

MINERA
Yanaquihua s.a.c.

2023

Reporte de Sostenibilidad

ÍNDICE

CAPÍTULO 1

Mensaje de la Gerente General

CAPÍTULO 2

Acontecimientos relevantes

- 2.1. Reflexión de lo sucedido en el 2023

CAPÍTULO 3

Sobre Minera Yanaquihua

- 3.1. ¿Quiénes somos?
- 3.2. Sobre este reporte de sostenibilidad
- 3.3. Gobierno corporativo y gestión de la sostenibilidad
- 3.4. Ética y transparencia

CAPÍTULO 4

Salud y seguridad en el trabajo

CAPÍTULO 5

Gestión de proveedores

CAPÍTULO 6

Gestión de la Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE)

ÍNDICE

CAPÍTULO 7

Nuestro talento

CAPÍTULO 8

Derechos humanos

CAPÍTULO 9

Nuestro compromiso con el medio ambiente

9.1. Gestión de la energía

9.2. Gestión de la biodiversidad

9.3. Gestión del agua

9.4. Gestión de residuos

CAPÍTULO 10

Contribución a la comunidad

CAPÍTULO 11

Anexos

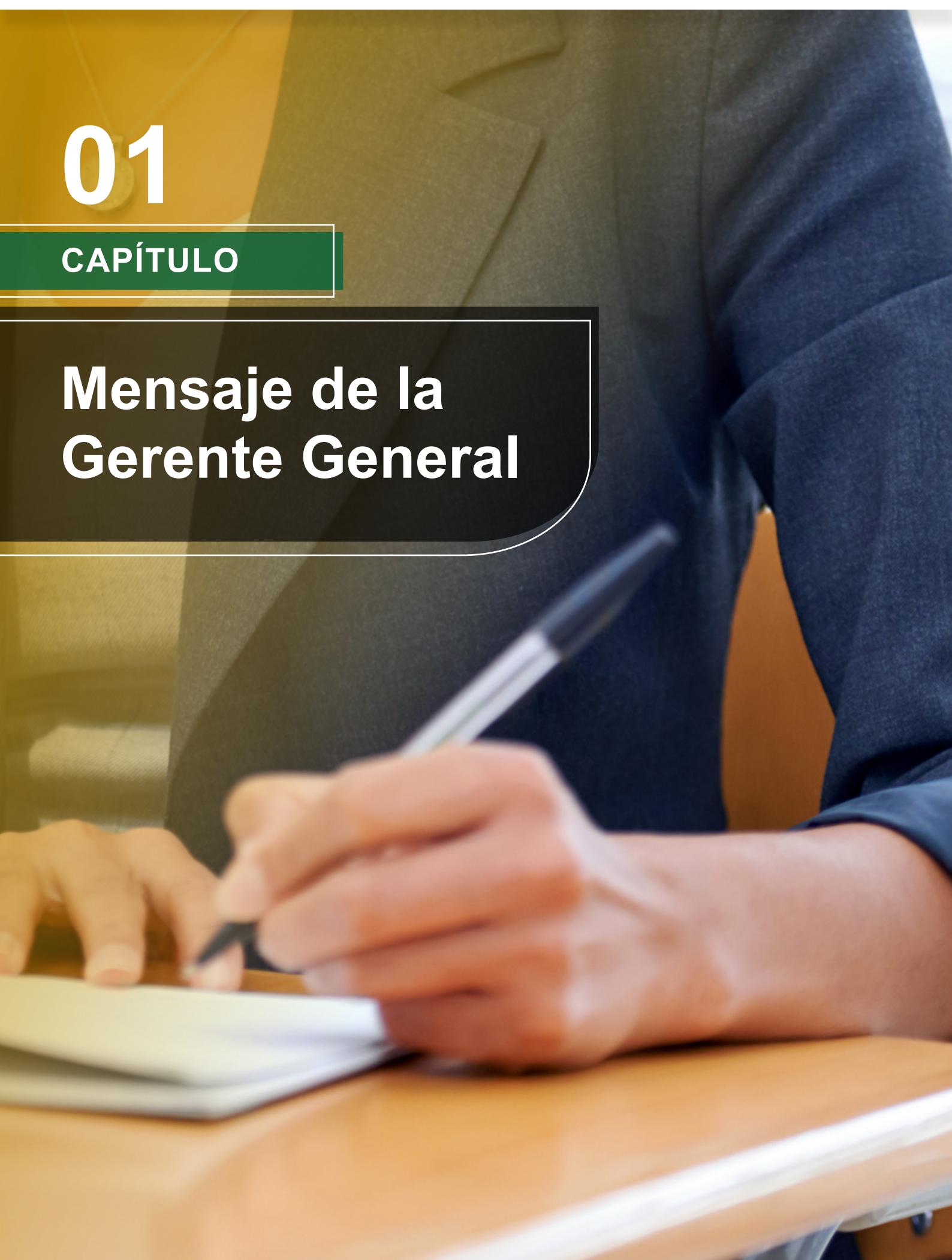
11.1. Anexo 1: Índice de contenidos GRI para reporte con referencia

11.2. Anexo 2: Tablas de indicadores cuantitativos

01

CAPÍTULO

Mensaje de la Gerente General



CAPÍTULO 1

MENSAJE DE LA GERENTE GENERAL



Virginia Samaniego

Estimados colaboradores, accionistas, comunidad y grupos de interés:

Es con un sentido de responsabilidad y compromiso que me dirijo a ustedes en este primer reporte anual de sostenibilidad. Este último año estuvo marcado no solo por desafíos operacionales y económicos, sino también por un profundo dolor debido a los incidentes trágicos que enfrentamos en nuestras operaciones, donde lamentablemente perdimos a valiosos miembros de nuestro equipo.

Reconocemos que cada vida perdida es una tragedia inmensurable y un llamado a la reflexión y acción inmediata. Tomamos medidas significativas para revisar y mejorar nuestros protocolos de seguridad, asegurando que la integridad y seguridad de cada uno de nuestros colaboradores sea siempre nuestra prioridad máxima. Estamos implementando tecnologías avanzadas y capacitaciones intensivas para garantizar que un accidente de esta naturaleza no se repita.

Reforzamos nuestra gestión de salud y seguridad a través de la implementación de nuestro Sistema Integrado de Gestión Alpacay (SIGA), realizando auditorías regulares y colaborando con expertos externos para cumplir con todos los estándares y procedimientos necesarios, apuntando a la meta de cero accidentes.

Además, establecimos un canal directo y abierto de comunicación con las familias afectadas y con todos nuestros colaboradores para atender sus preocupaciones y asegurar que todas las voces sean tomadas en cuenta en la construcción de un ambiente de trabajo más seguro y solidario.



“

Este reporte refleja nuestro compromiso renovado con la sostenibilidad integral, que abarcan aspectos económicos, sociales y ambientales. Asumimos con seriedad nuestra responsabilidad de mejorar continuamente, siendo transparentes en nuestras operaciones y responsables ante nuestros grupos de interés.

”

Agradezco a cada uno de ustedes por su esfuerzo continuo y compromiso con nuestra misión. Juntos, seguimos adelante con la firme intención de mejorar y crecer de manera responsable y sostenible. **(GRI 2-22)**

Virginia Samaniego

Gerente General
Minera Yanaquihua S.A.C.

02

CAPÍTULO

Acontecimientos relevantes



CAPÍTULO 2

ACONTECIMIENTOS RELEVANTES

2.1. Reflexión de lo sucedido en el 2023

El sábado 6 de mayo de 2023, durante el turno de noche, ocurrió un lamentable accidente en nuestra mina Esperanza 1, lugar en el que se encontraban trabajando 178 de nuestros colaboradores subcontratados a través de la empresa Servicios Mineros Gold S.A.C. Una chispa que se encendió en el socavón produjo un cortocircuito, razón por la cual los líderes de los equipos decidieron aplicar nuestro Plan de Evacuación y conducir a los colaboradores presentes por las tres rutas de escape oficialmente establecidas. 151 colaboradores lograron salir ilesos del incidente, aunque algunos presentaron trastornos de respiración leves que no tuvieron secuelas a largo plazo. Sin embargo, 27 de ellos no lograron evacuar a tiempo y fallecieron en la ruta de escape Esperanza 2, sector donde se había concentrado la humareda.

Lamentamos profundamente el incidente ocurrido en Esperanza 1 y nuestras sinceras condolencias están con las familias y seres queridos de aquellos que perdimos en este trágico suceso. En Minera Yanaquihua, nos esforzamos por brindar un espacio laboral seguro a todos nuestros colaboradores y reconocemos la responsabilidad que conlleva cada aspecto de nuestro trabajo. Por este motivo, nos sometimos a una investigación exhaustiva y transparente para determinar las causas exactas del accidente. Los informes recabados por la Gerencia Regional de Energía y Minas (GREM) de Arequipa y la Policía Nacional del Perú (PNP) lamentablemente no determinaron la causa original del incendio, pero sí aseguraron que se trató de un siniestro que provocó un corte de la energía eléctrica.

Este fue un momento muy doloroso para nosotros, puesto que perdieron la vida nuestros colegas. Frente a este trágico evento, además de cumplir con lo indicado por las autoridades, nos hicimos cargo del traslado de los fallecidos hacia sus zonas de origen, debido a que la mayoría de ellos pertenecía a comunidades lejanas de Puno, Cusco, Arequipa y Huancayo. Asimismo, solventamos en su totalidad los gastos de los sepelios de los 27 colaboradores fallecidos. En busca de mantenernos cerca y apoyar a las familias durante el difícil momento que atravesaban, tomamos la decisión de que continúen recibiendo el haber mensual equivalente al sueldo del difunto. Con esto buscamos que sus deudos no queden desprotegidos y que continúen recibiendo el ingreso al cual estaban habituados.

Acercarnos a las familias fue fundamental, por lo que decidimos contratar a más asistentes sociales, quienes se encargan hasta el día de hoy de acompañar a los deudos a conseguir la documentación necesaria para realizar sus primas y cobrar las indemnizaciones de los seguros que poseían los colaboradores.

Todos los colaboradores que se encontraban laborando esa noche contaban con dos seguros principales: el Seguro Vida Ley y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). En el caso del primero, tenemos 22 indemnizaciones realizadas a través de la compañía de seguros La Positiva. En el segundo caso, 26 expedientes fueron ingresados, 23 se encuentran pendientes de pago y tres familias ya están recibiendo una pensión de acuerdo con la ley.

Además de lo explicado contratamos a un abogado especialista para ayudar a las familias a recopilar toda la documentación necesaria (herencias y sucesión intestada, porque ninguno de los colaboradores tenía testamento). Dedicamos todo nuestro esfuerzo a indemnizar de la mejor manera posible a las familias de los fallecidos. Nuestra meta es que, pese a haber perdido a un miembro muy importante dentro de sus hogares, las familias puedan sostenerse en el tiempo.



Cumplir con brindar apoyo a todas las familias, sin excepción, es nuestro compromiso primordial. Creemos que la forma más humana de resarcir lo ocurrido en el siniestro es acercándonos a ellos y asegurándonos de que reciban una compensación justa y oportuna.

Nuestro objetivo es indemnizar con éxito al 100 % de las familias de los colaboradores que fueron afectados. A la fecha, indemnizamos a 16 colaboradores de los 27 siniestrados, superando así el 50 % de los casos.

Nos mantenemos en contacto constante con las familias afectadas para brindarles todo el apoyo y recursos necesarios en este momento tan difícil. Además, cooperaremos plenamente con las autoridades pertinentes. Asumimos la responsabilidad de fortalecer nuestro Plan de Preparación y Respuesta a Emergencias y nuestros protocolos de seguridad para proteger a todos nuestros colaboradores. Este es nuestro compromiso inquebrantable con la protección de la salud y seguridad de nuestros colaboradores.

Estamos tomando todas las medidas necesarias para evitar que una tragedia de esta naturaleza se repita en el futuro.



2.1.1. Situación legal

El Ministerio de Energía y Minas (MINEM) estableció procedimientos para determinar responsabilidades sobre el accidente. Nuestra contratista, Servicios Mineros Gold S.A.C. está autorizada para realizar actividades de exploración, explotación y beneficio, de acuerdo con lo que establece la normatividad vigente. Esta empresa contaba con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para todos sus colaboradores.

MEDIDAS LEGALES ADOPTADAS



Informe de asidero

Después de 10 días del accidente, presentamos un informe de asidero a la Gerencia Regional de Energía y Minas (GREM) de Arequipa. Esta entidad es la encargada de realizar las investigaciones sobre lo ocurrido. Tanto el Ministerio Público como la GREM determinaron que se trató de un accidente laboral y ofrecieron varias recomendaciones en materia de seguridad. En cuanto a la responsabilidad penal, el Ministerio Público está realizando una investigación para determinar las responsabilidades legales relacionadas con el accidente.



Cobertura legal a las familias

La cobertura legal para las familias alcanzó el 95 % de los casos. Algunas de ellas denunciaron demoras en el procedimiento debido a que los trámites administrativos están tomando más tiempo de lo habitual. Esto se debe a que, en todos los casos, las familias no estaban casadas, sino que mantenían una unión de hecho. En estos casos, la conviviente del fallecido y sus hijos pueden acceder a las compensaciones económicas.

2.1.2. Nuestro compromiso a futuro: ¿Qué hay por mejorar?

Nuestro propósito es ser más transparentes en todas nuestras actividades. Por ello, este año recibimos la visita de un grupo de clientes suizos interesados en nuestro oro certificado por el *Responsible Jewellery Council* (RJC). Durante su estancia, tuvimos la oportunidad de mostrarles, con detalle, el funcionamiento de nuestras operaciones, brindándoles una visión clara de nuestros procesos y estándares.

Asimismo, en cuanto a la seguridad de las operaciones, adoptamos mejores herramientas

de gestión de accidentes, las cuales fueron sometidas a una revisión exhaustiva para mejorar los procesos que manejábamos previamente. Además, consultamos a expertos a fin de diseñar estrategias que nos permitieran mejorar nuestras acciones frente a diversos tipos de accidentes.

Como resultado de estos esfuerzos, a continuación, presentamos a detalle las mejoras concretas que adoptamos:

1.

Inicialmente, tras la investigación de la autoridad minera y su posterior resolución con observaciones, efectuamos todas las correcciones necesarias, permitiéndonos la reanudación de las operaciones mineras con seguridad y confianza.

2.

En segundo lugar, efectuamos un análisis de riesgos comprehensivo para nuestras operaciones subterráneas, lo que llevó a la implementación de sistemas de alarma acústica para cada equipo de trabajo. La actividad minera se condiciona a la disponibilidad de estas alarmas, y estamos en proceso de adquirir seis unidades adicionales para fortalecer la prevención, estando estas listas para entrar en acción en caso de fallo de alguna de ellas.

4.

Como cuarta medida, señalizamos de manera precisa todas las rutas de escape en nuestras operaciones subterráneas. Revisaremos y actualizaremos estas señalizaciones trimestralmente para asegurar su máxima claridad y efectividad.

3.

La tercera acción consiste en incluir en nuestras políticas la obligatoriedad de inspeccionar regularmente las rutas de escape subterráneas. Esto buscando asegurar que todos los colaboradores las conozcan y estén familiarizados con ellas.

5.

Por último, para fortalecer la supervisión, establecimos que ningún colaborador puede acceder a las operaciones subterráneas sin la presencia de un supervisor de seguridad. Además, realizamos reuniones periódicas para evaluar el progreso en la implementación de estos nuevos controles de seguridad.



03

CAPÍTULO

Sobre Minera Yanaquihua



CAPÍTULO 3

SOBRE MINERA YANAQUIHUA

3.1. ¿Quiénes somos?

Somos Minera Yanaquihua S.A.C., en adelante MYSAC, empresa peruana que se dedica a la extracción, producción y comercialización de oro y plata, utilizando técnicas de minería subterránea. Estamos ubicados en el distrito de Yanaquihua, provincia de Condesuyos, departamento de Arequipa y operamos bajo el régimen de pequeña minería.

Nacimos en el año 2000 y, desde el 2002, somos titulares del proyecto que abarca 3 concesiones: Asunción 3, Asunción 4 y Mina Encarna, que abarcan una extensión de 1840 hectáreas cubiertas de vetas angostas. Procesamos nuestro material en la Unidad de Producción Alpacay, con el soporte administrativo de nuestras oficinas en Lima. Resaltamos que nuestra meta a futuro es convertirnos en un mediano productor minero. **(GRI 2-1) (GRI 2-2)**



Nuestra visión

Buscamos ser reconocidos como una empresa minera aurífera competitiva, sostenible y líder en la formalización de la minería artesanal.



Nuestra misión

Estamos comprometidos con el crecimiento socioeconómico de nuestros colaboradores, las comunidades y los mineros artesanales de nuestra área de influencia. Por ello, aplicamos las mejores prácticas en seguridad, salud ocupacional, medioambiente y comercialización. Asimismo, estamos enfocados en el control de costos y la calidad e innovación tecnológica en todos nuestros procesos.



Nuestros valores

Los entendemos como el cimiento de la cultura de nuestra empresa, pues guían el comportamiento de cada una de las personas que forman parte de la gran familia MYSAC.



NUESTRO PROCESO PRODUCTIVO



1.

Suministro de mineral

Operación Mina (Mina Esperanza)

Acopio (Mineros artesanales formalizados y en proceso de formalización).



2.

Control de mineral

La producción de la mina se realiza siguiendo los estándares operativos definidos por las áreas de Planeamiento, Geología y Mina. En el acopio de mineral se pone en práctica sistemas de control que permiten garantizar la trazabilidad física y legal del mineral mediante la verificación documentaria y geográfica.



3.

Chancado y molienda primaria y secundaria del mineral

La producción comienza con el traslado del mineral a la tolva de gruesos, seguido de su procesamiento a través de una chancadora primaria y una secundaria previa selección en una zaranda vibratoria. Como resultado de esta fase, se obtiene un producto final con una granulometría del 100 % menor a 1/4 de pulgada.

4.

Cianuración y adsorción

La extracción de oro se realiza mediante el método de carbón en pulpa (CIP), que consiste en lixivar la pulpa de mineral aurífero en tanques de agitación. Durante este proceso, el cianuro libera el oro y este se adhiere al carbón activado que se encuentra dentro de los tanques.

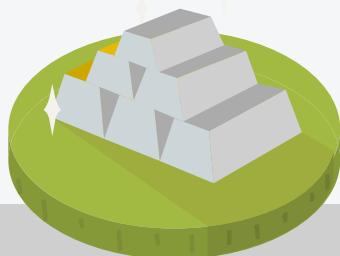


5.

Desorción y electrodeposición

El carbón se retira de los tanques y se somete a un proceso de lavado para limpiar y remover material indeseable del carbón activado cargado, lo que resulta en carbón purificado con contenido de oro. Luego, el oro se separa del carbón mediante desorción y, a través de la electrodeposición, se logra recuperar el oro.

NUESTRO PROCESO PRODUCTIVO



6.

Obtención del doré

El oro recuperado del proceso de electrodepositión se funde para producir barras de aleación de oro y plata de alta pureza, conocidas como barras de doré, que constituyen nuestro producto final.

7.

Transporte

Una empresa especializada en seguridad y transporte de valores se encarga de trasladar el doré desde nuestra Planta de Desorción en la Unidad Alpacay hasta la ciudad de Lima, donde se procede con su exportación.



8.

Exportación

Nuestro producto es exportado a Metalor Technologies Inc. en Suiza.

Nos enfocamos en la producción responsable de oro al llevar nuestro producto al riguroso mercado suizo. Durante el 2023, *Metalor Technologies Inc.*, a través de sus operaciones en Suiza, fue nuestro cliente destacado.

Durante el 2023 procesamos un total de 110 006.06 TMS¹ con una ley promedio de 14.99 g/t, recuperándose 53 114 onzas de oro y 27 096 onzas de plata: (**GRI 2-6**)

Nuestra producción		
Unidad	Total Oro	Total Plata
Total en gramos	1 652 020	842 787
Total en onzas	53 114	27 096
Total en %	66 %	34 %

¹ TMS: Tonelada Métrica Seca

Estándares internacionales

Gestionamos nuestras operaciones siguiendo normativas externas y estándares internacionales y sectoriales de minería responsable. **(GRI 2-28)**

Desde el 2014 contamos con la certificación del *Responsible Jewellery Council* (RJC). Esta certificación, que aún permanece vigente, nos convirtió en la primera empresa peruana productora de oro en certificar toda nuestra cadena de producción, asegurando así la oferta de oro responsable a nivel mundial.

Asimismo, siguiendo con nuestra trayectoria de trabajo, en el 2016 obtuvimos la certificación del Código Internacional de Manejo del Cianuro otorgado por el Instituto Internacional para el Manejo de Cianuro (ICMI, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos. Este código, enfocado en la fabricación, transporte y uso del cianuro en la producción de oro, es una iniciativa global voluntaria destinada a mejorar las prácticas de manejo del cianuro en la industria minera. **(GRI 2-6)**

Organización

Descripción de la organización

Relación

Consejo de Joyería Responsable



Somos miembros certificados del *Responsible Jewellery Council* (RJC), una organización líder a nivel mundial en el establecimiento de estándares de sostenibilidad para la industria de joyería y relojería. Fundada en 2005 como una organización sin fines de lucro, el RJC tiene la misión de "promover prácticas sociales y medioambientales que sean responsables, éticas y con respeto por los derechos humanos, a lo largo de toda la cadena de suministro del oro y los diamantes empleados en la joyería, desde la extracción hasta su comercialización".

Miembro

Consejo Internacional para el Manejo de Cianuro



Programa voluntario de certificación basado en el desempeño de las mejores prácticas para el manejo del cianuro en la minería de oro y plata. Su objetivo es mejorar el manejo del cianuro en la minería, la protección de la salud humana y la reducción de los impactos ambientales de las emisiones o exposiciones inadvertidas del producto químico.

Miembro

La Asociación Suiza de Oro Responsable (SBGA)



Establecimos una colaboración con la Asociación Suiza de Oro Responsable (SBGA), la Iniciativa Oro Responsable (BGI), y *Metalor Technologies S.A.*, a fin de crear una cadena de suministro de oro responsable y trazable a nivel internacional, desde Arequipa hasta el mercado suizo.

La Asociación Suiza de Oro Responsable (SBGA) representa una alianza público-privada con la Cooperación Suiza - SECO. La iniciativa tiene como objetivo reducir la pobreza y mejorar las condiciones sociales y ambientales de la minería aurífera artesanal y de pequeña escala. Además, busca apoyar a los pequeños productores en la minería formal y en el proceso de formalización, enfatizando el compromiso social, ambiental y laboral, con el fin de avanzar hacia una producción de oro responsable.

Alianza estratégica

3.2. Sobre este reporte de sostenibilidad

En MYSAC, nos comprometemos a compartir de manera transparente los avances en nuestra gestión de sostenibilidad con nuestros grupos de interés. Por ello, presentamos nuestro primer reporte de sostenibilidad con referencia a los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI), que abarca nuestro desempeño desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2023. Asimismo, nos comprometemos a publicar este reporte de forma anual.

3.2.1. Temas de sostenibilidad relevantes

Para definir los temas de sostenibilidad relevantes que describen nuestros mayores impactos en materia de sostenibilidad desarrollamos un proceso de análisis de relevancia que detallamos a continuación: **(GRI 3-1)**

Proceso de análisis de relevancia para definir los 12 temas de sostenibilidad relevantes

Identificación

- » Posteriormente a la etapa de revisión, se propusieron los temas de sostenibilidad con mayor relevancia para la empresa y se agruparon de acuerdo a sus impactos en materia de gobernanza, económico, social y ambiental.

Validación

- » Priorizamos los temas relevantes de sostenibilidad, a través de un taller con nuestros gerentes y jefes de áreas y alineamos los temas priorizados con los contenidos generales y temáticos del Global Reporting Initiative (GRI).

Revisión

- » Revisamos, analizamos y comparamos información de empresas líderes en sostenibilidad de la industria minera.
- » Revisamos estándares sobre sostenibilidad relacionados al sector: *Responsible Jewellery Council* (RJC) y el Código Internacional del Manejo del Cianuaro (ICMI).
- » Analizamos documentos de gestión interna: políticas, valores, estrategias, objetivos y declaraciones, entre otros.

Como resultado de este proceso de análisis obtuvimos los siguientes temas de sostenibilidad relevantes para nuestra empresa:

Definición de temas de sostenibilidad relevantes (GRI 3-2)

Temas de sostenibilidad relevantes

Definición

Gobernanza



Gestión de la sostenibilidad

Hace referencia a cómo gestionamos la sostenibilidad de la empresa desde el directorio y las políticas empresariales.



Ética y transparencia

Involucra tener un sistema para verificar el cumplimiento de la ley, realizar reportes periódicos, pasar por auditorías financieras, presentar la descripción del modelo de gobernanza corporativa, y documentar la información relacionada a la ética e integridad corporativa.

Social



Gestión del talento

Hace referencia a las políticas, programas y actividades necesarias durante la permanencia del colaborador en la empresa: desde la contratación, retención, evaluaciones de desempeño y el clima laboral; así como la gestión de iniciativas para incrementar el sentido de pertenencia y mejorar el ambiente de trabajo. Asimismo, abarca la aplicación de programas de formación y capacitación obligatoria y voluntaria para todos los colaboradores.



