsur								Marcobre			
				Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		PFR Pisco Ica		Mina Justa Marcona			
				F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Directores ejecutivos	<30	0	-												
	30-50	0	-												
	>50	54	50		50										
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>50</b>	-	<b>50</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerentes	<30	0	-												
	30-50	1,973	2,200	51	438	32	287						12	1,380	
	>50	1,689	1,302		662		26		54		90			470	
	<b>Total</b>	<b>3,661</b>	<b>3,501</b>	<b>51</b>	<b>1,100</b>	<b>32</b>	<b>313</b>	-	<b>54</b>	-	<b>90</b>	<b>12</b>	<b>1,849</b>		
Superintendentes, jefes y líderes	<30	0	-												
	30-50	11,877	12,618	278	1,846	261	2,502		467	178	1,074	682	5,330		
	>50	3,997	3,770	21	470		883		471		381	18	1,526		
	<b>Total</b>	<b>15,874</b>	<b>16,388</b>	<b>299</b>	<b>2,316</b>	<b>261</b>	<b>3,385</b>	-	<b>938</b>	<b>178</b>	<b>1,455</b>	<b>700</b>	<b>6,856</b>		
Ingenieros y analistas	<30	4,096	4,153	318	458	134	363	55	93	60	299	1,025	1,348		
	30-50	30,500	37,630	1,505	3,010	1,787	6,993	478	963	371	1,378	3,399	17,746		
	>50	5,443	2,439	134	348	62	285		74		410	103	1,024		
	<b>Total</b>	<b>40,039</b>	<b>44,222</b>	<b>1,957</b>	<b>3,816</b>	<b>1,983</b>	<b>7,641</b>	<b>533</b>	<b>1,130</b>	<b>431</b>	<b>2,087</b>	<b>4,526</b>	<b>20,118</b>		
Técnicos	<30	3,298	1,487			107	415				52	576	337		
	30-50	32,572	26,076			46	6,538	32	1,088	68	2,222	725	15,358		
	>50	7,512	6,702				4,312		257		1,072		1,061		
	<b>Total</b>	<b>43,381</b>	<b>34,264</b>	-	-	<b>153</b>	<b>11,265</b>	<b>32</b>	<b>1,345</b>	<b>68</b>	<b>3,346</b>	<b>1,300</b>	<b>16,756</b>		
Obreros	<30	11,750	6,004				709		187		747	1,762	2,599		
	30-50	67,884	40,057			38	11,259	72	854	159	6,773	1,138	19,764		
	>50	18,717	17,693				7,473		3,626		3,568	65	2,961		
	<b>Total</b>	<b>98,351</b>	<b>63,753</b>	-	-	<b>38</b>	<b>19,440</b>	<b>72</b>	<b>4,667</b>	<b>159</b>	<b>11,088</b>	<b>2,965</b>	<b>25,324</b>		
Practicantes	<30	2,372	746	167	228	23		129		48	59	54	38		
	30-50	70	-												
	>50	0	-												
	<b>Total</b>	<b>2,442</b>	<b>746</b>	<b>167</b>	<b>228</b>	<b>23</b>	-	<b>129</b>	-	<b>48</b>	<b>59</b>	<b>54</b>	<b>38</b>		
<b>Total</b>		<b>203,802</b>	<b>162,924</b>	<b>2,474</b>	<b>7,510</b>	<b>2,490</b>	<b>42,043</b>	<b>766</b>	<b>8,134</b>	<b>884</b>	<b>18,125</b>	<b>9,556</b>	<b>70,942</b>		

Nota: Los valores reportados en esta tabla consideran las horas de capacitaciones brindadas a través de la plataforma GIT y considera números redondeados, por lo que los valores pueden presentar diferencias en comparación a otras tablas.



### 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 65:**  
PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR CATEGORÍA LABORAL 2024

(GRI 404-1) (GRI 14.17.7)

Categoría laboral	Promedio de horas	
	2023	2024
Directores ejecutivos	9	10
Gerentes	43	44
Superintendentes, jefes y líderes	47	55
Ingenieros y analistas	49	57
Técnicos	73	61
Obreros	63	47
Practicantes	22	20
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>52</b>

**TABLA 66:**  
PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DESGLOSADO POR GÉNERO

(GRI 404-1) (GRI 14.17.7)

Género	Promedio de horas	
	2023	2024
Femenino	48	45
Masculino	60	53
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>52</b>





## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

**TABLA 67:**  
COLABORADORES EVALUADOS, POR GÉNERO Y CATEGORÍA LABORAL (GRI 404-3)

GRI 404-3	Unidad	2023	Total 2024	Minsur								Marcobre	
				Oficinas		San Rafael		Pucamarca		PFR Pisco		Mina Justa	
				F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Directores ejecutivos	# de colaboradores evaluados	9	11	0	10	0	0	0	0	0	0	0	1
	Headcount al momento de la evaluación	9	11	0	10	0	0	0	0	0	0	0	1
	% de colaboradores evaluados	100%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Gerentes	# de colaboradores evaluados	73	75	2	43	1	6	0	1	0	1	1	20
	Headcount al momento de la evaluación	80	77	2	44	1	7	0	1	0	1	1	20
	% de colaboradores evaluados	91%	97%	100%	98%	100%	86%	0%	100%	0%	100%	100%	100%
Superintendentes, jefes y líderes	# de colaboradores evaluados	269	277	15	73	4	55	0	17	2	11	11	89
	Headcount al momento de la evaluación	287	290	15	75	4	58	0	18	2	11	12	95
	% de colaboradores evaluados	94%	96%	100%	97%	100%	95%	0%	94%	100%	100%	92%	94%
Ingenieros y analistas	# de colaboradores evaluados	670	701	75	115	31	119	9	21	5	21	64	241
	Headcount al momento de la evaluación	725	751	83	125	36	124	9	23	6	24	66	255
	% de colaboradores evaluados	92%	93%	90%	92%	86%	96%	100%	91%	83%	88%	97%	95%
Técnicos	# de colaboradores evaluados	314	321	0	0	0	0	0	0	1	48	25	247
	Headcount al momento de la evaluación	570	562	0	0	3	199	2	37	1	48	25	247
	% de colaboradores evaluados	55%	57%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%
Obreros	# de colaboradores evaluados	817	855	0	0	0	0	0	0	2	245	66	542
	Headcount al momento de la evaluación	1,426	1,393	0	0	2	412	2	122	2	245	66	542
	% de colaboradores evaluados	57%	61%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%
<b>Total</b>		<b>69%</b>	<b>73%</b>	<b>92%</b>	<b>95%</b>	<b>78%</b>	<b>23%</b>	<b>69%</b>	<b>19%</b>	<b>91%</b>	<b>99%</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>

Nota: En la tabla nos referimos a femenino como "F" y masculino como "M". El Programa de Gestión de Desempeño (PGD) cierra el 19 de marzo con la calibración final del Comité ejecutivo.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 68: NÚMERO DE NUEVAS CONTRATACIONES POR REGIÓN, SEXO Y EDAD (GRI 401-1) (GRI 14.17.3)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre		
				Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica	Cumbres del Sur Puno	Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima
Menor de 30 años	Masculino	74	66	24	21	6	7	0	2	6
	Femenino	105	35	15	6	5	2	0	4	3
	<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>101</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
30- 50 años	Masculino	351	146	32	54	10	7	0	38	5
	Femenino	63	39	16	11	2	4	0	3	3
	<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>185</b>	<b>48</b>	<b>65</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>8</b>
Mayor de 50 años	Masculino	37	16	5	3	0	0	0	8	0
	Femenino	3	2	0	1	0	0	0	1	0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	Masculino	<b>462</b>	<b>228</b>	<b>61</b>	<b>78</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>11</b>
	Femenino	171	76	31	18	7	6	0	8	6
	<b>Total</b>	<b>633</b>	<b>304</b>	<b>92</b>	<b>96</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>17</b>





## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 69: PORCENTAJE DE CONTRATACIONES POR REGIÓN, SEXO Y EDAD (GRI 401-1) (GRI 14.17.3)

	Unidad	Minsur				Cumbres del Sur Puno	Marcobre		Total 2024
		Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica		Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima	
Menor de 30 años	Masculino	61.5%	77.8%	54.5%	77.8%	0.0%	33.3%	66.7%	65.3%
	Femenino	38.5%	22.2%	45.5%	22.2%	0.0%	66.7%	33.3%	34.7%
	<b>Total</b>	<b>42.4%</b>	<b>28.1%</b>	<b>47.8%</b>	<b>45.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>10.7%</b>	<b>52.9%</b>	<b>33.2%</b>
30- 50 años	Masculino	66.7%	83.1%	83.3%	63.6%	0.0%	92.7%	62.5%	78.9%
	Femenino	33.3%	16.9%	16.7%	36.4%	0.0%	7.3%	37.5%	21.1%
	<b>Total</b>	<b>52.2%</b>	<b>67.7%</b>	<b>52.2%</b>	<b>55.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>73.2%</b>	<b>47.1%</b>	<b>60.9%</b>
Mayor de 50 años	Masculino	100.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	88.9%	0.0%	88.9%
	Femenino	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%
	<b>Total</b>	<b>5.4%</b>	<b>4.2%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>16.1%</b>	<b>0.0%</b>	<b>5.9%</b>
<b>Total</b>	Masculino	<b>66.3%</b>	<b>81.3%</b>	<b>69.6%</b>	<b>70.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>85.7%</b>	<b>64.7%</b>	<b>75.0%</b>
	Femenino	33.7%	18.8%	30.4%	30.0%	0.0%	14.3%	35.3%	25.0%
	<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

TABLA 70: NÚMERO DE NUEVAS CONTRATACIONES OCUPADOS POR CANDIDATOS INTERNOS Y EXTERNOS POR REGIÓN, SEXO Y EDAD (GRI 401-1) (GRI 14.17.3)

GRI 401-1 CSA 3.3.4	Unidad	2023	Total 2024	Minsur				Cumbres del Sur Puno	Marcobre	
				Oficinas Lima	San Rafael Puno	Pucamarca Tacna	PFR Pisco Ica		Mina Justa Marcona	Mina Justa Lima
Candidato interno	Masculino	229	166	49	28	5	10	0	59	15
	Femenino	83	50	29	4	4	2	0	5	6
	<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>216</b>	<b>78</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>21</b>
Candidato externo	Masculino	233	91	23	39	3	3	0	18	5
	Femenino	88	34	12	12	0	4	0	3	3
	<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>125</b>	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>8</b>
<b>Cobertura interna 2024</b>		<b>49.3%</b>	<b>63.3%</b>	<b>63.3%</b>	<b>38.6%</b>	<b>75.0%</b>	<b>63.2%</b>	<b>0.0%</b>	<b>75.3%</b>	<b>72.4%</b>

Nota: La fórmula para calcular la cobertura interna se obtiene dividiendo el número de candidatos internos entre el total de candidatos. Hemos realizado un ajuste retroactivo en el cálculo de esta tasa para el año 2023.



