

MARCOBRE

**REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2023**

MINERÍA CON INTEGRIDAD Y
COMPROMISO CON EL
DESARROLLO DEL PAÍS



**"Mejoramos la vida transformando minerales en bienestar".
Priorizamos la seguridad en todas nuestras actividades, hacemos
minería con integridad y estamos genuinamente comprometidos con
el desarrollo del país y nuestra área de influencia.**





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

MARCOBRE S.A.C.
RUC 20508972734
Jr. Lorenzo Bernini 149, Oficina 301,
San Borja, Lima, Perú
Av. Andrés Avelino Cáceres S/N, Marcona, Ica
Teléfono: (511) 617-1300
www.marcobre.com

(GRI 2-3)

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



WWW.MARCOBRE.COM

CONTENIDO

PRINCIPALES HITOS

5

C.1

CARTA DEL GERENTE GENERAL

7

C.2

SOMOS MARCOBRE

2.1. Cultura de Sostenibilidad	12
2.2. Gobierno Corporativo	13
2.3. Ética y transparencia	15
2.4. Derechos Humanos	20

C.3

EXCELENCIA OPERACIONAL

3.1. Mina Justa	24
3.2. Seguridad y Salud	27

C.4

VALOR COMPARTIDO

4.1. Gestión del talento	37
4.2. Gestión Social	41
4.3. Gestión Ambiental	47

C.5

ANEXOS

5.1. Materialidad	55
5.2. Políticas	57
5.3. Cumplimiento regulatorio	59
5.4. Monitoreos ambientales	60
5.5. Indicadores complementarios	62
5.6. Verificación externa	63
5.7. Contenidos GRI	64



PRINCIPALES HITOS 2023

➤ Nuestro Sistema de Gestión Antisoborno fue certificado con la
ISO 37001-2016.

➤ Mina Justa es una operación de
VERTIMIENTO CERO.

➤ Establecimos metas de reducción de emisiones netas:
**EN 30 % PARA 2030 Y
ALCANZAR EL CERO
NETO ANTES DE 2050**
para los alcances 1 y 2.

➤ **99%**
del agua requerida para los procesos de Mina Justa es agua de mar.

➤ **51%**
del total de residuos sólidos generados fueron reutilizados o reciclados.

➤ **CERO**
accidentes fatales en 2023.

➤ Disminuimos en
74.67%
el índice de frecuencia de los eventos con lesión registrable
respecto de 2022.





PRINCIPALES HITOS 2023

- **247,741**
horas hombre de capacitación en temas de salud y seguridad a colaboradores propios y de empresas contratistas.
- Marcobre cuenta con el **95%**
de evaluación positiva por parte de los grupos de interés y la población en su área de influencia.
- Marcobre obtuvo el Premio otorgado por la SNMPE en Gestión Social en Diversidad e Inclusión por la campaña **"JUNTOS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN MARCONA"**.
- Marcobre obtuvo el distintivo de Empresa con Gestión Sostenible la cual reconoce nuestras buenas prácticas sostenibles en todos los aspectos de nuestra operación minera.
- Marcobre obtuvo el **90.4 %**
en la encuesta de cultura organizacional (+ 5.9 % vs 2022).
- Se inició el Plan de Desarrollo Concertado (PDC) de Marcona.





CARTA DEL GERENTE GENERAL

(GRI 2-22)

Queridos compañeros de trabajo, socios y grupos de interés de Marcobre,

Como CEO de la empresa, es un honor dirigirme a ustedes para compartir los destacados logros y avances que hemos alcanzado en el último año, reflejados en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023 alineado a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y que han sido verificados por PricewaterhouseCoopers como tercero independiente. La sostenibilidad impulsa nuestro propósito de Mejorar la vida transformando minerales en bienestar y, en 2023, continuamos trabajando para cumplir con los exigentes estándares del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).

En nuestra operación Mina Justa se produjeron más de 147,000 tmf de cobre en su segundo año completo de operación comercial, siendo la excelencia operacional un pilar fundamental de nuestra empresa. Durante el año 2023, implementamos la analítica avanzada en nuestra planta concentradora, como parte de nuestro programa LinGo iniciado en 2022, logrando mejoras significativas en la eficiencia y productividad de nuestras operaciones, con una captura de valor acumulada de US\$ 14.9 millones.

Mantenemos un compromiso firme con el buen gobierno corporativo, garantizando la transparencia, ética y responsabilidad en todas nuestras operaciones. En 2023, el Directorio participó activamente en el establecimiento y supervisión del Modelo de Prevención de la empresa, fortaleciendo nuestra gobernanza responsable. La ética y la transparencia son los pilares fundamentales de Marcobre. Durante 2023, robustecimos nuestros mecanismos de control y supervisión para prevenir cualquier forma de corrupción o prácticas antiéticas, lo que contribuyó en la obtención de la certificación ISO 37001-2016.

La seguridad y la salud de nuestros trabajadores son nuestra prioridad. Durante 2023 obtuvimos cifras muy favorables, reduciendo en un 74.6 % el índice de frecuencia de eventos con lesiones registrables respecto al año anterior, demostrando nuestro compromiso con un entorno laboral seguro y saludable para todos.

Valoramos y promovemos el desarrollo de nuestro talento humano. En 2023, brindamos más de 103,140 horas de capacitación, implementamos programas de desarrollo profesional, fortaleciendo nuestro equipo y promoviendo el crecimiento individual y colectivo.

Nuestro compromiso con las comunidades locales es fundamental para nosotros. En 2023, firmamos acuerdos con instituciones públicas y asociaciones comerciales para ejecutar proyectos en nuestros cuatros ejes de intervención social. Como consecuencia, hemos beneficiado a más de 2,000 personas, demostrando nuestro compromiso con el bienestar y el progreso de las comunidades en las que operamos.

Miramos hacia el futuro con optimismo y determinación. El año 2023 ha sido un año de grandes logros y aprendizajes que nos han fortalecido como empresa y equipo. Para el año 2024, nos planteamos metas ambiciosas y desafiantes, con el firme compromiso de seguir avanzando en nuestra misión de generar valor compartido y contribuir al desarrollo sostenible de nuestra operación y zona de influencia. Por ello, establecimos claras metas de reducción de emisiones netas que reafirman nuestro compromiso de lucha contra el cambio climático. Además, resaltamos que nuestra operación es de cero vertimientos, y que se captó el 99 % de agua requerida para los procesos de Mina Justa del mar.

Estoy convencido de que, con el esfuerzo y la dedicación de cada uno de nosotros, lograremos superar los retos que se nos presenten y alcanzaremos nuevos niveles de excelencia en todas nuestras áreas de trabajo. Nuestra visión para 2024 se basa en la innovación, la sostenibilidad y el compromiso con la ética y la transparencia, valores que nos guían en cada paso que damos.

Juntos, como equipo, seguiremos construyendo un futuro brillante y lleno de éxitos para Marcobre, y para todas las partes interesadas.
Atentamente,

LUIS ARGUELLES
CEO Marcobre





C.2

SOMOS MARCOBRE

- 2.1. Cultura de Sostenibilidad
- 2.2. Gobierno Corporativo
- 2.3. Ética y transparencia
- 2.4. Derechos Humanos

En Marcobre, creamos valor, no solo a través de nuestra operación minera, sino también contribuyendo significativamente al bienestar de la comunidad donde operamos y al desarrollo sostenible del país.



SOMOS MARCOBRE

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

Somos Marcobre S.A.C. (en adelante, Marcobre) una empresa minera peruana titular de la operación cuprífera Mina Justa.

Iniciamos con la exploración y estudios para desarrollar el proyecto en 2014. Desde 2021 operamos en el distrito de San Juan de Marcona, provincia de Nasca, en Ica, Perú, extrayendo cobre y procesándolo para su comercialización.



MARCA PERÚ

Contamos con la licencia de uso sobre la marca País, otorgada por la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo – PROMPERÚ. Con ello, buscamos promover la imagen positiva de nuestro país a nivel nacional e internacional. Para nosotros, es un orgullo y es una señal de que el trabajo que realizamos promueve al Perú y a los peruanos. También, es una responsabilidad que nos impulsa a lograr la excelencia en todos los aspectos de nuestra operación.

GRÁFICO 1: ETAPAS DE MINA JUSTA





Operamos bajo nuestro propósito:

Mejoramos la vida transformando minerales en bienestar.

Este guía toda nuestra operación enfocándonos en las personas y en crear bienestar para nuestro entorno y grupos de interés. Además, contamos con valores que son el pilar de nuestra cultura, que reflejan la identidad colectiva de la organización y rigen el actuar de quienes conformamos Marcobre.

➔ **CONTAMOS CON VALORES QUE SON EL PILAR DE NUESTRA CULTURA, QUE REFLEJAN LA IDENTIDAD COLECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN Y RIGEN EL ACTUAR DE QUIENES CONFORMAMOS MARCOBRE.**

GRÁFICO 2: VALORES



SEGURIDAD

Desarrollamos todas nuestras actividades de manera segura.



RESPONSABILIDAD

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



INTEGRIDAD

Actuamos con absoluta honestidad, transparencia y respeto.



CONFIANZA

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



COMPROMISO

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



EXCELENCIA

Buscamos ser los mejores en lo que hacemos.





Como parte del proceso de alineamiento entre la cultura y el propósito definimos diez conductas que complementan los valores y nos permiten generar cambios a nivel organizacional.

GRÁFICO 3: CONDUCTAS



ME PREOCUPO POR LAS PERSONAS PRIMERO, LAS TRATO CON RESPETO Y VALORO SUS DIFERENCIAS.



LOGRO RESULTADOS EXTRAORDINARIOS HACIENDO LO CORRECTO, LOS CELEBRO Y VOY POR MÁS.



CUMPLO LO QUE PROMETO CON CALIDAD Y TRANSPARENCIA.



ME CUIDO Y CUIDO LA SEGURIDAD Y SALUD DE MIS COMPAÑEROS, AQUÍ Y DONDE ESTÉ.



CUIDO EL MEDIO AMBIENTE EN TODAS MIS ACTIVIDADES.



CONTRIBUYO A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE NUESTROS COLABORADORES, SOCIOS ESTRATÉGICOS Y COMUNIDADES DONDE OPERAMOS.



BUSCO MEJORAR SIEMPRE, BASADO EN ANÁLISIS RIGUROSOS Y FOCO EN LOS PROCESOS.



TRABAJO EN EQUIPO, ESCUCHO Y PROMUEVO UN AMBIENTE SALUDABLE Y DE CONFIANZA.



CONOZCO A MI CLIENTE Y LE APORTO VALOR.



ACTÚO PENSANDO EN LO MEJOR PARA TODOS Y NO SOLO PARA MI ÁREA.





2.1.

CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-23) (GRI 2-28)

Alineados a nuestro propósito de mejorar la vida, transformando minerales en bienestar, tenemos el compromiso de generar valor compartido para nuestros grupos de interés a través de un relacionamiento transparente. Por ello, a través de un enfoque sostenible, operamos bajo altos estándares para garantizar la seguridad y salud de las personas, el cuidado del medio ambiente y una gobernanza responsable. Contamos con una Política de Sostenibilidad alineada a los principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) que establece los lineamientos generales en materia de sostenibilidad que aplican a Marcobre y sus socios estratégicos.