Salud y seguridad en el trabajo

Comprende sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC), Plan de Contingencias, evaluación de riesgos a la salud y evaluación de proveedores.



Diversidad e inclusión

Se refiere a las buenas prácticas, políticas y compromisos de la empresa para asegurar la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades libres de cualquier tipo de discriminación. Asimismo, incluye el potenciar el desarrollo y fomentar la reducción de desigualdades económicas y sociales.



Contribución a la comunidad

Hace referencia a la concentración de nuestros esfuerzos por generar valor compartido e incidir en el desarrollo de las comunidades que se encuentran en nuestra área de Operaciones. Además, comprende el compromiso activo con la comunidad, a través de planes de participación ciudadana y la contribución al desarrollo de las comunidades mediante aportes estratégicos y/o donaciones.

Definición de temas de sostenibilidad relevantes (GRI 3-2)

Temas de sostenibilidad relevantes	Definición
 Seguridad y derechos humanos	Comprende el respeto de los derechos humanos, que involucra la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la prohibición de la discriminación en cualquiera de sus formas y el respeto al derecho de los colaboradores a asociarse libremente. Finalmente, hace referencia al respeto de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
 Cadena de suministro responsable	Hace referencia a la gestión de riesgos, impactos sociales y ambientales en los proveedores de suministros y Mineros Artesanales y de Pequeña Escala (MAPE) que nos proveen de materia prima. Comprende las medidas de participación, diálogo e iniciativas en función del trabajo con los proveedores y la comunidad de MAPE. Esto incluye la gestión de contratos, precios y compromisos de pago.
Ambiental	
 Gestión responsable del agua	Comprende la maximización de la eficiencia operativa con respecto al uso del agua en cantidad y calidad, a través de prácticas de recirculación y reúso; y de la prevención de impactos negativos al medio ambiente, mediante el control y monitoreo de la infraestructura hidráulica y el tratamiento de efluentes en cumplimiento con los instrumentos ambientales aprobados y la legislación ambiental vigente.
 Gestión de energía	Se refiere a nuestra gestión de la energía, vinculada a programas e iniciativas dirigidas a la implementación de mejoras de eficiencia energética, a fin de reducir los impactos ambientales.
 Biodiversidad	Involucra la gestión responsable de nuestros impactos en la biodiversidad, la protección de los servicios ecosistémicos y las tierras en donde la empresa ejecuta sus operaciones mineras.
 Gestión de residuos	Hace referencia a la aplicación de programas, políticas y acciones que se centran en promover la correcta gestión de residuos peligrosos y no peligrosos.

3.3. Gobierno corporativo y gestión de la sostenibilidad

El directorio, nuestro máximo órgano de gobierno, está conformado por los tres únicos accionistas de la empresa, todos ellos profesionales de reconocida trayectoria y experiencia. El Gerente General, designado por estos accionistas, informa mensualmente sobre los asuntos importantes a discusión, manteniendo siempre una comunicación directa y transparente. (**GRI 3-3 Gestión de la sostenibilidad**) (**GRI 405-1**)

Junta de Accionistas de Minera Yanaquihua	
Accionista	Porcentaje de acciones que corresponden
María Del Pilar Moran Hartley	8.72 %
Manuel Guillermo Villanueva Bullón	4.52 %
José Antonio Samaniego Alcántara	86.76 %
Total	100 %

El directorio es el encargado de seleccionar al Gerente General, quien asume la dirección de toda la organización. Este proceso de selección se basa en la competencia y experiencia del candidato en el sector. Durante su gestión, el Gerente General tiene la responsabilidad de elaborar la estrategia y establecer los objetivos de la empresa, considerando su impacto en la economía, el medio ambiente y el bienestar de los grupos de interés y la sociedad en general. Además, el Gerente General tiene la responsabilidad de designar o supervisar al Gerente de Operaciones, quien se encarga de gestionar eficazmente la unidad minera, asegurando la implementación y mejora de prácticas operativas alineadas con las políticas de responsabilidad social de la empresa. Los cargos gerenciales que tenemos son los siguientes: (**GRI 2-9**)

Cargos gerenciales de MYSAC	
Nombre	Cargo
Virginia Samaniego	Gerente General
Mirus Mixán	Gerente de Finanzas y Administración
Harry Salinas	Gerente de Operaciones
Errol Carpio	Gerente Administrativo y Legal

En nuestra empresa, contamos con áreas definidas que desempeñan funciones específicas. Estas áreas son:

Jefaturas de MYSAC	
Área de MYSAC	Funciones
 SSOMAC	Supervisa y dirige las áreas de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Calidad y Certificaciones en la empresa.
 Relaciones Comunitarias y Formalización	Interactúa con las comunidades para promover un clima favorable y el bien común entre la empresa y la población. Además, se encarga de orientar a los artesanos durante su proceso de registro de mineros formalizados.
 Mina y Planeamiento	Planifica las operaciones mineras propias, buscando maximizar el valor del rendimiento de los recursos y siguiendo los objetivos establecidos por la empresa.
 Geología	Estima las reservas de mineral para la explotación de la mina mediante la elaboración, control, supervisión y ejecución de programas de exploración de nuestra mina.
 Proyectos	Planifica la ejecución de proyectos prioritarios, asegurando que se realicen dentro de los plazos y presupuestos aprobados.
 Acopio	Acopia mineral de los mineros artesanales formalizados y en proceso de formalización, brindando un soporte geológico, topográfico y legal bajo una debida diligencia en respeto a los derechos humanos y las prácticas responsables.
 Preparación y Evaluación de Minerales	Planifica la preparación del mineral para su análisis y procesamiento mediante los procesos de chancado, muestreo, secado, molienda y determina la recuperación de los lotes de acopio mediante pruebas de cianuración.
 Planta de Procesos	Planifica los procesos de chancado, molienda, lixiviación y adsorción para recuperar el oro y la plata con una alta eficiencia e indicadores óptimos de recuperación.
 Planta de Desorción	Planifica la recuperación del oro y obtención del doré a través de los procesos de desorción, electrodeposición y fundición.

Jefaturas de MYSAC

Área de MYSAC

Funciones



Laboratorio Químico

Analiza las muestras de mineral mediante sus procesos *Fire Assay*² y absorción atómica para la obtención de su ley de oro.



Administración

Planifica, organiza, dirige, controla y facilita los recursos para la operación.



Recursos Humanos

Seleccionar al personal, manejar las relaciones personales, gestionar la satisfacción laboral, administrar los beneficios para el personal.



Logística y Almacén

Garantizar la adecuada gestión para la atención de los requerimientos de los materiales, insumos y equipos que requiere la operación.



Mantenimiento

Seguimiento y revisión al estado actual de los equipos, las instalaciones y otros bienes no productivos, para velar siempre por su buen funcionamiento de la operación.

Nuestro objetivo es tratar temas estratégicos para el negocio y realizar la toma de decisiones de forma equilibrada, justa y alimentada por diferentes puntos de vista sustentados en información veraz y oportuna.

Para fomentar un crecimiento económico continuo, equitativo y sostenible, así como para garantizar empleos plenos y productivos y asegurar condiciones laborales dignas para todos, establecimos nueve políticas. Estas desglosan acciones sólidas para impulsar el desarrollo local, fomentar y cumplir con el respeto a los derechos humanos, apoyar la productividad, la generación de empleo de calidad, la innovación tecnológica y la formalización de la minería artesanal.



² Fire Assay: Método analítico utilizado para determinar el contenido de metales preciosos, como el oro y la plata, en muestras minerales.

Nuestras políticas



Política del Consejo de Joyería Responsable



Política de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias



Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo



Política de Formalización de la Minería Artesanal y del Sistema de Acopio



Política contra el Soborno, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo



Política contra el Aprovisionamiento de Minerales en Zonas de Conflicto y Alto Riesgo



Política de Contratación de Personal



Política Contable y Financiera



Política de Proveedores



Contamos con una Política de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias, que enfatiza la responsabilidad individual de cada colaborador en el cumplimiento y aplicación de las normas y reglamentos de seguridad, como medida preventiva contra accidentes y para garantizar un entorno de trabajo seguro en todas nuestras actividades mineras.

Nuestra área especializada en Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad, está dirigida por un Jefe de SSOMAC³. Esta área trabaja en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenta con una representación paritaria de la empresa y de los colaboradores. Realizamos reuniones periódicas con este comité para incentivar la participación de todos y reforzar nuestro compromiso con la seguridad, la salud en el trabajo y el respeto por el medio ambiente.

Con respecto a este último, disponemos de un Sistema de Gestión Ambiental y un Plan de Manejo Ambiental robusto. Por ejemplo, en nuestra Planta de Filtrado, recuperamos la solución barren del proceso de filtración y la reintegramos al método de carbón en pulpa para optimizar el uso del agua en la extracción de oro.

Asimismo, para garantizar el tratamiento adecuado y la disposición final de los residuos sólidos, ofrecemos formación específica en gestión de residuos y gestionamos de manera responsable los residuos generados por nuestras operaciones en aras de proteger el medio ambiente. Aplicamos prácticas de segregación para clasificar residuos valorizables y no valorizables. Los residuos valorizables son gestionados en colaboración con empresas especializadas como Alida Metal E.I.R.L. y los residuos no valorizables con Petramas S.A.C.

Hasta la fecha, estas prácticas previnieron multas o paralizaciones de tipo ambiental en nuestras operaciones, demostrando nuestro compromiso con la preservación del medio ambiente.

Si bien mantenemos el compromiso de respeto a los derechos humanos en el trabajo, este 2023 elaboramos la Política Contra el Aprovisionamiento de Minerales en Zonas de Conflicto y Alto Riesgo, bajo la cual nos comprometemos a no abastecernos de mineral proveniente de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo, ni operar en donde pueda manifestarse:

- » La tortura, trato cruel, inhumano y degradante.
- » El trabajo forzoso u obligatorio.
- » El trabajo infantil.
- » Otras violaciones y abusos graves de los derechos humanos.
- » Crímenes de guerra u otras violaciones graves del derecho internacional humanitario, crímenes contra la humanidad o genocidio.

³ Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad

Por otro lado, experimentamos un crecimiento en la creación de empleo, pasando de 265 puestos en 2022 a 282 en 2023, lo que representó un incremento del 6.41 % con 17 nuevas posiciones laborales. Además, nos esforzamos por mejorar significativamente las condiciones de vivienda de nuestros colaboradores, incrementando su confort y bienestar. Esto se logró reemplazando los antiguos módulos de vivienda de madera por nuevos módulos prefabricados de poliestireno, que ofrecen mayor confort térmico y están disponibles en diseños de tres y cuatro pisos.

Con respecto a la tecnología e innovación, como parte de la mejora continua en nuestras operaciones, incorporamos nuevos equipos:

- » Un grupo eléctrico, para brindar energía en caso de que no se cuente con la energía de la red de SEAL de Arequipa.
- » La instalación del Controlador Lógico Programable (PLC) para la automatización de nuestras operaciones.
- » La instalación del nuevo Sistema de Chancado Primario.
- » La instalación de la nueva Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD) en mina.

Ante los retos y acontecimientos adversos del 2023, nos comprometimos a asumir nuestra responsabilidad, aprender de las experiencias y tomar medidas para evitar que se repitan. La difícil situación vivida en 2023, marcada por el trágico fallecimiento de 27 mineros, nos impulsó a continuar las operaciones en nuestra Unidad de Producción Alpacay, comprometiéndonos a preservar el empleo y la seguridad económica de nuestros colaboradores.

Durante este tiempo, debido a la paralización de las operaciones en mina, sostuvimos nuestras operaciones mediante el acopio de mineral proveniente de la minería artesanal y el uso de reservas de mineral de mina que habían ingresado. El equipo de la Planta de Procesos y los colaboradores clave de la mina se enfocaron en realizar mejoras y atender las recomendaciones de las inspecciones y fiscalizaciones realizadas para incrementar la seguridad operativa. Paralelamente, estuvimos actualizando la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC), a fin de reforzar nuestra gestión en seguridad y salud en el trabajo garantizando así un entorno laboral seguro para todos. En esa línea, aseguramos el pago oportuno a nuestros colaboradores y persistimos en brindar apoyo al proceso de formalización de los mineros artesanales, fomentando su progreso y legalización mediante la provisión de asistencia técnica y legal.

(GRI 3-3 Gestión de la sostenibilidad)



Nuestras acciones al 2024

Basándonos en las experiencias adquiridas, para el año 2024 establecimos metas específicas y definido acciones tangibles a implementar: (**GRI 3-3 Gestión de la sostenibilidad**)

Objetivos	Acciones por ejecutar
 <p>Garantizar la plena y efectiva participación de las mujeres en todos los niveles de la empresa, promoviendo la igualdad de oportunidades de liderazgo.</p>	<p>Lograremos este propósito mediante el estricto cumplimiento del Procedimiento de Contratación de Personal. Asimismo, mantendremos los puestos actualmente ocupados por mujeres, ya que nuestra condición de empresa minera de pequeña escala facilita la inclusión de personal femenino en ciertos roles específicos, tales como Recursos Humanos, Liquidadoras y Analistas Químicos.</p>
 <p>Continuar con la gestión eficiente de los recursos hídricos en todas nuestras operaciones, incluyendo con la reutilización de soluciones cianuradas en los procesos y el aprovechamiento de aguas tratadas provenientes de nuestras Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales para riego de áreas verdes.</p>	<p>Obtenemos relave con un 17 % de humedad del proceso de filtración del relave en pulpa. Así, la solución cianurada (solución barren) es recuperada y reutilizada en los procesos de molienda y lixiviación. Esta solución reutilizada representa el 83 % del 100 % de agua fresca que se utiliza en el proceso. La solución cianurada se cuantifica mediante flujómetros para asegurar su retorno al proceso.</p>
 <p>Desarrollar e implementar infraestructuras sostenibles y de alta calidad para mejorar el bienestar de los colaboradores y el funcionamiento de nuestra Planta de Procesos.</p>	<p>Continuaremos ejecutando la sustitución de los módulos de vivienda prefabricados de madera por módulos prefabricados de poliestireno.</p>

Objetivos



Optimizar las operaciones para incrementar la eficiencia y efectividad en todos los niveles de la empresa.

Acciones por ejecutar

Realizaremos el mantenimiento preventivo de los tanques de lixiviación y adsorción, además de instalar y poner en funcionamiento un nuevo Sistema de Chancado, el cual cuenta con una Chancadora de Quijadas para chancado primario y Chancadora Symons para chancado secundario.

Ejecutaremos la transición del uso de combustible de petróleo a GLP en las operaciones de la Planta de Desorción.



Asegurar el estricto cumplimiento de las políticas y normas internas destinadas a prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación en el entorno laboral.

Continuaremos con el Programa Anual de Capacitaciones Específicas (PACE) que contempla la capacitación y difusión de nuestras principales políticas, además de ejecutar las auditorías internas de seguimiento una vez terminada el cronograma de auditorías internas de seguimiento.



Nuestros grupos de interés

Fomentamos vínculos de confianza con nuestros grupos de interés a través de un diálogo constante, honesto y transparente. Reconocemos que la relación que mantenemos con ellos debe ser dinámica y requiere de un esfuerzo continuo de ambas partes, para poder adaptarnos a los cambios que puedan surgir a lo largo del tiempo. **(GRI 2-29)**

Inversionistas / Accionistas

Nuestros accionistas son inversores y propietarios de la empresa.



Medio de comunicación

- » Diálogo abierto.
- » Reuniones mensuales.

Expectativas

- » Mayor rentabilidad y utilidad.
- » Crecimiento.
- » Mantener y mejorar nuestra reputación en el mercado.

Directorio

Máximo órgano de Gobierno. De acuerdo con el Estatuto está compuesto por tres miembros.



Medio de comunicación

- » Reuniones en sesiones presenciales y remotas.

Expectativas

- » Responsabilidad social corporativa.
- » Gobernanza.
- » Mantener y mejorar la reputación en el mercado.

Gerencia

Está compuesta por la Gerencia General y Gerencia de Operaciones, quienes son el órgano de gobierno encargado de ejecutar las resoluciones del Directorio y sin perjuicio de las atribuciones que la ley le otorga.



Medio de comunicación

- » Correos electrónicos.
- » Llamadas.
- » Reuniones periódicas mediante diálogos directos y comunicaciones remotas.

Expectativas

- » Cumplir la normativa legal, condiciones y requisitos contractuales.

Colaboradores

Nuestros colaboradores son el pilar clave para el éxito del negocio. Son las personas que conforman nuestra fuerza laboral y desempeñan un papel fundamental en la operación diaria y el desarrollo continuo de la empresa.



Medio de comunicación

- » Encuestas.
- » Correo electrónico y página web.
- » Periódicos murales.
- » Reuniones diarias y charlas.
- » Capacitaciones.
- » Evaluaciones de desempeño.

Expectativas

- » Bienestar y desarrollo laboral.
- » Condiciones justas.
- » Clima organizacional agradable.

Comunidad

Nuestras comunidades locales son los grupos de personas que habitan en las áreas donde operamos y se ven afectadas por nuestras actividades. Mantenemos una relación cercana para comprender sus necesidades y expectativas.



Medio de comunicación

- » Interacción directa con alcaldes y residentes locales. Reuniones en los municipios.
- » Encuestas a la comunidad.
- » Compras y contrataciones locales.

Expectativas

- » Actividades sin impacto negativo en comunidades.

Gobierno y entes reguladores

Las autoridades gubernamentales y entes reguladores son organismos locales, regionales y nacionales con los que interactuamos para asegurar el cumplimiento de normativas y regulaciones aplicables a nuestra operación.



Medio de comunicación

- » Comunicaciones vía correo electrónico.
- » Llamadas telefónicas.
- » Diálogos directos.
- » Cartas.

Expectativas

- » Mantenerse dentro de los parámetros establecidos por la autoridad.

Proveedores

Empresas grandes, medianas o pequeñas que nos abastecen de insumos, productos y servicios. Ofrecemos oportunidades a las empresas locales de las comunidades de nuestra área de influencia directa para que se integren como proveedores en busca de generar beneficios para todos.



Medio de comunicación

- » Comunicaciones vía correo electrónico.
- » Llamadas telefónicas.
- » Diálogo directo.
- » Visitas técnicas.
- » Reuniones periódicas.

Expectativas

- » Cumplimiento contractual.
- » Relaciones comerciales a largo plazo.

Mineros artesanales

Todas las personas jurídicas y naturales que se encuentran formalizadas o en proceso de formalización, encargadas de extraer el mineral de manera artesanal dentro de nuestras concesiones y fuera de ellas.



Medio de comunicación

- » Diálogo directo.
- » Llamadas telefónicas.
- » Capacitaciones.

Expectativas

- » Trazabilidad y debida diligencia de la cadena de suministro.

Clientes

Empresas que compran nuestros lingotes de oro.



Medio de comunicación

- » Visitas técnicas.
- » Reuniones periódicas.

Expectativas

- » Igualdad en el trato.
- » Confidencialidad.
- » Cumplimiento de plazos de entrega.

Responsible Jewellery Council (RJC)



El *Responsible Jewellery Council* (RJC) es una organización que establece estándares éticos para asegurar la sostenibilidad y la trazabilidad en toda la cadena de valor de la industria de la joyería, desde la mina hasta el punto de venta.

Medio de comunicación

- » Diálogo directo.
- » Correo electrónico.
- » Visitas de auditoría.
- » Cartas.

Expectativas

- » Reconocimiento internacional.
- » Mejora continua.
- » Trazabilidad y debida diligencia de la cadena de suministro.
- » Confianza con los clientes.

Código Internacional para el Manejo del Cianuro (ICMI)



Programa voluntario de certificación basado en el desempeño de las mejores prácticas para el manejo del cianuro en la minería del oro y plata.

Medio de comunicación

- » Correo electrónico.
- » Visitas de auditoría.
- » Cartas.

Expectativas

- » Reconocimiento internacional.
- » Mejora continua.
- » Integridad de la cadena de suministro.

Asociación Suiza de Oro Responsable (SBGA)



Es una alianza público-privada entre la Asociación Suiza de Oro Responsable y la Cooperación Suiza – SECO.

Medio de comunicación

- » Diálogo directo.
- » Correo electrónico.
- » Visitas de auditoría.
- » Cartas.

Expectativas

- » Reconocimiento internacional.
- » Mejora continua.
- » Trazabilidad y debida diligencia de la cadena de suministro.
- » Confianza con los clientes.

3.4. Ética y transparencia

En MYSAC, implementamos un sólido Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT), diseñado específicamente para mitigar los riesgos asociados a nuestras operaciones comerciales. Nuestro Manual de Prevención de Lavado de Activos, revisado y aprobado el 18 de noviembre de 2022, incluye un Código de Ética y Conducta para nuestros colaboradores, a fin de prevenir y detectar actividades ilícitas. Todos los miembros de nuestro personal, tanto propio como subcontratado, recibieron capacitación en prevención y detección de Lavado de Activos, y fueron certificados conforme a los estándares del RJC.

En cuanto a nuestros procedimientos contractuales, incluimos cláusulas relacionadas con LAFT en todos nuestros contratos con contratistas, y establecimos un proceso de homologación de proveedores en nuestro manual. Asimismo, conforme a la ley N° 27693, contamos con un oficial de cumplimiento de MYSAC en asuntos de LAFT. Aunque aún no contamos con una Matriz de Riesgos LAFT actualizada, realizamos capacitaciones para el personal de la contratista minera Adgeminco S.A.C. durante el 2023, centrándonos en líderes, jefes y supervisores.

Como objetivo del 2023, nos enfocamos en difundir el Manual de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT) a todos nuestros colaboradores y contratistas. Para alcanzar este objetivo, organizamos dos sesiones virtuales de capacitación específicas sobre el tema.

Nos enorgullece mencionar que en nuestra gestión 2023, en cuestión de ética y transparencia, obtuvimos los siguientes logros:

- » Difusión de canales de ética y transparencia.
- » Atención de denuncias a través del Canal de Denuncias.
- » Reporte anual del Oficial de Cumplimiento (OC) 2023, el cual reflejó cero operaciones de corrupción detectadas.
- » Decisiones firmes frente a prácticas inadecuadas.

Identificamos riesgos potenciales, aunque poco probables, como la corrupción en la compra y venta de minerales y la posibilidad de adquirir productos de proveedores vinculados al Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT). Esta situación representa una preocupación constante en nuestra industria. Para abordar estos riesgos, implementamos diversas actividades, como una Política de Evaluación Preliminar de Proveedores, que incluye la verificación de sus operaciones y su conducta pública. Además, reducimos el riesgo al comprar principalmente a artesanos dentro de nuestras concesiones y, en menor medida, a aquellos en las cercanías de nuestras operaciones, lo que resultó en un total del 64 % de adquisiciones internas.



En preparación para el 2024, estamos en proceso de implementar nuevos softwares que impidan la alteración de los datos de compra, a fin de brindar mayor seguridad a nuestros proveedores y prevenir pérdidas debido a prácticas corruptas en la compra y venta de minerales. También estamos fortaleciendo nuestro Canal de Denuncias para que los grupos de interés puedan reportar sus inquietudes de manera anónima o identificándose. Asimismo, nos estamos enfocando en promover una cultura de ética y transparencia en todos los niveles de la organización, actuando de manera diligente para sancionar comportamientos inapropiados y reconocer acciones que fomenten estos valores esenciales. **(GRI 3-3 Ética y transparencia) (GRI 205-1)**

Nuestra Política contra Sobornos, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo establece un marco riguroso de actuación para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier indicio o acción que pueda estar relacionada con sobornos, lavado de activos y financiamiento del terrorismo dentro de la organización o en nuestra interacción con terceros. Esta política abarca a todos los colaboradores, directivos, socios, proveedores y contratistas, exigiendo la máxima integridad y transparencia en todas las operaciones y transacciones.



Nuestra política refleja el compromiso de la empresa con la legalidad, la ética y la responsabilidad social, contribuyendo a la lucha global contra el soborno, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, y asegurando un entorno de negocio justo y transparente.

Mantenemos los siguientes compromisos siguiendo esta política para mantener y reforzar la integridad, reputación y sostenibilidad de nuestra empresa en el largo plazo, asegurando que todas nuestras operaciones se realicen dentro de un marco ético y legal:

Nuestros compromisos con la integridad

- 1 
- 2 
- 3 
- 4 
- 5 

Prohibir los actos de soborno y/o pagos de facilitación en todas sus formas. Por lo que ningún colaborador o representante de la empresa deberá inducir a funcionarios públicos y privados a actos que atenten con la ética de estos, en beneficio personal o de la empresa.

Implementar procesos de "Conoce a tu Contraparte" para monitorear y evaluar las actividades de socios comerciales, identificando y reportando operaciones sospechosas con el fin de proteger la reputación de la empresa y prevenir la implicación en actividades ilegales.

Rechazar dinero, regalos, objetos de valor o beneficios de cualquier funcionario público o privado, con la finalidad de alcanzar beneficios personales o para nuestra empresa.

Proteger a los colaboradores de cualquier sanción o consecuencias adversas por identificar de buena fe sospechas de sobornos, negación a participar en sobornos o a realizar un pago facilitador.

Mantener un Canal Ético, a través del cual se puede reportar de manera anónima, confidencial y sobre la base de una creencia razonable, posibles actos que atenten contra esta política.