## 8.9. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 71: NÚMERO Y TASAS DE ROTACIÓN POR REGIÓN, SEXO Y EDAD (GRI 401-1)

	Unidad	2023	Total 2024	Minsur								Cumbres del Sur		Marcobre			
				Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		PFR Pisco Ica		F	M	Mina Justa Marcona		Mina Justa Lima	
				F	M	F	M	F	M	F	M			F	M	F	M
N° de rotación Voluntario	< 30 años	6	64	13	10	7	13	6		1	2			5	4	2	1
	30-50 años	46	71	6	15	4	16		3	2	2		1	3	17		2
	> 50 años	5	11		4	1	2		2						2		
	<b>Total voluntario</b>	<b>57</b>	<b>146</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
N° de rotación No voluntario	< 30 años	6	0														
	30-50 años	76	43	2	8	3	7	5	5	2	0			8		3	
	> 50 años	12	19		5		4		1		0			9		0	
	<b>Total no voluntario</b>	<b>94</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Total de rotación	< 30 años	12	64	13	10	7	13	6	0	1	2	0	0	5	4	2	1
	30-50 años	122	114	8	23	7	23	5	8	4	2	0	1	3	25	0	5
	> 50 años	17	30	0	9	1	6	0	3	0	0	0	0	0	11	0	0
	<b>Total rotación</b>	<b>151</b>	<b>208</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

TABLA 72: NÚMERO Y TASA DE ROTACIÓN SEGÚN TIPO DE ROTACIÓN, GÉNERO Y EDAD (GRI 401-1) (GRI 14.17.3)

Unidad	2023	2024	Minsur								Cumbres del Sur		Marcobre				
			Oficinas Lima		San Rafael Puno		Pucamarca Tacna		PFR Pisco Ica		F	M	Mina Justa Marcona		Mina Justa Lima		
			F	M	F	M	F	M	F	M			F	M	F	M	
Tasa Voluntario	1.6%	4.3%	14.2%	9.2%	20.0%	3.6%	17.1%	1.9%	15.8%	1.2%	0.0%	16.7%	5.1%	2.0%	7.4%	5.4%	
Tasa No voluntario	2.7%	1.8%	1.5%	4.1%	5.0%	1.3%	14.3%	2.2%	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	5.4%	
Tasa de rotación	Menor de 30 años	0.3%	1.9%	9.7%	3.2%	11.7%	1.5%	17.1%	0.0%	5.3%	0.6%	0.0%	0.0%	3.2%	0.3%	7.4%	1.8%
	Entre 30 y 50 años	3.5%	3.3%	6.0%	7.3%	11.7%	2.7%	14.3%	3.0%	21.1%	0.6%	0.0%	16.7%	1.9%	2.1%	0.0%	8.9%
	Mayor de 50 años	0.5%	0.9%	0.0%	2.9%	1.7%	0.7%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%
	<b>Tasa total de rotación</b>	<b>4.3%</b>	<b>5.5%</b>	<b>15.7%</b>	<b>13.3%</b>	<b>25.0%</b>	<b>4.9%</b>	<b>31.4%</b>	<b>4.1%</b>	<b>26.3%</b>	<b>1.2%</b>	<b>0.0%</b>	<b>16.7%</b>	<b>5.1%</b>	<b>3.4%</b>	<b>7.4%</b>	<b>10.7%</b>



## 8.10 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN SOCIAL

Nuestro sistema de gestión de donaciones e inversiones sociales está diseñado para garantizar la transparencia y el cumplimiento normativo en el uso de recursos destinados a iniciativas sociales. El sistema define lineamientos y procesos específicos para la correcta administración de contribuciones filantrópicas, asegurando que cada donación, inversión o patrocinio sea ejecutado de manera íntegra y alineada con la Política Corporativa Anticorrupción y Antisoborno. Todas las contribuciones registradas cumplen con estos principios, lo que refuerza nuestra responsabilidad y compromiso social.

### CONTRIBUCIONES CARITATIVAS Y AUSPICIOS

**TABLA 73: VALOR MONETARIO DE SUS CONTRIBUCIONES FILANTRÓPICAS O DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2022-2024**

Indicador	2022	2023	2024
Donaciones de caridad (USD)	522,634	549,893	571,986
Inversiones en la comunidad (USD)*	12,461,919	14,127,229	15,681,606
Auspicios comerciales o patrocinios (USD)	650,809	3,000	5,890
<b>Total</b>	<b>13,635,362</b>	<b>14,680,122</b>	<b>16,259,482</b>

Nota:

- Las inversiones en la comunidad incluyen el Programa Volar y contribución a Aporta
- Donaciones de caridad: Apoyo individual u ocasional a causas sociales en respuesta a las necesidades de organizaciones caritativas y comunitarias, solicitudes de empleados o en reacción a eventos externos como situaciones de ayuda de emergencia.
- Inversiones en la comunidad: Se refiere a la participación y asociación estratégica a largo plazo con organizaciones comunitarias para abordar una gama limitada de problemas sociales elegidos por la compañía para proteger sus intereses corporativos a largo plazo y mejorar su reputación.

**TABLA 74: DONACIONES REALIZADAS (USD) 2022-2024**

Indicador	2022	2023	2024
Contribuciones en efectivo	242,206	56,392	66,361
Tiempo: colaborador voluntario durante horas de trabajo remunerado	ND	0	0
Donaciones en especie (donaciones de productos o servicios, proyectos / asociaciones o similares)	280,428	493,501	505,625
Gastos generales de gestión	NA	0	0
<b>Total</b>	<b>522,634</b>	<b>549,893</b>	<b>571,986</b>



## 8.10. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN SOCIAL

### PRINCIPALES DONACIONES CARITATIVAS

A continuación, se presenta las principales organizaciones receptoras de donaciones durante el 2024. Todas estas operaciones siguieron el flujo requerido en los lineamientos de donaciones e inversión social, así como nuestra Política Corporativa Anticorrupción y Antisoborno. Se realizan los procesos de debida diligencia a las instituciones receptoras de las donaciones.

**TABLA 75: PRINCIPALES DONACIONES CARITATIVAS 2024**

Unidad minera	Institución	Importe (USD)	Finalidad
Minsur	Antauta y Ajoyani	338,329	Donación para apoyo a pequeños productores del distrito de Antauta, con alimento balanceado para ganado a fin de mitigar los efectos de la sequía producida por el Fenómeno del Niño. Asimismo, dotación de tanques rotoplast a productores de Ajoyani para que puedan almacenar agua durante la emergencia climática.
	CCPalca, CC Vilavilani, CC Ataspaca	37,637	Entrega de Canastas de alimentos por el día de la madre
	CCPalca, CC Vilavilani, CC Ataspaca	41,480	Entrega de Canastas de alimentos y presentes para los niños con motivo de Navidad
	CCPalca, CC Vilavilani, CC Ataspaca	21,731	Apoyo para festividades aniversario de las comunidades de Palca, Vilavilani, Ataspaca y del distrito de Palca
	Otros	16,018	Campañas de Navidad, Día de la Madre...
Marcobre	Comandancia de la Base Naval de San Juan	13,764	Apoyo en la reparación de zona deportiva
	Municipalidad Distrital de Bella Unión	5,055	Entrega de canastas de víveres
	Asociación APROBENTO	4,757	Apoyo en las festividades de San Pedro y San Pablo
	Municipalidad Distrital de Bella Unión	2,757	Apoyo por el Día del Padre
	Municipalidad Distrital de Lomas	2,757	Apoyo por el Día del Padre
	Asociación APROBENTO	4,734	Entrega de carreta de varado para embarcaciones pesqueras
	Municipalidad Provincial de Nasca	5,284	Entrega de 30 equipos biomédicos
	Otros	9,181	Apoyo educativo y festividades específicas
Cumbres del Sur	CC Tinyaclla	1,851	Entrega de 187 Bolsas con Víveres y Presentes por el Día de la Mujer y la Madre a la Comunidad Campesina de Tinyaclla.
	CC Tinyaclla	1,333	Apoyo Económico Aniversario Comunal
	CC Tinyaclla	4,524	Insumos Chocolatada y Entrega Juguetes Campaña Navideña
	C.C.Condoraque/ Peña Azul	9,739	Campaña Escolar, Garantizar el inicio escolar
	C.C.Condoraque/ Peña Azul	7,432	Campaña de Frijaje, Garantizar el abrigo en época de heladas
	C.C. Peña Azul	12,432	Apoyo económico para actividades de la C.C. Peña Azul por el aniversario del Distrito de Ananea.
	C.C. Peña Azul	2,703	Apoyo económico para Feria Ganadera 2024, C.C. Peña Azul
	C.C. Peña Azul	1,892	Apoyo económico para 400 galones de combustible, costo a 18.5 por galon, para trabajos de mantenimiento de vías de acceso de la C.C. Peña Azul.
	C.C. Condoraque	1,081	Apoyo económico por día de la Madre, Padre, C.C. Condoraque
	C.C. Condoraque	2,703	Apoyo con la Contratación de una banda de músicos para la participación de la C.C. en el aniversario de Quilcapuncu
	C.C.Condoraque/ Peña Azul	10,136	Campaña Navideña 2024
	Otros	2,413	Apoyo ferias regionales y campaña de esquila