Nos comprometemos a integrar un enfoque sostenible en nuestra operación minera a través de la implementación de sistemas de gobernanza eficientes. Además, gestionamos proactivamente los riesgos operativos para evitar impactos negativos en el entorno donde desarrollamos nuestro negocio. Además de promover buenas prácticas ambientales y sociales entre nuestros proveedores. Respetamos los derechos humanos en nuestra operación y cadena de suministro, priorizando sobre todo la seguridad y salud de todos los grupos de interés. Respecto al medio ambiente y los recursos naturales, aplicamos jerarquías de mitigación y fomentamos la economía circular y la eficiencia energética con el objetivo de alcanzar emisiones netas cero para 2050. Desde 2023, se incorporaron representantes de Marcobre en el Comité Corporativo de Sostenibilidad de Minsur. Este comité supervisa el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad de Minsur y empresas subsidiarias. Allí, se

definen prioridades y metas de sostenibilidad. Además, se supervisan los avances logrados y el cumplimiento de los compromisos en esta materia.

Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)

Minsur es miembro del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) desde 2018. Como parte de sus compromisos asumidos, en 2023, se realizó una autoevaluación de expectativas de desempeño del ICMM en Marcobre que fue validada por una empresa tercera independiente, PricewaterhouseCoppers (PWC), en la unidad minera Mina Justa. Los resultados fueron divulgados públicamente en el Reporte de Expectativas de Desempeño 2023.

The Copper Mark

The Copper Mark es el principal marco de aseguramiento para la producción responsable en la cadena de valor del cobre. En 2023, iniciamos el proceso de alineamiento para certificarnos bajo este estándar. En ese sentido, implementamos un plan de acción para asegurar el cumplimiento de los 32 criterios que plantea la organización, que incluyen temas vinculados a la cadena de suministro responsable, la protección del medio ambiente, la contribución positiva a las comunidades locales, entre otros. El proceso interno inició con la presentación de una carta de intención para luego realizar una auditoría interna donde evaluamos los criterios solicitados por la organización.

CRITERIOS ASG PARA PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y CLIENTES

(GRI 3-3)

Contamos con directrices y lineamientos para la evaluación de los riesgos ASG (ambiental, social y de gobernanza) y de cumplimiento (corrupción, lavado de activos, entre otros) a los que la organización puede estar expuesta producto de la contratación de proveedores y contratistas para la adquisición de bienes y la prestación

de servicios y del relacionamiento con clientes. Algunos protocolos que nos permiten llevar a cabo la debida diligencia en terceros son:

- Procedimiento de Debida Diligencia para Proveedores: Este protocolo fue actualizado en 2023 y estandariza los mecanismos de aprobación y controles de acuerdo con el riesgo del proveedor.
- Procedimiento de conocimiento y evaluación de clientes.
- Política de Cadena de Suministro Responsable de Minerales.
- Código de Ética para Proveedores, Clientes y Contratistas.

Para apoyar la debida diligencia con proveedores de nivel 1 y 2, clientes y contratistas, mantenemos un sistema de gestión interno que busca la mejora continua de nuestros procesos y se fundamenta en los cinco pasos de la Guía de Debida Diligencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo. Además, aplicamos controles suficientes para responder a los riesgos identificados.

Asimismo, difundimos nuestras políticas y prácticas de debida diligencia, tanto internamente como con nuestros proveedores, clientes y contratistas, incorporando estos asuntos en los contratos o acuerdos suscritos.

Contamos con un Sistema de Gestión de Abastecimiento Responsable el cual integra los lineamientos y compromisos corporativos ASG y que precisa aquellos temas relacionados al respeto de los derechos humanos alineado a las convenciones de derechos laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para el proceso de implementación se consideró la segmentación de los proveedores de acuerdo con su riesgo ASG (score de sostenibilidad) y el riesgo asociado al impacto en el negocio y al impacto de la complejidad de la compra. Esta segmentación nos permitirá trabajar en el diseño de programas asociados al seguimiento (auditorías de revisión) así como el impulso de prácticas responsables colaborativas asociadas al cambio climático, el medio ambiente y la gestión social. Como consecuencia de la segmentación de proveedores se establecen compromisos formales y cláusulas contractuales alineadas al abastecimiento responsable.

➤ TENEMOS EL COMPROMISO DE GENERAR VALOR COMPARTIDO PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS A TRAVÉS DE UN RELACIONAMIENTO TRANSPARENTE. POR ELLO, A TRAVÉS DE UN ENFOQUE SOSTENIBLE, OPERAMOS BAJO ALTOS ESTÁNDARES PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS, EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE Y UNA GOBERNANZA RESPONSABLE.





2.2.

GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11) (GRI 2-12) (GRI 2-24) (GRI 3-3)

Nuestras prácticas de gobierno corporativo nos ayudan a generar valor a nuestros accionistas y grupos de interés. Estamos comprometidos con la difusión clara de los nombres, procesos y procedimientos internos y la transparencia de la administración de la Sociedad. Cumbres Andinas S.A.C. (en adelante “Cumbres Andinas”) es el accionista mayoritario de Marcobre con 99.9 % de las acciones. A su vez, Cumbres Andinas tiene como accionistas a Minsur y Alxar Internacional SpA. Dichas empresas poseen el 60 % y 40 % de las acciones de Cumbres Andinas, respectivamente. El Directorio de Cumbres Andinas, como principal órgano de gobierno de Marcobre, vela por el correcto desarrollo de la

estrategia corporativa y supervisa la debida diligencia de la organización incluyendo aspectos éticos y potenciales impactos sobre la economía, ambiente y las personas. Conforme a lo acordado en la sección 2.02 del Convenio de Accionistas y en la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 31 de marzo de 2021, seis de los miembros del Directorio fueron nombrados por Minsur y cuatro por Alxar Internacional. Los directores de Cumbres Andinas cuentan con distintos perfiles, capacidades, formación y áreas de experiencia, lo que nos permite incorporar diferentes perspectivas de análisis en los procesos de toma de decisiones, priorizando siempre el consenso. El directorio de Cumbres Andinas no cuenta con directores independientes ni directores ejecutivos.

La gobernanza corporativa establece el marco para establecer los objetivos de la empresa y determinar cómo alcanzarlos. En ese sentido, estamos comprometidos en contar con prácticas de gobierno corporativo de clase mundial de primer nivel. Para lograrlo, en 2021, se condujo un análisis y evaluación de los procesos internos de Marcobre. Como resultado, se identificaron 22 espacios de mejora relativos a los principios de Gobierno Corporativo. Se elaboró una hoja de ruta para cerrar las brechas identificadas. Durante 2023, hemos implementado 6 medidas: Resiliencia y gestión de la continuidad del negocio (planificación), Evaluación periódica de cultura de riegos, Realizar la evaluación periódica de los riesgos de cambio climático, Reglamentos de Comités, Autoevaluación de Comités, y Reglamentar dinámicas adicionales del Directorio.

TABLA 1: DIRECTORIO DE CUMBRES ANDINAS 2023

CARGO	NOMBRE	NOMBRADO POR	DESDE
Presidente	Fortunato Juan José Brescia Moreyra	Minsur S.A.	Junio 2018
Vicepresidente	Roberto Angelini Rossi	Alxar Internacional SpA	Junio 2018
Miembros	Pedro Manuel Juan Brescia Moreyra	Minsur S.A.	Junio 2018
	Alex Paul Gastón Fort Brescia	Minsur S.A.	Junio 2018
	Mario Augusto Miguel Brescia Moreyra	Minsur S.A.	Junio 2018
	Jaime Araoz Medanic ¹	Minsur S.A.	Junio 2018
	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán	Minsur S.A.	Junio 2018
	Eduardo Navarro Beltrán	Alxar Internacional SpA	Junio 2018
	Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas	Alxar Internacional SpA	Junio 2018
	Alfonso Luis Rivas Asenjo	Alxar Internacional SpA	Junio 2018

Los directores suplentes de Cumbres Andinas se presentan en la siguiente tabla:

TABLA 2: DIRECTORES SUPLENTES DE CUMBRES ANDINAS 2023

NOMBRES	NOMBRADO POR	DESDE
Miguel Ángel Salmón Jacobs	Minsur S.A.	Junio 2018
Gianmarco Tagliarino Rondinelli	Minsur S.A.	Junio 2018
Diego José Miranda Granda	Minsur S.A.	Junio 2018
Joaquín Carlos Manuel Keoni Larrea Gubbins ²	Minsur S.A.	Junio 2018
Jorge Andrés Ferrando Yáñez	Alxar Internacional SpA	Junio 2018
Rodrigo Eduardo Huidobro Alvarado	Alxar Internacional SpA	Junio 2018
Silvia Andrea Baeza Vallejo	Alxar Internacional SpA	Junio 2018
Christian Yves L’Huissier Villar	Alxar Internacional SpA	Junio 2018

1. Jaime Araoz Medanic fue Director hasta mayo de 2024. Pedro José Malo Rob asumió el cargo en junio de 2024.

2. Joaquín Larrea Gubbins laboró en Minsur hasta el 31 de enero de 2024 y la posición de Director de Finanzas fue asumida por Gabriel Ayllón.





2.2. GOBIERNO CORPORATIVO

PLANA GERENCIAL

(GRI 2-9) (GRI 2-12) (GRI 2-19) (GRI 2-20) (GRI 2-24)

La administración de Marcobre está a cargo de la Gerencia General. La Gerencia General es responsable de la gestión cotidiana de la operación, en coordinación con el Directorio y los comités de Cumbres Andinas. El ejercicio de las facultades de administración de la Gerencia General está sujeto a lo dispuesto por la Matriz de Autorizaciones de la Sociedad.

COMITÉS EJECUTIVOS

(GRI 2-9) (GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-14) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

Disponemos de distintos comités ejecutivos que encabezan y coordinan la ejecución de las principales estrategias de la empresa. Entre ellos, tenemos el Comité Ejecutivo, en el que participa nuestro Gerente General junto a su línea directa de reporte. Este comité es la principal instancia de gobierno a nivel de gestión. Asimismo, contamos con el Comité Mensual conformado por todos los gerentes de Marcobre, en cuyas sesiones se revisan los principales logros del mes anterior y los retos de cada gerencia, así como sus riesgos y oportunidades.

También, contamos con un Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, cuya función es supervisar el cumplimiento de los temas de ética, la legislación vigente, el desarrollo adecuado de nuestras políticas internas y el respeto por los Derechos Humanos. En esta tarea, el Canal de Integridad se utiliza como una herramienta fundamental y que está sujeta a evaluaciones periódicas. Por otra parte, el Comité de Manejo de Crisis es el órgano encargado de gestionar situaciones que puedan tener un impacto significativo en nuestras operaciones y reputación, abordando temas relacionados con la salud y seguridad, el medio ambiente, los conflictos sociales y otros asuntos relevantes.

También, desde Cumbres Andinas, contamos con los siguientes Comités consultivos que fueron establecidos por la sección 2.02(d) del Convenio de Accionistas de Cumbres Andinas:

- Operations Steering Committee (denominado Comité de Dirección), que entró en vigor a partir del inicio de la producción comercial.
- Audit, Risk and Compliance Committee.
- Talent and Remuneration Committee.
- Exploration Committee.

En marzo de 2024 se realizó la autoevaluación de los Comités y se presentaron los resultados al Directorio.