Nuestra Gerencia General supervisa y promueve una cultura tributaria basada en la ética y la transparencia, lo que garantiza el cumplimiento de la normativa fiscal y evita contingencias futuras que puedan afectar el desarrollo sostenible de la empresa. Las revisiones trimestrales y anuales realizadas por auditores externos independientes internacionales aseguran que los resultados reportados en cada periodo no se vean afectados por prácticas tributarias incorrectas. Además, la designación de MYSAC como gran comprador, según una resolución emitida el año pasado con ejecución en 2024, refuerza nuestro compromiso con la transparencia y la legalidad en nuestras operaciones. **(GRI 207-1)**

04

CAPÍTULO

Salud y seguridad en el trabajo



CAPÍTULO 4

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En MYSAC, contamos con el Sistema Integrado de Gestión Alpacay (SIGA), el cual proporciona un marco integral para la gestión de la seguridad, salud en el trabajo y conservación ambiental. Este sistema integra todos los estándares y procedimientos requeridos con el objetivo de alcanzar la meta de cero accidentes. **(GRI 403-9)**

Nuestro SIGA parte desde nuestra Política de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, que son de aplicación para toda la Unidad de Producción Alpacay, contratistas mineras y conexas quienes desarrollan actividades operativas y administrativas en las instalaciones de MYSAC. **(GRI 403-1)**

El SIGA abarca una variedad de áreas operacionales y administrativas, tales como: Mina, Geología, Planeamiento, Mantenimiento Mecánico y Distribución de Energía, Preparación y Evaluación de Mineral (PEM), Planta de Procesos, Laboratorio Químico, Planta de Desorción, Acopio, Proyectos, Administración, Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SSOMAC) y Recursos Humanos. Estas áreas son cruciales para el flujo operacional completo de MYSAC y en ellas se implementan medidas de control para prevenir accidentes, incidentes y situaciones de riesgo. **(GRI 403-8)**

Cobertura del Sistema Integrado de Gestión Alpacay (SIGA)

Tipo de colaborador	Nº total	Nº de colaboradores cubiertos por el SIGA	Porcentaje de colaboradores cubiertos por el SIGA	Número de colaboradores cubiertos por el SIGA que ha sido objeto de auditoría interna	Porcentaje de colaboradores cubiertos por el SIGA que ha sido objeto de auditoría interna	Número de colaboradores cubiertos por el SIGA que ha sido objeto de auditoría o certificado por una parte externa	Porcentaje colaboradores cubiertos por el SIGA que ha sido objeto de auditoría o certificado por una parte externa
Colaboradores propios	282	282	100 %	282	100 %	282	100 %
Colaboradores de contratistas y proveedores cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por MYSAC	870	870	100 %	870	100 %	870	100 %

En ese sentido, el SIGA engloba a cada uno de los colaboradores, sin dejar a nadie fuera, puesto que su aplicación se extiende tanto a la mina como a toda la unidad operativa. Esto incluye a los contratistas mineros y a las empresas colaboradoras que forman parte de nuestro proceso de producción. **(GRI 403-1)**

Empresas contratistas

Adgeminco S.A.C.

Empresa contratista minera que brinda servicios en logística, contabilidad y recursos humanos, así como en actividades mineras de explotación y extracción de minerales. También proporciona servicios en la fabricación de estructuras metálicas.

Santa Asunta Contratista Minero S.C.R.L.

Empresa contratista minera que realiza labores de explotación de mineral dentro de la mina.

Diamond Corporation S.A.C

Empresa contratista que realiza labores de exploración.

Servicios Mineros Gold S.A.C

Empresa contratista minera que realiza labores de explotación de mineral dentro de la mina.

Contrata Acy E.I.R.L.

Empresa contratista minera que realiza labores de explotación de mineral dentro de la mina.

Hermes Transportes Blindados S.A.

Empresa conexa – Empresa que realiza el transporte del producto final.

Empresas contratistas

**E&M Minergold
S.A.C.**

Empresa conexa – Empresa que brinda servicios de limpieza.

**Servicios
Generales Thiago
& Aris E.I.R.L.**

Empresa conexa – Empresa que brinda servicios de alimentación.

**Alimentos y
Servicios
Sango S.C.R.L.**

Empresa conexa – Empresa que brinda servicios de alimentación.

Marada S.R.L.

Empresa conexa – Empresa especializada en vigilancia interna.

**Construcciones
Andinas
Del Sur S.A.C
(CONASAC)**

Empresa conexa – Empresa que brinda el servicio de obras civiles

En lo que respecta a la conformidad legal, disponemos de una Matriz de Requisitos Legales y otros requerimientos aplicables a nuestras operaciones. Esta matriz se actualiza constantemente para asegurar su alineación con las siguientes regulaciones: **(GRI 403-1)**

Regulaciones a las que nos alineamos



Normativa nacional

- » **Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias vigentes:** Norma nacional que regula la implementación de medidas concretas para proporcionar al colaborador un ambiente de trabajo libre de todo peligro que pueda afectar a su salud e integridad.
- » **DS. N° 005-2012- TR** - Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias vigentes.
- » **DS. N° 024-2016- EM** - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en Minería y sus modificatorias vigentes: Norma legal sectorial.
- » Toda regulación emitida por el Ministerio de Salud (MINSA), que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los colaboradores con riesgos de exposición al COVID-19.



Normativa internacional

- » **Responsible Jewellery Council (RJC):** Poseemos una certificación vigente desde agosto de 2014.
- » **Código Internacional del Manejo de Cianuro (ICMI):** Poseemos una certificación vigente desde abril de 2016.



Buscamos operar bajo un sistema de gestión que pueda ser auditado, estableciendo procedimientos y monitoreando continuamente nuestras operaciones para mejorar nuestro rendimiento en seguridad y salud ocupacional. A lo largo del año, realizamos auditorías internas y externas. En particular, las auditorías internas de seguimiento y verificación fueron realizadas por el Jefe de Certificaciones. Estas se enfocaron en asegurar el cumplimiento de los estándares del *Responsible Jewellery Council (RJC)* y el Código Internacional para el manejo de Cianuro y las cuales se efectúan anualmente.

Compromisos de nuestra Política de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias



Prevenir lesiones, enfermedades ocupacionales e infectocontagiosas, así como impactos ambientales y sociales derivados de nuestras actividades.



Cumplir las normas legales vigentes, disposiciones internas y otros requisitos que contribuyan a preservar la seguridad, salud, el medio ambiente y la convivencia social en nuestro entorno.



Formar, capacitar y entrenar a todos nuestros colaboradores en mejores prácticas preventivas para asegurar la calidad de nuestras actividades.



Prohibir el consumo de alcohol y estupefacientes que alteren el normal estado de la persona dentro de la unidad minera, cumpliendo con las indicaciones médicas consultadas.



Promover los elementos del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias, a través de la consulta y participación a los colaboradores, sus representantes, e involucrando a los clientes y visitantes.



Desarrollar un proceso de mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias, evaluando periódicamente el cumplimiento de nuestros objetivos y metas.

En MYSAC y en cada una de nuestras empresas contratistas, todos los colaboradores trabajan a tiempo completo; no contamos con personal a tiempo parcial. Las horas trabajadas son minuciosamente registradas a través de tarjetas de tareo y son reconocidas en las boletas de pago.

Dada la naturaleza de la industria minera, todos los colaboradores residen en campamentos mineros, los cuales están equipados y ofrecen condiciones de habitabilidad adecuadas. Los colaboradores prestan servicios en la unidad minera bajo esquemas atípicos de trabajo de 2x1, es decir, trabajan durante 14 días seguidos y luego disfrutan de siete días libres pagados. La estancia de los colaboradores en los campamentos se controla mediante *fotochecks* emitidos al momento de su afiliación, y se monitorea en tiempo real a través de garitas de vigilancia estratégicamente ubicadas cerca de las operaciones.

Asimismo, el transporte del personal desde y hacia la unidad minera se realiza mediante empresas de transporte privadas contratadas por el titular minero y/o sus contratistas, garantizando así la seguridad y calidad del servicio durante el traslado.

En cuanto a la gestión de recursos humanos, implementamos controles rigurosos para supervisar los sistemas de salidas, días libres y vacaciones del personal. Llevamos un registro preciso de la ubicación del personal, identificando quiénes están de días libres, quiénes están trabajando en la unidad, quiénes están de vacaciones o en alguna otra licencia reconocida por la ley aplicable al sector minero.

Al final del mes, cada empresa que forma parte de nuestras operaciones entrega un resumen detallando la cantidad de personal que trabajó durante el mes, incluyendo las horas-hombre trabajadas, en línea con los procedimientos y lineamientos preestablecidos. **(GRI 403-8)**

En cuanto a los servicios de salud de MYSAC, el área está constituido por un *staff* de profesionales de salud liderado por un médico. Brindando atenciones médicas y primeros auxilios durante las 24 horas del día a todo el personal que labora en MYSAC, tanto en los tópicos de mina como de planta. **(GRI 403-2)**

Identificación de actos y condiciones inseguras

El proceso de identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de medidas de control se basa en la integración de supervisores capacitados y en la disposición del procedimiento para la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos e implementación de Controles (IPERC); donde este último, es ejecutado por el personal supervisor y operativo de cada área, bajo la orientación y seguimiento del ingeniero de seguridad.

En este sentido, la creación de nuestro IPERC de Línea Base es crucial para detectar peligros potenciales y para evaluar y mitigar riesgos utilizando la jerarquía de controles, que incluye eliminar, sustituir, implementar controles de ingeniería, controles administrativos y el uso de equipos de protección personal. Así, posteriormente, se realizan evaluaciones de los riesgos residuales, lo que facilita la adopción de medidas de mejora continua en nuestro sistema.

Estas estrategias se originan en los compromisos establecidos por la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, a fin de prevenir lesiones, enfermedades laborales e infecciosas a nivel de todo el personal.

En lo que respecta a la identificación de actos y condiciones inseguras, todo el personal cuenta con un formato de Reporte de Actos y Condiciones (RAC) que facilita la identificación y la implementación oportuna de medidas de control para prevenir la materialización de peligros. La notificación de actos o condiciones identificadas se hace ante la jefatura de área responsable, quien tiene la función de gestionar el levantamiento de las desviaciones identificadas en su área. Así, al finalizar el mes, se incluye el estado del acto o condición detectada dentro de los informes mensuales de seguridad.

Por otra parte, cuando un colaborador se encuentra ante a un peligro inminente que puede ocasionarle lesiones o enfermedades, tiene el derecho de paralizar su trabajo, comunicar a su jefatura y retomar a sus labores cuando se haya eliminado o controlado el peligro. Esta acción se encuentra establecida en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional y se hace de conformidad con las normativas sectoriales, específicamente el D.S. 024-2016 EM – Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, que en su artículo 40, literal D, establece claramente que un colaborador puede retirarse de un área de trabajo si detecta un peligro de alto riesgo que amenace su seguridad o salud, y debe informar de inmediato a sus superiores.



Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en Minería, ningún colaborador puede ser objeto de represalias o ser forzado a trabajar en un entorno peligroso después de reportar una condición peligrosa o negarse a trabajar en esas condiciones.

En esa misma línea de trabajo, cuando se recibe un informe sobre condiciones peligrosas, se realiza una investigación detallada de las condiciones reportadas y se determinan las medidas de control necesarias para permitir que el colaborador regrese a su puesto y continúe con sus labores. Esta investigación

se realiza de acuerdo con el Procedimiento de Investigación de Accidentes, Incidentes e Incidentes Peligrosos Laborales y Ambientales P-ALP-SE-03.04, el cual dicta las directrices a seguir en caso de un evento laboral dentro de nuestras operaciones y subraya la importancia de la participación de los involucrados, testigos, representante de colaboradores, jefes de área y representante del área de Seguridad. Esto es fundamental ya que son estas personas las que determinan las causas inmediatas y básicas, además de las acciones correctivas a implementarse para evitar la recurrencia. (**GRI 403-2**)

Es importante destacar también que, de acuerdo con la normativa del Decreto Supremo N° 024-2016-EM-Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y modificatorias, ningún colaborador puede ser objeto de represalias o ser forzado a trabajar en un entorno peligroso después de reportar una condición peligrosa o negarse a trabajar en esas condiciones. Este derecho está reconocido en la Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo y en el Código de Ética de MYSAC. En

caso de que un colaborador experimente una vulneración de sus derechos en esta situación, puede defenderse utilizando los mecanismos de reporte de quejas y reclamos o el Canal Ético disponibles. (**GRI 403-2**)

En el 2023, dentro de las operaciones de MYSAC, se identificaron diversos peligros laborales que presentaron un riesgo significativo de lesiones, incluyendo aquellos que lamentablemente resultaron en pérdidas mortales. La identificación de estos peligros se realizó mediante una evaluación exhaustiva de las operaciones, siguiendo la clasificación establecida en el Anexo N° 31, tabla 10 del D.S. 024-2016 – EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y sus modificatorias. El proceso de identificación incluyó la revisión periódica de incidentes anteriores, inspecciones regulares y la participación de los colaboradores en la identificación de riesgos. (**GRI 403-9**)

Así, los eventos laborales predominantes durante este período fueron los siguientes:



Del mismo modo, cumplimos de manera rigurosa con los estándares de capacitación y formación del personal en técnicas de identificación y prevención de riesgos laborales en cada área de trabajo. Esto fomenta una cultura robusta de seguridad y salud ocupacional. Nuestros esfuerzos incluyen el desarrollo y la implementación de programas de capacitación y entrenamiento, procedimientos para responder a emergencias y la motivación de nuestros colaboradores para adoptar prácticas seguras, fomentando así un compromiso y comportamiento seguro en el trabajo. **(GRI 403-5)**

Cuando establecemos relaciones laborales con contratistas, inicialmente les presentamos e informamos sobre nuestra política y las reglas internas relacionadas con la seguridad y salud ocupacional. Esto también engloba la ejecución de inspecciones programadas y no programadas en las instalaciones del taller, así como la revisión de los equipos y materiales empleados en distintas tareas. **(GRI 403-1)**

En lo que respecta a la formación y capacitación de nuestro equipo, incluyendo a contratistas habituales, implementamos el Plan Anual de Capacitaciones Específicas (PACE), que constituye un elemento esencial de nuestro Plan y Programa anual de Seguridad y Salud Ocupacional. Este plan de capacitaciones está alineado con el Anexo N° 6 del DS. N° 024-2016- EM - Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, dedicado a la capacitación básica en seguridad y salud ocupacional. Además, abarca temas relacionados con las áreas de Certificaciones y otros aspectos que necesitan ser reforzados. **(GRI 403-5)**

Nuestro plan de capacitación también se alinea con el cuarto compromiso de nuestra Política Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias. Asimismo, antes de su implementación, el plan se somete a la consideración de los jefes de área, asegurando la consulta y participación de los colaboradores en la gestión, mantenimiento y mejora continua de la seguridad y salud ocupacional. **(GRI 403-5)**

El 2023 representó un año lleno de retos, marcado por el trágico accidente que condujo al fallecimiento de 27 personas. Sentimos un profundo pesar por este suceso y continuamos extendiendo nuestras más sinceras condolencias a las familias que se vieron impactadas. Somos plenamente conscientes de la seriedad de este incidente y nos dedicamos a mejorar activamente nuestras políticas de salud y seguridad laboral.

Colaboramos activamente con las autoridades a nivel nacional y regional, facilitando la realización de una serie de inspecciones, fiscalizaciones y auditorías. De hecho, entre mayo a diciembre del 2023, nuestra unidad fue objeto de auditorías por parte de SBG SWISS BETTER GOLD - Iniciativa Suiza Oro Responsable.

Las irregularidades o desviaciones identificadas durante estas visitas sirvieron para mejorar las condiciones de trabajo en todos los niveles. Se implementaron acciones correctivas inmediatas tanto en el área de Minas como en la Planta de Beneficio de MYSAC, extendiéndose también a nuestros contratistas mineros y empresas conexas. **(GRI 403-1)**



Por lo que, en respuesta a este doloroso evento, adoptamos diversas acciones destinadas a reforzar nuestros procedimientos de seguridad con el fin de prevenir la repetición de incidentes similares en el futuro. Entre las acciones más significativas en materia de seguridad y salud que destacamos para el 2023 se encuentran:



Revisión integral de protocolos:

Realizamos una revisión exhaustiva de todos nuestros protocolos de seguridad, identificando áreas de mejora y actualizando los procedimientos correspondientes.



Capacitación intensificada:

Implementamos programas de capacitación intensiva para todo el personal, haciendo énfasis en la importancia de la seguridad en cada tarea y situación laboral.



Auditorías de seguridad:

Realizamos auditorías regulares para evaluar el cumplimiento de nuestros estándares de seguridad, identificar posibles riesgos y tomar medidas correctivas inmediatas.



Simulacros y ejercicios de emergencia:

Con el objetivo de fortalecer nuestra capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia, incorporamos simulacros y ejercicios de evacuación en nuestras prácticas con más regularidad.



Colaboración con expertos externos:

Buscamos la asesoría de expertos externos en salud y seguridad para garantizar que estemos adoptando las mejores prácticas y estándares internacionales.

Por otro lado, en un aspecto más alentador, cumplimos al 100 % con nuestro programa de Salud Ocupacional, asegurando cero enfermedades profesionales, atendiendo y superando el 100 % de enfermedades comunes.

Aprendimos lecciones valiosas de esta experiencia, y nuestra dedicación a la seguridad laboral es ahora más firme que nunca. Con este objetivo en mente, desarrollamos una serie de proyectos y acciones para el 2024, priorizando la mejora continua y la prevención de riesgos para fortalecer significativamente nuestra cultura de seguridad y salud ocupacional.



Capacitación externa especializada

En el transcurso del 2024, nos comprometemos a seguir realizando programas de capacitación externa especializada en colaboración con reconocidos expertos en salud y seguridad en el trabajo. Este enfoque nos permitirá acceder a los últimos conocimientos y mejores prácticas para reforzar las competencias de nuestro personal en materia de seguridad laboral.



Asesoría corporativa de seguridad

Contratamos un asesor corporativo de seguridad altamente calificado para proporcionar una dirección estratégica y experiencia especializada. Por lo que, en el 2024, su contribución será clave para la revisión y mejora de nuestros protocolos, asegurando el cumplimiento normativo y la implementación de estándares de seguridad más rigurosos.



Evaluación continua de riesgos

Implementaremos un sistema continuo de evaluación de riesgos que nos permita identificar y abordar de manera proactiva cualquier riesgo emergente. Esta evaluación será clave para adaptar nuestras medidas de seguridad a las cambiantes condiciones operativas.



Cumplimiento normativo riguroso

En línea con las normativas vigentes y con el objetivo de superar los estándares mínimos requeridos, nos comprometemos a realizar una revisión exhaustiva de todos los procesos y prácticas en relación con la salud y seguridad en el trabajo. Esto garantizará el cumplimiento normativo y la implementación de las mejores prácticas del sector.



Enfoque en la mejora continua

Implementaremos un sistema robusto de retroalimentación y evaluación para identificar áreas de oportunidad, fomentando una cultura donde la seguridad sea una responsabilidad compartida y todos los colaboradores contribuyan activamente a la prevención de riesgos.

Estos proyectos reflejan nuestro firme compromiso con la seguridad y salud ocupacional, reconociendo la necesidad de cambios significativos y la importancia de la colaboración externa y la formación especializada para alcanzar nuestros objetivos. (**GRI 3-3 Salud y seguridad ocupacional**)

Indicadores de salud y seguridad de colaboradores de MYSAC (GRI 403-9)

Indicadores	Colaboradores propios 2023
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0 %
La cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias ⁴ (sin incluir fallecimientos)	0 %
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables ⁵	3
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	1.07 %
Cantidad de horas trabajadas	607 242

Indicadores de salud y seguridad de colaboradores de contratistas (GRI 403-9)

Indicadores	Colaboradores de contratistas 2023
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	27
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	2.79 %
La cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0 %
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	36
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	3.71 %
Cantidad de horas trabajadas	1 969 979

⁴ Lesión por accidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar, no recupere, o que no se espere que recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de seis meses.

⁵ Lesión relacionada con el trabajo que resulta en cualquiera de lo siguiente: fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios; o lesión o enfermedad grave diagnosticada por un médico u otro profesional sanitario certificado, incluso si no da lugar a fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamientos médicos más allá de los primeros auxilios.

Indicadores de salud y seguridad ocupacional de MYSAC y contratistas (GRI 403-9)

Indicadores reactivos	MYSAC		Empresas contratistas	
	2022	2023	2022	2023
Índice de frecuencia	0	4.94	8.26	18.27
Índice de severidad	0	111.98	3267.86	82 440.98
Índice de accidentabilidad	0	0.55	26.99	1506.55
Número de víctimas fatales	0	0	1	27

Todos los eventos laborales registrados se sometieron a investigaciones exhaustivas. Inicialmente, se realizó una sesión informativa con el personal de la unidad para examinar las causas fundamentales que resultaron en lesiones o que casi causan daños, tanto a las personas como al proceso. Basándose en los análisis efectuados, establecimos medidas de control acordes a la jerarquía de controles, dando prioridad a:



Barreras duras: Eliminación, sustitución y controles de ingeniería para prevenir la ocurrencia de eventos similares.



Barreras blandas: Controles administrativos y Equipos de Protección Personal (EPPs).

En MYSAC, consideramos que las personas, el ambiente y el entorno donde desarrollamos nuestras actividades son los elementos más importantes para nuestra organización. De hecho, el objetivo final de nuestras acciones preventivas y correctivas es asegurar que ningún colaborador o contratista se vea involucrado o perjudicado por eventos laborales con consecuencias lamentables. **(GRI 403-9)**



05

CAPÍTULO

Gestión de proveedores



CAPÍTULO 5

GESTIÓN DE PROVEEDORES

En MYSAC contamos con una Política de Proveedores y Política de Contratación de Personal que resalta la importancia de construir relaciones transparentes y basadas en el beneficio mutuo, ya sea con proveedores o con potenciales colaboradores.

Mientras que la Política de Proveedores se centra en asegurar la sostenibilidad y las buenas prácticas en la cadena de suministro, la Política

de Contratación de Personal se enfoca en el desarrollo local y el fomento del empleo en las comunidades cercanas a las operaciones de la empresa. Juntas, estas políticas demuestran el compromiso de la empresa con la creación de un impacto positivo tanto en el ámbito económico como social, promoviendo así la sostenibilidad integral de nuestras operaciones.



Garantizar y facilitar la competencia abierta y justa de los proveedores y contratistas, evitando conflictos de intereses.



Exigir que los proveedores y contratistas cumplan con estándares de calidad, así como con condiciones laborales y ambientales seguras y apropiadas en sus procesos, productos y/o servicios.

Nuestros compromisos



Proporcionar a los proveedores y contratistas procesos de selección transparentes y abiertos, bajo procedimientos públicos.



Establecer plazos y formas de pago de acuerdo con el bien o servicio que se adquiera, el cual es negociado por el área de Logística y registrados en las órdenes de compra, servicios y contratos.

En esa misma línea, en nuestro afán de reforzar los lazos con la comunidad, impulsar la sostenibilidad y contribuir al desarrollo local, priorizamos trabajar con proveedores locales.

Durante 2023, trabajamos junto a 12 empresas contratistas especializadas en diversos sectores como: extracción de minerales, servicios de limpieza, alimentación y construcción de obras civiles. Incorporamos a nuestra lista de colaboradores a la contratista Construcciones Andinas Del Sur S.A.C (CONASAC), una empresa dedicada a las obras civiles, y finalizamos nuestras relaciones comerciales con Grupo Jampra Servicios Ambientales S.A.C e Insecon Contratistas Generales S.A.C. **(GRI 2-8)**

Tipos de colaboradores más habituales y nuestra relación contractual (GRI 2-8)			
Empresas contratistas	Número de colaboradores de contratistas	Descripción de actividades	Lugar de trabajo
Empresas contratistas mineras	629		
Adgeminco S.A.C.	427		
Santa Asunta Contratista Minero S.C.R.L.	25		
Diamon Corporation S.A.C	13	Servicio de explotación y extracción de mineral en labores mineras	Socavón
Servicios Mineros Gold S.A.C. ⁶	140		
Contrata Acy E.I.R.L.	24		
Empresas Contratistas de Servicios Complementarios	132		
Marada S.R.L.	50	Servicio de resguardo y vigilancia del patrimonio y colaboradores	
Hermes Transportes Blindados S.A.C.	11		
E&M Minergold S.A.C.	8	Servicio de limpieza	Superficie
Servicios Generales Thiago & Aris E.I.R.L.	53		
Alimentos y Servicios Sango S.C.R.L.	10	Servicio de alimentación	
Empresas de Contratistas de Proyectos e Ingenierías	109		
Construcciones Andinas Del Sur S.A.C	69	Servicio de construcción de obras e infraestructuras civiles y movimiento de tierra	
Adgeminco S.A.C. Metal Mecánica	40	Servicio de fabricación de estructuras metálicas	Superficie
Total	870		

⁶ MYSAC finalizó todas sus relaciones contractuales con Servicios Mineros Gold S.A.C al concluir el 2023.