## 8.11 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DE PROVEEDORES

**TABLA 76: SELECCIÓN DE PROVEEDORES**

Indicador	Oficinas Lima	Minsur			Marcobre	Cumbres del Sur		Total 2024
		San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina	
1.1 Número total de proveedores de nivel 1	517	929	553	405	1,031	28	48	3,511
1.2 Número total de proveedores significativos en el Nivel 1	12	106	66	55	81	2	7	329
1.3% del gasto total en proveedores importantes de nivel 1	10%	56%	48%	49%	74%	20%	75%	62%
1.4 Número total de proveedores significativos no Tier-1	0	0	0	0	0	0	0	0
1.5 Número total de proveedores significativos (Tier-1 y no Tier-1)	12	106	66	55	81	2	7	329

**TABLA 77: INDICADORES DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES**

	2023	Total 2024	Minsur			Marcobre	Cumbres del Sur		
			Oficinas Lima	San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina
1.1 Número total de proveedores evaluados mediante evaluaciones documentales/ evaluaciones in situ	149	307	0	107	58	72	70	0	0
2.1 Número total de proveedores apoyados en la implementación del plan de acciones correctivas	16	12	0	0	0	0	12	0	0
3.1 Número total de proveedores en programas de desarrollo de capacidades	0	142	0	0	0	0	142	0	0

**TABLA 78: COMPRAS REALIZADAS SEGÚN TIPO DE ADQUISICIÓN (USD)**

	2023	Total 2024	Minsur			Marcobre	Cumbres del Sur		
			Oficinas Lima	San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina
Bienes	318,626,855	341,924,537	989,906	50,191,962	22,908,082	16,870,774	250,773,645	17,007	173,162
Servicios	562,632,270	499,768,686	48,000,024	212,301,864	15,142,704	36,390,681	183,611,812	1,988,105	2,333,496
<b>Total</b>	<b>881,259,125</b>	<b>841,693,222</b>	<b>48,989,929</b>	<b>262,493,826</b>	<b>38,050,786</b>	<b>53,261,455</b>	<b>434,385,456</b>	<b>2,005,111</b>	<b>2,506,658</b>



## 8.11. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN DE PROVEEDORES

TABLA 79: COMPRAS REALIZADAS SEGÚN PROCEDENCIA (USD) (GRI 204-1)

	2023	Total 2024	Minsur				Marcobre	Cumbres del Sur	
			Oficinas Lima	San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina
Compras Nacionales	839,312,782	789,665,269	46,118,897	258,496,541	36,426,438	52,592,723	391,602,502	1,921,511	2,506,658
Compras Internacionales - importaciones	41,946,344	52,027,953	2,871,032	3,997,286	1,624,348	668,732	42,782,955	83,600	0
<b>Total</b>	<b>881,259,125</b>	<b>841,693,222</b>	<b>48,989,929</b>	<b>262,493,826</b>	<b>38,050,786</b>	<b>53,261,455</b>	<b>434,385,456</b>	<b>2,005,111</b>	<b>2,506,658</b>

TABLA 80: NUEVOS PROVEEDORES EVALUADOS/HOMOLOGADOS (GRI 308-1) (GRI 414-1) (GRI 414-2) (GRI 14.18.3) (GRI 14.19.3)

Nuevos proveedores evaluados/homologados	N° de proveedores nuevos	Número de proveedores nuevos evaluados		Porcentaje de proveedores nuevos evaluados	
		Criterios ambientales	Criterios sociales	Criterios ambientales	Criterios sociales
Bienes	31	0	0	0	0
Servicios	163	25	25	15.34%	15.34%





## 8.12 INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 81: CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN (MWh)** (GRI 302-1) (GRI 14.1.2)

Categoría de combustible	2021	2022	2023	Total 2024	Minsur			Marcobre	Cumbres del Sur	
					San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina
Consumo de combustible - No renovables	854,076	902,602	706,875	785,987.51	93,646.55	62,606.80	174,236.37	455,315.75	131.61	50.42
Diésel	524,384	583,251	553,956	610,079.66	91,620.06	62,015.49	3,139.50	453,122.58	131.61	50.42
GLP	7,976	3,108	4,991	5,236.36	2,026.50	526.76	489.94	2,193.17	-	-
Gas Natural (GN)	200,999	178,385	147,849	170,572.72	-	-	170,572.72	-	-	-
Gasolina	149	121	55	64.55	-	64.55	-	-	-	-
Carbón	120,568	137,737	24	34.21	-	-	34.21	-	-	-
Consumo de combustible - Renovables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Consumo total de electricidad</b>	<b>495,060.69</b>	<b>618,227.20</b>	<b>636,925.43</b>	<b>669,626.29</b>	<b>246,259.49</b>	<b>21,011.69</b>	<b>37,273.95</b>	<b>364,758.16</b>	-	<b>323.00</b>
Electricidad comprada (SEIN)	ND	ND	633,510.21	652,269.43	246,259.49	21,011.69	20,521.53	364,153.71	-	323.00
Electricidad autogenerada (no renovable)	ND	ND	3,415.22	17,356.87	-	-	16,752.42	604.44	-	-
Consumo total de calefacción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consumo total de refrigeración	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consumo total de vapor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Consumo total de energía</b>	<b>1,349,136.52</b>	<b>1,520,829.26</b>	<b>1,340,384.75</b>	<b>1,438,256.94</b>	<b>339,906.05</b>	<b>83,618.49</b>	<b>194,757.90</b>	<b>819,469.46</b>	<b>131.61</b>	<b>373.42</b>

Nota: A partir del 2023, el carbón antracita se retiró de la clasificación de combustible. Los factores de conversión empleados se obtuvieron del RAGEI 2019 y FOES para Perú. Las principales fuentes de obtención de la información son el SAP y facturas de electricidad. Actualmente, se encuentra en desarrollo un piloto para automatización del registro de esta información. La organización no realiza venta de energía de ningún tipo.

**TABLA 82: INTENSIDAD DE CONSUMO DE ENERGÍA MWh/tN**

	2021	2022	2023	2024
Estaño refinado - Perú	26.04	25.02	18.67	17.29
Cobre producido	6.47	5.94	5.29	6.62
Oro producido	1.74	1.60	1.40	1.48



## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

### EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO - GEI (tCO<sub>2</sub>eq)

(GRI 305-1), (GRI 305-2), (GRI 305-3), (GRI 305-4) (GRI 14.1.5) (GRI 14.1.6) (GRI 14.1.7)

El inventario de emisiones de GEI del 2024 se realizó por un tercero independiente en línea con el estándar ISO 14064-1:2018 y la metodología del GHG Protocol. Las emisiones son expresadas en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes (tCo<sub>2</sub>eq), lo cual incluye CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, PFC, SF<sub>6</sub> y NF<sub>2</sub> según corresponda. Los valores de CO<sub>2</sub>eq fueron calculados empleando factores de emisión de diversas fuentes dependiendo del alcance. Para los factores de emisión de Alcance 1, se han utilizado los valores del sexto informe del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC) y RAGEI 2019. Para el Alcance 2, el factor de emisión empleado para el consumo de Energía Eléctrica fue el provisto por Huella de Carbono Perú para el 2024. Finalmente, para el alcance 3, se emplearon los factores de emisión de Ecoinvent y Defra.

**TABLA 83: TABLA DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (tCO<sub>2</sub>eq) – ISO 14064-1:2018**

Categoría	2021	2022	2023	2024	Minsur				Marcobre
					Lima	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI	211,400.00	238,052.77	233,496.90	244,488.60	49.73	24,517.35	16,306.98	84,759.01	118,855.54
Categoría 2: Emisiones indirectas por energía importada	82,041.00	129,224.43	144,819.94	111,332.97	66.28	42,058.51	3,589.52	3,504.86	62,113.79
<b>Subtotal emisiones (Cat. 1 + Cat.2)</b>	<b>293,441.00</b>	<b>367,277.20</b>	<b>378,316.84</b>	<b>355,821.57</b>	<b>116.01</b>	<b>66,575.86</b>	<b>19,896.50</b>	<b>88,263.87</b>	<b>180,969.33</b>
Categoría 3: Emisiones indirectas causadas por transporte	25,092.00	31,512.66	27,790.59	29,047.71	1,108.74	8,214.59	1,540.17	3,654.45	14,529.76
Categoría 4: Emisiones indirectas causadas por productos que usa la empresa	325,864.00	159,343.32	213,425.87	217,125.70	6.81	26,018.33	15,412.18	44,283.59	131,404.79
Categoría 6: Emisiones indirectas provenientes de otras fuentes	1,007,830.00	844,892.73	931,088.75	860,456.29	0.00	0.00	311,829.71	23,821.67	524,804.90
<b>Total de emisiones (Cat. 1 + Cat. 2 + Cat. 3 + Cat. 4 + Cat. 6)</b>	<b>1,652,227.00</b>	<b>1,403,025.91</b>	<b>1,550,622.05</b>	<b>1,462,451.27</b>	<b>1,231.56</b>	<b>100,808.78</b>	<b>348,678.57</b>	<b>160,023.57</b>	<b>851,708.78</b>

Nota: El consolidado final de San Rafael no considera las emisiones indirectas (Categoría 6) correspondientes al procesamiento de productos, debido a que estas emisiones ya están contabilizadas en la refinería de Pisco. Las emisiones individuales de San Rafael son de 132,237.97.

**TABLA 84: EMISIONES INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO - ALCANCE 2 (tCO<sub>2</sub>eq) – ISO 14064-1:2018**

Categoría	2021	2022	2023	2024	Minsur				Marcobre
					Lima	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	
Location-based	82,041.00	129,224.43	144,819.94	111,332.97	66.28	42,058.51	3,589.52	3,504.86	62,113.79
Market-based	82,041.00	129,224.43	144,819.00	111,332.97	66.28	42,058.51	3,589.52	3,504.86	62,113.79



### 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

**TABLA 85: EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO GHG PROTOCOL (tCO2eq)**

Tipo de emisiones	Lima	UM San Rafael	UM Pucamarca	PFR Pisco	Marcobre	Total 2024
Alcance 1	49.57	24,517.35	16,306.98	84,759.01	118,855.54	244,488.45
Alcance 2	59.58	37,803.39	3,226.36	3,150.27	55,829.64	100,069.24
Alcance 3	1,122.26	38,488.04	329,145.22	72,114.30	677,023.60	1,117,893.43
<b>Total</b>	<b>1,231.41</b>	<b>100,808.78</b>	<b>348,678.57</b>	<b>160,023.57</b>	<b>851,708.78</b>	<b>1,462,451.11</b>

Nota: Para evitar doble contabilidad, las emisiones de alcance 3 de San Rafael no consideran la Categoría 10 de GHG Protocol asociadas al procesamiento del producto, ya que dichas emisiones están contempladas en la medición de la PFR Pisco.





## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 86: DESGLOSE DE EMISIONES GEI ALCANCE 3 – GHG PROTOCOL (tCO2eq)

	Minsur				Marcobre	Total 2024
	Lima	San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	
<b>Categoría 1: Bienes y servicios adquiridos</b>	<b>3.14</b>	<b>25,481.18</b>	<b>15,337.55</b>	<b>44,031.33</b>	<b>131,404.79</b>	<b>216,257.99</b>
Insumos	0.00	25,481.18	15,337.55	44,031.33	131,404.79	216,254.85
Consumo de papel y cartón	2.94	0.00	0.00	0.00	0.00	2.94
Consumo de agua	0.20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.20
<b>Categoría 3: Actividades relacionadas con el combustible y la energía</b>	<b>6.71</b>	<b>4,255.13</b>	<b>363.16</b>	<b>354.59</b>	<b>6,284.15</b>	<b>11,263.73</b>
Perdidas T&D	6.71	4,255.13	363.16	354.59	6,284.15	11,263.73
<b>Categoría 4: Transporte y distribución aguas arriba</b>	<b>0.00</b>	<b>1,830.73</b>	<b>749.11</b>	<b>3,100.38</b>	<b>6,894.14</b>	<b>12,574.37</b>
Transporte de insumos	0.00	1,830.73	749.11	3,100.38	6,894.14	12,574.37
<b>Categoría 5: Residuos generados en las operaciones</b>	<b>3.67</b>	<b>671.93</b>	<b>78.51</b>	<b>258.56</b>	<b>123.77</b>	<b>1,136.45</b>
Generación de residuos	3.67	537.14	74.63	252.25	0.01	867.71
Transporte de residuos	0.00	134.79	3.88	6.31	123.77	268.74
<b>Categoría 6: Viajes de negocios</b>	<b>971.53</b>	<b>2,864.59</b>	<b>753.58</b>	<b>105.82</b>	<b>1,746.23</b>	<b>6,441.75</b>
Viajes en avión	971.53	2,864.59	753.58	105.82	1,746.23	6,441.75
<b>Categoría 7: Desplazamiento de los empleados</b>	<b>137.22</b>	<b>345.67</b>	<b>27.54</b>	<b>214.58</b>	<b>1,094.66</b>	<b>1,819.68</b>
Desplazamiento del personal en buses o vans contratados por la empresa	0.00	0.00	26.79	0.00	0.00	26.79
Buses pagados por la empresa	0.00	345.67	0.00	214.58	1,093.89	1,654.15
Taxis	7.06	0.00	0.75	0.00	0.77	8.58
Desplazamiento del personal a oficinas	128.62	0.00	0.00	0.00	0.00	128.62
Consumo Electricidad - Trabajo desde casa	1.54	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
<b>Categoría 9: Transporte y distribución aguas abajo</b>	<b>0.00</b>	<b>3,038.80</b>	<b>6.06</b>	<b>227.35</b>	<b>4,670.96</b>	<b>7,943.17</b>
Despacho de productos	0.00	3,038.80	0.00	227.35	4,670.96	7,937.12
Transporte de productos	0.00	0.00	6.06	0.00	0.00	6.06
<b>Categoría 10: Procesamiento de productos vendidos</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>311,829.71</b>	<b>23,821.67</b>	<b>524,804.90</b>	<b>860,456.29</b>
Procesamiento de producto	0.00	0.00	311,829.71	23,821.67	524,804.90	860,456.29
<b>Total Alcance 3</b>	<b>1,122.26</b>	<b>38,488.04</b>	<b>329,145.22</b>	<b>72,114.30</b>	<b>677,023.60</b>	<b>1,117,893.43</b>

Nota: El consolidado final de San Rafael no considera las emisiones indirectas (Categoría 10: Procesamiento de productos vendidos) correspondientes al procesamiento de productos, debido a que estas emisiones ya están contabilizadas en la refinería de Pisco.



## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 87: EMISIONES BIOGÉNICAS (tCO<sub>2</sub>eq)

Tipo de emisiones	Total 2023	Total 2024	Minsur				Marcobre
			UM San Rafael	UM Pucamarca	PFR Pisco	Lima	
Directas	6,465.92	4,005.26	147.28	396.69	26.39	2.63	3,432.27
Indirectas	9,439.22	14,784.56	5,559.38	490.19	615.71	8.35	8,110.94

TABLA 88: EMISIONES DE SOX

Tipo de emisiones	Total 2023	Total 2024	Minsur				Marcobre
			UM San Rafael	UM Pucamarca	PFR Pisco	Lima	
Emisiones directas SOX	11.71	8.72	N.A	N.A	8.72	N.A	N.A
Cobertura de data	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%





## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

### ANÁLISIS DE ESCENARIOS Y RIESGOS CLIMÁTICOS – METODOLOGÍA

(GRI 201-2) (GRI 14.2.2)

En 2023, se realizó un análisis de identificación y evaluación de riesgos y oportunidades climáticas. La metodología usada contempló 4 etapas: 1) la definición de escenarios climáticos, 2) la identificación de riesgos y oportunidades vinculadas al cambio climático y determinación de variables asociadas a los escenarios, 3) estimación de los parámetros de riesgo y, 4) análisis de resultados. Durante 2024 continuamos utilizando el análisis de escenario realizado en 2023.

#### Etapa 1: Definición de horizontes temporales y escenarios climáticos

Los horizontes temporales utilizados en el ejercicio fueron 2030 para corto plazo, 2040 para medio plazo y 2050 para largo plazo, atendiendo a las recomendaciones de TCFD y ESRS, y de forma alineada con los objetivos de reducción de emisiones de Minsur.

Se definieron 3 escenarios climáticos a partir de la combinación de los escenarios propuestos por la IEA, IPCC y NGFS, con 2 escenarios en donde la temperatura global no va a aumentar más de 2°C para el año 2100 con respecto a la época pre-industrial.



**TABLA 89: ESCENARIOS CLIMÁTICOS**

Escenarios definidos	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3
Escenarios de referencia	SSP1-1.9 (IPCC) NZE (IEA) Net Zero 2050 (NGFS)	SSP1 - 2.6 (IPCC) APS (IEA) Debajo de 2°C (NGFS)	SSP2 - 4.5 (IPCC) STEPS (IEA) Determined contributions (NGFS)
Meta de emisiones	Se alcanza las emisiones netas cero al 2050.	Solo las economías que tienen el objetivo actual de lograr la neutralidad en carbono al 2050, lo van a alcanzar.	No se alcanzan emisiones netas cero al 2050.
Uso de combustible	Disminución acelerada de combustibles fósiles.	Disminución paulatina de combustibles fósiles.	Alta demanda de combustibles fósiles.
Aumento de T°C*	1.5°C	1.8°C	2.7°C



## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

### Etapa 2: Identificación de riesgos y oportunidades climáticas.

Se identificaron los principales riesgos y oportunidades financieras asociadas al clima que puedan tener impacto en nuestras operaciones considerando la nomenclatura de las recomendaciones del TCFD. Posterior a la identificación, se priorizó aquellos cuya materialización es más probable, en base a la información actual sobre el clima y las operaciones.

**TABLA 90: RIESGOS CLIMÁTICOS IDENTIFICADOS**

Riesgos físicos		Riesgos de transición			
Riesgos crónicos	Riesgos agudos	Política y legislación	Mercado	Tecnología	Reputación
Incremento de la temperatura media	Vientos extremos	Aumento de los precios de las emisiones GEI	Cambio en el comportamiento del cliente	Tecnologías disruptivas en procesos productivos	Estigmatización de la industria
Radiación solar	Periodos de sequías	Nuevas obligaciones de reporte climático	Dificultad para obtener financiación	Obsolescencia tecnológica	Pérdida de valor de las acciones
Aumento del nivel del mar	Lluvias extremas	Cambios en la regulación asociada a productos	Aumento del coste de las materias primas	Inversiones infructuosas en nuevas tecnologías	Retrasos en la implementación de la estrategia de emisiones netas cero
Variabilidad de la precipitación media	Olas de calor/frío	Exposición a litigios	Entrada de nuevos competidores		Preocupación de los grupos de interés
	Incendios forestales	Límites al consumo de agua			
	Oleajes intensos				
	Disminución de caudal				

**TABLA 91: OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS IDENTIFICADOS POR MINSUR**

Oportunidades				
Fuentes de energía	Productos y servicios	Mercado	Eficiencia de los recursos	Resiliencia
Empleo de fuentes de energía de bajas emisiones	Cambios en la regulación asociada a productos	Participación en el mercado de carbono	Uso del Reciclaje	Aumento de la seguridad de la cadena de suministro a través de sustitución/diversificación.
	Cambio en las preferencias de los consumidores	Acceso a nuevos mercados	Mejora en la eficiencia de las instalaciones y procesos productivo	
	Nuevas oportunidades comerciales vinculadas a la generación de energía renovable	Cambio en las tendencias del mercado que favorezcan el portafolio actual (cobre)	Mejora en la eficiencia de la distribución y modos de transporte	
		Uso de incentivos del sector público	Reducción del uso y consumo del agua	



## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

### Etapa 3: Estimación de parámetros de riesgo

Para el análisis de cada riesgo y oportunidad se realizó la selección de las variables relevantes. Se emplearon tres tipos de variables: proyecciones de variables físicas climáticas de acuerdo con la geolocalización de los activos del negocio; variables de mercado, provistas por los escenarios climáticos de referencia utilizados y variables del negocio validadas por juicio de expertos e información disponible de las diferentes áreas involucradas.