TABLA 3: PLANA GERENCIAL

NOMBRES	NOMBRADO POR
Luis Augusto Argüelles Macedo	Gerente General
Gonzalo Eyzaguirre Tejada*	Gerente General de Operaciones ³
Diego Isasi Ruiz-Eldredge	Gerente de Administración y Finanzas
Danilo Rafael Miranda Carrasco	Gerente de Proyectos
Patrick Lerner Rizo Patrón	Gerente de Recursos Humanos
Andrés Alfredo Dulanto Pizzorni	Gerente de Ejecutivo de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional
Daniel Bolados Aguirre	Gerente de Adquisiciones y Contratos
Angela Ruiz de Somocurcio Cornejo	Gerente Legal, Cumplimiento y Permisos ⁴
Percy Salazar Sandoval	Gerente de Exploraciones

TABLA 4: COMITÉS DE MARCOBRE

PRINCIPALES COMITÉS DE MARCOBRE
Comité Ejecutivo
Comité Mensual de Gerencia
Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos

TABLA 5: COMITÉS CONSULTIVOS

COMITÉS CONSULTIVOS	DIRECTORES MIEMBROS TITULARES
Operations Steering Committee (denominado Comité de Dirección) que entró en vigor a partir del inicio de la producción comercial	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán (Presidente) Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas
Auditoría, Riesgos y Cumplimiento	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas
Talento y Remuneraciones	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas Jaime Araoz Medanic ⁵
Exploraciones	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas Alfonso Luis Rivas Asenjo

3. Gonzalo Eyzaguirre Tejada fue Gerente General de Operaciones hasta el 30.04.2023. Desde 05.03.2024, Gabriel Roberto Ocaranza Henríquez ocupa el puesto.

4. La Gerencia de Legal y Cumplimiento, se convirtió en la Gerencia de Legal, de Cumplimiento y Permisos desde el 01.12.2023.

5. Jaime Araoz Medanic fue miembro del Comité de Talento y Remuneraciones hasta marzo de 2024.





2.3. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

(GRI 3-3)

Impulsamos una conducta ética y transparente en todas nuestras decisiones de negocio y en nuestro relacionamiento con socios comerciales y otros grupos de interés. Fomentamos una cultura de confianza, integridad y de cumplimiento normativo

MODELO DE PREVENCIÓN

(GRI 2-13) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-25) (GRI 205-3)

El enfoque de nuestro Modelo de Prevención nos permite garantizar el cumplimiento de la máxima exigencia ética en las actividades que desarrollamos. Su diseño tomo en consideración la evaluación de los riesgos identificados en todos los procesos de la empresa. Para identificarlos, se realizaron entrevistas a los usuarios de los procesos. Desplegamos acciones de prevención y brindamos herramientas a los colaboradores y socios estratégicos de vigilancia y control para evitar la comisión de delitos o situaciones irregulares. Su cumplimiento es obligatorio a todo nivel de la organización, por ello, capacitamos a todos los colaboradores sobre los documentos que conforman dicho modelo y sus disposiciones.

El principal objetivo del modelo es desarrollar el negocio en un marco ético y de cumplimiento normativo en línea con nuestros valores y conductas. Además, de salvaguardar la reputación de Marcobre y minimizar los incumplimientos a las leyes y normativas vigentes. Por ello, y en línea con lo establecido al Código de Ética y Conducta, el Modelo de Prevención tiene como lineamiento principal la tolerancia cero frente a delitos de corrupción, tributarios, aduaneros, terrorismo, contra el patrimonio cultural y paleontológico, lavado de activos y

delitos conexos a los que se refiere el mencionado marco legal. En el Plan Estratégico Anual de la empresa tiene una palanca denominada Gobierno Corporativo Sólido que tiene como indicador estratégico el número de actos de corrupción/delictivos. Nos complace reportar que en 2023 no se identificaron casos de corrupción.

En 2023 desarrollamos el Estándar de Gestión de Documentos del Sistema Integrado de Gestión que establece los lineamientos para la creación, revisión, aprobación y actualización de todos los documentos y registros de Marcobre. Los documentos se almacenan en la plataforma ACONEX, un repositorio digital al cual tienen acceso todos los colaboradores. Conforme a este estándar, las políticas y los procedimientos del modelo son aprobadas y actualizadas por el Gerente General, así como los procedimientos.

Además, el modelo cuenta con una Encargada de Prevención que vela por su implementación, aplicación, ejecución, cumplimiento y mejora continua, quien cuenta con autonomía para el desarrollo de sus encargos. Una de sus responsabilidades es evaluar la eficacia de los controles implementados y compartir los resultados de la evaluación al Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos y a la Junta General de Accionistas de Marcobre, y al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Cumbres Andinas y a su Directorio. Por otro lado, informa a la gerencia general de Marcobre y al Directorio de Cumbres Andinas, al menos una vez al año, las actividades del Modelo de Prevención y el Sistema de Gestión Antisoborno realizadas.



EN 2023, DESTACAMOS QUE:

- Obtuvimos la certificación 37001-2016.
- Se adecuó el Modelo de Prevención a los nuevos requisitos y exigencias de la Ley N° 31740 que modificó a la ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional (Ley N° 30424).
- No se registró ninguna investigación judicial, acusación penal o caso confirmado de soborno, corrupción ni comportamiento anticompetitivo.





2.3. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

El Directorio de Cumbres Andinas participa activamente en el establecimiento y supervisión del Modelo de Prevención de Marcobre. Es responsable, entre otras cosas, de:

- Supervisar el diseño y la implementación del Modelo de Prevención.
- Asegurar que la estrategia de la Empresa y los documentos que conforman el Modelo de Prevención, especialmente la Política Anticorrupción y Antisoborno, se encuentren alineadas.
- Supervisar la ejecución de lo establecido en el Marco del Modelo de Prevención.
- Supervisar el correcto desarrollo del Modelo de Prevención.
- Designar y/o revocar del cargo al Encargado de Prevención, garantizando su autonomía en el cumplimiento de sus funciones, orientadas a asegurar el Modelo de Prevención, sus políticas y objetivos previamente establecidos.
- Definir el alcance del Modelo de Prevención de la Empresa.
- Supervisar la eficacia y funcionamiento del Modelo de Prevención; y, verificar que la Política de Anticorrupción y Antisoborno haya sido debidamente aprobada por la Gerencia General.

En 2023, los colaboradores participaron en capacitaciones sobre el Código de Ética y Conducta, la Política Anticorrupción y Antisoborno y el Modelo de Prevención. El Gerente General y otros ejecutivos han recibido el Código de Ética y Conducta así como los documentos del Modelo de Prevención Anticorrupción de Marcobre. Además, el cumplimiento de nuestro Modelo de Prevención se extiende a nuestros socios de negocios. En ese sentido, el 100 % de nuestros clientes y proveedores recibieron también estos documentos.

Las capacitaciones se mantendrán disponibles en 2024 para que aquellos que no pudieron participar, las completen. De manera complementaria, dimos

TABLA 6: CAPACITACIÓN SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA Y/O POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN EN 2023
(GRI 205-2)

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Líderes	32	63
Colaboradores (staff)	188	49
Técnicos y operarios	675	76
Total	895	67

Nota: No incluye practicantes

capacitaciones específicas a los colaboradores de los procesos que representan riesgos de soborno. Asimismo, realizamos las siguientes capacitaciones a nuestros socios estratégicos:

- Construyendo Confianza en el Canal de Integridad
- Modelo de Prevención
- Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
- Modelo de Prevención – Puerto
- Política Anticorrupción y Antisoborno

Durante 2023 continuamos con la campaña “Haciendo Minería con Integridad”. A través de esta campaña difundimos la cultura de cumplimiento de Marcobre a los colaboradores, contratistas y socio través de un despliegue transversal de información y videos en redes sociales y diversas plataformas. Se realizaron videos sobre el Código de Ética y Conducta para Marcobre, el Código de Ética y Conducta para proveedores, clientes y contratistas, los Lineamientos de la Gerencia Legal, los Lineamientos Anticorrupción y el Canal de Integridad.

EN 2023, LOS COLABORADORES PARTICIPARON EN CAPACITACIONES SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO Y EL MODELO DE PREVENCIÓN.

Sistema de Gestión Antisoborno

(GRI 2-13) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

En 2023, adecuamos el Sistema de Gestión Antisoborno, el cual forma parte del Modelo de Prevención, a los estándares de la norma internacional ISO 37001-2016. El sistema fue auditado por EY. Además, la empresa certificadora internacional BASC PERÚ otorgó la certificación ISO 37001-2016, certificación que ratifica el compromiso con la gestión de riesgos de soborno y corrupción en los procesos de la compañía. La certificación está vigente desde el 12 de diciembre de 2023 hasta el 12 de diciembre de 2026 y estará sujeta a monitoreos permanentes que permitan asegurar el mantenimiento de las condiciones de aplicación del Sistema de Gestión Antisoborno.

El Sistema de Gestión Antisoborno contó, en 2023, con cinco objetivos:

- Garantizar una cultura de integridad y ética que permita que los trabajadores, así como sus partes interesadas, rechacen actos de soborno.
- Promover la identificación y el tratamiento de riesgos de soborno.
- Fortalecer el uso del Canal de Integridad de Marcobre.
- Mejorar continuamente el Sistema de Gestión Antisoborno.
- Fortalecer el compromiso de los trabajadores ante el Sistema de Gestión Antisoborno.

Estos objetivos cuentan con indicadores que fueron cumplidos en los plazos establecidos durante 2023, los cuales nos permiten medir objetivos concretos en términos de difusión y capacitación periódica del Modelo de Prevención. En dicho plan se han estructurado algunos ejemplos para consideración.

El Sistema de Gestión Antisoborno está conformado por los siguientes documentos:

- Política de Anticorrupción y Antisoborno que establece los lineamientos para prevenir, detectar y prohibir todo acto de soborno y corrupción en cualquiera de





2.3. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

sus modalidades. Asimismo, establece la prohibición de ofrecimientos, promesas, pagos directo o indirecto, e inclusive cualquier insinuación, atención o regalo hacia un funcionario público y/o cualquier tercero a fin de obtener un beneficio indebido a cambio, económico o de otro tipo, para sí mismo o un tercero. El documento indica que no se realiza contribuciones políticas ni pagos de facilitación.

- Procedimiento para la Prevención de la Corrupción, Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y otros delitos aplicables que establece las directrices que deben ser consideradas para evitar incurrir en escenarios que representen un riesgo de comisión de cualquiera de los siguientes delitos: corrupción de funcionarios o servidores públicos, colusión, tráfico de influencias, corrupción entre privados, pago de facilitación, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, contribución política, extorsión, delitos aduaneros, tributarios; y, contra el patrimonio cultural y paleontológico.
- Estándar de Atención de Donaciones y Solicitudes que establece los lineamientos y procesos específicos para la gestión transparente, oportuna y eficiente de solicitudes de donaciones, en línea con los valores y principio de Marcobre. Todas las donaciones otorgadas por la compañía son registradas en la Matriz de Gestión de Donaciones y Solicitudes, las cuales son monitoreadas y evaluadas según indicadores y periodicidad establecida en el estándar.

Adicionalmente, nuestra operación es evaluada en función de los riesgos relacionados con la corrupción. Cabe resaltar que todos los riesgos identificados en la matriz de riesgos cuentan con controles y acciones 100 % implementados.

En 2023, no hubo acusaciones judiciales sobre situaciones en relación con sobornos, corrupción y comportamiento anticompetitivo y en registros públicos administrados por instituciones públicas y el poder judicial.