Tipos de colaboradores más habituales y nuestra relación contractual (GRI 2-8)			
Empresas contratistas	2022	2023	Variación porcentual
Empresas Contratistas Mineras	802	629	-21.57 %
Adgeminco S.A.C.	511	427	-16.44 %
Santa Asunta Contratista Minero S.C.R.L.	42	25	-40.48 %
Diamon Corporation S.A.C	12	13	8.33 %
Servicios Mineros Gold S.A.C. ⁷	208	140	-32.69 %
Contrata Acy E.I.R.L.	29	24	-17.24 %
Empresas Contratistas de Servicios Complementarios	112	132	17.86 %
Marada S.R.L.	44	50	13.64 %
Hermes Transportes Blindados S.A.C.	11	11	0.00 %
E&M Minergold S.A.C.	6	8	33.33 %
Servicios Generales Thiago & Aris E.I.R.L.	38	53	39.47 %
Alimentos y Servicios Sango S.C.R.L.	13	10	-23.08 %
Empresas de Contratistas de Proyectos e Ingenierías	102	109	6.86 %
Construcciones Andinas Del Sur S.A.C	--	69	0.00 %
Grupo Jampra Servicios Generales S.A.C.	41	--	0.00 %
Insecon Contratistas Generales S.A.C.	23	--	0.00 %
Adgeminco S.A.C. Metal Mecánica	38	40	5.26 %
Total	1016	870	-14.37 %

Para monitorear a nuestras empresas contratistas mineras, empleamos un proceso de recopilación de datos a través de informes diarios y mensuales, los cuales proporcionan información detallada sobre la rotación y la composición de la fuerza laboral. En relación con la columna de variación porcentual, se observa la presencia de cifras negativas, lo que señala una disminución en el número de colaboradores en obra durante el 2023 en comparación con el 2022. Contrariamente, los porcentajes positivos indican un incremento en la cantidad de personal en el 2023 respecto al año previo. (GRI 2-8)

⁷ MYSAC finalizó todas sus relaciones contractuales con Servicios Mineros Gold S.A.C al concluir el 2023.

Nuestro compromiso social y colaborativo con proveedores

Estamos dedicados a alcanzar la excelencia y asumir responsabilidades en todas las áreas de nuestra actividad, abarcando tanto la gestión de nuestra cadena de suministros como el establecimiento de relaciones estratégicas con proveedores.

Para garantizar la calidad y confiabilidad de los servicios y productos de nuestros proveedores, establecimos un minucioso proceso de evaluación y aprobación. Este proceso se fundamenta en criterios rigurosos, que abarcan desde la garantía de los productos, la rapidez de respuesta, términos favorables de pago, y eficiencia logística de entrega en nuestras instalaciones, hasta el prestigio de la marca y la disponibilidad inmediata de productos, así como las certificaciones de nuestro Sistema de Gestión. Esta amplia gama de criterios facilita una evaluación exhaustiva, permitiéndonos seleccionar proveedores que se alinean con nuestros estándares de calidad y contribuyen a la excelencia en los servicios y productos recibidos.

En MYSAC contamos también con procesos claramente establecidos para la reevaluación de proveedores; además de procedimientos específicos para el procesamiento de pagos de facturas. Asimismo, implementamos un Sistema de Evaluación Continua que incluye evaluaciones de desempeño regulares, auditorías y la promoción de una comunicación efectiva, todo orientado a reforzar nuestras operaciones y mantener vínculos sólidos y duraderos con nuestros socios en la cadena de suministro.

La periodicidad de la homologación de proveedores se ajusta según la naturaleza de la relación comercial: los nuevos proveedores y aquellos con los que mantenemos un flujo constante de órdenes de compra y/o servicios significativos son evaluados anualmente. Este enfoque nos asegura mantener y actualizar constantemente nuestros criterios de calidad y servicio. **(GRI 3-3 Cadena de suministro responsable - Gestión de proveedores de suministros)(NO GRI Gestión de proveedores de suministros)**

Durante el 2023 realizamos visitas a nuestros proveedores y planeamos continuar con la realización de auditorías anuales, incluyendo visitas a sus instalaciones en el 2024. Esto demuestra nuestro compromiso constante con la calidad y la transparencia en toda la cadena de suministro.



Las visitas anuales se centran en evaluar aspectos críticos como la tecnología e infraestructura, y en verificar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

En sintonía con nuestro enfoque proactivo, mantenemos la perspectiva de incrementar significativamente el número de proveedores evaluados durante el año.

En ese sentido, nos complace comunicar que, en el 2023, experimentamos un crecimiento significativo del 9.14 % en comparación con el 2022, integrando a 43 nuevos proveedores en nuestro proceso de evaluación. Este crecimiento evidencia nuestra dedicación a la expansión y mejora continua de nuestra red de proveedores, a fin de promover la excelencia en toda nuestra cadena de suministro. Además, este incremento se encuentra en línea con nuestra estrategia esencial de apoyar y potenciar las compras locales.

Al inicio de cada nueva relación contractual aseguramos que el personal de las contratistas involucradas en nuestras operaciones reciba inducciones adecuadas para el ingreso a la mina o Planta de Beneficio.

Empresas contratistas que recibieron las políticas y normativas internas (GRI 409-1)

Adgeminco S.A.C.
Empresa contratista minera

Servicios Mineros Gold S.A.C
Empresa contratista minera

Contrata Acy E.I.R.L.
Empresa contratista minera

Santa Asunta Contratista Minero S.C.R.L.
Empresa contratista minera

Hermes Transportes Blindados S.A.
Empresa conexa – transporte de mineral

Servicios Generales Thiago & Aris E.I.R.L.
Empresa conexa – alimentos

Alimentos y Servicios Sango S.C.R.L.
Empresa conexa – alimentos

Marada S.R.L.
Empresa conexa – vigilancia interna

Construcciones Andinas Del Sur S.A.C (CONASAC)
Empresa conexa – obras civiles

En el caso de las empresas contratistas habituales que participaron en nuestras operaciones durante 2023, se les entregaron nuestras políticas y normativas internas, las cuales se difundieron a su fuerza laboral bajo la responsabilidad de cada administrador o residente. Para asegurar su cumplimiento, realizamos verificaciones trimestrales de las acciones implementadas con su personal.

Además, ofrecemos capacitaciones adicionales conforme al Plan Anual de Capacitaciones Específicas (PACE), establecido por el área de Certificaciones, para regular la formación y reforzar las habilidades de los colaboradores de las empresas contratistas.

Además, lanzamos un programa educativo dirigido a nuestros proveedores, que se centra en la promoción de condiciones de trabajo equitativas y el respeto a los derechos humanos. Este programa logró la participación del 80 % de nuestros proveedores locales y busca ir más allá de solo cumplir con las normativas sociales establecidas.

Por otro lado, es importante mencionar que frente a potenciales riesgos que pudieron surgir, nos mantuvimos vigilantes y preparados para implementar acciones preventivas y correctivas de manera proactiva, asegurando así la protección y el bienestar en toda nuestra cadena de suministro. **(GRI 409-1)**

Riesgos y medidas tomadas para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio (GRI 409-1)

Tipo de proveedor	Área geográfica en donde se localiza el proveedor	Detalle de la situación de riesgo	Medidas adoptadas
Empresas locales	<ul style="list-style-type: none">» Departamento: Arequipa» Provincia: Condesuyos» Distrito: Yanaquihua	Contratar a individuos de distintas provincias y negarles los beneficios sociales y laborales correspondientes.	<ul style="list-style-type: none">» Proporcionar la Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo a las empresas comunales que suministran Equipos de Protección Personal (EPP) y otros suministros.

De esta manera, gracias a las acciones que realizamos en 2023, logramos mantener un entorno laboral libre de discriminación, trabajo infantil y trabajo forzoso. Estos resultados reflejan nuestra dedicación a crear y sostener un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y justo para toda nuestra cadena de suministros.

Adicionalmente, nos llena de orgullo compartir uno de nuestros mayores éxitos del año: como parte de nuestro esfuerzo por promover el emprendimiento local, facilitamos la creación de 17 nuevas empresas locales especializadas en el alquiler de vehículos. Igualmente, apoyamos la creación de una empresa local que presta servicios de limpieza y desinfección en campamentos, comedores y oficinas. Estas

acciones refuerzan nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades aledañas, generando oportunidades económicas y fortaleciendo la cadena de suministro local.

En el vibrante horizonte del 2024, con plena conciencia sobre el papel crucial que desempeñamos en las comunidades y en el entorno circundante, planteamos una serie de proyectos estratégicos que destacan la gestión social en nuestra cadena de suministro, poniendo especial énfasis en la eficiencia, la calidad y el impacto positivo en las comunidades.



Aspiramos a ser líderes en la industria minera y agentes de cambio social, promoviendo una cadena de suministro responsable que beneficie a las comunidades y mejore la calidad de vida de sus integrantes. Estas iniciativas subrayan nuestro compromiso con la creación de un futuro más justo, diverso y sostenible.

Dentro de nuestros proyectos estratégicos, ponemos en relieve la implementación de iniciativas orientadas a la identificación y colaboración con nuevos proveedores locales. Este enfoque busca no solo ampliar y diversificar nuestra cadena de suministros, sino también incluir programas de capacitación y apoyo financiero destinados a mejorar las habilidades de los proveedores locales y promover la inclusión económica.

Nos proyectamos hacia un futuro comprometido con el crecimiento y el desarrollo personal de los emprendedores locales, brindando oportunidades y apoyo técnico para la selección óptima de equipos y maquinarias. A su vez, reafirmamos nuestro compromiso con la responsabilidad social al continuar promoviendo iniciativas empresariales que buscan diversificar las actividades económicas en la región. (**GRI 3-3 Cadena de suministro responsable - Gestión de proveedores de suministros**) (**NO GRI Gestión de proveedores de suministros**)



Nuestro compromiso ambiental con proveedores

Nuestra estrategia en la gestión ambiental se extiende más allá de nuestras operaciones directas, estableciendo una responsabilidad mutua con nuestros proveedores.

Implementamos un Plan de Manejo Ambiental arraigado en una cadena de suministro consciente, que supera las regulaciones nacionales y promueve prácticas sostenibles en todas las fases de la cadena.

Así, como miembros vigentes del Código Internacional para el Manejo de Cianuro (ICMI), establecimos colaboraciones clave con proveedores a lo largo de nuestra cadena de suministro reconociendo el valor de compartir y difundir nuestros estándares entre ellos. Esto contribuyó a la mejora de la calidad de servicios y suministros, y aseguró la confiabilidad y trazabilidad de nuestros procesos, desde la producción hasta la distribución, con un compromiso compartido por fabricantes, navieras, distribuidores y transportistas para proporcionar la información necesaria y cumplir con los requisitos del ICMI.

Ahora bien, nuestra gestión ambiental se centró en prevenir emergencias y desarrollar planes de contingencia especializados, esenciales para nuestra visión de sostenibilidad y resiliencia. Estos planes incluyeron medidas para reducir riesgos y proteger la biodiversidad, siendo cruciales para una cadena de suministro responsable.



El Plan de Contingencia y Respuesta a Emergencias cubre tanto nuestras operaciones directas como las de nuestros proveedores, estableciendo estándares comunes para la identificación de riesgos y la formación continua, garantizando de tal manera la seguridad a lo largo de toda la cadena de suministro. Consideramos la prevención de derrames como una responsabilidad compartida con nuestros proveedores, implementando planes específicos que no solo reducen riesgos sino también protegen ecosistemas y comunidades. **(GRI 3-3 Cadena de suministro responsable - Gestión de proveedores de suministros) (NO GRI Gestión de proveedores de suministros)**

En respuesta a los desafíos ambientales actuales, adoptamos un enfoque colaborativo que incluye programas de formación compartida en temas ambientales. Estos se encuentran destinados a educar a nuestros proveedores y dotarlos de herramientas necesarias para la adopción de prácticas sostenibles.

Los programas, que se realizaron durante el 2023, en colaboración con nuestros proveedores, abarcan desde el uso de tecnologías limpias hasta la gestión adecuada de residuos y la rehabilitación de áreas afectadas. Así también, realizamos capacitaciones específicas para la Asociación de Mujeres Emprendedoras "Virgen de Chapi de Charco", empresas de alquiler de vehículos y una empresa local de limpieza y desinfección de campamentos, comedores y oficinas.

Las iniciativas de formación se extendieron desde las comunidades cercanas hasta nuestras operaciones, buscando promover un manejo responsable de los recursos y la correcta disposición de los desechos. El objetivo de estas capacitaciones, que se organizan anualmente, fue fortalecer las relaciones con la comunidad, potenciando habilidades de participación ciudadana y poniendo en valor la importancia de estas actividades.

Por otro lado, nos aseguramos de implementar métodos efectivos y sostenibles para manejar los residuos electrónicos en la cadena de suministro, enfocándonos en reducir su impacto ambiental y fomentar su reciclaje. Establecimos un sistema completo para la recolección, reutilización y reciclaje de baterías industriales, apoyando la economía circular a través de su entrega a los fabricantes para su uso en nuevos productos o para su reciclaje apropiado. Esta estrategia no solo se centra en la gestión ecológica de las baterías industriales, sino que también ayuda a disminuir la generación de residuos.

Con respecto a la eficiencia en el transporte y logística, estamos evaluando la capacidad de los proveedores para gestionar de manera eficiente los aspectos logísticos y de transporte, abarcando la planificación, ejecución y control de la cadena de suministro desde el origen hasta la entrega final de los productos y servicios. Esto incluye la eficiencia en el manejo de inventarios, la optimización de rutas de transporte, la gestión de tiempos de entrega y la implementación de prácticas sostenibles en el transporte.

La evaluación de la capacidad de los proveedores para gestionar eficientemente los aspectos logísticos y de transporte es esencial para garantizar una cadena de suministro fluida y rentable, al tiempo que se promueven prácticas logísticas sostenibles y eficientes en toda la cadena. Al poner énfasis en este indicador, buscamos asegurar que nuestros proveedores no solo cumplan con los estándares de eficiencia operativa, sino que adopten prácticas logísticas que minimicen el impacto ambiental y promuevan la sostenibilidad en toda la cadena de suministro.



Nuestros esfuerzos representan un avance significativo en el cumplimiento de regulaciones ambientales y marcan el inicio de una nueva era de colaboración entre nuestra empresa y proveedores. Nuestro propósito supera la mera conformidad con exigencias ambientales estrictas, nuestro objetivo es fomentar la innovación, el trabajo conjunto y la valoración de prácticas destacadas en nuestra cadena de suministro.

Si bien enfrentamos el riesgo de cambios en la normativa ambiental, que podrían generar incumplimientos por parte de proveedores, tenemos establecido de manera proactiva un Sistema de Seguimiento y Actualización constante de cambios normativos.

Asimismo, ante la posible dependencia de proveedores cuyas prácticas no cumplen con estándares ambientales, sociales o éticos, tomamos acciones para diversificar la base de proveedores, priorizando aquellos con certificaciones ambientales y compromisos con la sostenibilidad.

Durante el 2023, no recibimos quejas ni reclamos por parte de proveedores de suministros, lo cual se considera un indicador clave de la efectividad de nuestra gestión. Esto también contribuye

a fortalecer la colaboración y la transparencia en la cadena de suministro, promoviendo una relación beneficiosa y sostenible con nuestros proveedores.

Con la motivación de estar haciendo las cosas bien, para el 2024 realizaremos una evaluación más detallada de nuestros proveedores y la integración de tecnologías innovadoras. Dentro de estos proyectos priorizamos el cumplimiento de la normativa de Neumáticos Fuera de Uso (NFU), abordando las responsabilidades de los distintos actores involucrados, como productores, distribuidores, comercializadores, generadores y operadores de NFU. **(GRI 3-3 Cadena de suministro responsable - Gestión de proveedores de suministros) (NO GRI Gestión de proveedores de suministros)**



06

CAPÍTULO

Gestión de la Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE)



CAPÍTULO 6

GESTIÓN DE LA MINERÍA ARTESANAL Y DE PEQUEÑA ESCALA (MAPE)

En MYSAC, en términos de formalización, mantenemos un seguimiento porcentual de nuestros proveedores de mineral, destacándose principalmente aquellos mineros que están formalizados y en proceso de formalización. Estos están registrados en el Registro Integral de Formalización Minera (REINFO) y cumplen los requisitos legales básicos para comercializar su mineral.

Los mineros formalizados constituyen el segundo grupo más notable, ya que disponen de su resolución de inicio – reinicio de operaciones. Dentro de este conjunto, se incluyen los mineros pertenecientes a la asociación AMACCI⁸, quienes poseen permisos vigentes gracias al apoyo recibido para la adquisición de licencias operativas.

El grupo más reducido lo componen aquellos mineros que obtuvieron sus permisos de operación por el procedimiento ordinario, ya sea a través de un Diagnóstico de Impacto Ambiental (DIA) o un Estudio de Impacto Ambiental semidetallado (EIAsd).

Así, dado que los mineros en proceso de formalización representan la mayoría de nuestros proveedores, realizamos un seguimiento semestral de su estatus de formalización, recomendándoles medidas para continuar avanzando en su proceso. Se enfatiza la importancia de cumplir con los plazos establecidos por el Estado Peruano para evitar posibles suspensiones de sus beneficios durante la formalización. (**GRI 3-3 Cadena de suministro responsable – Gestión de MAPE**) (**NO GRI Gestión de MAPE**)

Nuestros proveedores de mineral (GRI 409-1)

Proveedores de Mineral	Tipo de Acopio	
AMACCI	Interno	Trabajan en las concesiones de Minera Yanaquihua
ASMACER ⁹	Interno	
ASTRAMINA ¹⁰	Interno	
ARIRAHUA ¹¹	Externo	Trabajan fuera de las concesiones de Minera Yanaquihua
Colindantes	Externo	
Soledad	Externo	
Orcopampa	Externo	

⁸ AMACCI: Asociación de Mineros Artesanales de la Comunidad Campesina de Ispacas, ubicada en la provincia de Condesuyos, región Arequipa.

⁹ ASMACER: Asociación de Mineros Artesanales Central-Cerro Rico.

¹⁰ ASTRAMINA: Asociación de Mineros Artesanales Base Rey.

¹¹ ARIRAHUA: Zona del Acopio externo.



En nuestra empresa, incorporamos la sostenibilidad como una práctica que trasciende en todos los niveles de nuestra actividad. Nuestro compromiso es ser catalizadores de cambios positivos y contribuir al desarrollo de un futuro sustentable y floreciente para todos quienes interactúan con nuestras operaciones.

Así, al implementar nuestra Política de Formalización de la Minería Artesanal y un Sistema de Acopio, dejamos en claro nuestros compromisos:



Nuestro relacionamiento comercial con mineros artesanales sólo se realizará con aquellos que se encuentren en curso en el proceso de formalización minera, y que además se encuentren cumpliendo toda norma ambiental, contable, laboral y/o de cualquier otra índole que sea exigible al estrato de la minería artesanal en el Perú.



Nuestro Sistema de Acopio de Mineral se rige por prácticas socio-comerciales responsables, transparentes y justas con nuestros proveedores.



Nos comprometemos a fortalecer las capacidades de todos aquellos mineros artesanales de quienes adquirimos mineral impulsando su profesionalismo y formalización.

Nuestro compromiso social y colaborativo con la MAPE

En 2023, implementamos diversas iniciativas para mejorar el bienestar y la eficiencia de los mineros artesanales que laboran dentro de nuestras concesiones mineras. Estas iniciativas incluyen:

Objetivos	Acciones
	<p>Lograr la mejora de los campamentos en las zonas de Teresa, San Antonio y Consuelo, enfocándonos en la actualización y optimización de sus infraestructuras y servicios para asegurar un entorno de trabajo más seguro y eficiente.</p>
	<p>Garantizar que todos los mineros artesanales tengan acceso efectivo y continuo al recurso hídrico, asegurando así que sus necesidades de agua para diversas actividades sean satisfechas de manera sostenible y responsable.</p>
	<p>Reducir significativamente el riesgo de deslizamientos causados por fenómenos naturales, implementando medidas preventivas y de mitigación para garantizar la seguridad y protección de las áreas vulnerables.</p>
	<p>Mejorar la accesibilidad a las zonas de acopio, asegurando un fácil y seguro acceso para la eficiente recolección, almacenamiento y manejo de minerales.</p>
	<p>Mejoramos significativamente las condiciones del terreno en la zona de San Antonio, a través del perfilamiento del suelo y la implementación de infraestructura adecuada. Esto incluyó la provisión de módulos específicos para cada uno de los socios en dicha área.</p>
	<p>Optimizamos el almacenamiento de agua en el campamento mediante la provisión de un contenedor con capacidad de 10 000 litros. Esta mejora facilitará una distribución más eficiente del recurso hídrico y contribuirá a prevenir su contaminación por factores externos.</p>
	<p>Llevamos a cabo la limpieza de quebradas, a petición de grupos de mineros que operan en áreas propensas a deslizamientos debido a lluvias o sismos, enfocándose en la eliminación de acumulaciones de residuos, rocas y otros materiales que podrían incrementar el riesgo de tales eventos.</p>
	<p>Gestionamos y ejecutamos el mantenimiento y desarrollo de vías de acceso para vehículos, permitiendo así que los mineros artesanales pudieran llegar hasta sus puntos de trabajo con facilidad, transportando productos básicos, como alimentos, y materiales necesarios para sus operaciones.</p>

Uno de nuestros logros más destacados fue gestionar e implementar un programa de asistencia técnica y apoyo a las operaciones de nuestros proveedores mineros. De hecho, proporcionamos asesoramiento técnico en geología a nuestros proveedores artesanales, a fin de optimizar y profesionalizar sus operaciones.

De esta manera, la asesoría técnica y el desarrollo/mantenimiento de vías se convirtió en parte de una actividad habitual a lo largo del año, dando soporte a los mineros artesanales que trabajan en nuestras concesiones, en función a las solicitudes que se hacen llegar a nuestras oficinas y según la disponibilidad y programación de nuestra maquinaria.

A su vez, identificamos el riesgo de perjudicar

las relaciones comerciales con la comunidad local por no involucrarnos en sus celebraciones culturales o eventos. En respuesta a ello, contribuimos activamente en la organización y participación en diversas actividades culturales o eventos, fortaleciendo así los lazos con las comunidades locales.

En cuanto a los acuerdos y contratos que mantenemos con los mineros artesanales de las asociaciones, concluimos y firmamos múltiples acuerdos que se resumen de la siguiente manera:



Estamos en etapas de negociación con los proveedores de mineral ASMACER y ASTRAMINA, a la espera de concretar y firmar los contratos de explotación. Estos convenios, alineados con los ya acordados con AMACCI, representarán un hito fundamental hacia la formalización completa de estas asociaciones en el sector minero.



El mayor incentivo que tienen los mineros artesanales es que pueden comercializar su mineral de forma legal y acorde a la legislación vigente. Por lo que, mantenemos acuerdos con las diversas asociaciones para informarlos constantemente sobre nuevos dispositivos legales que les afecten, y que posiblemente requieran la presentación de información o requisitos adicionales ante las autoridades competentes.



Contamos con una Política de Proveedores y una Política de Contratación de Personal. Si bien no tenemos un procedimiento formal establecido, brindamos un servicio de atención directa e inmediata para abordar las consultas de nuestros proveedores mineros. Esta asistencia se extiende a cuestiones relacionadas con los análisis de su mineral, la planificación y otras solicitudes que nos comunicaron.



En relación con el desarrollo de nuestra Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE), alcanzamos un acuerdo con la asociación AMACCI para proporcionarles formación entre cuatro y cinco veces al año, basada en sus necesidades y en áreas de su interés. Para el 2024, pactamos retomar las sesiones de capacitación de forma mensual, cubriendo aspectos fundamentales como las políticas de nuestra empresa, derechos humanos, procesos de formalización minera, seguridad y salud ocupacional, prácticas de gestión ambiental y obligaciones fiscales, entre otros temas clave.

Es importante mencionar que trabajamos con recolectoras de mineral, conocidas como "pallaqueras". Nuestro enfoque con ellas incluye el mantener un registro actualizado de las integrantes de sus asociaciones. Además, las incorporamos en diversas capacitaciones, charlas y talleres dirigidos a las asociaciones de mineros artesanales. En fechas especiales, como el Día de la Madre y Navidad celebramos su esfuerzo y dedicación con obsequios como muestra de aprecio. **(GRI 3-3 Cadena de suministro responsable – Gestión de MAPE) (NO GRI Gestión de MAPE)**

En lo que concierne al respeto de los derechos humanos en la MAPE, durante el 2023, logramos implementar y comunicar con éxito

nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo a colaboradores y socios estratégicos, enfatizando el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas.

Es relevante mencionar que un aspecto clave de esta política es la prohibición de contratar a menores de 18 años en cualquier actividad, una norma que se adhiere a las buenas prácticas de nuestra empresa y que exigimos que todos nuestros proveedores de mineral cumplan. Por ello, ponemos especial atención en nuestros mineros artesanales, sector en el que existe el riesgo de trabajo infantil.





En MYSAC, no enfrentamos esta situación ya que no acopiamos mineral de zonas de conflicto o alto riesgo. Esto forma parte de nuestra Política contra el Aprovisionamiento de Minerales en Zonas de Conflicto y Alto Riesgo, una normativa interna que es bien conocida por todos nuestros proveedores, especialmente por aquellos que se encuentran en el área de Acopio.

Además, de manera trimestral se imparten capacitaciones sobre la prohibición de contratar adolescentes a cada una de las asociaciones de mineros con las que trabajamos: AMACCI, ASMACER y ASTRAMINA. Estas sesiones forman parte de las capacitaciones generales sobre nuestras políticas, enfocándose especialmente en la explicación de nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo. Cabe

destacar que las capacitaciones también se pueden brindar a solicitud de las asociaciones.