**TABLA 92: RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLIMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL ANÁLISIS**

Riesgos físicos		Riesgos de transición		Oportunidades	
Riesgos crónicos	Riesgos agudos	Política y legislación	Reputación	Fuentes de energía	Mercado
Variabilidad de la precipitación media	Lluvias extremas Oleajes intensos Disminución de caudal de los ríos	Establecimiento de mecanismos de precios de emisiones de GEI	Retrasos en la implementación de la estrategia de emisiones netas cero	Empleo de fuentes de energía de bajas emisiones	Cambio en las tendencias del mercado que favorezcan el portafolio actual (cobre)





## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

### Etapa 4: Análisis de resultados: potenciales impactos y beneficios

Como resultado de la agregación de pérdidas y ganancias relacionadas a cada riesgo y oportunidad, se definió la magnitud de los potenciales impactos financieros que podrían tener consecuencias sobre el negocio, en cada uno de los escenarios evaluados. Asimismo, cuantificaron los potenciales beneficios financieros asociados a las oportunidades consecuencias del cambio climático.

**TABLA 93: POTENCIALES IMPACTOS FINANCIEROS: RIESGOS DE TRANSICIÓN, FÍSICOS Y OPORTUNIDADES**

Riesgos de transición		
Categoría	Riesgo	Potenciales impactos financieros
Político-legales	Establecimiento de mecanismos de precios de emisiones de GEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Costos por aplicación de impuestos al carbono</li> </ul>
Reputacional	Retraso en la implementación de estrategia de emisiones netas cero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambio de condiciones comerciales en algunos mercados</li> </ul>
Riesgos físicos		
Crónico	Variabilidad de la precipitación media	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de costos asociados a la demanda de abastecimiento de agua (disminución de intensidad de precipitaciones)</li> <li>Costos de adaptación de estructura de manejo de agua (incremento de intensidad de precipitaciones)</li> </ul>
Agudo	Lluvias extremas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Daños y/o deterioro infraestructuras</li> <li>Afectación en la cadena de abastecimiento de insumos.</li> <li>Deslizamiento de taludes e inestabilidad de vías</li> </ul>
	Oleajes intensos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afectación en la cadena de abastecimiento de insumos.</li> <li>Afectación de la operatividad de planta desalinizadora</li> <li>Incremento de costos por almacenamiento de productos</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afectación en la cadena de abastecimiento</li> <li>Incremento de costos por compra de combustible para autogeneración eléctrica.</li> <li>Impacto en deadlines de entrega</li> </ul>	
Riesgos de transición		
Fuentes de energía	Empleo de fuentes de energía de bajas emisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menores costos ante la imposición de impuestos al carbono.</li> <li>Menores costos energéticos ante el uso de energías más limpias a comparación del uso de energías no renovables</li> </ul>
Mercado	Cambios en las tendencias del mercado que favorezcan el portafolio actual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crecimiento significativo del precio de mercado del cobre.</li> </ul>



## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 94: BALANCE HÍDRICO. AGUA Y VERTIMIENTO (MEGALITROS)

(GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5) (GRI 14.7.4) (GRI 14.7.5) (GRI 14.7.6)

Balance hídrico alineado a requerimientos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) a partir del 2023. La extracción de agua superficial considera el agua de lluvia. De las seis unidades mineras, el 50% están ubicadas en zonas de estrés hídrico, correspondiendo a las UM de Pucamarca, PFR Pisco y Mina Justa, las cuales representan un consumo de 8,542,064 m<sup>3</sup> en el 2024.

Input/ Output	Fuente/ Destino/ Tipo	Inputs / Outputs	Minsur						Marcobre		Cumbres del Sur				Total 2024
			San Rafael		Pucamarca		PFR Pisco		Mina Justa		Mina Marta		Mina Regina		
			Alta calidad	Baja calidad	Alta calidad	Baja calidad	Alta calidad	Baja calidad	Alta calidad	Baja calidad	Alta calidad	Baja calidad	Alta Calidad	Baja calidad	
Extracción de agua operativa	Agua superficial	Precipitación y escorrentía	851,532	0	17,968	0	0	0	0	0	0	0	0	0	869,499
		Ríos y arroyos	70,757	0	0	363,830	0	0	0	0	0	0	0	0	434,587
		Almacena- miento de agua superficial externa	585,952	0	0	0	0	0	0	0	833	0	2,259	0	589,044
	Agua subterránea	Intercepción de acuífero	0	0	315,101	0	175,557	0	111,397	0	0	0	0	0	602,055
		Campos de perforación	0	6,317,434	0	0	45,313	0	0	0	0	0	0	0	6,362,747
	Agua de mar	Arrastre	0	0	0	0	0	0	0	7,464,245	0	0	0	0	7,464,245
	Suministro de terceros	Estuario	0	0	0	0	45,592	0	0	0	0	0	0	0	45,592
		Mar/oceano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sub Total Operational Water Withdrawal</b>			<b>1,508,241</b>	<b>6,317,434</b>	<b>333,069</b>	<b>363,830</b>	<b>266,461</b>	<b>0</b>	<b>111,397</b>	<b>7,464,245</b>	<b>833</b>	<b>0</b>	<b>2,259</b>	<b>0</b>	<b>16,367,769</b>
Extracción de otro tipo de aguas gestionadas (Other managed water - OMW)	Agua superficial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Agua subterránea	0	774,764	0	0	0	0	0	0	0	0	0	261,038	1,035,802	
	Agua de mar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Sub Total OMW Withdrawal</b>			<b>0</b>	<b>774,764</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>261,038</b>	<b>1,035,802</b>
Descarga	Agua superficial	7,535,254	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	261,038	7,796,292	
	<b>Sub Total Descarga</b>			<b>7,535,254</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>261,038</b>	<b>7,796,292</b>	
Consumo	Evaporación	0	379,718	198,351	0	237,543	0	0	0	0	0	0	0	815,611	
	Arrastre	0	512,481	0	314,315	0	7,556	111,397	5,733,541	0	0	0	0	6,679,289	
	Otros	224,020	0	183,051	0	21,363	0	1,734,947	0	833	0	2,259	0	2,166,473	
	<b>Sub Total Consumo</b>			<b>224,020</b>	<b>892,198</b>	<b>381,402</b>	<b>314,315</b>	<b>258,906</b>	<b>7,556</b>	<b>1,846,344</b>	<b>5,733,541</b>	<b>833</b>	<b>0</b>	<b>2,259</b>	<b>9,661,374</b>
Agua reutilizada para la actividad	Agua reutilizada para la actividad	9,377,138	289,618	6,217,409	0	5,525,156	0	0	18,871,913	0	0	0	0	40,281,234	
	<b>Sub Total Agua reutilizada para la actividad</b>			<b>9,377,138</b>	<b>289,618</b>	<b>6,217,409</b>	<b>0</b>	<b>5,525,156</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18,871,913</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40,281,234</b>

Nota 1: Alta Calidad y Baja Calidad, acorde a los lineamientos de la Guía de buenas prácticas para el reporte de Agua del ICMM (2da Edición).

Nota 2: No se realizan vertimientos a otros cuerpos de agua ni se entregan a terceros.

Nota 3: En Pisco el suministro de terceros proviene de agua de mar.

Nota 4: En 2024 no hubo agua producida en ninguna operación, incluyendo las operaciones en zonas de estrés hídrico.



## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 95: ALMACENAMIENTO DE AGUA (ML) (GRI 303-5)

GRI 303-5	2021	2022	2023	Total 2024	Minsur			Marcobre	Cumbres del Sur	
					San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina
Almacenamiento total de agua al final del año	15	20	702	609	608	1	0	ND	0	0
Almacenamiento total de agua al principio del periodo	8	10	804	682	666	16	0	ND	0	0
Cambio en el almacenamiento de agua	7	11	-102	-73	-58	-15	0	ND	0	0

TABLA 96: RESIDUOS SÓLIDOS (TM)

Categoría	2021	2022	2023	Total 2024	Minsur			Marcobre	Cumbres del Sur	
					San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina
A. Residuos sólidos peligrosos	3,006	4,047	4,682	4,432	850	106	109	1,950	2	1,415
A.1. Reciclaje	827	957	830	971	196	81	50	644	0	0
A.2. Relleno de seguridad	2,179	3,088	3,852	3,462	654	25	60	1,306	2	1,415
A.3. Incineración	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B. Residuos sólidos no peligrosos	6,168	5,884	5,217	6,465	3,377	301	500	2,287	0	0
B.1. Reutilización	1,327	734	262	522	442	80	0	0	0	0
B.2. Reciclaje	3,515	3,851	3,419	4,242	1,876	114	289	1,962	0	0
B.3. Compostaje	39	44	50	49	32	17	0	0	0	0
B.4. Incineración	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B.5. Relleno sanitario fuera de la unidad	481	428	422	618	318	90	210	0	0	0
B.6. Relleno sanitario dispuesto en la unidad	806	826	1,064	1,034	709	0	0	325	0	0
<b>Total residuos sólidos generados (A+B)</b>	<b>9,174</b>	<b>9,930</b>	<b>9,899</b>	<b>10,897</b>	<b>4,226</b>	<b>408</b>	<b>609</b>	<b>4,237</b>	<b>2</b>	<b>1,415</b>
<b>Total residuos reutilizados / reciclados (A1+B1+B2+B3)</b>	<b>5,708</b>	<b>5,587</b>	<b>4,560</b>	<b>5,784</b>	<b>2,546</b>	<b>293</b>	<b>339</b>	<b>2,606</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total de residuos gestionados en rellenos o incinerados (A2+A3+B4+B5+B6)</b>	<b>3,466</b>	<b>4,342</b>	<b>5,338</b>	<b>5,113</b>	<b>1,680</b>	<b>115</b>	<b>270</b>	<b>1,631</b>	<b>2</b>	<b>1,415</b>



## 8.12. INDICADORES COMPLEMENTARIOS GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 97: RESIDUOS MINEROS GENERADOS (MILLONES DE TONELADAS)

Tipo de residuo minero generado	2022	2023	Total 2024	Minsur		Marcobre
				San Rafael	Pucamarca	Mina Justa
Residuo Minero (roca estéril)	69.89	72.18	62.6	0.60	1.6	60.4
Residuo Minero (pads de lixiviación/ripios)	15.61	18.55	18.1	0	6.0	12.1
Residuos fundición (escorias)	0.03	0.04	0	0	0	0
Residuos (relaves)	8.18	7.63	9.2	2.8	0	6.4
<b>Residuo Minero Total</b>	<b>93.71</b>	<b>98.39</b>	<b>89.9</b>	<b>3.4</b>	<b>7.6</b>	<b>78.9</b>

TABLA 98: REUTILIZACIÓN DE RESIDUOS MINEROS (MILLONES DE TONELADAS)

	2022	2023	2024
Relaves reutilizados en superficie (DR B2 / UBM)	0.8	0.8	0.9
Relaves reutilizados para interior mina (relleno)	0.5	0.5	0.5
<b>Total de relaves reutilizados</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>
Roca estéril reutilizada (construcción)	2.3	3.2	0.0
<b>Total de residuos minerales reutilizados</b>	<b>3.5</b>	<b>4.4</b>	<b>1.4</b>
% de reutilización relaves (%)	15%	17%	15%
% de reutilización de residuos Total (%)	4%	4%	2%

Nota: En el 2024 no se realizaron construcciones, por lo que el valor de reutilización de roca estéril fue cero.