TABLA 7: OPERACIONES EVALUADAS EN MATERIA ANTICORRUPCIÓN EN 2023 (GRI 205-1)

 UNIDADES MINERAS (UM)	1	CONTROLES REFORZADOS EN EL AÑO <ul style="list-style-type: none"> → Difusión del contenido de las políticas y procedimientos por diferentes medios (correos electrónicos, paneles informativos). → Actualización del Procedimiento de Interacción con Funcionarios Públicos y el aplicativo mediante el cual se registran todas las interacciones. → Actualización de la Política Anticorrupción y Antisoborno. → Actualización del Procedimiento para la prevención de la Corrupción, Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y otros delitos aplicables. → Actualización de la Matriz Registro de Riesgos de Marcobre (cumplimiento), como producto de la emisión de la Ley N° 31740. → Capacitación sobre los lineamientos del Modelo de Prevención y el Sistema de Gestión Antisoborno a los colaboradores y principales socios estratégicos. → Capacitaciones específicas a los colaboradores de los procesos que representan riesgos de soborno.
 % UM EVALUADOS	100%	
 PRINCIPALES RIESGOS IDENTIFICADOS	→ Riesgos de soborno	

FORTALEZAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO

La empresa certificadora internacional **BASC PERÚ** determinó que el **Sistema de Gestión Antisoborno Marcobre no tiene observaciones ni no conformidades; y, además resaltó las siguientes cinco fortalezas del sistema:**

- Alto compromiso de la Alta Dirección, así como del Órgano de Gobierno en el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno, así como la cultura y políticas de integridad en la organización.
- Implementación de recursos para el establecimiento, implementación y futuro mantenimiento del SGAS tales como:

- Registro semanal de APP IFP Interacción Funcionarios Públicos.
- Sistema Team Mate para la trazabilidad de las investigaciones de cualquier denuncia presentada.
- Plataforma ACONEX para el control y repositorio de la información.
- Sistema GIT y TuRecibo para las capacitaciones.

- Implementación de controles en los procesos de debida diligencia a los proveedores y socios comerciales.
- Implementación de diversos canales para que cualquier parte interesada interna o externa pueda realizar denuncias en caso de presentarse un acto de corrupción

- o soborno. Las denuncias son recibidas por EY para asegurar la imparcialidad de estas.
- Ejecución de auditorías para mejorar la implementación del sistema:
 - Auditoría externa establecida por el Grupo Breca en 2021 del Sistema de Prevención, Ley 30424 y su Reglamento. Ejecutada por CMS Grau.
 - Auditoría realizada por Marcobre en diciembre 2022.
 - Auditoría realizada por EY en octubre 2023.





2.3. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Prevención del conflicto de interés

(GRI 2-15) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

Nuestra Política de Conflicto de Interés, que aplica a todos los colaboradores, define los lineamientos para prevenir, identificar y tratar situaciones potenciales, reales o aparentes de conflicto de interés con terceros. Esta política es parte del Modelo de Prevención de Marcobre y está alineada a las disposiciones del Código de Ética y Conducta de Marcobre, Minsur y Breca, así como a la Política de Atracción y Selección de Minsur. Además, contamos con una Declaración Jurada del Código de Ética y Conducta que todos los trabajadores actualizan anualmente. En 2023, esa actualización se realizó de manera oportuna. Resaltamos que los casos de relevancia fueron reportados en las sesiones del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos.

Libre competencia

(GRI 2-23)

Ejecutamos un plan de acción para reforzar temas de libre competencia regulados en las normas y en nuestras políticas y procedimientos con nuestros trabajadores, proveedores y clientes. Se les enviaron correos electrónicos para difundir la Política y el procedimiento de Libre Competencia, así como las principales recomendaciones. Además, contamos con un plan de capacitación que incluye capacitaciones sobre estos temas en la etapa de inducción, así como capacitaciones anuales para todos los trabajadores y capacitaciones especializadas, a efectos de fortalecer la cultura de control y prevención en materia de libre competencia.





2.3. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

CANAL DE INTEGRIDAD

(GRI 3-3) (GRI 2-16) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-25) (GRI 2-26)

Nuestro Canal de Integridad es un medio de comunicación confidencial que sirve para alertar a la empresa sobre posibles incumplimientos al Código de Ética y Conducta, políticas internas o normas legales vigentes. Tiene como objetivo proteger a la empresa y sus colaboradores frente a posibles actos ilegales y resolver preocupaciones de vulneraciones a nuestros lineamientos de ética y transparencia. Tanto los colaboradores, el personal de los contratistas y el público en general tienen acceso y pueden hacer denuncias de manera completamente anónima. Una empresa tercera independiente atiende todas las preocupaciones reportadas a través del canal con objetividad. Luego, esta información es reportada a

la secretaría del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, cuidando el anonimato del denunciante. Es importante resaltar que la organización cuenta con controles propios para asegurar la independencia al investigar y no permitir represalias contra denunciantes de buena fe.

En 2023 se realizó, junto con el equipo de Adquisición y Contratos, la difusión del Canal de Integridad a nuestros contratistas través de Cartas de Compromiso de Adhesión al Código de Ética y Conducta para Proveedores, Clientes y Contratistas y de las principales políticas de Marcobre fortaleciendo el nivel de compromiso con nuestros socios estratégicos.

TABLA 8: TOTAL DE QUEJAS Y RECLAMOS RECIBIDOS DESAGREGADOS POR TEMA EN 2023

QUEJAS Y RECLAMOS RECIBIDOS	62
Número de casos por discriminación	14
Número de caso de hostigamiento sexual	2
Número de incumplimiento del Código de Ética	12
Otros	34

TABLA 9: CASOS INVESTIGADOS Y ATENDIDOS DESAGREGADOS POR TEMA EN 2023

TOTAL DE CASOS INVESTIGADOS Y ATENDIDOS	31
Número de casos por discriminación	13
Número de casos de hostigamiento sexual	2
Número de incumplimiento del Código de Ética	11
Otros	5

GRÁFICO 4: QUEJAS Y RECLAMOS RECIBIDOS EN 2023

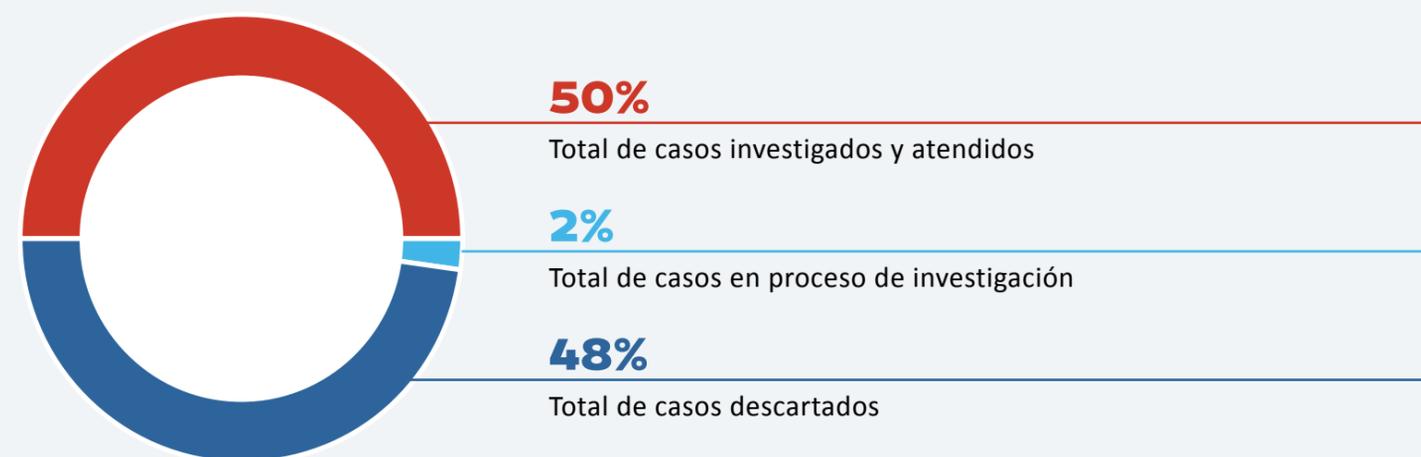


TABLA 10: CASOS EN PROCESOS DE INVESTIGACIÓN DESAGREGADOS POR TEMA EN 2023

TOTAL DE CASOS EN PROCESO DE INVESTIGACIÓN	1
Número de casos por discriminación	1
Número de casos de hostigamiento sexual	0
Número de incumplimientos del Código de Ética	0
Otros	0

TABLA 11: CASOS DESCARTADOS DESAGREGADOS POR TEMA EN 2023

TOTAL DE CASOS DESCARTADOS (NO PROCEDEN)	30
Número de casos por discriminación	0
Número de casos de hostigamiento sexual	0
Número de incumplimientos del Código de Ética	1
Otros	29





2.4.

DERECHOS HUMANOS

(GRI 3-3) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-25)

Estamos comprometidos con el respeto y la promoción de los derechos humanos y las libertades de todas las personas en nuestra operación y en nuestra cadena de valor, sin excepción y alineados a la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración relativa de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como los principales instrumentos internacionales en la materia. En ese sentido, implementamos procesos de debida diligencia que nos permiten identificar, evaluar y mitigar los riesgos relacionados a los derechos humanos como consecuencia de nuestras actividades. En 2023, publicamos nuestra [Política de Derechos Humanos](#) que incluye en su alcance a todos los colaboradores de Marcobre, incluyendo las acciones y los negocios que se realicen, así como también a nuestros clientes, proveedores y las poblaciones aledañas a la operación. En la política declaramos que en la empresa no se tolera ningún tipo de trato inhumano, trabajo forzado, trabajo infantil, hostigamiento, acoso o discriminación.

DERECHOS LABORALES

(GRI 2-30)

Brindamos condiciones adecuadas de trabajo a nuestros colaboradores, incluyendo el pago oportuno de un salario justo y equitativo, oportunidades de capacitación y desarrollo, el respeto del derecho al descanso y el cumplimiento de la legislación laboral vigente, para garantizar un entorno saludable y seguro. Cumplimos con no exceder las horas máximas de trabajo establecidas por la organización, garantizamos que las horas extraordinarias sean voluntarias y respetamos el descanso de nuestros

trabajadores. En ese sentido, y en línea con nuestra [Política de Derechos Humanos](#), estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes laborales y el respeto de los Convenios Fundamentales del Trabajo de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98). Respetamos el derecho de libre asociación y negociación colectiva de nuestros trabajadores y contratistas. Asimismo, respetamos su derecho a ser representados, dentro de las distintas unidades de trabajo, por sindicatos y otras formas de representación elegidos de acuerdo con la legislación laboral vigente. Creemos que la negociación colectiva libre, voluntaria y ejercida de buena fe es un mecanismo fundamental de diálogo entre el empleador y las organizaciones sindicales por el cual se pactan condiciones de trabajo adecuadas, lo que constituye la base de las buenas relaciones laborales. Al 2023 no se han desarrollado, identificado o sancionado prácticas antisindicales.

TABLA 12: CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2023

(GRI 2-30)

	2023
Número de colaboradores sindicalizados	564
Porcentaje de colaboradores sindicalizados	63.4
Número de colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	889
Porcentaje de colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	73.8

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





2.4. DERECHOS HUMANOS

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO Y EL TRABAJO INFANTIL

Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; así como cualquier forma de esclavitud y trata de personas en cumplimiento con los Convenios Fundamentales del Trabajo de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29) y sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105). También, rechazamos cualquier forma de trabajo infantil. La edad mínima de los trabajadores está definida por la legislación vigente aplicable y en cumplimiento con los Convenios Internacionales acerca del Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (número 138) y el Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (número 182).

RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y PRÁCTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Promovemos el desarrollo personal de nuestros trabajadores a través de procesos transparentes y equitativos, eliminando cualquier forma de discriminación en cumplimiento con los Convenios Fundamentales del Trabajo de la OIT sobre la igualdad de remuneración, 1951 (número 100) y sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111). Garantizamos la igualdad salarial por trabajo de igual valor para todos. En ese sentido, no toleramos la discriminación en ningún aspecto y disponemos de mecanismos de reclamación para atender las inquietudes de nuestros trabajadores y todas las partes involucradas. Asimismo, establecemos procesos de gestión que nos permitan mejorar continuamente nuestros procesos y relaciones con los trabajadores. En 2023 se creó un subcomité de Diversidad e Inclusión para hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades del Plan de Diversidad e Inclusión y revisar que la infraestructura tenga condiciones apropiadas para las mujeres. Hemos difundido nuestra Política de

Diversidad e Inclusión con colaboradores, contratistas y socios estratégicos y ha sido incluida como parte de los procesos de licitaciones e inscripción de nuevos proveedores. Durante 2023 ejecutamos más del 94 % del Plan de Acción de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso en seguir promoviendo una mayor participación de la mujer, de la comunidad LGBTIQ y de la diversidad funcional en la operación. A continuación, presentamos las acciones realizadas:

Enfoque de género

- Sensibilización para todas las mujeres de la organización: Sororidad
- Programa de Mentoría “Empodérate” para 8 mujeres de alto potencial/desempeño.
- Campaña de Comunicación: Tolerancia cero contra la Violencia.
- Revisión de Mapeo (TR) y mujeres de alto potencial.
- Campaña Comunicacional de No violencia contra la Mujer.

LGBTIQ+

- 1er Taller de Sensibilización para líderes en “Liderazgo inclusivo y seguridad psicológica”
- 2do Taller de Sensibilización para líderes en “Sesgos inconscientes y estereotipos”.
- Semana de la Diversidad en Mina Justa con participación de Marcobre y empresas contratistas.

Diversidad funcional

- Sensibilización para la inclusión de personas con Diversidad Funcional en Oficinas Lima. Incorporación de 2 personas con diversidad funcional a la organización (1 practicante y 1 asistente administrativo).
- Alianza con organización Inclúyeme para fomentar el reclutamiento inclusivo de personas con diversidad funcional.
- Actualización del Diagnóstico de puestos para personas con diversidad funcional.

➤ **NO TOLERAMOS LA DISCRIMINACIÓN EN NINGÚN ASPECTO Y DISPONEMOS DE MECANISMOS DE RECLAMACIÓN PARA ATENDER LAS INQUIETUDES DE NUESTROS TRABAJADORES Y TODAS LAS PARTES INVOLUCRADAS. ASIMISMO, ESTABLECEMOS PROCESOS DE GESTIÓN QUE NOS PERMITAN MEJORAR CONTINUAMENTE NUESTROS PROCESOS Y RELACIONES CON LOS TRABAJADORES.**

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Contamos con lineamientos para la identificación y sanción del hostigamiento sexual como la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Procedimiento de conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual. En 2023, se desarrollaron las siguientes acciones correspondientes al Plan de Acción de Acción de Hostigamiento Sexual Laboral:

- Actualización de la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral y el Reglamento Interno del Comité de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral.
- Designación de nuevos miembros (representantes de la empresa) del Comité frente al Hostigamiento Sexual Laboral y publicación de los resultados de las elecciones.
- Desarrollo de la semana de la Prevención frente el Hostigamiento Sexual Laboral
- Capacitación a los miembros del Comité frente al Hostigamiento Sexual Laboral
- Desarrollo de la Encuesta ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso).
- Entrenamiento Anual para población en general "Prevención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual Laboral".
- Difusión de temas respecto a hostigamiento sexual laboral por diversas plataformas respecto (correo electrónico, WhatsApp y afiches).
- Conversatorio: Comunicación de casos denunciados, casos resueltos, tipos de sanciones aplicadas.

PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH) en nuestra





2.4. DERECHOS HUMANOS

operación y realizamos seguimiento. Además, como parte del alineamiento, realizamos capacitaciones y revisiones de nuestros procesos de seguridad de acuerdo con los VPSHR. Contamos con lineamientos como el Procedimiento de Seguridad Patrimonial, Uso de la Fuerza y Derechos Humanos, el Estándar de Gestión de Principios voluntarios y Derechos Humanos y el Procedimiento de Gestión de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en las Actividades de Seguridad Patrimonial.

Algunas de las acciones realizadas en 2023 en torno a esta gestión son:

- Capacitación en los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos para el equipo de seguridad patrimonial corporativo incluida la unidad minera Mina Justa.
- Desarrollo de un curso de capacitación para proveedores del área de influencia.
- Auditoría por parte de un tercero, en el marco de la certificación de *The Copper Mark*, del cumplimiento del plan anual de entrenamiento en Principios Voluntarios y Derechos Humanos del proveedor del Servicio de Seguridad Privada.
- Identificación y evaluación de riesgos externos e internos relacionados a los PVSDH.

GOBERNANZA EN DDHH

El Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos articula la gestión de riesgos de derechos humanos en la organización. Además, define y lidera las prácticas relativas a los mecanismos de denuncia y su investigación. Durante 2023 el Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos de Marcobre sesionó 4 veces en las siguientes fechas: 23 de enero, 8 de mayo, 21 de agosto y 17 de noviembre. Otras de sus responsabilidades son:

- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Marco del Modelo de Prevención y en las políticas complementarias que conforman el Modelo de Prevención,

➤ CONTAMOS CON UN LÍDER ENCARGADO DE MANTENER EL SEGUIMIENTO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS.

- Tomar decisiones respecto a incumplimientos al Modelo de Prevención - incluidos aquellos reportados mediante el Canal de Integridad - que estén dentro del ámbito de su competencia o elevar dicha decisión al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Cumbres Andinas.
- Supervisar el desarrollo de las acciones necesarias para el conocimiento, divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta y ética de la empresa.

- Someter al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y al Directorio de Cumbres Andinas, así como a la Junta General de Accionistas de Marcobre los asuntos que considere pertinentes por su impacto y/o relevancia.

Además, contamos con un líder encargado de mantener el seguimiento y la implementación de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.



C.3

EXCELENCIA OPERACIONAL

- 3.1. Mina Justa
- 3.2. Seguridad y Salud

Nuestro compromiso con la seguridad y la integridad es inquebrantable. Todas nuestras actividades se realizan con la máxima atención a la seguridad, y nos guiamos por principios éticos sólidos. Nos comprometemos genuinamente con el desarrollo del país y de nuestras áreas de influencia, trabajando con transparencia y responsabilidad.



3.1.

MINA JUSTA

(GRI 3-3) (GRI 2-6) (GRI 204-1) (GRI 413-1)

Mina Justa⁶ es un yacimiento de cobre a tajo abierto, con una vida útil de mina de 16 años de operación. Se ubica a 500 kilómetros al sur de Lima y a 35 kilómetros del Distrito de San Juan de Marcona, Provincia de Nasca, Región Ica. Mina Justa se encuentra a una altitud de 800 metros sobre el nivel del mar (msnm), con precipitaciones máximas (en condiciones normales) de hasta 10 mm al año. Está ubicado entre la cuenca de río Grande y la Intercuenca 13719. Asimismo, se encuentra en desierto perárido-templado cálido, desierto seco-templado cálido y desierto superárido-subtropical.

Mina Justa está conformada por dos tipos de recursos: una capa superficial de óxido de cobre y un cuerpo masivo y profundo de sulfuros de cobre. La inversión de capital durante la construcción ascendió a USD 1,826.9 millones, siendo un importante motor de crecimiento económico para Ica y el país.

➤ LA INVERSIÓN DE CAPITAL DURANTE LA CONSTRUCCIÓN ASCENDIÓ A **USD 1,826.9 MILLONES**, SIENDO UN IMPORTANTE MOTOR DE CRECIMIENTO ECONÓMICO PARA ICA Y EL PAÍS.

GRÁFICO 5: UBICACIÓN DE MINA JUSTA



6. Única operación minera de Marcobre.





3.1. MINA JUSTA

MEJORA CONTINUA

En 2022, iniciamos la implementación del Programa LinGo 4.0 en la planta concentradora. Es un programa de analítica avanzada basado en la metodología lean management para optimizar procesos productivos y de gestión a partir de los estilos de liderazgo, el empoderamiento de equipos y el desarrollo de las conductas necesarias para la mejora continua. Nos permite impulsar eficiencia y productividad en nuestra operación. Los modelos analíticos usados han ido mejorando con el uso y desde el mes de octubre se empezó a observar un impacto en recuperación y productividad. Es una oportunidad para que los trabajadores propongan soluciones eficientes. En otras áreas, como Operaciones Mina, Geología, Planeamiento y Mantenimiento Mina se continúa aplicando el programa de gestión operativa LinGo. Las iniciativas derivadas de los programas, LinGo y LinGo 4.0, permitieron una captura de valor acumulada de US\$ 14.9 millones.

TAJO PRINCIPAL

En 2023, se movió más de 101 millones de toneladas de material (mt). El total minado fue 84.6 millones de toneladas que se distribuyeron en 67.3 millones de toneladas de desmonte, 6.2Mt@2.03% CuT de mineral minado de sulfuro y 11.2Mt@0.38 % CuAs de mineral minado de óxidos, ambos con un factor de 3.9 de ratio de desbroce.

La fase 2 tuvo un desarrollo desde el nivel 524 hasta 464, con un total minado de 6.4 millones de toneladas. La fase 3 se desarrolló desde el nivel 692 hasta 584, con el minado de 52.6 millones de toneladas. En la fase 4 se desarrolló desde el nivel 800 hasta 740 con minado de 23.8 millones de toneladas. En la fase 9 se minó el nivel 788 con minado de 1.8 millones de toneladas. Para el caso del mineral de sulfuros, la alimentación a planta fue de 6.3Mt@1.85% CuT y para la planta de óxidos la alimentación de mineral fue de 9.6Mt@0.57% CuAs.

PLANTA DE SULFUROS

La Planta de Sulfuros, también conocida como Planta Concentradora, tiene un circuito conformado por las instalaciones de chancado primario, secundario y terciario, flotación, remolienda del concentrado, espesamiento y filtrado de concentrado final de cobre, y espesamiento de relaves. Cuenta con una capacidad de procesamiento, según diseño, de 6 millones de toneladas al año, donde se obtiene concentrado de cobre de alta calidad.

El total de sulfuros procesados en 2023 fue 6,305 miles de toneladas métricas, con una ley de cobre total de 1.85 %, y una recuperación de 92.5 % CuT; logrando una producción de 293 mil toneladas de concentrado filtrado. Además, el contenido de plata fue 3,666 miles de onzas.

PLATA DE ÓXIDOS

La Planta de Óxidos es donde se realiza el proceso de lixiviación que nos permite obtener los cátodos de cobre de alta pureza.

En cuanto a los resultados acumulados, para la planta de óxidos se logró un procesamiento de 9,574 miles de toneladas de óxidos, la ley de cobre soluble fue de 0.57 % y la recuperación fue de 72.2% CuAs. La producción de cátodos fue de 39,314 tmf.

La producción total de cobre fue 147,237 toneladas métricas finas (tmf) distribuidos en 107,922 tmf de cobre en concentrado y 39,314 tmf de cobre en cátodos.



LOS CÁTODOS Y EL CONCENTRADO DE COBRE SON LOS PRODUCTOS FINALES DE LA OPERACIÓN.

- La producción de cátodos estuvo 35.38 % por encima en comparación a 2022 debido al avance del *ramp-up* de la planta de óxidos.
- El incremento de la producción de concentrado estuvo asociada a la mayor ley de cobre procesada en la planta concentradora.
- Al cierre de 2023, obtuvimos ventas por USD 1,229 millones. En el caso del concentrado de cobre, el 72.8 % de las ventas estuvieron dirigidas a clientes en el Perú, mientras que el caso de los cátodos, el 65.6 % correspondió a clientes de Asia. Principalmente, se atendió a la industria de maquilado de cobre, *traders* y refinerías.