Continuamente, recibimos *feedback* de nuestros colaboradores, particularmente de los promotores desplazados a las diversas áreas de acopio de mineral. Entre los diversos temas que estos promotores comparten de manera personalizada con los proveedores mineros, se destaca el de limitar la presencia de menores de edad en las zonas de trabajo. Esto se comprueba mediante fichas semanales de verificación de labores de mineros artesanales donde los promotores reportan sus observaciones en campo.

Con los proveedores mineros de AMACCI, que forman parte de nuestro acopio interno, establecimos que deben presentar solicitudes de ingreso para nuevos proveedores, incluyendo su DNI. En nuestras oficinas de acopio, esto nos permite verificar que todo el personal sea mayor de edad.

Respecto a los colaboradores de nuestra empresa, las capacitaciones son más frecuentes, realizándose entre tres a cuatro veces al año. En estas sesiones, abordamos temas como la Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo, certificaciones de la empresa, legislación laboral y orientación para el personal nuevo.

Como parte de nuestro compromiso con la erradicación del trabajo forzoso, nos adherimos rigurosamente a las normativas nacionales e internacionales aplicables y nos dedicamos a la formación de nuestros socios comerciales en estas materias, explicando las regulaciones del Código Penal peruano referentes al trabajo

forzoso y las consecuencias legales de su violación.

Con el fin de garantizar la trazabilidad y legalidad de los minerales provenientes de nuestros proveedores mineros artesanales, realizamos un riguroso proceso de debida diligencia durante el acopio del mineral. Esto implica verificar que no haya trabajo infantil ni forzoso y que se respeten la seguridad y el medio ambiente en la producción minera artesanal. Además, realizamos varias validaciones por parte del personal de acopio, entre ellas, verificar la ubicación de la labor minera artesanal, la vigencia del Registro Integral de Formalización Minera (REINFO) del minero, el Instrumento de Gestión Ambiental y Fiscalización para la Formalización de Pequeña Minería y Minería Artesanal (IGAFOM), la Ficha RUC y el Reporte Tributario. Durante las visitas a las labores de los mineros artesanales, también confirmamos que no hay menores de edad trabajando. **(GRI 409-1)**

Riesgos y medidas tomadas para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio (GRI 409-1)

Tipo de proveedor	Área geográfica en donde se localiza el proveedor	Detalle de la situación de riesgo	Medidas adoptadas
Minero artesanal	<ul style="list-style-type: none">» Departamento: Arequipa» Provincia: Condesuyos» Distrito: Yanaquihua	<p>La contratación de colaboradores que no son locales y su posterior trabajo en condiciones insatisfactorias, sin recibir el reconocimiento adecuado ni el pago por horas extras, y sin la oportunidad de disfrutar de días de descanso.</p>	<ul style="list-style-type: none">» Los operadores de acopio realizan inspecciones en sus actividades laborales para comprobar que dichas condiciones no estén presentes.» Distribuir y difundir la política de respeto a los derechos humanos a los mineros artesanales.

Para el 2024, nos propusimos continuar ofreciendo asesoría técnica geológica a nuestros proveedores artesanales a fin de elevar y profesionalizar sus operaciones mineras. Esto incluirá proporcionarles recomendaciones técnicas diseñadas para optimizar su eficiencia y efectividad.

Tenemos planes específicos para realizar mejoras en los campamentos de Teresa y Consuelo. Estas mejoras abarcarán la nivelación y perfilamiento del terreno, además de la construcción de infraestructura habitacional y servicios, que incluirá la instalación de módulos habitacionales. Con estas acciones, esperamos mejorar significativamente la calidad de vida de aproximadamente 70 mineros, incluyendo tanto a titulares como a colaboradores, a través del mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo. **(GRI 3-3 Cadena de suministro responsable – Gestión de MAPE) (NO GRI Gestión de MAPE)**



Nuestro compromiso ambiental con la MAPE

La legislación y los instrumentos de gestión ambiental exigidos a los mineros formalizados o en proceso de formalización se fundamentan en normativas como el DL. N°1336, que aborda el proceso de formalización minera integral, el DS. N°18-2017-EM, que establece disposiciones complementarias para la simplificación de requisitos y obtención de incentivos económicos en el marco del Proceso de Formalización Minera Integral, y el DS. N°38-2017-EM, que establece disposiciones reglamentarias para el Instrumento de Gestión Ambiental en la Pequeña Minería y Minería Artesanal, junto con otras normas modificatorias emitidas posteriormente. En MYSAC manejamos y nos adherimos a una Matriz de Requisitos Legales relacionados con la formalización minera, exigiendo a los mineros formalizados, y en proceso de formalización, con los que colaboramos, el cumplimiento de estas normativas donde sea aplicable.

Asimismo, durante el 2023 estuvimos elaborando una base de datos de proveedores, donde se incluye la solicitud de sus Instrumentos de Gestión Ambiental para la Formalización de Actividades de Pequeña Minería y Minería Artesanal (IGAFOM), además de información de cumplimiento tributario. Esta base de datos será utilizada para identificar compromisos ambientales compartidos entre mineros de una misma zona o asociación y brindar un mayor respaldo a las relaciones comerciales para con nuestros proveedores.

Por otra parte, proporcionamos soporte técnico y asistencia a las asociaciones AMACCI, ASMACER y ASTRAMINA, con las cuales mantenemos acuerdos establecidos. Estas asociaciones representan a varios mineros artesanales y requieren de este apoyo, a diferencia de otros proveedores de mineral que, como entidades jurídicas, tiene mayor independencia en su capacitación.

Entre los compromisos que mantenemos con las asociaciones ubicadas dentro de nuestras concesiones, se encuentra el compromiso de proporcionar charlas y capacitaciones en gestión ambiental. Inicialmente las políticas de



la empresa se comunican a las asociaciones a través de documentos enviados a sus directivas y en las capacitaciones programadas anualmente. Luego se realizan charlas, capacitaciones y talleres sobre temas específicos recomendados por los profesionales de la empresa por su importancia y también por el interés de los mineros artesanales. Estos temas incluyen primeros auxilios, seguridad en el desatado de rocas, manejo de residuos sólidos, monitoreo ambiental, la importancia de conservar el agua, entre otros.

Así, por ejemplo, para promover una gestión ambiental eficaz entre los mineros artesanales, tomamos la iniciativa de entregar canastillas codificadas por colores a ASMACER, diseñadas para facilitar la correcta segregación de residuos. Aunque inicialmente hubo un limitado interés por parte de estos, no cesamos nuestros esfuerzos y destacamos la importancia y los beneficios de una adecuada gestión de residuos, subrayando su impacto positivo en el cuidado ambiental y las ventajas compartidas que esta práctica promueve.

Adicionalmente, como parte de nuestro compromiso con la seguridad, donamos dos veces al año Equipos de Protección Personal (EPPs) a los mineros artesanales.

Respecto a nuestra colaboración con las asociaciones mencionadas, planeamos no solo reforzar los conocimientos previos en

gestión ambiental, sino también introducir nuevos temas relevantes para los mineros artesanales, tanto internos como de zonas externas a las concesiones. Las futuras charlas y capacitaciones abarcarán temas como monitoreo ambiental, cuidado del agua, cumplimiento de compromisos y fiscalización ambiental, que puedan ser de interés para las asociaciones. Estos conocimientos se complementarán con talleres o prácticas para facilitar una mejor comprensión.

Para el 2024, tenemos programado asesorar técnicamente y apoyar a los mineros formalizados de la zona en la actualización o modificación de su IGAFOM, a fin de alinear su formalización con las demandas de la legislación vigente. También se brindará apoyo en la gestión del monitoreo ambiental para evaluar la calidad del aire, suelo, agua y ruido en sus áreas de trabajo.

Adicionalmente, una vez completada la base de datos de proveedores de MYSAC, que incluirá el IGAFOM de cada proveedor, se identificarán los compromisos ambientales compartidos entre los mineros de una misma zona o asociación. Esto nos permitirá proponer estrategias adecuadas para la planificación, implementación y cumplimiento de dichos compromisos. **(GRI 3-3 Cadena de suministro responsable - Gestión de MAPE) (NO GRI Gestión de MAPE)**

07

CAPÍTULO

Nuestro talento



CAPÍTULO 7

NUESTRO TALENTO

En MYSAC, consideramos a nuestros colaboradores como uno de nuestros activos más valiosos, ya que ellos constituyen la base que asegura la continuidad de nuestras operaciones. Por ello, nos enfocamos en atraer, desarrollar y retener talento, con el objetivo de fomentar su crecimiento profesional y fortalecer el equipo para alcanzar nuestras metas empresariales.

Para garantizar una operación ética y sostenible de la empresa, así como para maximizar su impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, es crucial el cumplimiento de una serie de normativas clave, las cuales son: **(GRI 3-3 Gestión del talento)**



DL. N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral



DL. N°713 – Legislación sobre Descansos Remunerados de los Colaboradores



DL. N°854 – Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo



DL. N°892 – Derecho de los Colaboradores a la Participación de Utilidades



DS. N°009-98-TR – Reglamento sobre Participación de Colaboradores en las Utilidades



DS. N°001-98-TR – Normas sobre Obligaciones relativas a las Planillas de Pago



DS. N°009-2011-TR – Modificaciones relativas a la entrega de las Boletas de Pago



Ley N°27321 – Ley de Prescripción de las Acciones Derivadas de la Relación Laboral



Ley N°27240 – Reglamento relativo al Permiso por Lactancia Materna



DS. N°014-2010-TR – Reglamento de la ley que concede Licencia por Paternidad



Ley N°29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo



DS. N°005-2012-TR - Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo



D.S. N°024-2016-EM - Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y su modificatoria DS. N°023-2017-EM y su última modificación DS. N°034-2023-EM



Norma ISO 45001:2018 - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional



Constitución Política del Perú 1993



Política de Contratación de Personal



Procedimiento de Selección y Contratación de Personal



Reglamento Interno de Trabajo

La finalidad de atraer y conservar talentos, valorar adecuadamente el rendimiento y asegurar la equidad dentro de la empresa radica en construir un equipo sólido, bien integrado y comprometido con nuestra la misión empresarial.

Para cumplir nuestro objetivo, adoptamos criterios de mérito y habilidades profesionales, garantizando que todos los candidatos reciban el mismo trato justo durante todas las etapas del proceso de selección. Aseguramos estructuras salariales equitativas, alineados a los requisitos y condiciones englobados en las demandas del puesto y condiciones del mercado, y nos comprometemos a evitar cualquier forma de discriminación a los postulantes por razón de raza, género, nacionalidad, religión, edad, estado civil, posiciones políticas o cualquier otra condición.

Asimismo, fomentamos la participación de la comunidad local en la postulación a vacantes a través de bolsas de trabajo y promovemos el crecimiento interno y línea de carrera para nuestro personal a través de capacitación y entrenamiento.

De esta manera, buscamos incentivar el desarrollo y la entrega de resultados, al tiempo que mantenemos una política justa y en línea con el mercado, contribuyendo a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la empresa.

Al cierre del 2023, nuestro equipo registró un total de 282 colaboradores propios. De estos, 199 eran originarios de la región de Arequipa, entre los cuales 57 tenían contratos permanentes y los 142 restantes disponían de contratos temporales. **(GRI 2-7)**

Colaboradores desglosados por género, tipo de contrato y jornada Laboral (GRI 2-7)

Región	Contrato permanente				Contrato temporal				Región	
	Jornada completa				Jornada completa					
	Femenino	Masculino	Otro	No declarado	Femenino	Masculino	Otro	No declarado		
Arequipa	1	56	0	0	10	132	0	0	199	
Puno	0	2	0	0	0	19	0	0	21	
Otras regiones ¹²	2	15	0	0	5	40	0	0	62	
Total	3	73	0	0	16	191	0	0	282	

¹² Cuando se menciona otras regiones, se hace referencia a Ica, Ancash, Tacna, Lima, Lambayeque, Junín, Huancavelica, Cusco, Callao, Ayacucho, Huánuco, Cajamarca, La Libertad y Tumbes.

Estamos experimentando un crecimiento en nuestras actividades y esto se evidencia en el aumento del número de contrataciones anuales de nuevos colaboradores. Así, en 2023 registramos un incremento de 17 nuevos talentos en comparación con el 2022. **(GRI 2-7)**

En 2023, contratamos 93 nuevos colaboradores. De estas nuevas contrataciones, el 67.74 % eran

de la región Arequipa. En cuanto a la composición por género, del total de nuevas contrataciones, el 93.55 % correspondió a hombres y solo el 6.45 % a mujeres, registrándose una disminución en la contratación de mujeres respecto al 2022, cuando el porcentaje fue del 14.93 % (de 10 mujeres en 2022 a 6 en el 2023). **(GRI 401-1)**

Nuevas contrataciones por género (GRI 401-1)					
Año	Masculino		Femenino		Total
	Número	%	Número	%	
2021	71	89.87 %	8	10.13 %	79
2022	57	85.07 %	10	14.93 %	67
2023	87	93.55 %	6	6.45 %	93

Ingreso de colaboradores por género, edad y región de procedencia al 2023 (GRI 401-1)					
Lugar/Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por región y género	Tasa de nuevas contrataciones por región y género
Arequipa	30	32	1	63	67.74 %
Femenino	3	1	0	4	4.30 %
Masculino	27	31	1	59	63.44 %
Puno	3	8	0	11	11.83 %
Femenino	0	0	0	0	0 %
Masculino	3	8	0	11	11.83 %
Otras regiones	5	13	1	19	20.43 %
Femenino	2	0	0	2	2.15 %
Masculino	3	13	1	17	18.28 %
Total por grupo de edad	38	53	2	93	
Tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad	40.86 %	56.99 %	2.15 %		

Durante el 2023, un total de 89 personas fueron cesadas de sus puestos. Esta cifra se reflejó en una tasa de rotación notable, particularmente en Arequipa, donde alcanzó el 76.34 %. La rotación se concentró principalmente entre los colaboradores operativos del área de Geología. (**GRI 401-1**)

Cese de colaboradores por género, edad y región de procedencia al 2023 (GRI 401-1)					
Lugar/Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por región y género	Tasa de rotación de personal por región y género
Arequipa	38	32	1	71	76.34 %
Femenino	3	1	0	4	4.30 %
Masculino	35	31	1	67	72.04 %
Puno	0	5	0	5	5.38 %
Femenino	0	0	0	0	0 %
Masculino	0	5	0	5	5.38 %
Otras regiones	0	12	1	13	13.98 %
Femenino	0	0	1	1	1.08 %
Masculino	0	12	0	12	12.90 %
Total por grupo de edad	38	49	2	89	
Tasa de rotación de personal por grupo de edad	40.86 %	56.99 %	2.15 %		

Enfrentamos retos considerables en términos de diversidad de género y retención de colaboradores. La rotación de personal femenino fue menor en 2023 en comparación con el 2022, pero tuvimos dificultades para encontrar reemplazos adecuados. Esto se debió a que nuestra operación utiliza métodos convencionales, mientras que la mayoría de los candidatos provienen de minas mecanizadas, lo que complica hallar candidatos que se adapten perfectamente a nuestras necesidades específicas.

A pesar de esto, mantenemos firme nuestro compromiso en crear puestos de trabajo que permitan a los colaboradores desarrollarse plenamente de forma segura, asegurando ambientes laborales seguros conforme a las normas vigentes. (**GRI 3-3 Gestión del talento**)

Beneficios laborales

Una vez iniciado el vínculo contractual con la empresa, todos nuestros colaboradores, ya sea bajo contratos indefinidos, temporales o de cualquier otra modalidad, disfrutan de una amplia gama de beneficios diseñados para garantizar su bienestar y seguridad, tales como: **(GRI 401-1)**

 Seguro de Vida Ley <p>Protección financiera básica para los beneficiarios en caso del fallecimiento del colaborador.</p>	 Seguro de Alto Riesgo <p>Específico para aquellos colaboradores que desempeñan sus funciones en áreas de mayor peligro como la planta, zonas de acopio, mina, entre otros.</p>	 Exámenes médicos <p>Incluyen exámenes al momento de ingresar a la empresa, revisiones anuales y evaluaciones al finalizar la relación laboral para asegurar la salud de los colaboradores.</p>
 Servicio de transporte <p>Facilitamos el desplazamiento seguro del personal hacia y desde el lugar de trabajo, mejorando su comodidad y seguridad.</p>	 Seguro de EsSalud <p>Cobertura médica que garantiza atención sanitaria de calidad.</p>	 Cobertura por invalidez <p>Soporte financiero en caso de que el colaborador sufra una incapacidad que le impida continuar con su labor.</p>
 Licencias especiales <p>Permisos remunerados por motivos de enfermedad, maternidad, paternidad, lactancia y en caso del fallecimiento de un familiar cercano, apoyando a los colaboradores en momentos críticos.</p>		

Adicionalmente, nos esforzamos por enriquecer continuamente nuestro paquete de beneficios laborales a fin de superar las expectativas de nuestros colaboradores y promover un ambiente de trabajo positivo.

Hasta julio de 2023, nuestra operación se manejaba bajo dos esquemas de trabajo: 20x10 y 14x7. A fin de estandarizar el sistema de trabajo a lo largo de toda la operación y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros colaboradores, se tomó la decisión de que tanto la empresa como los contratistas adoptaran exclusivamente el sistema 14x7. Esta medida buscaba asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes y, al mismo tiempo, optimizar la distribución de las guardias de trabajo, lo que resultó en una mayor eficiencia en la gestión del tiempo laboral. Como resultado, los colaboradores pudieron disfrutar más tiempo con sus familias al reducir el ciclo de trabajo, logrando así un mejor balance entre su vida laboral y personal.

Dentro de nuestros logros destacados se encuentra el desarrollo y puesta en marcha de nuevos campamentos para nuestros colaboradores y el personal de las empresas

contratistas. Además, realizamos eventos conmemorativos como el Día del Trabajador y el Día del Minero, eventos que no solo mejoran el clima organizacional, sino que también sirven para reconocer y valorar el esfuerzo de nuestro equipo. **(GRI 3-3 Gestión del talento)**

Asimismo, es importante resaltar que, en línea con nuestra Política de Contratación de Personal, nos esforzamos por promover la contratación interna y el crecimiento profesional de nuestro equipo, ofreciendo oportunidades de ascenso. Así, en 2023, los puestos de supervisión en las áreas de Recepción y Chancado de Muestras fueron ocupados por personal interno, quienes cuentan con más de 10 años de experiencia en nuestras operaciones. **(GRI 406-1)**

Asimismo, en 2023, 20 colaboradores hicieron uso del permiso parental, con 16 casos correspondientes a licencias por paternidad y cuatro debido al deceso de un familiar cercano. **(GRI 401-1)**



Diversidad e inclusión

La contratación de personal femenino y su tasa de rotación disminuyeron en 2023, en comparación con 2022, reduciéndose de diez a seis nuevas contrataciones femeninas. Para finales de 2023, nuestra empresa contaba con 19 mujeres, reflejando un ligero aumento de dos féminas frente al año previo.

El personal femenino desempeña roles de liderazgo en áreas clave como Recursos

Humanos y Costos, constituyendo así el 6.7 % de nuestra planilla en roles de jefatura y en posiciones técnicas. **(GRI 3-3 Diversidad e inclusión)**

Por otro lado, nuestra planilla también incluye a dos colaboradores con discapacidad, ambos dentro del rango de edad de 30 a 50 años, uno ocupa un cargo de jefatura y el otro, un rol operativo. **(GRI 405-1)**

Diversidad por categoría laboral (GRI 405-1)

Categoría laboral	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Gerentes	Masculino	0	1	0	1
	Femenino	0	1	1	2
Jefes de áreas	Masculino	0	28	2	30
	Femenino	0	6	0	6
Técnicos	Masculino	20	52	8	80
	Femenino	8	5	0	13
Operativos	Masculino	46	93	12	151
	Femenino	0	0	0	0
Total		74	186	23	283

Aunque logramos avances, seguimos enfrentando retos en cuanto a la desigualdad de género dentro de nuestro equipo. Para superar este desafío y enriquecer nuestra empresa con una diversidad más amplia de talentos, nos propusimos incrementar significativamente el número de mujeres en nuestra planilla. Para el 2024, nuestro objetivo es alcanzar una representación femenina de al menos el 10 %, empezando por incorporar mujeres en puestos operativos esenciales como liquidadora y operadora de laboratorio metalúrgico.

Recalcamos nuestra dedicación para asegurar una representación considerable de mujeres, compromiso que también aplicamos a nuestros socios estratégicos a largo plazo, tales como: Servicios Generales Thiago & Aris E.I.R.L., Alimentos y Servicios Sango S.C.R.L. y E&M Minergold S.A.C. Establecimos como meta que el 50 % de nuestra planilla esté compuesta por mujeres, y hasta ahora, estamos en camino de alcanzar este objetivo. **(GRI 406-1)**

Por otra parte, la falta de candidatos adecuados para posiciones operativas específicas representa un riesgo importante para la continuidad y efectividad de nuestras operaciones. La integración de profesionales bien capacitados y con las competencias necesarias es crucial para mejorar nuestra eficiencia y calidad de trabajo. En respuesta a este desafío, planeamos expandir el uso de plataformas digitales para la convocatoria de personal, buscando así fortalecer la diversidad e inclusión dentro de nuestra organización. **(GRI 3-3 Diversidad e inclusión)**

Dentro de nuestra estructura organizacional, establecimos un Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual Laboral. Este comité se caracteriza por su composición equitativa, integrado por dos representantes tanto de los colaboradores como de la empresa, y mantiene una paridad de género, con una igual cantidad de hombres y mujeres seleccionados mediante un proceso democrático por el conjunto de nuestros colaboradores. Es importante mencionar que comités análogos fueron implementados en nuestras empresas contratistas, dedicándose a la salvaguarda de los derechos de sus integrantes, al fomento y a la impartición de capacitaciones sobre la prevención del hostigamiento sexual, violencia y discriminación en toda nuestra operación.

Por otra parte, nos orgullece confirmar que no recibimos ninguna denuncia, queja, reclamo, sugerencia o inquietud relacionada con asuntos de derechos humanos, tales como discriminación o trato desigual. Por ello, continuaremos enfocándonos en la sensibilización de nuestros colaboradores y miembros de las comunidades, reforzando sus habilidades y conocimiento sobre derechos humanos para facilitar la identificación de cualquier posible vulneración. **(GRI 406-1)**

Capacitación y desarrollo

En el ámbito del desarrollo profesional, ofrecemos una serie de capacitaciones especializadas destinadas a enriquecer las habilidades de nuestros supervisores y operarios. Estas iniciativas subrayan nuestro compromiso no solo con el bienestar de nuestros colaboradores, sino también con su crecimiento y desarrollo profesional continuo. **(GRI 3-3 Gestión del talento)**

- » Capacitación sobre prevención del Lavado de Activos para supervisores y personal operativo.
- » Programa de especialización en Valoración de Empresas para la Gerencia de Operaciones.
- » Programa de especialización para el equipo del Laboratorio Metalúrgico.
- » Programa de especialización dirigido al Personal de Mantenimiento de Superficie.
- » Programa de especialización en Análisis Financiero de Empresas.
- » Programa de especialización en Análisis de Mineral mediante Absorción Atómica.



Para armonizar nuestro crecimiento con estrategias de gestión del talento sostenibles que fomenten un entorno laboral inclusivo y propicio para la retención y motivación del talento, tenemos los siguientes proyectos:

Desarrollo profesional

Implementar programas de formación para reforzar las habilidades y competencias del personal de supervisión y operarios, enfocándonos en mejorar su desempeño y eficiencia en el trabajo.

Capacitación básica en seguridad y salud ocupacional Anexo N° 6 – DS. N° 024-2016 y su modificatoria 023-2017-EM

- » Gestión de la seguridad y salud ocupacional basado en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional
- » Notificación, investigación y reporte de incidentes peligrosos y accidentes de trabajo
- » • Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
 - Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional
 - Programa anual de Seguridad y Salud Ocupacional
- » El uso de Equipo de Protección Personal (EPP)
- » Liderazgo y Motivación - Seguridad basada en el comportamiento
- » Estándares y procedimientos de trabajo seguro por actividades
- » Primeros auxilios
- » Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC)
- » Riesgos eléctricos
- » Higiene ocupacional (agentes físicos, químicos, biológicos)
- » Disposición de residuos sólidos
- » Control de sustancias peligrosas
- » Manejo defensivo y/o transporte de personal
- » Significado y el uso del código de señales y colores
- » Auditoría, fiscalización e inspección de seguridad
- » Prevención y protección contra incendios
- » Respuesta a emergencias por áreas específicas
- » Seguridad en la oficina y ergonomía
- » Trabajos en altura
- » Mapa de riesgos - Riesgos psicosociales
- » Prevención de accidentes por gaseamiento
- » Prevención de accidentes por desprendimiento de rocas

Actividades de integración y bienestar

Incrementar las actividades orientadas al desarrollo de la creatividad de los hijos de los colaboradores y al fortalecimiento de los lazos familiares. Esto incluirá concursos de dibujo y otras iniciativas creativas para promover la participación familiar en el hogar.

Reconocimiento del mérito

Establecer un sistema de reconocimiento por parte de los supervisores hacia su personal a cargo, valorando el esfuerzo y dedicación en el trabajo.