TABLA 99: INVERSIÓN AMBIENTAL (USD)

	2022	2023	Total 2024	Minsur			Marcobre	Cumbres del Sur	
				San Rafael	Pucamarca	PFR Pisco	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina
A. Inversiones de capital	31,800,937	39,104,628	14,904,156	5,888,000	0	0	6,573,000	527,767	1,915,389
B. Gastos operativos	10,368,212	10,118,760	10,833,663	2,932,000	1,342,000	219,479	4,710,000	679,071	951,113
<b>Gastos totales (A+B)</b>	<b>42,169,148</b>	<b>49,223,388</b>	<b>25,737,819</b>	<b>8,820,000<sup>32</sup></b>	<b>1,342,000</b>	<b>219,479</b>	<b>11,283,000</b>	<b>1,206,839</b>	<b>2,866,501</b>
% de las operaciones cubiertas	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

32. La variación se debe a que en 2023 se culminó con la construcción de la Planta de tratamiento de aguas residuales de San Rafael.



## 8.13 MATERIALES

**TABLA 100: USO DE MATERIALES**

GRI 301-1	Material	Unidad	2023	Total 2024	Minsur			Marcobre	Cumbres del Sur	
					San Rafael	PFR Pisco	Pucamarca	Mina Justa	Mina Marta	Mina Regina
No renovable	Reactivos	t	371,462	411,627	6,795	11,953	9,104	383,561	-	215
		l	343	575	575	-	-	-	-	-
		m3	-	-	-	-	-	-	-	-
	Lubricantes	tn	115	125	19	0	4	102		
		gal	430,086	270,420	23,082	2,443	17,881	227,015	-	-
	Combustibles	gal	14,565,394	16,123,314	2,509,474	100,612	1,606,345	11,906,883	-	-
		Mb	551,678	650,427	-	650,427	-	-		
	Explosivos	tn	114,533	38,473	9,413	-	1,019	28,040	-	-
	Plásticos	tn	3,847	1,902	457	1,236	209	-	-	-
	Tuberías	tn	204	138	118	0	20	-	-	-
	Fierros	tn	185	276	173	93	9	-	-	-
	Bolsas de acero (Bolas de acero)	tn	2,951	3,600	1,497	-	-	2,103	-	-
	Cemento	tn	24,039	22,065	22,013	50	1	-	-	-
	Caliza	tn	41,832	14,656	-	-	14,656	-	-	-
Carbón	tn	15,334	18,599	-	18,557	42	-	-	-	
Otros	tn	143	408	154	74	178	-	-	3	
Renovable	Madera	tn	261	862	111	144	35	572	-	-



## 8.14 CUMPLIMIENTO ICMM

**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 Desempeño económico; Nuestra estrategia de sostenibilidad; 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 Una minera peruana con estándares de clase mundial; Nuestro estilo de trabajo, Nuestra estrategia de sostenibilidad; Gobierno corporativo; Gestión de riesgos y Gestión de proveedores	✓
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 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 Una minera peruana con estándares de clase mundial; Nuestro estilo de trabajo; Nuestras operaciones y proyectos; 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	✓
Principio 10 - Participación partes interesadas	El detalle es provisto en las secciones Desempeño económico y Gestión social y comunidades	✓
Declaración de posición	Ubicación en este documento y Política o procedimiento respectivo	Verificación externa
1. Cambio climático	El detalle es provisto en la sección 7.2 Cambio climático Contamos con la Política de Cambio Climático y el Estándar Ambiental de Cambio Climático MI-CORDOPGMA-ETO-04	✓
2. Asociaciones Mineras para el desarrollo	El detalle es provisto en las secciones 3. Nuestra estrategia de sostenibilidad, 6.2 Gestión social y comunidades y 6.3 Gestión de proveedores 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 7.5 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 4.2 Ética y cumplimiento y en el anexo 8.6 Compromisos EITI Participación en los informes nacionales y declaraciones públicas en el Reporte de Sostenibilidad 2024	✓
5. Gobernanza de relaves	El detalle es provisto en la sección 7.8 Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros En Minsur contamos con el Estándar operativo manejo de relaves MI-COR-DOP-GMA-ETO-06 y el Estándar de Gestión de Infraestructura (EGI)	✓
6. Gestión de riesgo de mercurio	Durante el 2024, no-se realizó ninguna exportación de mercurio. Su manejo es conforma el procedimiento actual En Minsur contamos con el Estándar operativo de materiales peligrosos MI-COR-DOP-GMA-ETO-07	✓
7. Pueblos indígenas y minerales	El detalle es provisto en la sección 6.2 Gestión social y comunidades. En Minsur contamos con la Política Corporativa de Poblaciones Indígenas, el Estándar Operativo de Pueblos Indígenas u originarios (EO18) y el Sistema de Gestión Social	✓



## 8.14. CUMPLIMIENTO ICMM

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 la sección 4.3 Gestión de riesgos, y el anexo 8.1 Estrategia de sostenibilidad (sección Materialidad) 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 8.1). 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 2024.
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 de Autoevaluación y validación externa de expectativas de desempeño del ICMM – 2024. Durante 2025 se dará inicio a un nuevo ciclo de evaluaciones, correspondiendo en esta etapa la evaluación de las operaciones de estaño en Perú, San Rafael y Pisco y en 2026 Pucamarca y Mina Justa.

### AUTOEVALUACIÓN Y VALIDACIÓN EXTERNA DE EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO DEL ICMM – OPERACIONES CONTINUAS

Operación	Cumple	Cumple parcialmente	No cumple	No aplica	Validado externamente
Corporativo	90%	10%	0%	0	Sí, 2022
San Rafael	77%	23%	0%	1	Sí, 2022
Pisco	89%	11%	0%	5	Sí, 2022
Pucamarca	85%	15%	0%	5	Sí, 2023
Mina Justa	93.1%	6.9%	0%	3	Sí, 2023

#### Notas:

- La evaluación de las expectativas de desempeño a nivel corporativo 2023 se realizó a través del Reporte de Sostenibilidad 2022.
- Las expectativas de desempeño de UM Pucamarca (Tacna) y Mina Justa (Ica) fueron validadas a través de un tercero independiente en 2023.
- La evaluación de las expectativas de desempeño de 2024 se realizó en nuestra subsidiaria Mineração Taboca S.A. Sin embargo, en línea con lo mencionado anteriormente, no se incluye información no financiera sobre esta subsidiaria en el presente reporte.



## 8.15 CONTENIDOS GRI

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

El presente reporte de sostenibilidad es el noveno preparado, con una periodicidad anual para proporcionar una visión integral de nuestras operaciones y prácticas. Cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Este informe ha sido elaborado de conformidad a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y Principios del ICMM.

La verificación externa de este informe ha estado a cargo de PricewaterhouseCoopers (PwC) y su carta de verificación se encuentra al finalizar este documento. El alcance del reporte incluye las operaciones de Minsur en Perú (UM San Rafael, UM Pucamarca y PFR Pisco), Marcobre (Mina Justa) y Cumbres del Sur. El reporte, cuando corresponde, menciona a las minas en etapa de cierre. Nos comprometemos a incluir eventos significativos posteriores al informe en futuros informes. De requerirse se corregirán errores importantes y cuando corresponda se actualizará la plataforma en línea para reflejar cambios en informes posteriores.

**TABLA 101: TABLA DE CONTENIDOS GRI**

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>					
<b>GRI 2: CONTENIDOS GENERALES</b>					
2-1	Detalle de la organización	1.1 Una minera peruana con estándares de clase mundial			
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	8.6 Compromisos EITI 8.15 Contenido GRI			
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1.1 Una minera peruana con estándares de clase mundial 8.15 Contenidos GRI			Para más información acerca de nuestra organización y nuestra gestión de sostenibilidad, puede comunicarse con: aacc@minsur.com. Los informes financieros se alinean con el periodo objeto del Reporte de Sostenibilidad.
2-4	Actualización de la información	8.15 Contenidos GRI			El alcance del Reporte de Sostenibilidad 2024 varió debido al contrato de compra venta relacionado al 100% de acciones de la subsidiaria Taboca. Este cambio afecta la comparabilidad con la información reportada en años anteriores como GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 204-1, GRI 205-3, GRI 302-1, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 401-1, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10, GRI 404-1, GRI 404-3, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 413-1, GRI 414-1, y GRI 414-2.