3.1. MINA JUSTA

RELAVERA

Mantenemos un sistema de gestión de relaves alineado al *Global Industry Standard on Tailings Management (GISTM)*, estándar para la gestión de instalaciones de relaves a nivel mundial. El alcance del sistema considera el diseño, la operación de procesos de monitoreo y lo asociado a al cierre y post cierre de la mina. Además, bajo la modalidad de análisis de riesgo según el ICMM nuestra relavera se considera como una presa segura con clasificación “significativa”.

Nuestro compromiso comprende revisiones de nuestra presa de relaves a través de entidades especializadas independientes que propicien la ejecución de recomendaciones como parte de nuestra política de mejora continua. Asimismo, involucramos a nuestra comunidad y autoridades mediante visitas y comunicaciones abiertas referidas a nuestras instalaciones y gestión. Evaluamos permanentemente los riesgos que puedan derivarse de nuestras instalaciones y su operación a efectos de adoptar oportunamente las medidas de control correspondientes. De acuerdo con nuestro plan de seguimiento y cumplimiento de los requerimientos del estándar, presentado en el proceso de auditoría, está planificado tener un cumplimiento total para el tercer semestre de 2026.

TERMINAL MULTIBOYAS (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

El terminal portuario Multiboyas de Mina Justa tiene dos funciones principales: recibir buques con ácido sulfúrico y captar el agua de mar requerida para la operación de la mina. El ácido sulfúrico es recibido en nuestro puerto vía buques quimiqueros cisterna y enviado mediante una manguera retráctil de 700 metros de largo (500 metros en el agua y 200 metros en el muelle) hacia tres tanques de almacenamiento en tierra, desde donde será transportado vía terrestre en camiones hasta Mina

Justa. Asimismo, el terminal sirve de soporte del sistema de captación de agua de mar, el cual se transportará a través de una tubería que recorre 38 kilómetros hasta la operación, sin retorno al Océano Pacífico.

La operación opera con altos estándares de seguridad y cuenta con un sistema de gestión, control y mitigación de sus impactos. En su área de influencia existe escasez de agua potable. Por ello, en el diseño de la operación, se adaptaron las plantas de procesamiento de mineral para que operen con agua salada de mar.

EXPLORACIONES

Entre marzo a diciembre se completó el programa de perforación 2023 (86,409.00 m), el cual se distribuyó en tres campañas:

➤ ESTUDIOS:
49,275.50 m

➤ MINA JUSTA - INFILL:
9,192.00 m

➤ OTRAS ZONAS –
EXPLORACIONES
BROWNFIELD:
27,941.50 m



- Mina Justa es una operación de cero vertimientos.
- En Marcobre la seguridad es prioridad, por ello se implementan medidas de prevención de derrames y monitoreos constantes antes, durante y después de la descarga de ácido.
- Se cuenta con un Plan de Respuesta a Emergencias que garantiza un adecuado control y mitigación de riesgos.
- A 2023, no se han registrado compromisos de ejecución de cierre de mina debido a que la unidad inició operaciones en 2021.





3.2.

SEGURIDAD Y SALUD

(GRI 2-23) (GRI 3-3)

La seguridad y la salud de nuestros colaboradores es una prioridad para Marcobre. Nuestra filosofía es poner a las personas en el centro de nuestras decisiones para proteger su integridad y fomentar una cultura de prevención en nuestra operación. Además, cumplimos a cabalidad con las disposiciones legales, así como obligaciones y compromisos asumidos con nuestros socios comerciales y organismos internacionales. Todo esto con el objetivo de tener las mejores prácticas en esta materia y ser referentes en la industria minera.

Tenemos objetivos organizacionales asociados a la gestión de la seguridad y la salud que consideran la mejora continua del desempeño respecto a años anteriores. Estos objetivos consideran dos tipos de indicadores:

- **Proactivos:** liderazgo visible en seguridad
- **Reactivos:** índice de frecuencia de EAP e índices de frecuencia de lesiones registrables.



LOGROS 2023

↗ DISMINUIMOS EN **74.67%** EL ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LOS EVENTOS CON LESIÓN REGISTRABLE RESPECTO A 2022. (IFLR 2023 = 0.39 VS IFLR 2022 = 1.54)

↗ REDUJIMOS EN **8.21%**, DE 0.73 EN 2022 A 0.67 EN 2023, EL ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LOS EVENTOS DE ALTO POTENCIAL.

↗ **247,741 HORAS** HORAS HOMBRE DE CAPACITACIÓN A COLABORADORES Y EMPRESAS CONTRATISTAS.





3.2. SEGURIDAD Y SALUD

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

(GRI 2-28) (GRI 2-29) (GRI 2-29) (GRI 403-1) (GRI 403-8) (GRI 403-9)

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) proporciona los lineamientos para la administración de los riesgos y oportunidades que resultan de la ejecución de las actividades y el entorno en el cual se desarrolla la mina. Se basa en el principio de “Cero es posible”, y se fundamenta en la “excelencia en seguridad”. Cubre al 100 % de los colaboradores y contratistas en Mina Justa y la oficina de Lima.

Los elementos fundamentales de este sistema son:

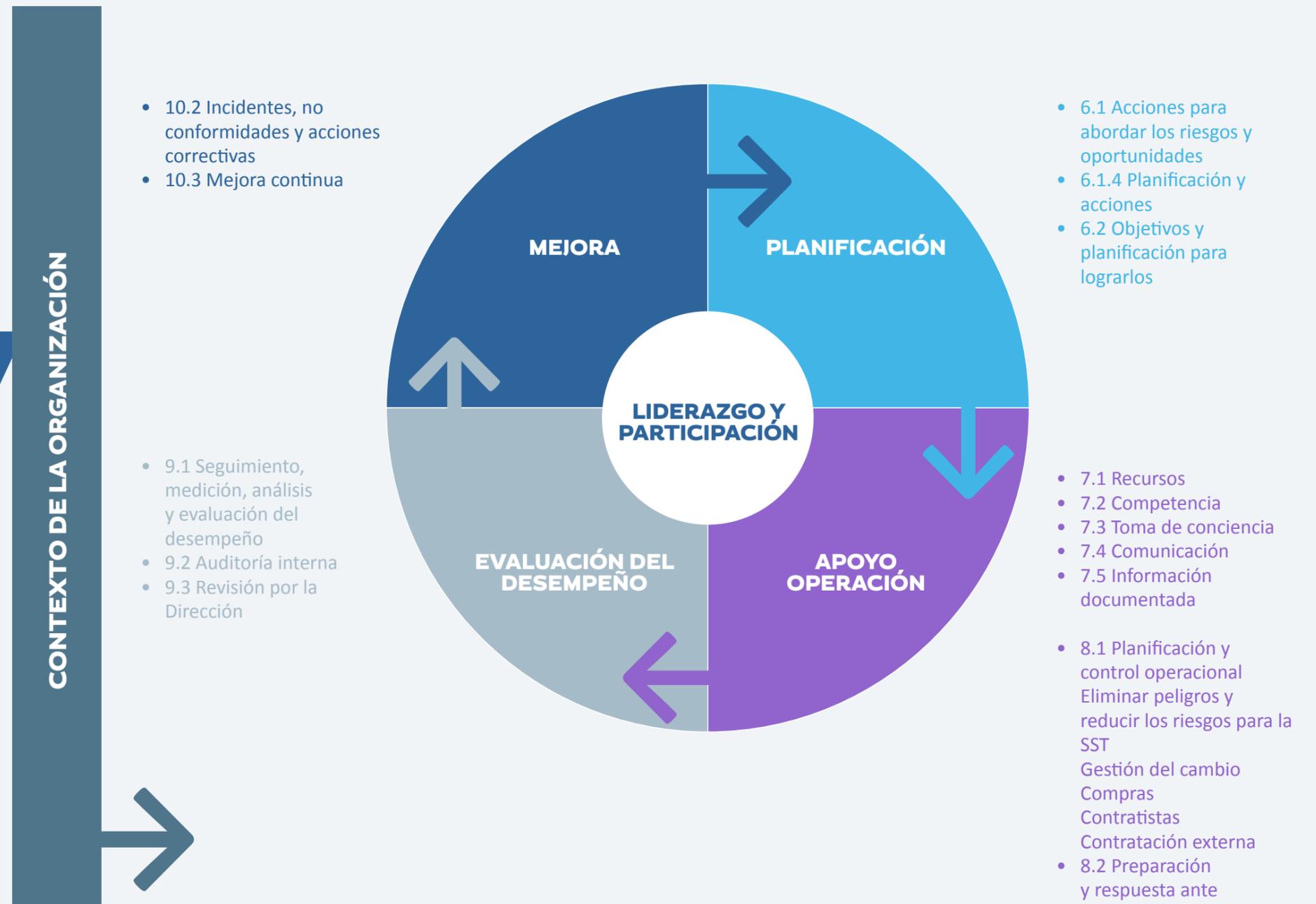
LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS COLABORADORES DE MARCOBRE Y DE SUS EMPRESAS CONTRATISTAS (EECC).

EL LIDERAZGO VISIBLE DE LA ALTA GERENCIA EN LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA DEL DESEMPEÑO.

El sistema se ha diseñado de acuerdo con los requisitos de la legislación vigente aplicable, requisitos de la norma ISO 45001:2018, Sistema de Gestión Corporativo MINSEGUR y Principios del ICMM (International Council on Mining & Metals). Además, se consideraron en su diseño normativas internacionales como los estándares del Banco Mundial, NIOSH, OSHA, NFPA, entre otros.

El SGSSO se compone de los siguientes elementos:

GRÁFICO 6: ELEMENTOS DEL SGSSO





3.2. SEGURIDAD Y SALUD

Contamos con un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de Empresas Contratistas que forma parte del SGSSO. Su objetivo es establecer los lineamientos para que las empresas contratistas definan e implementen acciones para cumplir con nuestros requisitos. El documento es aplicable a todas las empresas contratistas independientemente del tipo de contrato que suscriben, desde su proceso de licitación hasta la entrega del producto o servicio. En esta línea, realizamos auditorías de evaluación de desempeño en esta materia a las empresas contratistas con las que trabajamos.

El cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud ocupacional del ICMM es auditado cada dos años. En octubre de 2023, la empresa PWC validó el cumplimiento de las expectativas de desempeño del ICMM en la unidad minera de Mina Justa. Hemos alineado, también, el SGSSO a los criterios internacionales de seguridad y salud establecidos por la certificación The Copper Mark. Además, como parte de la mejora continua, el sistema se encuentra en proceso de implementación de los requisitos de la ISO 45001:2018. El proceso de certificación está planificado para 2026.

Además, el SGSSO está conformado por políticas aprobadas por la alta dirección, estándares de gestión y operacionales de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional, que nos permiten cumplir con la regulación vigente. En 2023, como parte de los procesos de mejora continua del SGSSO, revisamos y actualizamos las políticas de salud y seguridad ocupacional. Todos los documentos del sistema como los planes de acción, las listas de verificación, entre otros recursos son de acceso público y pueden encontrarse en: <https://seguridad.marcobre.com/seguridad>.



RESALTAMOS QUE...

- Cada dos años auditamos el cumplimiento de los requisitos del ICMM. En 2023, la empresa PWC validó el cumplimiento de las expectativas de este estándar.
- Nos encontramos en proceso de auditoría para la certificación Copper Mark. Hemos alineado el SGSSO a los criterios internacionales de seguridad y salud establecidos por este estándar.
- Como parte de la mejora continua, el SGSSO se encuentra en proceso de implementación de los requisitos de la ISO 45001:2018. El proceso de certificación está planificado para 2026.