Mejora de la habitabilidad

Elevar el nivel de confort de nuestros colaboradores incluyendo el aumento y renovación de salas de recreación y la mejora de las instalaciones residenciales.

Recalcamos que nuestro compromiso es crear un ambiente laboral que no solo cumpla con las necesidades básicas de nuestros colaboradores, sino que también promueva su desarrollo integral, la satisfacción laboral y el compromiso a largo plazo con nuestra empresa.

Finalmente, es relevante mencionar que iniciamos la evaluación de la satisfacción del personal en 2022, con la intención de hacerlo un ejercicio anual. Durante ese año, implementamos encuestas manuales, apoyadas por psicólogos y complementadas con talleres y actividades dinámicas. El informe de resultados, que incluyó tanto al personal de contratistas como al propio de la empresa, se finalizó y presentó en febrero de 2023. A pesar de nuestros planes, no pudimos realizar la evaluación en 2023. (**GRI 3-3 Gestión del talento**)



08

CAPÍTULO

Derechos humanos



CAPÍTULO 8

DERECHOS HUMANOS

En MYSAC, estamos dedicados a desempeñar un papel proactivo en el fomento y la preservación del respeto por los derechos humanos. Nuestro enfoque abarca el reconocimiento de los intereses, culturas, tradiciones y valores de nuestro personal y de las comunidades con las que nos relacionamos.

La promoción del respeto por los derechos humanos constituye un fundamento crítico para el avance hacia el desarrollo sostenible. En este marco, planteamos como estrategia el aporte efectivo y significativo hacia el acceso, práctica y protección de los derechos humanos, así como el cumplimiento de las responsabilidades cívicas.

Nuestra estrategia cimenta sus bases en la Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo, instaurada en 2023, la cual se encuentra en concordancia con nuestro Código de Conducta y contempla seis compromisos fundamentales: **(GRI 3-3 Diversidad e inclusión)**





Rechazar la contratación de personas menores de 18 años, en cualquier actividad, persiga o no fines de lucro, esta política también será aplicable a toda empresa conexa involucrada con MYSAC.



Respetar al trabajo voluntario de nuestros colaboradores previniendo cualquier tipo de trabajo forzado en todas sus formas, cumpliendo con la legislación nacional e internacional aplicable.



Poner a disposición canales transparentes e independientes para que nuestros colaboradores, contratistas y comunidades puedan exponer sus quejas y/o reclamos.



Promover un entorno laboral saludable, libre de todo tipo de discriminación de cualquier índole, brindando igualdad de oportunidades.



Prohibir el acoso sexual o físico, coerción e intimidación en cualquier forma dentro y fuera del trabajo.



Garantizar que las empresas que brindan servicios de seguridad privada actúen conforme a la legislación nacional y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, velando así por la seguridad de los colaboradores, comunidades y propiedades de la empresa.

Nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo es introducida como un mecanismo innovador de gestión y fue ampliamente difundida y comunicada a todo nuestro personal. Su finalidad es promover el respeto a todos los derechos humanos, tanto internamente en la empresa como en nuestras actividades externas.

Trabajamos diligentemente para divulgar a los grupos de interés clave y capacitar a nuestro equipo de seguridad en prácticas óptimas, relacionadas con los derechos humanos, emprendiendo acciones clave para asegurar su efectividad y cumplimiento a lo largo del año: **(GRI 3-3 Diversidad e inclusión) (GRI 3-3 Seguridad y derechos humanos)**



Implementamos y difundimos ampliamente nuestra política, asegurando su conocimiento a lo largo de toda la organización. Para lograrlo, distribuimos cartillas enmascaradas con cada política a nuestros colaboradores, con la finalidad que estos puedan consultarlas y estudiarlas una vez tengan disponibilidad de tiempo.



Realizamos la entrega, divulgación y seguimiento de la aplicación y cumplimiento de la política, a las empresas contratistas mineras y empresas conexas.



Promocionamos de manera activa nuestro Canal Ético, un medio para que los grupos de interés reporten cualquier inquietud o violación, que fomenta una cultura de transparencia y responsabilidad.



Promocionamos el uso adecuado de los buzones de sugerencias y aplicamos de manera oportuna los formatos para presentar quejas, reclamos o sugerencias.



Publicamos la política en las distintas áreas operativas y administrativas de la empresa.



Ejecutamos un programa de inducción sobre los compromisos de la política, dirigidas específicamente a nuevos colaboradores en nuestra planta, asegurando su integración con una comprensión sólida de los mismos.



Realizamos charlas en las comunidades locales para compartir los compromisos de nuestra política, buscando así fortalecer la relación y el entendimiento mutuo con las comunidades cercanas a nuestras operaciones.



Provisionamos de formación especializada en derechos humanos al personal de las empresas de seguridad privada que trabajan en nuestra Unidad Operativa de Alpacay, garantizando que sus prácticas estén alineadas con nuestros estándares éticos.



Organizamos talleres y cursos anuales de capacitación en derechos humanos para todos los colaboradores y socios estratégicos, reafirmando nuestro compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos en todas nuestras actividades y relaciones comerciales.

Durante el 2023, aprendimos que la mejor manera de gestionar el tema de derechos humanos es involucrando a los colaboradores de todas las líneas de mando y manteniendo canales de comunicación y retroalimentación para seguir mejorando.

En base a esto, desarrollamos una Matriz de Riesgos de Derechos Humanos para identificar situaciones potenciales de vulneración de derechos fundamentales de los colaboradores y partes interesadas. Esta herramienta considera todos los procesos de la empresa para evaluar riesgos y establecer medidas correctivas que prevengan o solucionen casos de discriminación o trabajo infantil. **(GRI 408-1)**

Así, con el propósito de garantizar una gestión efectiva de los derechos humanos en el trabajo, realizamos reuniones de revisión temprana enfocadas en la Matriz de Identificación de Posibles Vulneraciones a los Derechos Humanos. Este proceso incluye la revisión y actualización periódica de nuestra matriz, asegurando que todo nuestro personal reciba formación y difusión adecuada sobre cómo abordar correctamente estos temas. A lo largo del 2023, el equipo encargado de Certificaciones mantuvo reuniones con los responsables de cada área para renovar esta matriz. **(GRI 3-3 Seguridad y derechos humanos)**

Entre nuestros próximos proyectos, para el

2024, tenemos el propósito de intensificar la promoción de nuestra línea ética entre los grupos de interés, difundir la Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo a las comunidades locales, intensificar la formación de nuestro personal en este ámbito y alinear esta política con las adoptadas por nuestras empresas contratistas y relacionadas.

Adicionalmente, tenemos previsto ejecutar el proceso de identificación de riesgos de vulneración, seguir con las inspecciones en nuestra unidad productiva para garantizar adecuadas condiciones de habitabilidad y alimentación, monitorear la salud del personal propio y de las empresas contratistas, y ejecutar evaluaciones a nuestros contratistas en temas relacionados con los derechos humanos. **(GRI 406-1)**

Comunicación activa

Es fundamental disponer de métodos eficaces para gestionar quejas y reclamos, facilitando un enfoque constructivo hacia la solución de conflictos. Por ello, ofrecemos tres canales principales que permiten a los grupos de interés, tanto internos como externos, manifestar sus inquietudes sobre cuestiones de derechos humanos:



Canal Ético MYSAC

En MYSAC, implementamos de manera efectiva, ágil y dinámica nuestro Canal Ético.

Nos enfocamos en promover el conocimiento de nuestra línea ética entre todos los miembros del equipo, asegurando que estén plenamente informados sobre cómo y cuándo usarlo. Integramos también procesos de seguimiento y respuesta rápida para las consultas y denuncias recibidas, manteniendo la confidencialidad y protección de quien hace uso del canal. Este enfoque se complementa con formaciones periódicas y comunicaciones constantes para reforzar la importancia de la ética y la transparencia en todas nuestras operaciones. **(GRI 406-1)**

	Página web: https://www.mysac.com.pe/canal-etico.html
	Email: canal.etico@mysac.com.pe
	Teléfono: (51-1) 230-5200

Nos complace presentar los pasos esenciales de nuestra implementación eficaz y activa del Canal de Denuncias:



Ingreso de denuncias

El usuario ingresa su denuncia en nuestro portal web.



Revisión de denuncias

El correo de denuncias es revisado diariamente por un responsable.



Evaluación inicial

Se evalúan los antecedentes y requisitos de las denuncias recibidas. Si el responsable está implicado en alguna denuncia, se encargará personalmente de su gestión.



Involucramiento gerencial

La participación de la Gerencia dependerá del nivel jerárquico del implicado en la denuncia



Filtrado de denuncias

Se descartarán las denuncias que no cumplan con los requisitos necesarios, ingresándolas en la base de datos para su registro.



Investigación

Se recopilarán, adjuntarán evidencias y antecedentes relacionados con la denuncia.



Compilación de datos

Según la cantidad de antecedentes, se organizará toda la información relevante en una carpeta de investigación.



Conclusión de investigación

Se elaborará un informe final con las conclusiones de la investigación.



Evaluación de sanciones



Se revisará el informe final para determinar las acciones disciplinarias a tomar.



Notificación de sanciones

Si se reúne suficiente evidencia durante la investigación de una denuncia, se comunicará al denunciado la decisión tomada.

Prevención de la discriminación

Conforme a lo descrito en nuestras Políticas de Derechos Humanos y de Contratación de Personal, nos dedicamos activamente a crear un ambiente laboral saludable y libre de discriminación, proporcionando igualdad de oportunidades y equidad de género.

Nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo promueve una gestión que valora la inclusión y la diversidad, y se compromete a crear un ambiente laboral basado en el respeto, la no violencia, la no discriminación y la equidad, extendiéndose a colaboradores, contratistas, socios estratégicos y comunidades. Nos esforzamos por garantizar la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización mediante prácticas que fomentan línea de carrera desde el nivel más alto de la organización, erradicando cualquier práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación.

Garantizamos además condiciones laborales seguras y adecuadas para el personal de todos los géneros, incluyendo habitabilidad adecuada, alimentación balanceada, y medios de transporte confiables durante los períodos de descanso.

En relación con las autoridades y miembros de la comunidad, fomentamos la independencia económica de las mujeres locales a través del establecimiento de diversos negocios. Un ejemplo de ello es la producción de implementos de seguridad, que luego se suministra a nuestras operaciones. Además, existen familias que se dedican a la elaboración de pan, el cual no solo se distribuye en los servicios de alimentación de nuestra empresa, sino que también se vende en los mercados locales. Estas iniciativas están impulsando el empoderamiento femenino en el ámbito laboral, comercial y en la sociedad en su conjunto.

Logramos difundir efectivamente nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo a nuestros aliados clave y grupos de interés relevantes. Entre las autoridades que recibieron esta política se encuentran el Presidente de la Comunidad Campesina de Ispacas, el Presidente de la Comunidad Campesina de Charco, el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Yanaquihua, y el Presidente de la Asociación de Propietarios y Poseedores del Fundo Privado de Alpacay.

De igual manera, impartimos formación a 48 agentes de seguridad privada sobre buenas prácticas y respeto a los derechos humanos. Por tanto, podemos afirmar que, durante el 2023, logramos brindar capacitación en nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo al 50 % de nuestros colaboradores y al 90 % de los colaboradores de la empresa Marada S.R.L., encargada de proveer servicios de seguridad interna en nuestras instalaciones.

Es así como, en base a nuestras acciones y desempeño, con gran satisfacción queremos informar que, durante el período cubierto por este informe, no recibimos quejas ni reportes de casos de discriminación por motivos de raza, color, género, religión, creencias políticas, edad, estado de salud, identidad de género, estilos de vida, cultura o cualquier otro motivo. **(GRI 406-1)**



Tolerancia cero al trabajo infantil

En el Perú, el trabajo infantil no está completamente prohibido, pero debe ajustarse a ciertos criterios. Uno de los requisitos fundamentales es que la labor no debe poner en riesgo la seguridad de los adolescentes. Específicamente, en el sector minero, que se considera de alto riesgo debido a la naturaleza de sus actividades o al lugar de ejecución, hay una exposición a peligros o intensidades mayores que las habituales en trabajos rutinarios, lo que podría causar accidentes laborales graves, incluso fatales. Por estas razones, la presencia de menores en este sector no está permitida.

Siguiendo nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos, estamos comprometidos a no contratar a menores de 18 años para ninguna actividad, ya sea con fines de lucro o no. Esta práctica forma parte de las buenas prácticas de nuestra empresa, y, en consecuencia, el área de Recursos Humanos definió un estándar de contratación que incluye procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal, evitando la contratación de menores de edad.

Es importante resaltar que esta política también se aplica a todas las empresas contratistas y afines que participan en nuestras operaciones. Nos aseguramos de que su fuerza laboral esté compuesta por personas legalmente capacitadas para asumir responsabilidades y ejercer sus derechos.

Como parte de nuestras iniciativas, asignamos promotores a distintas áreas donde se realiza el acopio de mineral. Uno de los aspectos clave que estos promotores enfatizan en sus interacciones personalizadas con los proveedores mineros, es la importancia de restringir el acceso de menores a las áreas de trabajo. La verificación de esta práctica se realiza a través de reportes semanales, donde los promotores documentan sus hallazgos directamente desde el terreno, asegurando así el cumplimiento de nuestras

políticas en relación con el trabajo de menores. Además, implementamos un procedimiento con nuestros proveedores internos que consiste en la presentación de solicitudes de ingreso para nuevos colaboradores, incluyendo la verificación de su DNI para confirmar que son mayores de edad.

La participación de los grupos de interés es a través de los canales de línea ética, de los cuales se sacan las ideas de mejoras o nuevas medidas a implementar para prevenir vulneraciones de los derechos humanos. Durante el año en mención, no recibimos denuncias o casos registrados de trabajo infantil.

En 2024, planeamos identificar operaciones y proveedores que presenten riesgos significativos de trabajo infantil o de jóvenes expuestos a labores peligrosas. Además, buscamos detectar casos de trabajo forzoso u obligatorio en nuestras cadenas de suministro. Nuestro objetivo es ampliar la muestra y aumentar el alcance de la evaluación de proveedores en relación con los derechos humanos para el siguiente año. **(GRI 408-1)**



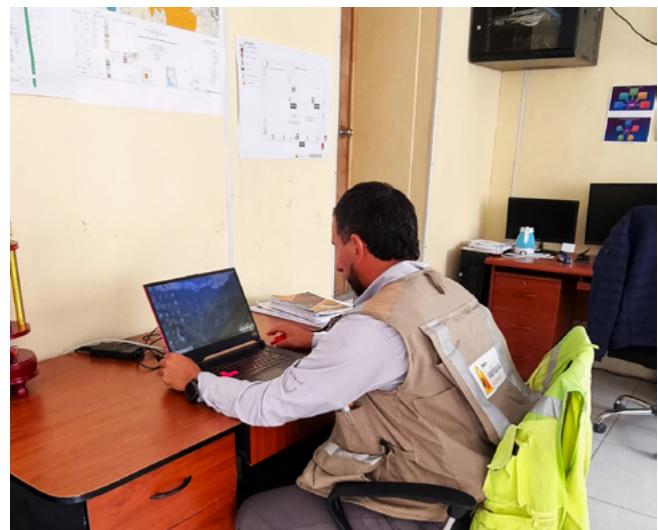
Tolerancia cero al trabajo forzoso u obligatorio

El trabajo forzoso es considerado un delito en el Perú, según lo establecido en el artículo 168-B del Código Penal. Este artículo señala que quien obligue a otra persona, mediante cualquier medio y en contra de su voluntad, a ejecutar una labor o proporcionar un servicio, ya sea remunerado o no, enfrentará una pena de prisión que oscila entre seis y 12 años, además de una multa que va de 100 a 200 días multa.

En nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo incluimos la elaboración de una Matriz de Riesgos de Derechos Humanos. Esta matriz se utiliza para evaluar de manera precisa la posibilidad de violación de estos derechos y tomar medidas para eliminar cualquier vulneración potencial. Esto es crucial porque el trabajo forzoso sigue siendo un desafío significativo en nuestro país y en otros de la región. Esta problemática no solo constituye una grave infracción de un derecho humano fundamental en el ámbito laboral, sino que también perpetúa la pobreza y obstaculiza el desarrollo económico y humano.

Como una organización comprometida con la responsabilidad social y el respeto a los derechos humanos, no podemos permitirnos involucrarnos en prácticas de este tipo ni permitir que nuestros socios estratégicos violen las normas que protegen los derechos fundamentales de las personas.

Por lo que, en nuestro esfuerzo por prevenir y eliminar el trabajo forzoso, nos encargamos de informar a nuestros socios comerciales sobre la prohibición del trabajo forzoso mediante capacitaciones, en las cuales se detallamos las disposiciones del Código Penal relacionadas con este delito y las sanciones que involucra su incumplimiento.



La existencia, implementación y aplicación efectiva de políticas destinadas a identificar y eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en nuestras operaciones nos permitieron que, durante el 2023, no registremos ninguna denuncia, queja o inquietud relacionada con la vulneración de los derechos humanos, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, el uso de la fuerza, entre otros.

Por lo tanto, nuestro compromiso para el 2024 es continuar trabajando en la concientización de nuestros colaboradores y las autoridades comunales, fortaleciendo sus conocimientos y capacidades en materia de derechos humanos para que puedan identificar posibles problemas a tiempo y tomar medidas correctivas adecuadas. Esto se logrará involucrando a colaboradores de todos los niveles jerárquicos y manteniendo canales de comunicación interna y externa. En caso de presuntas violaciones de derechos, se buscará retroalimentación para mejorar, con la colaboración y participación de los grupos de interés, a través de los canales de línea ética. A partir de esta retroalimentación, se obtendrán mejoras o nuevas medidas destinadas a prevenir vulneraciones de los derechos humanos. **(GRI 409-1)**

Seguridad en acción

Nuestro compromiso con la seguridad, la salud y el medio ambiente se refleja en las políticas internas de la empresa. En lo que respecta a la seguridad patrimonial, contratamos los servicios de una empresa de vigilancia privada especializada, cuya función principal es proteger los activos de la empresa y garantizar la seguridad de sus colaboradores. Estos esfuerzos están siempre alineados con el respeto de los derechos humanos de nuestros colaboradores y de los grupos de interés relacionados con las operaciones, como se establece en nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo.

Asimismo, nuestras directrices en materia de derechos humanos incluyen la aplicación y promoción de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Esto implica contribuir a la formación de nuestro personal de seguridad patrimonial, enfocándonos en el respeto y la protección de todas las personas.

Proporcionamos pautas claras sobre nuestros objetivos y establecemos expectativas

precisas para la actuación de nuestros socios estratégicos en lo que respecta a los derechos humanos. Asimismo, capacitamos al 100 % de los colaboradores de la empresa Marada S.R.L. en esta materia y, esta capacitación, es complementada con el Manual de Derechos Humanos elaborado según los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos de la ONU.

Además, evaluamos de manera integral el cumplimiento de los principios y compromisos mediante auditorías internas realizadas semestralmente por el área de Certificaciones, con un enfoque en la formación y capacitación del personal de seguridad privada, centrándonos en la custodia y la prevención.

A pesar de que, al cierre del 2023, nuestro logro fue no tener ningún incidente relacionado con la actuación del personal de seguridad privada, todavía nos enfrentamos a una serie de riesgos que necesitan ser mitigados. Como empresa, tomamos acciones para potenciar oportunidades y mitigar los riesgos identificados durante el año: (**GRI 3-3 Seguridad y derechos humanos**)

Riesgos	Objetivos	Acciones tomadas
 Uso de fuerza excesiva para supervisar las pertenencias del personal al abandonar las instalaciones de la empresa.	Difusión y entrega de la Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo junto con el Código de Ética y el Reglamento Interno de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none">» Formamos y sensibilizamos al personal de seguridad privada sobre la importancia de seguir los procedimientos definidos, asegurando en todo momento el respeto por los derechos humanos.» Difundimos el Código de Ética y el Reglamento Interno de Trabajo a todo el personal de Marada S.R.L. y Hermes Transportes Blindados S.A.

Riesgos	Objetivos	Acciones tomadas
<p>Insatisfacción en el proceso de gestión de quejas y reclamaciones debido a la constante vulneración de derechos humanos por parte del personal de seguridad privada.</p>	<p>Implementar mecanismos para viabilizar la eficiencia de presentación de quejas, reclamos y/o sugerencias con el fin de gestionar de manera adecuada y puntual la elaboración de informes, mejorando así la confianza y los niveles de satisfacción relacionados con la protección de los derechos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Aplicamos una administración descentralizada de las áreas implicadas en las quejas y reclamaciones recibidas. » Optimizamos canales de recepción de quejas y reclamos. » Aplicamos de reportes continuos y encuestas de satisfacción. » Mejoramos la gestión del Canal Ético de la empresa.
<p>Registro de incidentes con impacto directo sobre los derechos humanos, tanto en nuestras operaciones como a través de la cadena de suministro.</p>	<p>Garantizar que nuestras actividades se realicen bajo criterios de debida diligencia en derechos humanos, manejando de forma efectiva los riesgos para prevenir y atenuar cualquier impacto negativo, ya sea real o potencial, derivado de nuestras operaciones.</p>	<p>Durante el 2023, ejecutamos las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Realizamos evaluaciones de prioridades y percepciones en derechos humanos realizado con grupos de interés (comunidades, autoridades, sindicatos, colaboradores, empresas, entre otros). » Gestión de riesgos catastróficos. » Reforzamos la protección de derechos humanos implementando controles y medidas de mitigación.
<p>Registro de incidentes relacionados con la vulneración de los derechos humanos por parte del personal de vigilancia.</p>	<p>Promover la aplicación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos entre el equipo de seguridad, mediante la implementación de controles y el seguimiento constante al rendimiento del personal de seguridad privada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Realizamos una evaluación exhaustiva de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. » Efectuamos auditorías internas regularmente para evaluar el rendimiento de la seguridad privada.

Continuando con nuestras mejoras enfocadas en la promoción y el respeto de los derechos humanos, en 2024, nuestros proyectos incluyen: (**GRI 3-3 Seguridad y derechos humanos**)



Capacitación por un experto sobre los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos para el personal de la empresa de seguridad privada Marada S.R.L. y la empresa de transporte de mineral Hermes Transportes Blindados S.A., abarcando desde la dirección hasta los agentes en nuestra unidad.



Difusión continua de nuestra Política de Respeto a los Derechos Humanos en el Trabajo a todo el personal de vigilancia interna para su aplicación acertada.



Continuar con la comunicación y difusión de nuestras políticas a los miembros de las comunidades, para que como parte interesada puedan ejercer sus funciones respetando siempre los derechos humanos.



Actualizar y difundir constantemente la Matriz de Riesgos de Derechos Humanos entre toda la fuerza laboral de MYSAC y contratistas.



Capacitación a nuestro personal operativo y administrativo sobre las políticas y buenas prácticas de la empresa en materia de respeto de los derechos humanos dentro y fuera de nuestras operaciones.



09

CAPÍTULO

Nuestro compromiso con el medio ambiente



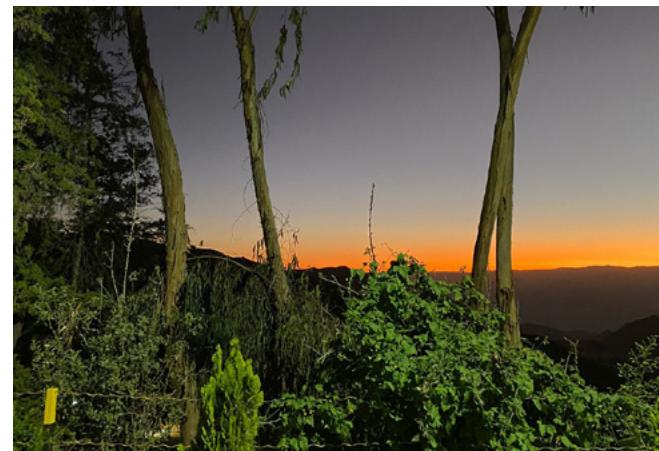
CAPÍTULO 9

NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

9.1. Gestión de la energía

Año tras año, experimentamos un crecimiento en nuestras operaciones, tanto en la mina como en la Planta de Procesos, aumentando el consumo de energía eléctrica, llegando al límite de nuestra potencia contratada en 2023.