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
2-5	Verificación externa	8.15 Contenidos GRI			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.2 Nuestras operaciones y proyectos 2.3 Desempeño económico			
2-7	Empleados	6.1. Gestión del talento - Nuestro equipo 8.9. Indicadores complementarios de Gestión de talento			
2-8	Trabajadores que no son empleados	6.1 Gestión del talento - Nuestro equipo 8.9. Indicadores complementarios de Gestión de talento			
2-9	Estructura de gobernanza	4.1. Gobierno Corporativo			El promedio de antigüedad de los directores es 15.62 años.
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	4.1 Gobierno corporativo-Directorio de Minsur 8.3 Gobierno corporativo - Designación y selección de los miembros del Directorio			
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	4.1 Gobierno corporativo-Directorio de Minsur			
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad 4.1 Gobierno corporativo-Directorio de Minsur 8.3 Gobierno corporativo			
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	4.1. Gobierno Corporativo - Comités ejecutivos 4.2 Ética y cumplimiento - Sistema de cumplimiento corporativo 4.3. Gestión de riesgos - Gobernanza y liderazgo			
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	3.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad.			
2-15	Conflictos de interés	4.2. Ética y cumplimiento - Prevención del conflicto de interés			
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	4.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad			



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		2-17a	No procede	No se ha llevado a cabo durante el 2024
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	6.1 Gestión del talento-Gestión del desempeño	2-18 a, 2-18 b , 2-18 c	Información no disponible o incompleta	No se realiza evaluación del desempeño del directorio actualmente.
2-19	Políticas de remuneración	3.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad- Cultura de sostenibilidad 6. Gestión del talento -Remuneración	2-19 a, 2-19 b	Información no disponible o incompleta	Actualmente, en Minsur no contamos con políticas de remuneración para el directorio y altos ejecutivos que incluyan indemnizaciones por rescisión del contrato ni reembolsos.
2-20	Proceso para determinar la remuneración	4.1. Gobierno Corporativo – Directorio de Minsur 6.1. Gestión del talento - Remuneración	2-20b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
2-21	Ratio de compensación total anual		2-21a & 2-21b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3. Nuestra estrategia de sostenibilidad 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
2-23	Compromisos y políticas	1.1 Nuestro propósito corporativo 3. Nuestra estrategia de sostenibilidad 4.1 Gobierno corporativo – Comités ejecutivos 8.8 Indicadores complementarios seguridad y salud			
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	3. Nuestra estrategia de sostenibilidad, 4.2. Ética y cumplimiento, 4.3. Gestión de Riesgos 5.1. Sistema de gestión en seguridad y salud 6.1. Gestión del talento 6.2. Gestión social y comunidades 6.3 Gestión de proveedores 7.1. Sistema de gestión ambiental			
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	4.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad 4.3. Gestión de riesgos - Estrategia 4.5. Debida diligencia en Derechos Humanos			



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad 8.2 Relacionamiento grupos de interés			
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	8.4. Cumplimiento regulatorio			
2-28	Afiliación a las asociaciones	3. Nuestra estrategia de sostenibilidad			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	5.1. Sistema de gestión en Seguridad y salud 6.2. Gestión social y comunidades 7.10. Relacionamiento grupos de interés			
2-30	Convenios de negociación colectiva	8.9 Indicadores complementarios gestión del talento 4.5 Debida Diligencia en DDHH			
<b>TEMAS MATERIALES</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-1	Proceso para definir los temas materiales	8.1 Estrategia de sostenibilidad			
3-2	Lista de temas materiales	8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	2.3 Desempeño económico 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>					
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		201-1 a	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	6.2 Cambio climático - Riesgos y oportunidades climáticas 7.15 Indicadores de gestión ambiental - Análisis de escenarios y riesgos climáticos - Metodología 8.1 Estrategia de sostenibilidad	201- 2 1a v.	Información no disponible o incompleta	Estudio se realizó a alto nivel La cuantificación de riesgos u oportunidades no es pública.



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
<b>ÉTICA Y CUMPLIMIENTO</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	4.2. Ética y cumplimiento 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>GRI 205: ANTICORRUPCIÓN</b>					
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	4.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	4.2. Ética y cumplimiento - Canal de integridad			
<b>GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL</b>					
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	4.2. Ética y cumplimiento - Libre competencia			
<b>GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA</b>					
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	4.2. Ética y cumplimiento - Esfuerzos frente a la corrupción			



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
<b>DERECHOS HUMANOS</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN</b>					
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos			
<b>GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>					
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	.5 Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes 8.9 Indicadores complementarios gestión del talento			
<b>GRI 408: TRABAJO INFANTIL</b>					
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes			
<b>GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO</b>					
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes			
<b>GRI 410: PRACTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD</b>					
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes			



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
<b>GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS</b>					
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos - Asuntos relevantes 6.2 Gestión social y comunidades			
<b>GESTIÓN DE RIESGOS - SIN ESTÁNDAR GRI</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	4.3. Gestión de riesgos 4.5 Debida diligencia en Derechos Humanos 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>GESTIÓN DEL AGUA Y EFUENTES</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	7.5. Gestión del Agua y Efluentes 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>GRI 303: AGUA Y EFLUENTES</b>					
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	7.5. Gestión del Agua y Efluentes			
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	7.5. Gestión del Agua y Efluentes			
303-3	Extracción de agua	8.12 Indicadores complementarios gestión ambiental - Agua y vertimiento			
303-4	Vertido de agua	8.12 Indicadores complementarios gestión ambiental - Agua y vertimiento			
303-5	Consumo de agua	8.12 Indicadores complementarios gestión ambiental - Agua y vertimiento			



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
<b>GESTIÓN DE GASES EFECTO INVERNADERO Y CAMBIO CLIMÁTICO</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	7.2. Cambio Climático 7.3. Energía y emisiones 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>GRI 302: ENERGÍA</b>					
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	7.3. Energía y emisiones - Energía 8.12 Indicadores complementarios gestión ambiental - Consumo energético			
<b>GRI 305: EMISIONES</b>					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	7.3. Energía y emisiones - Emisiones 8.12 Indicadores complementarios gestión ambiental - Emisiones			
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	7.3. Energía y emisiones - Emisiones 8.12 Indicadores complementarios gestión ambiental - Emisiones			
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	7.3. Energía y emisiones - Emisiones 8.12 Indicadores complementarios gestión ambiental - Emisiones			
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI				
<b>RELAVES MINEROS - SIN ESTÁNDAR GRI</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	7.8. Gestión de infraestructura de relaves y residuos mineros 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>CIERRE DE MINA - SIN ESTÁNDAR GRI</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	7.9. Planes de cierre y remediación 8.1 Estrategia de sostenibilidad			



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
<b>SEGURIDAD Y SALUD</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	5. Seguridad y salud 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1 Sistema de gestión en seguridad y salud			
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.1 Sistema de gestión en seguridad y salud - Creando ambientes laborales seguros y entornos saludables			
403-3	Servicios de salud en el trabajo	5.1 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	5.1 Sistema de gestión en seguridad y salud - Comité de salud y seguridad en el trabajo			
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.1 Sistema de gestión en seguridad y salud - Cultura de la prevención y capacitación			
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	5.1 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	5.1 Sistema de gestión en seguridad y salud - Creando ambientes laborales seguros y entornos saludables			



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1 Sistema de gestión en seguridad y salud 8.8 Indicadores complementarios seguridad y salud			
403-9	Lesiones por accidente laboral	5.2. Desempeño en Seguridad y Salud			
<b>TALENTO Y CULTURA</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	6.1. Gestión del talento 8.1 Estrategia de sostenibilidad			
<b>GRI 401: TALENTO Y CULTURA</b>					
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	8.9 Indicadores complementarios gestión del talento			
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	6.1. Gestión del talento - Bienestar de nuestros colaboradores	401 -2 a. vi		Minsur no cuenta con participación accionaria para sus colaboradores.
<b>GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN</b>					
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	8.9 Indicadores complementarios gestión del talento			
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	6.1. Gestión del talento - Bienestar de nuestros colaboradores			
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	8.9 Indicadores complementarios gestión del talento			



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
<b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>					
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	8.9 Indicadores complementarios gestión del talento			
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	8.9 Indicadores complementarios gestión del talento	405-2 a. Clasificación por ubicaciones significativas	Restricciones de confidencialidad	Se omite la clasificación por ubicación de operación significativo por ser considerado información confidencial y sensible.
<b>GESTIÓN SOCIAL</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	8.1 Estrategia de sostenibilidad - Materialidad - Tabla de impactos u oportunidades 2. Gestión social			
<b>GRI 413: COMUNIDADES LOCALES</b>					
413 -1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluación es del impacto y desarrollo	5.2. Gestión social y comunidades - Diálogo, escucha y participación - Mecanismos de quejas y reclamos - Inversión social 8.2 Relacionamiento con grupos de interés			100% de las operaciones cuentan con programas con participación de la comunidad.
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales o potenciales) en las comunidades locales	8.1 Estrategia de sostenibilidad - Materialidad			
<b>CADENA DE SUMINISTRO</b>					
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021</b>					
3-3	Gestión de los temas materiales	6.3. Gestión de proveedores y contratistas - Proveedores locales 8.1 Estrategia de sostenibilidad - Materialidad - Tabla de impactos u oportunidades 7. Cadena de suministro responsables			
<b>GRI 204: PRACTICAS DE ABASTECIMIENTO</b>					
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	6.3. Gestión de proveedores y contratistas - Proveedores locales 8.11 Indicadores complementarios gestión de proveedores -- Compras realizadas según procedencia (USD)	204-1 a	Restricción de confidencialidad	Estamos en proceso de ordenamiento de los negocios locales.



## 8.15. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI #	NOMBRE	UBICACIÓN	OMISION		EXPLICACIÓN / COMENTARIOS
			Requisitos omitidos	Razón	
<b>GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES</b>					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	6.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 8.11 Indicadores complementarios gestión de proveedores - Nuevos proveedores evaluados/homologados			
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores	308-2 a, 308-2 b, 308-2 c, 308-2 d, 308-2 e	Restricciones de confidencialidad	Nuestro proceso de evaluación de proveedores tiene como finalidad la prevención detección y/o respuesta frente a posibles riesgos sociales, ambientales y de gobernanza. Los resultados obtenidos a partir de las evaluaciones de nuestros proveedores se utilizan para la toma de decisiones y mejora de la gestión. No son públicos.
<b>GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES</b>					
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	6.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 8.11 Indicadores complementarios gestión de proveedores - Nuevos proveedores evaluados/homologados			
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.3. Gestión de proveedores y contratistas - Evaluación de proveedores 8.11 Indicadores complementarios gestión de proveedores - Nuevos proveedores evaluados/homologados	414-2 a, 414-2 b, 414-2 c, 414-2 d, 414-2 e	Restricciones de confidencialidad	Nuestro proceso de evaluación de proveedores tiene como finalidad la prevención detección y/o respuesta frente a posibles riesgos sociales, ambientales y de gobernanza. Los resultados obtenidos a partir de las evaluaciones de nuestros proveedores se utilizan para la toma de decisiones y mejora de la gestión. No son públicos.

## INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DE RIESGOS

Los asuntos de derechos humanos son incorporamos en nuestro sistema de gestión de riesgos mediante la identificación de eventos que podrían generar situaciones de vulnerabilidad en este ámbito. Además, nuestros criterios de evaluación de impacto incluyen el análisis de las posibles vulneraciones a los grupos de interés, garantizando que los riesgos asociados a los derechos humanos sean considerados como parte de nuestro sistema integral de gestión de riesgos.

## RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS

En el marco del cumplimiento de la NIIF S2, identificamos los riesgos y oportunidades climáticas que impactan nuestras operaciones. En cuanto a los riesgos de transición, se determinó que todas nuestras unidades de negocio se encuentran expuestas a posibles impactos derivados de cambios regulatorios, tecnológicos o de mercado relacionados con la transición hacia una economía baja en carbono. Respecto a los riesgos físicos, identificamos que las unidades mineras de Pisco y Marcobre presentan vulnerabilidad a eventos climáticos extremos que podrían afectar su operación y dos de nuestras unidades mineras, Pucamarca y Marcobre, se encuentran alineadas con capitalizar oportunidades climáticas.



# 8.16 CARTA DE VERIFICACIÓN



## INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE SOBRE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD IDENTIFICADA EN EL REPORTE CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD PARA EL AÑO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

A los directores de Minsur S.A.:

21 de mayo de 2025

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado con respecto a la información seleccionada que se enumera a continuación (la Información de Sostenibilidad Identificada) e incluida en el reporte corporativo de sostenibilidad de Minsur S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 ('el Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024'). Este encargo fue realizado por un equipo multidisciplinario que comprende a profesionales de aseguramiento y expertos en sostenibilidad.

### Información de Sostenibilidad Identificada

La Información de Sostenibilidad Identificada para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 se detalla a continuación:

- Asunto 1: Alineamiento de las políticas de sostenibilidad, normas y procedimientos de gestión de Minsur S.A. con los Principios del International Council on Mining and Metals (ICMM), las Declaraciones de Posición y las Expectativas de Desempeño, incluido en el anexo 8.14 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024.
- Asunto 2: Los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad de Minsur S.A. basados en su propia evaluación y en las opiniones y expectativas de sus partes interesadas, incluidos en el anexo 8.14 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024.
- Asunto 3: La existencia de sistemas y enfoques que Minsur S.A. está utilizando para gestionar cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados, incluidos en el anexo 8.14 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024.
- Asunto 4: Informes de desempeño de Minsur S.A. durante el periodo de publicación de informes para cada uno (o una selección) de los riesgos y oportunidades materiales de sostenibilidad identificados, incluidos en el anexo 8.14 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024. Cubre las divulgaciones de los indicadores de desempeño incluidos en el anexo 8.15 "Contenidos GRI" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024.
- Asunto 5: Publicaciones sobre el proceso de priorización de Minsur S.A. para la selección de activos para la validación por parte de terceros de las Expectativas de Desempeño, incluidas en el anexo 8.14 "Cumplimiento ICMM" del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024.

Gaveglia Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.  
Av. Santo Toribio 143, Piso 7, San Isidro, Lima Perú - www.pwc.pe  
E: pe\_mesadepartes@pwc.com

Gaveglia Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada es una Firma miembro de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Cada uno 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. Inscrito en la Partida No. 1102927, Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao.



21 de mayo de 2025  
Minsur S.A.  
Página 2

Nuestro aseguramiento fue realizado solamente con respecto a la información del año terminado el 31 de diciembre de 2024, y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a periodos anteriores o algún otro elemento incluido en el Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión sobre dichos elementos.

### Criterios<sup>1</sup>

Los criterios utilizados por Minsur S.A. para preparar la Información de Sostenibilidad Identificada se establecen de acuerdo con el "Assurance and Validation Procedure", publicado en el 2019 y actualizado en el 2023 por el ICMM (los 'Criterios'). Estos se resumen a continuación:

- Asunto 1: Los Principios del ICMM y las Expectativas de Desempeño relevantes y cualquier requisito obligatorio establecido en las Declaraciones de Posición del ICMM.
- Asunto 2: La descripción de Minsur S.A. de su proceso para identificar temas materiales que cumplen con los principios de exhaustividad y materialidad de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), tal y como se define en el GRI 1.
- Asunto 3: La descripción de Minsur S.A. de los sistemas y enfoques (según lo reportado) que cumplen con los requisitos de reporte del GRI 3.
- Asunto 4: Las definiciones disponibles públicamente usadas para reportar información sobre el desempeño cuantitativo y cualitativo. Estas incluyen el reporte de conformidad con los estándares GRI.
- Asunto 5: La descripción del proceso de priorización de activos de Minsur S.A. y su aplicación.

### Responsabilidad de Minsur S.A. por la Información de Sostenibilidad Identificada

Minsur S.A. es responsable de preparar la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios correspondientes. Esta responsabilidad comprende el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada de manera que esté libre de errores materiales, ya sea por fraude o error.

### Limitaciones inherentes

La ausencia de un conjunto significativo de prácticas establecidas en la cual basarse para evaluar y medir información no financiera permite diferentes, pero aceptables, medidas y técnicas de medición y puede afectar la comparabilidad entre entidades.

### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y éticos del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código IESBA), aprobado para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

<sup>1</sup> El mantenimiento e integridad del sitio web de Minsur S.A. (<https://www.minsur.com/>), repositorio objetivo de la versión pdf del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024, es responsabilidad de Minsur S.A. El trabajo llevado a cabo no incluye la consideración de estas actividades y, por lo tanto, Gaveglia Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. no acepta responsabilidad alguna por cualquier diferencia entre la información presentada en dicho sitio web y la Información de Sostenibilidad Identificada del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024 o los Criterios en el informe emitido por Minsur S.A. sobre los que se efectuó dicho aseguramiento y se emitió la conclusión.



## 8.16. CARTA DE VERIFICACIÓN



21 de mayo de 2025  
Minsur S.A.  
Página 3

Nuestra Firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) que requiere que la Firma diseñe, implemente y opere un sistema de control de calidad que incluya políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requerimientos éticos, estándares profesionales y requerimientos de leyes y regulaciones aplicables.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la Información de Sostenibilidad Identificada con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro encargo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada), *Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica*, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento, y aprobada para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú. Tal norma requiere que planifiquemos y realicemos este encargo para obtener el aseguramiento limitado acerca de si la Información de Sostenibilidad Identificada está libre de errores materiales.

Un encargo de aseguramiento limitado implica analizar lo apropiado, en las circunstancias, del uso de los Criterios por parte de Minsur S.A. como base para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada, evaluando los riesgos de errores materiales en la Información de Sostenibilidad Identificada debido a fraude o error, respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias y evaluando la presentación general de la Información de Sostenibilidad Identificada. Un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor en alcance que un encargo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluida la comprensión del control interno, como con los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados.

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron consultas, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de reporte, y aceptación o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del encargo, al realizar los procedimientos listados anteriormente, nosotros:

- realizamos consultas a las personas responsables de la Información de Sostenibilidad Identificada;
- obtuvimos una comprensión del proceso para recopilar y reportar la Información de Sostenibilidad Identificada. Esto incluyó reuniones con el equipo de sostenibilidad y los responsables de los procesos en Minsur S.A. que administraron y reportaron la Información de Sostenibilidad Identificada;
- realizamos pruebas sustantivas limitadas de forma selectiva de la Información de Sostenibilidad Identificada a nivel corporativo y de activos (San Rafael, Pucamarca, Refinería y fundición Pisco, Mina Justa y Cumbres del Sur) para verificar que los datos hayan sido medidos, registrados, recopilados y reportados apropiadamente, basado en:
  - revisión de políticas y procedimientos establecidos por Minsur S.A.
  - revisión de documentos de soporte de fuentes internas y externas.
  - Cálculos aritméticos según fórmulas definidas en los Criterios; y
- consideramos la divulgación y presentación de la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios.



21 de mayo de 2025  
Minsur S.A.  
Página 4

Los procedimientos realizados en un encargo de aseguramiento limitado varían en la naturaleza y oportunidad de, y son menos extensos que, un encargo de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido en un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor al que se habría obtenido si hubiéramos realizado un encargo de aseguramiento razonable. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la Información de Sostenibilidad Identificada de Minsur S.A. ha sido preparada, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.

### Conclusión de Aseguramiento Limitado

Basados en los procedimientos que hemos realizado y en la evidencia que hemos obtenido, no se ha presentado ningún aspecto que nos haga creer que la Información de Sostenibilidad Identificada de Minsur S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 no está preparada, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.

### Restricción de distribución y uso

El presente informe, incluyendo la conclusión, ha sido preparado solamente para los directores de Minsur S.A. en su conjunto, para asistirlos en informar sobre el desempeño y actividades de desarrollo sostenible de Minsur S.A. Permitimos la divulgación de este informe dentro del Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024 para permitir que los directores muestren que han cumplido con sus responsabilidades de gobernanza al encargar un informe de aseguramiento limitado en conexión con el Reporte Corporativo de Sostenibilidad de 2024 Dentro de los límites legales, no aceptamos ni asumimos responsabilidad ante nadie que no sean los directores en su conjunto y Minsur S.A. por nuestro trabajo o por este reporte salvo bajo términos expresamente acordados y con nuestro consentimiento previo por escrito.

Refrendado por

----- (socio)  
Juan M. Arrarte  
Contador Público Colegiado  
Matrícula N° 20621



**MINSUR**

Jr. Lorenzo Bernini 149 - San Borja.  
Lima 27. Perú  
aacc@minsur.com  
(511) 215 8330



**WWW.  
MINSUR.  
COM**

Diseño, concepto y diagramación:



© hola\_ícono