SEGUIMIENTO Y AUDITORÍAS

(GRI 403-7)

El SGSSO es parte de la gestión integral de los procesos de la empresa. Garantizamos la calidad de los procesos y la competencia de los responsables a través de las auditorías, los procesos de presentación de la investigación de los Eventos de Alto Potencial y revisión de los documentos relacionados.

RESALTAMOS QUE...

Definimos un programa anual de seguimiento con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos que incluye:

- Inspecciones mensuales de seguridad por el Comité Salud y Seguridad Ocupacional.
- Cumplimiento de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Reconocimiento a las empresas contratistas y proveedores con mejor desempeño en salud y seguridad.

Adicionalmente, destacamos los principales mecanismos de supervisión y vigilancia del SGSSO:

- Gestión de los Eventos de Alto Potencial con participación activa de la alta dirección y gerencias corporativas.

- Auditoría anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Comités Mensuales de Seguridad y Salud Ocupacional con la participación de los gerentes de área y liderado por la gerencia general de Marcobre.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional con representantes de los trabajadores.
- Inspecciones a las áreas de trabajo con participación activa de las gerencias y superintendencias.
- Reuniones Semanales de salud y seguridad ocupacional con Socios Estratégicos.
- Auditorías de evaluación de desempeño de seguridad y salud ocupacional a nuestros Socios Estratégicos.
- Programa de Gestión de Riesgos de Fatalidad y Verificación de Controles Críticos.
- Comités especializados de acuerdo con la naturaleza de los riesgos (Comité de Fatiga, Comité de Transportes, Comité *SafeStart*, entre otros).

Nuestro sistema reconoce la importancia prevenir y mitigar aquellos riesgos de salud y seguridad que podrían ocasionar las empresas contratistas con las que trabajamos. En 2023, realizamos auditorías de evaluación de desempeño de salud y seguridad ocupacional a 46 contratos de servicio de un total de 42 empresas contratistas. Se aplicaron criterios de materialidad de hallazgos, en función al nivel de riesgo de las actividades de las tareas que ejecutan las empresas contratistas, así como del resultado obtenido. El 93 % de las empresas aprobaron la auditoría.

Los principales hallazgos están relacionados con:

- Liderazgo y compromiso
- Lecciones aprendidas de eventos
- Salud e Higiene Ocupacional
- Almacenamiento de materiales (Orden y limpieza)
- Protección Contra Caídas





3.2. SEGURIDAD Y SALUD

“CERO ES POSIBLE”

Nuestro principal valor es la seguridad y trabajamos incansablemente para que cada trabajador llegue sano y seguro a casa.

CREEMOS FIRMEMENTE EN QUE CERO LESIONES, CERO ENFERMEDADES Y CERO INCIDENTES DE SEGURIDAD Y SALUD ES POSIBLE.

Para lograr dicho objetivo, hemos establecido los siguientes compromisos:

1

→ Gestionar la prevención de eventos con riesgo de fatalidad a través del cumplimiento estricto de las reglas por la vida y de la implementación de los controles críticos, promoviendo y verificando el cumplimiento de estos.

2

→ Promover un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas a través de campañas de sensibilización, desarrollo de pruebas de detección y promoción de acciones para prevenir el consumo de alcohol y drogas en nuestras instalaciones. El ingreso al trabajo o el desarrollo de actividades laborales bajo influencia del alcohol o drogas está prohibido.

3

→ Prevenir accidentes a causa de la fatiga o somnolencia a través de la promoción de campañas de sensibilización, implementación de buenas prácticas para asegurar el sueño reparador, así como promover la notificación de cualquier incidente o accidente relacionado a fatiga o somnolencia.

4

→ Promover el uso responsable del teléfono celular en el trabajo a través de campañas de sensibilización, implementación de buenas prácticas y sensibilización con foco en el personal que desarrolla labores de conducción u operación de equipos, personal que desarrolla trabajos de alto riesgo, personal que opera herramientas de poder o en peatones durante su desplazamiento.

5

→ Promover el autocuidado y el comportamiento seguro con foco en los principales estados causantes de accidentes como prisa, frustración, fatiga y complacencia, fortaleciendo el uso de las técnicas de reducción de errores críticos (TREC).

6

→ Prevenir accidentes de tránsito a través de campañas de sensibilización, implementación de buenas prácticas en seguridad vial y fortalecimiento de hábitos relacionados a la seguridad en los conductores y peatones.

7

→ Reportar e investigar todo incidente, accidente o falla operacional con foco en la implementación de medidas para evitar su recurrencia.

8

→ Identificar y controlar los principales riesgos a la salud en el ambiente de trabajo, a fin de proveer espacios saludables.





3.2. SEGURIDAD Y SALUD

PELIGROS, RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE EVENTOS

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

Contamos con un estándar de Gestión de Riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional que tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales en las actividades. Este estándar nos permite identificar oportunamente los peligros y evaluar los riesgos, antes, durante y después de una actividad en las que se aplica la jerarquía de control de riesgos. Lo realizamos a través de IPERC Línea Base, IPERC Continuo, autorizaciones para los trabajos de alto riesgo PETAR⁵, investigación de accidentes o eventos de alto potencial, entre otros.

Actualizamos en setiembre de 2023 nuestro estándar de gestión Reporte, Registro e Investigación de Accidentes e Incidentes y Enfermedades Ocupacionales. Este estándar proporciona las responsabilidades y lineamientos para que todos los accidentes laborales sean reportados e investigados y que resulten en planes de acción para evitar la ocurrencia de accidentes similares. Para la investigación de accidentes clasificados como Eventos de Alto Potencial, participan los gerentes de la Unidad Minera⁶, el equipo gerencial corporativo, gerencia general y dirección de operaciones. Con ellos se establecen las acciones de control o correctivas asignándose la jerarquía de control de riesgos respectiva con el objetivo de eliminar las causas del riesgo desde el punto de vista de ingeniería a fin de prevenir la repetición o recurrencia de eventos similares.

Asimismo, hemos implementado el programa de Gestión de Riesgos de Fatalidad. Su objetivo es establecer un proceso sistemático de gestión de riesgos a través de

la metodología Bow Tie para controlar los peligros y riesgos de eventos no deseados. Así, identificamos, implementamos y verificamos controles críticos para las actividades de mayor riesgo de fatalidad múltiple o catastrófica y el aseguramiento permanente de su funcionamiento y eficacia con los dueños de los riesgos de fatalidad y las gerencias de área. En 2023, actualizamos el listado de los 15 escenarios o actividades de mayor riesgo de fatalidad múltiple o catastrófico e identificamos 6 escenarios de riesgos críticos. En 2023, se realizó la auditoría corporativa de MINSUR “Top 5 Multiple Fatalities Risk” en la cual se evaluaron el nivel de implementación de los controles críticos del Top 5 de Mina Justa, cuyo resultado de alineamiento fue del 95 %. Contamos, además, con un sistema de Verificación de Controles Críticos (VCC), a los cuales les realizamos seguimiento semanal. En 2023, realizamos más de 20,000 VCC que significó un cumplimiento de 2,585 % de lo programado. Capacitamos a los líderes de Gerencias y Superintendencias en la metodología de Bow Tie como parte del Programa de Gestión de Riesgos de Fatalidad.



5. Permiso escrito para trabajo de alto riesgo.
6. Nos referimos a Unidad Minera al centro de operación de nuestra actividad minera.

ESCENARIOS DE RIESGOS CRÍTICOS

1. Accidentes por Interacción entre equipos gigantes
2. Volcadura de Camión en el Botadero de Desmonte
3. Volcadura de Camión en el Botadero de Ripios
4. Daños a Instalaciones del Dique producto de las Voladuras en Tajo Magnetita
5. Derrame de ácido sulfúrico durante despacho hacia cisternas – Puerto
6. Derrame de ácido sulfúrico durante la descarga de cisterna en Mina Justa

BOW TIES DE EVENTOS NO DESEADOS

1. Pérdida de sujeción de carga suspendida.
2. Exposición de personas a trabajo físico en ambientes con atmósferas peligrosas.
3. Interacción no controlada entre vehículos, equipos y personas.
4. Interacción no controlada entre equipos gigantes.
5. Liberación descontrolada de energía eléctrica.
6. Pérdida de estabilidad de personas en trabajos en altura.
7. Pérdida de control de vehículos de transporte de personal (internos / externos).
8. Pérdida de control de vehículos de transporte de carga (internos / externos).
9. Exposición a materiales peligrosos sin la adecuada protección.
10. Pérdida de contención de ácido durante la descarga en mar.
11. Pérdida de estabilidad de frentes o bancos mineros.
12. Interacción no controlada con equipos o sistemas con partes móviles.
13. Interacción no controlada entre equipos gigantes y equipo liviano/pesado.
14. Liberación descontrolada de energía hidráulica.
15. Liberación descontrolada de Gas Licuado de Petróleo (GLP).





3.2. SEGURIDAD Y SALUD

CULTURA DE PREVENCIÓN Y CAPACITACIONES

(GRI 403-5) (GRI 2-25)

Fomentamos ambientes y condiciones de trabajo seguros y saludables en nuestra operación. El objetivo es prevenir lesiones, enfermedades profesionales e incidentes relacionados a nuestras actividades. Para hacerlo promovemos comportamientos seguros y reconocemos la importancia del involucramiento de nuestros colaboradores en la gestión de la seguridad y salud en nuestra organización.

Capacitaciones

Contamos con un Programa de Capacitación Anual de Seguridad y Salud que es administrada y controlada por una empresa especializada. El programa se basa en la matriz de los cursos generales de capacitación y entrenamiento y es elaborada en coordinación con la gerencia ejecutiva de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional. Tanto colaboradores como contratistas son capacitados siguiendo este programa.



Nuestros colaboradores son capacitados de acuerdo con las matrices de diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) elaboradas por cada área en coordinación con Recursos Humanos. Además, reciben capacitaciones según su puesto de trabajo. Las visitas a la operación también reciben una inducción de seguridad previo a su ingreso a las instalaciones de Mina Justa. Es importante resaltar que todos participaron de los cinco módulos de entrenamiento del Programa Conductual SAFESTART. Un programa conductual de concientización sobre seguridad y desarrollo de habilidades con un doble propósito:

- Ayudar a prevenir equivocaciones o errores cometidas sin intención.
- Ayudar a mejorar la toma de decisiones que han sido comprometidas por la prisa.

El programa cuenta con los siguientes módulos:

- **Módulo 1:** Estados y errores
- **Módulo 2:** Ojos y mente en la tarea
- **Módulo 3:** Línea de fuego-equilibrio-tracción-agarre
- **Módulo 4:** Prisa-frustración-fatiga y complacencia (exceso de confianza)
- **Módulo 5:** Técnicas de reducción de errores críticos

La primera promoción del programa en 2023 tuvo un cumplimiento superior al 99 % y participaron más de

3000 colaboradores directos y trabajadores de empresas contratistas. En el programa estuvieron involucrados los líderes de la empresa, quienes contaron sus propias Historias SAFESTART y contribuir con la cultura de prevención. Además, formamos a 25 instructores internos para darle continuidad y sostenibilidad al programa. Entre ellos hay gerentes, superintendentes, jefes y supervisores de área. También lanzamos SAFESTART en el hogar, dirigido a las familias de nuestros colaboradores y socios estratégicos, que busca prevenir y minimizar los riesgos en sus hogares en el día a día. Se lanzaron diversas actividades en las que participaron los hijos y las hijas de nuestros colaboradores para reforzar los conceptos y hábitos de seguridad de manera divertida.