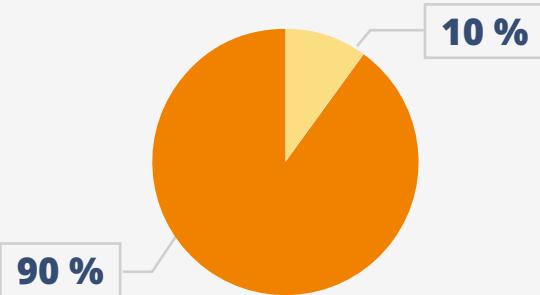
Además, registramos un consumo total de energía absoluto de 49 436.29 GJ en el 2023, de los cuales el 90 % corresponde a energía directa y el 10 % a energía indirecta. Este consumo representa un incremento del 10 % en



comparación con el 2022, donde consumimos 44 879.00 GJ. El incremento se atribuye a la puesta en marcha de un nuevo molino de bolas en la Planta de Procesos. Si bien es cierto que podría haberse aumentado aún más el consumo de energía, este potencial incremento se vio afectado por el desafortunado evento significativo que paralizó las operaciones en la mina durante cuatro meses. **(GRI 3-3 Gestión de energía)**

CONSUMO TOTAL DE
ENERGÍA (2023)

Energía directa Energía indirecta



+10 %
de consumo de
energía

Por otro lado, durante el 2023 nuestra matriz energética estuvo compuesta por diésel, gas licuado de petróleo (GLP) y electricidad: (**GRI 302-1**)

Consumo de energía en gigajulios (GJ) en el 2023 (GRI 302-1)	
Consumo	2023 (GJ)
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables	4940.64 GJ
Diésel	778.04 GJ
GLP	4162.60 GJ
Consumo de combustible procedente de fuentes renovables	0 GJ
Consumo total de electricidad	44 495.65 GJ
Consumo total de energía	49 436.29 GJ

Asimismo, en 2023, trabajamos en base a objetivos para la gestión de energía, teniendo el siguiente desempeño:

Objetivos	Desempeño
 <p>Instalar medidores de energía en cada una de las subestaciones que se implementaron en los dos últimos años, para llevar un monitoreo más preciso del consumo de energía de manera sectorizada para establecer estrategias de eficiencia energética.</p>	No se llegaron a instalar los medidores de energía propuestos, pero en el 2024 se realizará su instalación.
 <p>Instalar equipos de iluminación con sistema fotovoltaico en campamentos de mina para reducir el consumo de energía.</p>	Instalamos tres equipos de iluminación fotovoltaicos, por lo que se redujo el consumo de energía en los campamentos y se utilizó menos materiales, como cables, tuberías e interruptores, para el control de estos equipos ya que son autónomos.

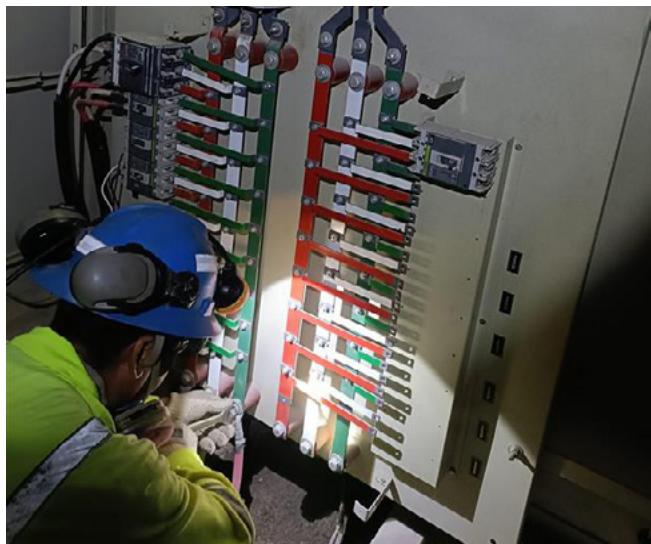
Objetivos	Desempeño
<p>3. Cambiar todo el cableado de aluminio por cableado de cobre, ya que el 40 % del cableado en la mina aún es de aluminio, para disminuir las pérdidas de energía y aumentar la seguridad de la infraestructura energética.</p>	<p>Realizamos el cambio de cables de aluminio a cobre en su totalidad en interior de mina, lo que disminuyó las pérdidas de energía y aumentó su seguridad.</p>
<p>4. Instalar autotransformador para aumentar el nivel de tensión en media tensión, con el fin de disminuir las pérdidas de energía.</p>	<p>Realizamos la instalación de un autotransformador de media tensión, lo que aumentó el nivel de tensión y provocó una disminución de las pérdidas en las líneas eléctricas de media tensión, lo que contribuyó al suministro eléctrico de todas nuestras áreas, incluyendo nuestra Planta de Procesos, Planta de Filtrado, mina y campamentos.</p>

Respecto a nuestros logros en la gestión energética en el 2023, podemos mencionar que realizamos una serie de mejoras en las instalaciones eléctricas de MYSAC:

 <p>Implementación de medidas de seguridad adicionales en las instalaciones eléctricas de la mina, e instalación de nuevos conductores eléctricos</p>	 <p>Construcción de una losa de concreto y reubicación de nuestro grupo electrógeno principal de 1044 KVA</p>	 <p>Edificación de una subestación estandarizada e instalación de un autotransformador de media tensión de 2.5 MVA</p>
<p>Durante el proceso, se siguieron estándares rigurosos de calidad y seguridad para garantizar un correcto funcionamiento de las instalaciones eléctricas.</p>	<p>Mejora las condiciones de operación y mantenimiento del equipo en caso de cortes de energía eléctrica.</p>	<p>Aumenta la eficiencia energética, reduce costos y permite la implementación de maquinaria de mayor capacidad en nuestra mina, lo que a su vez aumenta la producción e intensifica las operaciones. Además, asegura la calidad y confiabilidad del suministro eléctrico para evitar paralizaciones.</p>

En adición, identificamos riesgos y oportunidades en el 2023 respecto a nuestra gestión de energía: (**GRI 3-3 Gestión de energía**)

Riesgos	Objetivos	Acciones tomadas
 <p>Falta de potencia eléctrica para alimentar ampliaciones de las operaciones de planta y mina.</p>	<p>Evaluar una estrategia para la reducción del consumo de energía eléctrica por medio de la utilización de energías renovables.</p>	<p>Dimensionamiento del proyecto de energía fotovoltaica.</p>
 <p>Cortes de energía programados y no programados que detienen las operaciones en mina.</p>	<p>Reducir las pérdidas de producción y aumentar la seguridad para los colaboradores en el interior de la mina.</p>	<p>Adquisición e instalación de un grupo electrógeno para el área de Mina.</p>
 <p>Pagos de energía reactiva innecesarios para las operaciones.</p>	<p>Realizar un análisis de calidad de energía para dimensionar nuevos bancos de condensadores para mitigar la energía reactiva.</p>	<p>Dimensionamiento e instalación de nuevos bancos de condensadores en las subestaciones eléctricas principales.</p> <p>También repotenciar los bancos de condensadores existentes en MYSAC.</p>



Anticipamos un mayor crecimiento para el 2024, por lo que se ejecutarán proyectos de inversión para implementar sistemas fotovoltaicos de mayor potencia, asegurando nuestra expansión sin un aumento del consumo de energía. A continuación, listamos los proyectos planificados: **(GRI 3-3 Gestión de energía)**



Instalación de un sistema de monitores en las compresoras de aire de la mina.

Servirá para llevar un registro del consumo de aire y energía permanente, además de implementar un control automático para optimizar la frecuencia de encendido y apagado de estos equipos, lo que resultará en un ahorro significativo en el consumo de energía.



Colocación de nuevos medidores de energía en las extensiones de la planta.

Servirá para registrar y controlar nuestro consumo energético en planta. A partir de estos datos, se podrá proponer un proyecto de energía solar fotovoltaica, como, por ejemplo, para la sala de molinos polveadores en el área de Preparación y Evaluación de Minerales (PEM).



Aprobación de una planta solar fotovoltaica de 500 KW bajo el sistema ON GRID.

Este proyecto busca generar 1212.60 MWH al año a través de la Planta Fotovoltaica, y evitar la emisión de 548.22 t de CO₂ anualmente.



Aprobación del proyecto que implementa el Sistema BESS (Battery Energy Storage System).

Tiene el fin de reducir la demanda máxima coincidente para disminuir los costos en la factura de energía y reducir el consumo de energía de la red comercial en hora punta.



Implementación de luminarias fotovoltaicas adicionales para el área de campamentos.

9.2. Gestión de la biodiversidad

Nos ubicamos en la zona de vida conocida como desierto árido - Montano Subtropical (da-MS), específicamente en la ecorregión de Serranía Esteparia, caracterizada por la presencia de pajonales, la escasez de bosques y un clima frío y húmedo. Asimismo, la caracterización de la línea base de nuestros instrumentos de gestión ambiental detallan que nuestra área de influencia directa e indirecta no se superpone con áreas de patrimonio mundial, Áreas Naturales Protegidas (ANP), hábitats críticos, zonas de aguas profundas, ni zonas de amortiguamiento designadas por el Estado o por entidades privadas. Además, según estudios realizados en la zona de la Planta de Beneficio Alpacay, no se detectaron especies protegidas, en riesgo, en peligro de extinción o en peligro crítico de extinción, ni ecosistemas vulnerables, como lagunas, ríos, quebradas, bosques, humedales o bofedales. **(GRI 3-3 Biodiversidad) (GRI 304-1)**

Así, en el 2023 tomamos medidas para proteger la fauna silvestre evitando su mortalidad:



Colocar barreras físicas (malla de HDPE liviana), para evitar el ingreso de aves a los espejos de agua de contacto.



Colocar barreras físicas (cerco perimetérico), para evitar el ingreso de mamíferos terrestres a los componentes de la unidad minera y cuerpos de agua de no contacto.

Asimismo, para el 2024 tenemos planificada la ejecución de proyectos para una mejor gestión de la biodiversidad: **(GRI 3-3 Biodiversidad)**



Implementación del estándar de manejo de flora y fauna

Este estándar tiene lineamientos para la protección de la flora y fauna e involucra a todos los procesos y niveles de la organización con el fin de minimizar y evitar el impacto negativo sobre la flora y fauna local (como el riesgo de la disolución de sustancias peligrosas en espejos de agua).

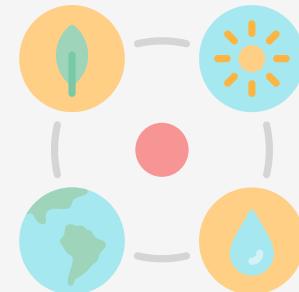


Implementación y mejora de cámaras trampa en perímetro de componentes críticos

Es parte del plan de vigilancia de flora y fauna.



Planificación de la actualización del estudio de caracterización de flora y fauna dentro el área de influencia.



9.3. Gestión del agua

Seguimos un proceso riguroso de obtención y mantenimiento de licencias para el derecho de uso de agua de la Quebrada de Piñoc y del Manantial de Socosani, desarrollando un balance hídrico en nuestra operación, lo cual garantiza el uso sostenible y responsable del recurso hídrico. Además, tras sustentar bajo licencia de uso de aguas a superficiales con fines mineros y domésticos, ante la Autoridad Local del Agua, se nos brindó la autorización para extraer de 120.96 m³ de agua al día, lo que garantiza un suministro adecuado para las necesidades operativas diarias de MYSAC. El consumo de agua promedio durante el 2023 fue de 103.08 m³ de agua al día.



Cumplimos con las necesidades y expectativas que establece la Autoridad Local del Agua para hacer efectivo nuestro derecho de uso de agua

En adición, ante el riesgo de una menor disponibilidad de agua en nuestras fuentes de captación, aplicamos la política de cero vertimientos, empleando una Planta de Filtrado, que realiza un proceso de separación sólido líquido, para reutilizar las aguas industriales en procesos metalúrgicos. Además, utilizamos las plantas de tratamiento de aguas residuales domésticas (PTARD's) para campamentos mineros y planta con el fin de reutilizar el agua residual doméstica para mantenimiento de áreas verdes y acciones de control ambiental para minimizar el polvo.

Aunado a esto, aplicamos a todos los niveles de la empresa el Procedimiento de Gestión de Agua, el cual facilita una gestión estratégica y regulada del agua fresca como del agua recirculada de la Planta de Filtrado, evitando de tal manera derrames y fugas al mantener en operación continua las bombas de agua. **(GRI 3-3 Gestión responsable del agua) (GRI 303-1)**



Asimismo, en el 2023 establecimos objetivos y metas para mejorar la gestión hídrica en MYSAC:

Objetivos	Desempeño
 1	Aregar una nueva Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD) con tecnología <i>MBBR</i> ¹³ para el campamento de la mina, a fin de optimizar el tratamiento de aguas residuales domésticas.
 2	Aprovechar las aguas residuales domésticas tratadas para el riego de vías en las operaciones de la mina en las zonas de alto tránsito, con el fin de mejorar nuestro desempeño ambiental.
 3	Reportar los consumos de agua a la Autoridad Nacional de Agua en base a la normativa vigente, y cumplir con el programa de Vigilancia Ambiental monitoreando el agua superficial y agua subterránea, para cumplir con los requisitos legales relacionados a la gestión responsable del agua.
 4	Establecer, implementar y mantener el estándar de gestión del recurso hídrico para la empresa.
	Mejora del desempeño ambiental, ya que esta metodología de tratamiento (PTARD con tecnología <i>MBBR</i>) garantiza que el agua tratada tenga características óptimas para entrar en contacto con cualquier componente ambiental sin representar riesgo a la salud ni al medio ambiente, dado que logra una eficiencia del 85 % a 95 % en la eliminación de contaminantes en los campamentos de operaciones mineras.
	Mejora del desempeño ambiental al controlar la polución de material particulado y ahorro de agua fresca.
	Cumplimiento legal evitando sanciones monetarias y no monetarias.
	Durante el 2023, logramos establecer, implementar y mantener los lineamientos organizacionales en pro del uso responsable del agua en todos nuestros niveles.

¹³ El *MBBR* (Moving Bed Biofilm Reactor) es una tecnología avanzada utilizada en el tratamiento de aguas residuales. Funciona mediante un sistema de biopelículas en movimiento, en el cual microorganismos se adhieren a materiales plásticos especiales que se mantienen en movimiento dentro de los tanques de tratamiento. Estos microorganismos descomponen y eliminan los contaminantes presentes en las aguas residuales de manera eficiente.

Es así que, ejecutamos un proceso de identificación y valoración de los impactos potenciales originados en el desarrollo de nuestros procesos, proyectos, productos y servicios, de tal manera que contribuyamos a la prevención, mitigación y compensación de nuestros impactos ambientales: **(GRI 303-1)**



Con el fin de modelar y entender el impacto que tenemos sobre nuestras partes interesadas, implementamos controles ambientales y operativos que influyen en nuestros impactos ambientales, evaluando su relevancia. Estos controles están sujetos a un seguimiento continuo para medir su eficacia, utilizando para ello monitoreos ambientales que incluyen matrices como el agua subterránea, suelo y aire.

Los impactos adversos asociados a los aspectos ambientales de la organización son:



Cambio en la calidad del aire por generación de material particulado y generación de ruido.



Agotamiento del recurso hídrico por consumo de agua de cuerpos naturales en un contexto climático árido.



Cambio en el uso del suelo, por la ocupación de los componentes mineros (principales y auxiliares).



Alteración de la calidad del suelo y agua subterránea, por la generación aguas residuales.



Por otro lado, para el 2024 tenemos propuestos los siguientes proyectos clave:



Introduciremos progresivamente el uso de agua residual doméstica tratada en todos nuestros procesos esenciales, a fin de reducir la utilización de agua fresca proveniente de fuentes naturales.



Realizaremos una caracterización de la huella hídrica directa vinculada a todos nuestros procesos estableciendo una línea base, para luego planificar y ejecutar estrategias orientadas a su reducción.

En esa misma línea, disponemos de un Plan de Manejo Ambiental que especifica las acciones a seguir para la protección del medio ambiente, incluyendo el componente hídrico, estableciendo metas y objetivos revisados y aprobados por la entidad nacional de certificación ambiental en forma y fondo. Además, tenemos una Matriz de Objetivos y Metas de la Gestión del Recurso Hídrico en planificación. **(GRI 303-1)**

9.4. Gestión de residuos

Nos comprometemos formalmente, a través de nuestra Política de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias, a prevenir los impactos ambientales derivados de nuestras actividades, cumplir con la legislación vigente, y capacitar a nuestros colaboradores en gestión de residuos sólidos, disponiendo de procedimientos internos que incluyen:

- » Un plan de manejo y minimización de residuos sólidos no municipales.
- » Un estándar de puntos de acopio de residuos sólidos implementado en toda la empresa.
- » Un programa de capacitación.

En línea con nuestra política seguimos la Normativa Técnica Peruana de Colores 900.058.2019 para contenedores, a fin de uniformizar nuestra infraestructura de gestión de residuos sólidos: **(GRI 3-3 Gestión de residuos)**



Contenedor blanco:

Sirve para depositar los residuos de plásticos reusables y reciclables como las botellas descartables, baldes, frascos de limpieza personal, envases de jabón líquido, tubería de Polietileno de Alta Densidad (HDPE) o PVC en desuso. Asimismo, residuos que no han entrado en contacto con sustancias peligrosas.



Contenedor azul:

Sirve para depositar los residuos de papel y cartón, como hojas bond, periódicos, cuadernos en desuso, cajas de cartón, tubos de cartón. Se trata de residuos que no han entrado en contacto con hidrocarburos ni sustancias peligrosas.



Contenedor amarillo:

Para depositar los residuos metálicos como clavos, pernos, retazos de planchas, tubos, calaminas metálicas.



Contenedor plomo o gris:

Sirve para depositar los residuos de vidrio como vasos, jarras, envases de alimentos, ventanas, espejos. Son residuos que no han entrado en contacto con sustancias peligrosas.



Contenedor marrón:

Sirve para depositar los residuos orgánicos como cáscaras de fruta, verduras, hojas, ramas y troncos.



Contenedor negro:

Sirve para depositar los residuos no reaprovechables o generales que ya no se pueden reciclar ni reusar como papel higiénico usado, colillas de cigarrillo, EPPs usados, bolsas de plástico de un solo uso, envoltorio de golosinas y materiales.



Contenedor rojo:

Sirve para depositar los residuos peligrosos como trapos o envases impregnados con hidrocarburos, tener o pintura, residuos de materiales con cianuro, tivex, cajas de explosivos, filtros de vehículos y maquinaria pesada. También residuos biocontaminados como son gasas, algodón o vendas impregnadas con fluidos corporales, jeringas usadas, pastillas, guantes, mascarillas y tivex; estos deben almacenarse en un contenedor distinto al de peligrosos con el rótulo de biocantaminados.

Con esta clasificación de contenedores aplicamos nuestro estándar de puntos de acopio de residuos sólidos en base al lugar de trabajo:



Puntos de acopio de áreas generales de trabajo

Contienen cinco contenedores de color, para residuos de plástico, papel y cartón, generales, peligrosos y metálicos. No generamos residuos de vidrio u orgánicos generalmente. Para el área de obras civiles que no tienen un punto de obra fijo, la infraestructura es móvil, debido a que las obras son de corto plazo. Como mínimo contienen una base para evitar el contacto con el suelo, banner o un cartel de información y contenedores.



Puntos de acopio de bocaminas

Contienen cuatro contenedores de color (negro, rojo, amarillo y blanco), para residuos de plástico como botellas, metales, residuos no aprovechables o generales y residuos peligrosos. Adicionaremos un contenedor color marrón para aquellas bocaminas que tengan un comedor.



Puntos de acopio de campamentos

Los puntos de acopio de campamentos contienen los siete contenedores de color debido a que en estas áreas se generan los siete tipos de residuos.

Así, con los lineamientos establecidos, en 2023 generamos 167.46 t de residuos sólidos, de estos, 57.58 t fueron residuos aprovechables, los cuales incluyen residuos como cartón, papel, Tereftalato de Polietileno (PET), Polietileno de Alta Densidad (HDPE), así como chatarra. Mientras que estos fueron sometidos a un proceso de valorización económica fuera de la empresa, los residuos peligrosos generados

fueron depositados a un relleno de seguridad.

Respecto a los residuos no peligrosos que no eran aprovechables, se les proporcionó un espacio específico dentro de las áreas de la unidad minera para su posterior transporte a un relleno sanitario. **(GRI 306-4) (GRI 306-5)**

Residuos por composición en toneladas métricas 2023 (t) (GRI 306-3)

Composición de los residuos	Residuos generados (t)	Residuos no destinados a eliminación (t)	Residuos destinados a eliminación (t)
Residuos peligrosos	59.80 t	0 t	59.80 t
Residuos no peligrosos	50.08 t	0 t	50.08 t
Residuos aprovechables	57.58 t	57.58 t	0 t
Residuos totales	167.46 t	57.58 t	109.88 t



Dentro de nuestro desempeño, queremos destacar que, en el transcurso del 2023, identificamos nuestros impactos en procesos estratégicos y de soporte en MYSAC para poder establecer medidas de control que prevengan y mitiguen estos impactos: **(GRI 306-1)**

Insumos, actividades y productos que dan lugar a impactos potenciales y reales

Entradas	Salidas	Aspecto	Impacto	Significancia	Medida de control
Roca mineralizada	Relave	Generación de relave	Alteración de la calidad del suelo y agua subterránea	No significativo	Implementación de presas para almacenar relave
		Potencial derrame de relave	Alteración de la calidad del suelo y agua subterránea	Significativo	Implementación de sistemas de contención secundario
Roca no mineralizada	Desmonte	Generación de desmonte	Cambio en el uso y calidad del suelo	No significativo	Disposición de desmontes en áreas autorizadas para tal fin
Productos y sustancias químicas	Potencial derrame o fuga de productos y sustancias químicas	Potencial derrame o fuga de productos o sustancias químicas	Alteración de la calidad del suelo	No significativo	Implementación de sistemas de contención secundario
		Potencial derrame de cianuro de sodio en el transporte hacia la unidad minera	Alteración de la calidad del suelo, agua, flora y fauna	Significativo	Se cuenta con los servicios de una empresa especializada, certificada y autorizada para el transporte de sustancias peligrosas
	Envases de productos químicos	Generación de residuos peligrosos	Alteración de la calidad del suelo	No significativo	Disposición final en rellenos de seguridad
Papel	Papel en desuso	Generación de residuos valorizables	Alteración de la calidad del suelo	No significativo	Valorización

Insumos, actividades y productos que dan lugar a impactos potenciales y reales

Entradas	Salidas	Aspecto	Impacto	Significancia	Medida de control
Equipos electrónicos	Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)	Generación de residuos valorizables	Alteración de la calidad del suelo	No significativo	Entrega a centros autorizados
Equipos de protección personal	EPPs en desuso	Generación de residuos valorizables	Alteración de la calidad del suelo	No significativo	Disposición final
Equipos de constitución metálica	Residuos metálicos	Generación de residuos valorizables	Alteración de la calidad del suelo	No significativo	Valorización
Envases plásticos	Plásticos en desuso	Generación de residuos valorizables	Alteración de la calidad del suelo	No significativo	Valorización/disposición final
Alimentos	Residuos orgánicos	Generación de residuos valorizables	Alteración de la fauna local	No significativo	Valorización/disposición final
Materiales para obras civiles	Residuos de construcción	Generación de residuos de construcción	Cambio en el uso	No significativo	Disposición final

Asimismo, logramos cumplir con los principales objetivos trazados en el 2023:

Objetivos

Desempeño



1 Superar la cantidad de residuos valorizados en el periodo 2022 (en toneladas), para aumentar la cantidad de residuos valorizados.

En comparación con el 2022, incrementamos nuestra cantidad de residuos valorizados en 3.35 t, lo cual redujo la cantidad de residuos destinados al área de disposición final. Esto contribuyó a prolongar el tiempo de vida útil de dicha área.



2 Incluir el tema de gestión de residuos sólidos en el programa anual de Capacitaciones del 2023, para que todos los colaboradores tomen conciencia en la segregación de residuos sólidos.

Capacitamos a nuestro personal propio y contratistas en temas relacionados a la gestión de residuos sólidos, para optimizar al máximo el sistema de gestión de residuos aumentando la conciencia en el tópico, contribuyendo al seguimiento del cumplimiento de nuestra normativa en residuos. Así, las capacitaciones en gestión de residuos sólidos se imparten obligatoriamente tres veces al año a todo el personal, incluyendo contratistas, teniendo capacitaciones específicas en áreas determinadas de forma adicional.



3 Mejorar la infraestructura de manejo de residuos sólidos (almacenes primarios), y dotar de equipos móviles para el transporte interno de residuos sólidos.

Establecimos la infraestructura necesaria para el manejo sostenible de residuos sólidos, incluyendo almacenes temporales y permanentes.

De hecho, con respecto a este último objetivo, podemos añadir que nuestra Gerencia General destinó recursos adicionales en el 2023 para incorporar un nuevo camión para el transporte interno de residuos sólidos (a través de contratistas), e implementar un plan de segregación y recolección selectiva para aumentar de forma significativa la eficiencia en la gestión de residuos sólidos.

Para el 2024, consolidaremos las relaciones comerciales con organizaciones que valoricen energéticamente ciertos residuos peligrosos (aceite usado), y aplicaremos la Responsabilidad Extendida del Productor (REP) a todos nuestros proveedores, poniendo énfasis en aquellos que suministran neumáticos (residuos de bienes prioritarios) con el liderazgo de nuestra área de Logística.

10

CAPÍTULO

Contribución a la comunidad



CAPÍTULO 10

CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD

Contamos con un Procedimiento de Buzón de Sugerencias, que tiene como objetivo lograr una resolución mutuamente convenida y promover el fortalecimiento de confianza con nuestros grupos de interés, también permite la mejora continua de los procesos internos como resultado de la identificación de situaciones percibidas por los mismos.

El procedimiento establece las medidas a seguir, el papel de las diferentes personas y áreas involucradas, así como los plazos para llegar a una decisión. Tenemos claro que las sugerencias o reclamos planteados por nuestros grupos de interés deben gestionarse mediante un proceso transparente, fácilmente aceptable y sin costo alguno. **(GRI 3-3 Contribución a la comunidad)**



En 2023, desarrollamos reuniones con las comunidades de Charco e Ispacas para dar apertura del buzón de reclamos y sugerencias.

Así, durante el año en mención registramos un total de cero sugerencias y cero reclamos. Asimismo, desarrollamos programas de desarrollo comunitario en infraestructura, gestión social, educación, salud, tradiciones y costumbres para la mejora de la calidad de vida de las comunidades y fondo privado:



Construimos y pusimos en funcionamiento dos canales de concreto de 1000 ml cada uno y de sección rectangular, beneficiando a 220 pobladores de la Comunidad Campesina de Charco



Construimos y pusimos en funcionamiento la iglesia del Fundo Privado Alpacay, considerado patrimonio cultural del lugar por su antigüedad, beneficiando de esta manera al fondo privado al atraer visitas de otros sectores del distrito



Construimos y pusimos en funcionamiento el reservorio de concreto armado de 11 400 m³ de capacidad, el cual beneficia a 141 pobladores del Fundo Privado Alpacay para el riego de sus terrenos agrícolas en épocas de estiaje



Realizamos la entrega de 125 kits de víveres de manera mensual, beneficiando a 125 pobladores del Fundo Privado Alpacay



Realizamos el mantenimiento de vías principales de las comunidades y fundo privado, beneficiando a todos los pobladores en la disminución del polvo, y ofreciendo un mejor cuidado y seguridad para sus vehículos



Construimos y pusimos en funcionamiento los baños del local comunal del Fundo Privado Alpacay, beneficiando a 141 pobladores, quienes hacen uso de este en épocas de aniversario o cuando realizan asambleas generales



Realizamos una campaña médica integral de salud, en el puesto de salud de la Comunidad Campesina de Ispacas para el beneficio de los pobladores de la comunidad y de los demás sectores aledaños



Realizamos la contratación de 17 empresas locales, con personal local, para adquirir el servicio de alquiler de vehículos y limpieza



Realizamos la entrega de canastas por el Día de la Madre y Navidad a las comunidades campesinas y fundo privado de nuestra área de influencia



Nos dedicamos a fomentar el progreso de las comunidades y del fundo privado en nuestra zona de influencia, enfocándonos en la creación de empleo local, y construyendo relaciones armónicas basadas en el respeto, la transparencia y la confianza.

Para nosotros es fundamental implementar programas que aporten valor y contribuyan al bienestar socioeconómico, especialmente en las comunidades vulnerables de nuestra área de influencia. En 2023 logramos una interacción positiva con los actores sociales, promoviendo actividades sostenibles tanto en nuestra zona de influencia como en otras áreas, lo que nos permitió mantener buenas relaciones con las comunidades y el fondo privado:

INVERSIONES EN PROGRAMAS 2023



Programa social

A lo largo de 2023 continuamos con la entrega de donaciones de alimentos para los adultos mayores del Fundo Privado Alpacay.

» **125 paquetes de víveres mensuales entregados**

» **Inversión: S/. 166 500.00**

Además, en ocasiones especiales, como el Día de la Madre, proporcionamos 640 canastas para las familias de las comunidades campesinas y el fondo privado.

» **640 canastas entregadas**

» **Inversión: S/. 61 945.00**



En Navidad brindamos un espacio de entretenimiento a 1255 niños de las comunidades mediante una presentación artística con contenido de valores y relacionada a la minería, realizando a su vez la tradicional chocolatada anual con entrega de juguetes y panetones.

Asimismo, hicimos entrega de 590 canastas a las familias de las comunidades y fondo privado de nuestra zona de influencia.

» **1 255 beneficiarios**

» **590 canastas entregadas**

» **Inversión: S/. 122 634.28**



INVERSIONES EN PROGRAMAS 2023



Programa de Empleo y Economía Local

Contratamos a pobladores de la zona a través de convocatorias en las comunidades y fondo privado de nuestra área de influencia, siendo gestionadas por nuestro personal de relaciones comunitarias.

Para diversificar la economía de nuestra área de influencia contratamos 17 empresas locales que prestan servicio de alquiler de vehículos a nuestra empresa. Asimismo, también contratamos a una empresa de la zona para realizar servicios de limpieza y desinfección en campamentos, comedor y oficinas de nuestra planta.

» **Pagos a proveedores locales:**
S/. 1 187 788.00

Ocho mujeres miembros de la Asociación de Mujeres Emprendedoras "Virgen de Chapi de Charco", están desarrollando competencias de participación ciudadana a través de la revalorización de su actividad textil con nuestro programa anual de Capacitación Teórico-Práctica. Además, entregamos una computadora completa, para realizar diseños computarizados en conjunto con la máquina bordadora que la asociación adquirió. Asimismo, con nuestras contratistas compramos Equipos de Protección Personal (EPP) de la asociación.

» **Ocho beneficiarias**
» **Una computadora entregada**

» **Ingresos anuales de la asociación:**
S/. 184 416.30



Por otro lado, 15 mujeres emprendedoras de la Comunidad Campesina de Charco generaron ingresos abasteciendo pan a nuestra empresa y a las comunidades aledañas. De hecho, mensualmente, la panadería "Blaquita de Charco" suministra 1350 panes para el desayuno de los colaboradores de nuestra empresa. Esta panadería adquirió una batidora industrial que le permitió ampliar su producción para abastecer a otros sectores cercanos logrando recaudar S/. 162 000.00 por la venta de pan en el 2023.

» **1350 panes mensuales adquiridos**
» **Facturación de la panadería "Blaquita de Charco": S/. 162 000.00**

INVERSIONES EN PROGRAMAS 2023



Programa de Empleo y Economía Local

Con respecto a comunidades fuera de la zona de influencia, el suministro de papas es realizado por un proveedor de una comunidad externa a nuestra área de influencia, específicamente del distrito de Andaray en la provincia Condesuyos, proporcionando 6920 kg de papa a la empresa, generando ingresos de S/. 12 802.00 al mes.

» **6920 kg de papa adquiridos**

» **Pago al proveedor (2023): S/. 153 624.00**

Implementamos y difundimos nuestros procedimientos de trabajo y políticas de la empresa, esforzándonos por mantener y mejorar nuestras relaciones con las comunidades y el fundo privado, impulsando un desarrollo sostenible con un Plan de Gestión Social para fomentar la creación de empleo local, la formalización de empresas locales para prestar servicios a nuestra empresa, y la compra de materia prima a proveedores formales, reduciendo así la economía ilegal.

A través del área de Relaciones Comunitarias se revisaron las quejas y sugerencias relacionadas con asuntos sociales y ambientales, además, se atendieron solicitudes de apoyo comunitario en áreas sociales, educativas, de salud, tradiciones, costumbres y religiosas, logrando cero horas de paralización por conflictos sociales y ambientales cumpliendo con nuestros compromisos sociales y ambientales.

» **Cero horas de paralización**



Nuestra inversión social en 2023 alcanzó los S/. 390 294.07, destinados a sectores sociales, educativos, de salud, tradiciones, costumbres y religiosos. Además, invertimos S/. 4 410 256.84 en empleo y economía local.¹⁴.

¹⁴ Se convirtió de USD a S/. en base al tipo de cambio de la SUNAT al 31 de diciembre del 2023 de 3.713.

INVERSIONES EN PROGRAMAS 2023



Programa de Educación y Salud

Realizamos una Campaña de Salud Integral en el puesto de salud de la Comunidad Campesina de Ispacas, ofreciendo servicios en especialidades como odontología, nutrición, obstetricia, medicina general, pediatría, ecografía, psicología y psiquiatría, brindando un total de 209 atenciones. Asimismo, entregamos buzos a estudiantes y docentes de las instituciones educativas de la Comunidad Campesina de Charco.

Cabe mencionar que apoyamos a la Comunidad Campesina de Charco con una contribución financiera para el salario de dos enfermeras, asegurando así la atención médica a los miembros de la comunidad durante todo el 2023.

- » **209 atenciones médicas**
- » **Dos enfermeras subvencionadas**



Programa Religioso

Entregamos el expediente técnico para el proyecto "Construcción de la Casa Parroquial San Pedro de Yanaquihua", cuya ejecución está programada para iniciarse en el 2024.

Además, apoyamos a la parroquia San Pedro de Yanaquihua, con la donación de 15 canastas navideñas destinadas a brindar ayuda a madres solteras y adultos mayores en situación de vulnerabilidad económica.

- » **Un expediente técnico entregado**
- » **15 canastas navideñas entregadas**



Programa de Tradiciones y Costumbres

En 2023 colaboramos con las comunidades y el fundo privado de nuestra zona de influencia en la celebración de sus aniversarios, respetando las tradiciones y costumbres locales de cada sector.

- » **806 beneficiarios**



Programa de Gestión Ambiental

En el marco de nuestros esfuerzos de regeneración ambiental, plantamos 150 pinos y 50 manzanos.

- » **150 pinos plantados**
- » **50 manzanos plantados**

(GRI 413-1)

Asimismo, invertimos significativamente en infraestructura para el 2023:

INVERSIONES SIGNIFICATIVAS EN INFRAESTRUCTURA EN EL 2023



Comunidad Campesina de Charco

Construcción de canales de riego por gravedad en los sectores de Pampacha y Quiroz, en la Comunidad Campesina de Charco

Ejecutamos la construcción de dos canales de riego por gravedad en las zonas de Pampacha y Quiroz, pertenecientes a la Comunidad Campesina de Charco para beneficiar a todos sus agricultores.

- » **220 beneficiarios**
- » **40 parcelas de terreno beneficiadas**
- » **Inversión: S/. 2 151 345.02**

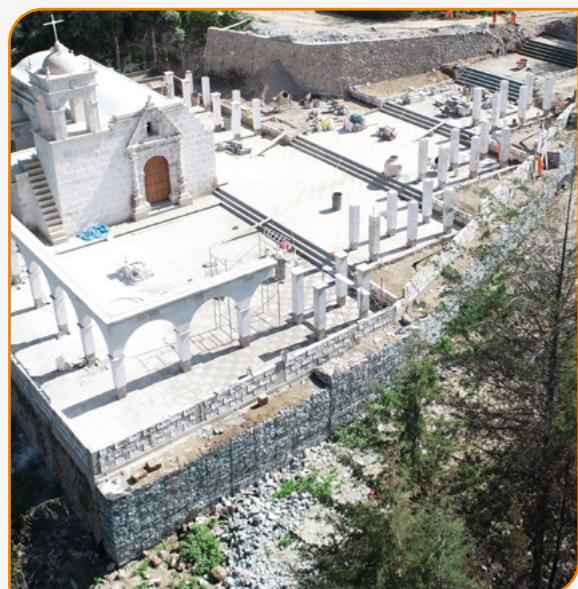


Fundo Privado Alpacay

Rehabilitación de la Iglesia en el Fundo Privado Alpacay

Durante el 2023 ejecutamos la rehabilitación de la iglesia en el Fundo Privado Alpacay para mejorar la experiencia de los visitantes y sugerir innovaciones estéticas para el diseño interior y exterior de la Iglesia.

- » **141 beneficiarios**
- » **Inversión: S/. 3 225 000.00**



INVERSIONES SIGNIFICATIVAS EN INFRAESTRUCTURA EN EL 2023



Fundo Privado Alpacay

Construcción de baños en la Iglesia del Fundo Privado Alpacay

Construimos baños para hombres y mujeres en la Iglesia del Fundo Privado Alpacay en un área de 23.22 m².

» **141 beneficiarios**

» **Inversión: S/. 94 375.26**



Construcción de baños en el Local Comunal del Fundo Privado Alpacay

El objetivo principal del proyecto es la construcción de baños para hombres y mujeres en un área de 23.22 m².

» **141 beneficiarios**

» **Inversión: S/. 82 863.20**



Construcción del reservorio de concreto armado, en el sector Puka Puka, Fundo Privado Alpacay

El objetivo principal fue la construcción del reservorio de concreto armado en el sector Puka Puka, Fundo Privado Alpacay de capacidad 11 400 m³, el cual beneficia a todos los agricultores del Fundo Privado Alpacay.

» **141 beneficiarios**

» **Inversión: S/. 4 114 809.26**





Municipalidad Distrital de Yanaquihua

Mejoramiento del camino vecinal, Repartición Aratha - centro poblado de Yanaquihua - centro poblado de Ispacas, distrito de Yanaquihua, provincia de Condesuyos - región de Arequipa

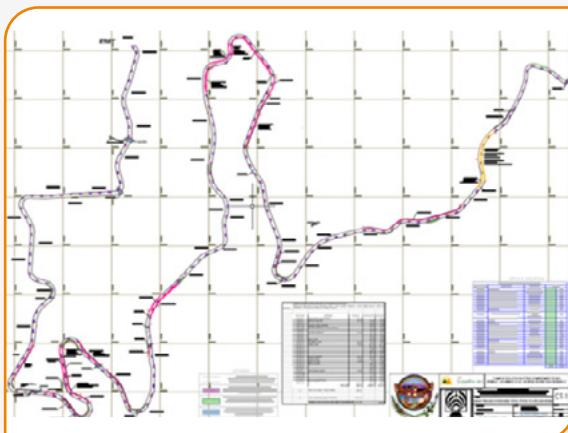
El objetivo principal del proyecto es mejorar la vía con una bicapa de 32.00 km de asfalto, con un ancho de vía de 7.50 m, además de obras de arte, mejorando de esta manera las condiciones de vida de toda la población del distrito, el cuidado de los vehículos y brindando mayor seguridad a los transportistas que transitan la vía. Al presente, adquirimos 26 terrenos y apoyamos en la elaboración del expediente técnico del proyecto.

» **26 terrenos adquiridos**

» **Inversión: S/. 392 269.50**

» **Apoyo en expediente técnico**

» **Inversión: S/. 550 000.00**



Mantenimiento de vías de nuestras áreas de influencia

El objetivo principal fue realizar el mantenimiento de las vías en nuestras áreas de influencia (Comunidad Campesina de Charco, Comunidad Campesina de Ispacas y Fundo Privado Alpacay), lo cual sumó para un mejor cuidado de los vehículos y mayor seguridad para los transportistas que transitan la vía.

» **Comunidades campesinas de Ispacas y Charco, y Fundo Privado Alpacay como beneficiarios**

» **Inversión: S/. 175 000.00**

(GRI 203-1)



Por otro lado, para el 2024 destinamos partidas presupuestarias para las siguientes inversiones:

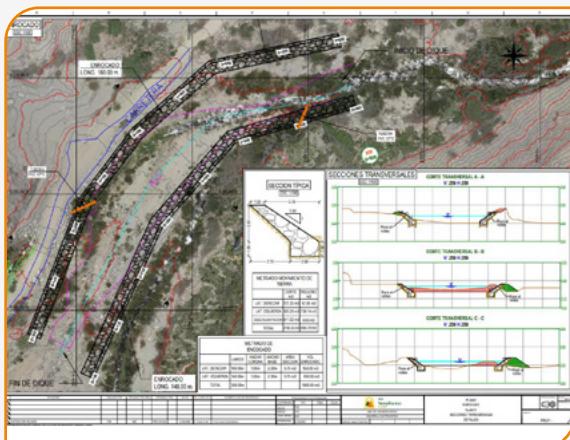
INVERSIONES PLANIFICADAS PARA EL 2024



Construcción de la Defensa Ribereña, en el valle San Juan de Chorunga

Pretendemos ejecutar la construcción de un dique longitudinal de enrocado de 300 metros lineales a lo largo de ambos lados del río Ocoña, con alturas de 3.50 m y 2.50 m, y una cimentación de 1.00 m x 2.00 m para proteger las tierras de los habitantes del valle de San Juan de Chorunga.

- » **125 beneficiarios**
- » **10 parcelas de terreno, una vía carrozable y un canal de riego protegidas**
- » **Inversión: S/. 698 630.92**



Mejoramiento de 3.6 km de bicapa desde la carretera de ingreso Piño hasta el cruce de Pataquinray, Comunidad Campesina de Charco

Planeamos mejorar 3.6 km de la carretera con asfaltado bicapa, desde el acceso en Piño hasta el cruce de Pataquinray, en la Comunidad Campesina de Charco. Este proyecto optimizará la vía de acceso, con un trayecto total de 3.6 km de longitud y un ancho de 4.5 metros.

- » **337 beneficiarios**
- » **Contaminación reducida**
- » **Aumento de seguridad para transportistas**
- » **Inversión: S/. 3 443 343.72**



INVERSIONES PLANIFICADAS PARA EL 2024

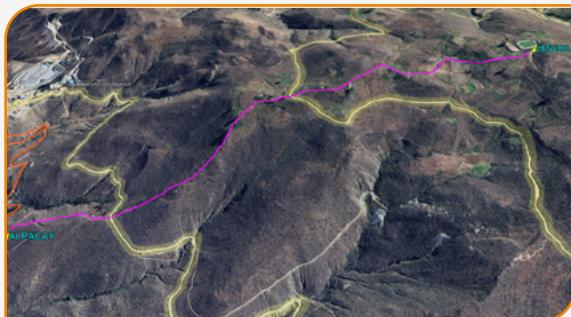


Construcción de canal de concreto armado Jencho - Alpacay

El propósito principal de este proyecto es construir un canal de concreto de dos km de largo en el tramo Jencho - Alpacay, con una longitud total de 2500 metros lineales y una sección rectangular de dimensiones 0.50 m x 0.80 m x 0.15 m para beneficiar a los agricultores del Fundo Privado Alpacay.

» **141 beneficiarios**

» **Inversión: S/. 2 331 000.00**



Construcción de la casa parroquial San Pedro de Yanaquihua

El propósito es construir una casa parroquial en un área de 505.62 m² para mejorar significativamente la calidad de vida de los miembros religiosos de la Prelatura de Chuquibamba. Se puso énfasis en el diseño arquitectónico de la casa parroquial para centrarse en la relevancia, sostenibilidad, durabilidad y mantenimiento económico de los materiales utilizados: bloques de sillar, concreto vaciado y solaqueado, cemento semipulido en su forma natural, y carpintería de madera y hierro al natural.

» **Prelatura de Chuquibamba beneficiaria**

» **Inversión: S/. 1 110 000.00**



11

CAPÍTULO

Anexos



CAPÍTULO 11

ANEXOS

11.1. Anexo 1: Índice de contenidos GRI para reporte con referencia

Declaración de uso	Hemos ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero 2023 al 31 de diciembre del 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.		
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	ODS
Contenidos generales			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1: Detalles de la organización	13	--
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes	Operaciones de Minera Yanacuquihua S.A.C.	--
	2-3: Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	Anual, pp.	--
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	16 - 17	--
	2-7: Colaboradores	73, 74, 129	--
	2-8: Colaboradores que no son colaboradores	51 - 52	--
Temas relevantes de sostenibilidad			
Gestión de la sostenibilidad			
GRI 2: Contenidos generales 2021	Enfoque de gestión	21 - 28	--
	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	21	--
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6	--
	2-28: Asociaciones de miembros	17	--
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	29	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS
Contribución a la comunidad			
Contribución a la comunidad	Enfoque de gestión	112	--
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	120	--
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	117	--
Ética y transparencia			
Ética y transparencia	Enfoque de gestión	34	--
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	34	16
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1: Enfoque fiscal	35	--
Gestión de energía			
Gestión de energía	Enfoque de gestión	97 - 99	--
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	96	7, 8, 12 y 13
Gestión responsable del agua			
Gestión responsable del agua	Enfoque de gestión	101	--
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	101 - 104	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS
Biodiversidad			
Biodiversidad	Enfoque de gestión	100	--
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1: Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	100	6, 14 y 15
Gestión de residuos			
Gestión de residuos	Enfoque de gestión	105	--
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	108	--
	306-3: Residuos generados	107	3, 6, 11, 12 y 15
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	107, 130	--
	306-5: Residuos destinados a eliminación	107, 130	--
Gestión del talento			
Gestión del talento	Enfoque de gestión	71 - 81	--
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos colaboradores y rotación de personal	74 - 77, 131 - 133	3, 5 y 8
Salud y seguridad en el trabajo			
Salud y seguridad en el trabajo	Enfoque de gestión	46	--
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional 2018	403-1: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	37 - 44	8
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	41 - 43	--
	403-5: Formación de colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo	44	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional 2018	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	37, 41	--
	403-9: Lesiones por accidente laboral	37 - 48	8
Diversidad e inclusión			
Diversidad e inclusión	Enfoque de gestión	78, 79, 83, 84	--
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y colaboradores	21, 78	5 y 8
Seguridad y derechos humanos			
Seguridad y derechos humanos	Enfoque de gestión	84, 85, 91, 93	--
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	77 – 79, 86	--
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	85, 89	--
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	90	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS
Cadena de suministro responsable			
Cadena de suministro responsable	Enfoque de gestión	53 - 69	--
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	65 – 67	--
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	54, 55, 61, 67	--
Este tema relevante no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Gestión de proveedores	53, 56, 57, 59	--
Este tema relevante no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI: Gestión de MAPE	61 - 68	--

11.2. Anexo 2: Tablas de indicadores cuantitativos

a. Anexo sobre colaboradores

Número de colaboradores desglosados por género y región (GRI 2-7)						
Provincias	Contrato permanente		Contrato temporal			
	Jornada completa		Jornada completa			
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		
Provincia Constitucional del Callao	0	0	0	2		
Ica	1	2	0	4		
Ayacucho	0	0	0	2		
Huancavelica	0	2	0	2		
Huánuco	0	1	0	0		
Lima	0	4	2	15		
Arequipa	1	56	10	132		
Junín	0	2	1	5		
Áncash	1	1	1	2		
La Libertad	0	0	0	2		
Cajamarca	0	1	0	0		
Cusco	0	0	0	2		
Lambayeque	0	1	0	1		
Puno	0	2	0	19		
Tacna	0	0	1	3		
Tumbes	0	1	0	0		
Total	3	73	15	191		

b. Anexo sobre residuos generados

Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización en toneladas métricas 2023 (t) (GRI 306-4)			
Tipo de residuo	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no peligrosos			
Otras operaciones de valorización	0 t	57.58 t	57.58 t
Total	0 t	57.58 t	57.58 t

Residuos destinados a eliminación por composición en toneladas métricas 2023 (t) (GRI 306-5)		
Composición de los residuos (p.ej. orgánico, metal, mineral, papel, plástico, etc.)	Residuos peligrosos	Residuos no peligrosos
Residuos No Valorizado	59.8 t	50.08 t
Residuos totales	59.8 t	50.08 t

Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación en toneladas métricas 2023 (t) (GRI 306-5)			
Operación de eliminación	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos			
Traslado a un vertedero	0 t	59.8 t	59.8 t
Residuos no peligrosos			
Traslado a un vertedero	0 t	50.08 t	50.08 t
Total	0 t	109.88 t	109.88 t

c. Anexo sobre ingresos de colaboradores por género, edad y región de procedencia 2023

Ingresos de colaboradores por género, edad y región de procedencia, 2023 (GRI 401-1)				
Región	Rango de edad de los ingresos	Género		Total
		Masculino	Femenino	
Arequipa	20-29 años	27	3	30
	30-39 años	31	1	32
	40 a 59 años	1	0	1
Puno	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	3	0	3
	40 a 59 años	8	0	8
Ica	20-29 años	1	0	1
	30-39 años	0	0	0
	40 a 59 años	0	0	0
Áncash	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	2	0	2
	40 a 59 años	0	0	0
Tacna	20-29 años	0	1	1
	30-39 años	3	0	3
	40 a 59 años	0	0	0
Lima	20-29 años	1	0	1
	30-39 años	5	0	5
	40 a 59 años	0	0	0
Junín	20-29 años	0	1	1
	30-39 años	2	0	2
	40 a 59 años	0	0	0

Ingresos de colaboradores por género, edad y región de procedencia, 2023

Región	Rango de edad de los ingresos	Género		Total
		Masculino	Femenino	
Cusco	20-29 años	1	0	1
	30-39 años	1	0	1
	40 a 59 años	0	0	0
Callao	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	0	0	0
	40 a 59 años	1	0	1
Total		87	6	93

Ceses de colaboradores por género, edad y región de procedencia, 2023 (GRI 401-1)

Región	Rango de edad de los ingresos	Género		Total
		Masculino	Femenino	
Arequipa	20-29 años	35	3	38
	30-39 años	31	1	32
	40 a 59 años	1	0	1
Puno	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	0	0	0
	40 a 59 años	5	0	5
Ica	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	1	0	1
	40 a 59 años	0	0	0
Áncash	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	1	0	1
	40 a 59 años	0	0	0

Ceses de colaboradores por género, edad y región de procedencia, 2023 (GRI 401-1)

Región	Rango de edad de los ingresos	Género		Total
		Masculino	Femenino	
Lima	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	5	0	5
	40 a 59 años	1	0	1
Junín	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	1	0	1
	40 a 59 años	2	0	2
Cusco	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	1	0	1
	40 a 59 años	0	0	0
La Libertad	20-29 años	0	0	0
	30-39 años	0	0	0
	40 a 59 años	1	0	1
Total		85	4	89



MINERA
Yanaquihua s.A.C.
U.P. ALPACAY

Contacto

Oficinas: Calle Fermin Tanguis 145 Oficina 1101, La Victoria – Lima

Planta: Alpacay s/n Yanaquihua, Condesuyos – Arequipa

Para mayor referencia acerca de este documento dirigirse a: Ing. Hernán Jiménez, Jefe de Calidad y Certificaciones.

Email: hjimenez@mysac.com.pe

(GRI 2-3)