Actualizamos el Plan Integrado de Respuesta a Emergencias y Crisis. Su objetivo es preservar la seguridad y la salud de los colaboradores, contratistas, visitantes y población del área de influencia, así como el medio ambiente y la infraestructura de la operación. Durante el año se desarrolló el programa de formación de brigadistas. Formamos a 164 brigadistas de diversas áreas y logramos un 200 % de lo planificado. Además, como parte del plan, realizamos un simulacro bajo la metodología Table Top en el que simulamos un evento catastrófico de derrame de ácido sulfúrico en el mar con la participación de una empresa especializada para el soporte correspondiente.

➔ **ACTUALIZAMOS EL PLAN INTEGRADO DE RESPUESTA A EMERGENCIAS Y CRISIS. SU OBJETIVO ES PRESERVAR LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS COLABORADORES, CONTRATISTAS, VISITANTES Y POBLACIÓN DEL ÁREA DE INFLUENCIA, ASÍ COMO EL MEDIO AMBIENTE Y LA INFRAESTRUCTURA DE LA OPERACIÓN.**

69,917
HORAS HOMBRE A
COLABORADORES

+ **177,824**
HORAS
HOMBRE A
EMPRESAS
CONTRATISTAS

= **247,741**
HORAS HOMBRE DE
CAPACITACIÓN EN
TOTAL





3.2. SEGURIDAD Y SALUD



LIDERAZGO VISIBLE

Es un enfoque que nos permite consolidar una cultura de prevención mediante el liderazgo con el ejemplo para asegurar el cumplimiento del SGSSO y lograr cero eventos no deseados en nuestra operación.

En 2023 se realizaron las siguientes acciones:

- Tres Encuentros de Líderes de Socios Estratégicos liderados por la Gerencia General en los que desarrollamos talleres de liderazgo, gestión de riesgos críticos y seguridad vial. Participaron gerentes corporativos de nuestros socios estratégicos.
- Caminatas Gerenciales de seguridad y salud en la operación semanalmente.
- KPIs Proactivos de Liderazgo Visible: la Alta Gerencia participa activamente del cumplimiento de los KPI proactivos del SGSSO, a través de la ejecución de reportes de acto y condición subestándar, inspecciones, observaciones planeadas de tarea, verificación de controles críticos, entre otras.

COMITÉS Y PARTICIPACIÓN

(GRI 2-25) (GRI 2-29) (GRI 403-2) (GRI 403-4) (GRI 413-1)

De acuerdo con las disposiciones legales y sus reglamentos específicos, contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es un comité paritario, constituido por miembros designados por la empresa y por miembros elegidos por los trabajadores. El Comité sostiene reuniones mensuales y se puede convocar reuniones extraordinarias en caso de que amerite. Las decisiones del Comité son colegiadas y definidas a través de votos individuales de sus miembros. En caso de empate, el presidente del Comité tiene el voto dirimente. Este comité se encarga del análisis de eventos, la revisión de indicadores reactivos y proactivos y la difusión de buenas prácticas.

Adicionalmente contamos con los siguientes comités en materia de seguridad y salud:

- Comité Gerencial de Seguridad de Salud Ocupacional: es liderado por la Gerencia General y con la participación de todos los gerentes de área. En este comité se realiza el seguimiento a los resultados del desempeño de la gestión de SSO. Se reúne mensualmente.
- Comité de Transportes: Comité es liderado por la Gerencia de Adquisiciones y Contratos y la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional y la participación activa de las gerencias de área. Nos reunimos con las Empresas de Transporte de Personal y de Materiales. En 2023 hubo 4 sesiones.
- Comité de *SafeStart*: durante 2023 se desarrolló el Comité de Fatiga y Somnolencia, liderado por la Gerencia Mina, cuya frecuencia de reunión es bimensual.

Garantizamos mecanismos de participación y consulta para nuestros colaboradores. Ellos eligen periódicamente a sus representantes a través del voto universal. En diciembre de 2023 culminó el periodo de actividad del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2023. Por ello, se llevaron a cabo las elecciones de los

representantes de los colaboradores para el periodo 2024-2025. El proceso estuvo a cargo del Sindicato de Trabajadores de Marcobre. Los representantes de los colaboradores participan en los procesos de revisión de la investigación de los accidentes incapacitantes, la evaluación de equipos de protección personal (EPP), revisión de los IPERC línea base, inspecciones, auditorías, entre otras actividades.

Difundimos información en materia de seguridad y salud ocupacional en las charlas de inicio de turno, tópicos semanales, campañas de seguridad, reuniones semanales con socios estratégicos, así como paneles informativos en diversas áreas. Por un lado, los colaboradores pueden hacer llegar sus consultas relacionadas a la gestión de la seguridad y salud al Comité a través de sus representantes en dicha instancia. Por otra parte, pueden hacer uso del Canal de Integridad para notificar o denunciar situaciones relacionadas a la seguridad y salud.

Nuestros colaboradores están protegidos contra hostigamientos, represalias o acciones disciplinarias injustas a través de la Política del Derecho a Decir NO. Esta política protege a los colaboradores que se niegan a efectuar un trabajo o actividad que ponga en riesgos la vida o la salud y asegura la eliminación de las condiciones que originan dicha situación estableciendo medidas de control.

Actualmente, la documentación y controles del SGSSO se encuentra en español. De identificarse la necesidad, gestionaremos la traducción de los documentos para que todos los colaboradores tengan acceso a ellos.

DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

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

Mejoramos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos a través del seguimiento y verificación de los controles establecidos. Para ello, realizamos revisiones periódicas sobre la información

histórica de los accidentes con lesiones registrables, eventos preocupantes y los eventos de alto potencial, así como de otros eventos preocupantes de seguridad. Lo que nos permite identificar constantemente las oportunidades de mejora para determinar planes de acción e implementarlas en los procesos.

Gracias a nuestro SGSSO, nuestra cultura de prevención y el compromiso con la seguridad de nuestros colaboradores, en 2023, no hubo ningún accidente fatal en nuestra operación.

El Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido (IFATP) en 2023 fue 0.29, lo que representa una reducción de 60.27 % respecto al año anterior. Los accidentes incapacitantes que se registraron fueron tres, dos involucraron a dos trabajadores de empresas contratistas y el otro a uno de nuestros colaboradores.

Se obtuvo un Índice de Frecuencia de Lesiones Registrables (IFLR) de 0.39, muy por debajo del límite anual⁷ de 2023 de 1.58. Se registraron cuatro lesiones registrables, una de un colaborador (25 %) y tres de contratistas (75 %).

En cuanto al Índice de Frecuencia de Eventos de Alto Potencial (IFEAP) se registró un valor de 0.67, también por debajo del límite anual de 0.92. Se registraron siete EAP, uno de un colaborador (14.29 %) y seis (85.71 %) de empresas contratistas.

Respecto a salud ocupacional, en 2023 no se registraron casos de enfermedades ocupacionales en colaboradores o contratistas.

Respecto a salud ocupacional, en 2023, no se registraron casos de enfermedades ocupacionales en colaboradores o contratistas.

7. *Es el límite anual establecido por Marcobre en base a sus resultados de los últimos años.*





3.2. SEGURIDAD Y SALUD

TABLA 13: PRINCIPALES INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES (TRABAJADORES Y CONTRATISTAS) (GRI 403-9) (GRI 403-9)

INDICADOR	2023			2022		
	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	TOTAL	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	TOTAL
Número de Fatalidades Registrables (TRF)	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	1	2	3	3	5	8
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI) en zonas / actividades controladas	1	1	2	3	3	6
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI) en zonas / actividades no controladas	0	1	1	0	2	2
Total de lesiones registrables (TRI)	1	3	4	3	14	17
Total de lesiones registrables (TRI) en zonas / actividades controladas	1	2	3	3	12	15
Total de lesiones registrables (TRI) en zonas / actividades no controladas	0	1	1	0	2	2
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)*	0.37	0.26	0.29	1.28	0.58	0.73
Número de días perdidos	5	19	24	289	789	1,078
Tasa de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	0.37	0.39	0.39	1.28	1.61	1.54
Índice de severidad (SR)	1.86	2.47	2.31	123.54	90.93	97.86
Total de horas trabajadas	2,681,079	7,701,127	10,382,206	2,339,370	8,676,733	11,016,103

Tasas calculadas por cada 1 000 000 horas trabajadas.

TABLA 14: DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

INDICADOR	2023			2022		
	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	TOTAL	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	TOTAL
Número de fatalidades por una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0	0	0

Las dolencias a las que nos referimos en el gráfico anterior están relacionadas con los casos de las lesiones registrables de tratamientos médicos y con tiempo perdido. No se tuvieron casos de dolencia relacionadas con enfermedades laborales.





3.2. SEGURIDAD Y SALUD

PROMOCIÓN DE LA SALUD

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

Contamos con personal médico, de enfermería y paramédico disponible las 24 horas del día que son parte de un servicio de salud tercerizado. Además, tenemos a disposición ambulancias destinadas a la atención médica clínica y emergencias médicas. Asimismo, ofrecemos charlas y actividades preventivas sobre enfermedades comunes y relacionadas con el trabajo, tomas de pruebas toxicológicas y vigilancia ocupacional. Estos servicios son brindados por una empresa de salud externa que, además, consolida la información de los registros médicos de los exámenes ocupacionales establecido por ley y otros especiales. Supervisamos continuamente la efectividad del servicio a para determinar las oportunidades de mejoras. Realizamos auditorías a las historias clínicas, revisamos las guías y protocolos de manejo médico e inspeccionamos el establecimiento de salud, así como las clínicas homologadas para brindar exámenes médicos ocupacionales.

Los datos de salud de los colaboradores se encuentran en una plataforma a la cual solo puede acceder personal autorizado. Nuestro proveedor de salud opera en estricta confidencialidad en consideración de las leyes y normativas vigentes de protección de datos personales. Cualquier requerimiento se canaliza a través del área legal y la información médica no se comparte con ninguna otra área de la empresa.

Otros beneficios de salud con los que contamos son:

- Seguros de salud ESSALUD o EPS
- Campañas de vacunación de manera activa tanto para colaboradores y contratistas. Incluye vacunación por temporadas específicas como COVID-19 e influenza.
- Programa de Soporte emocional al que uno puede acceder a través del contacto con Servicio Social.
- Chequeo preventivo anual para colaboradores y sus familiares directos.

CAMPAÑAS DE SEGURIDAD Y SALUD

Realizamos las siguientes campañas en las que participaron colaboradores y trabajadores de nuestros socios estratégicos:

- Campaña de seguridad por el Día Mundial de la Seguridad
- *Safestart*
- Reglas por la Vida
- Tres puntos de apoyo y uso de pasamanos
- Conducción Segura
- Prevención de Alcohol y drogas.
- Campaña de concientización por fiestas de fin de año: Estado de Alerta
- Feria de Salud
- Campañas de vacunación contra COVID 19 e Influenza
- Campañas de salud:
 - Protección Solar
 - Medidas preventivas del Covid-19
 - Prevención de Cáncer de Cuello Uterino, Cáncer de Mama
 - Prevención contra Dengue
 - Campaña de Salud por el Día Internacional de la Mujer
 - Campaña contra la obesidad
 - Prevención contra la Influenza
 - Hipertensión arterial
 - Prevención de Cáncer de próstata
 - Fatiga y somnolencia en el trabajo
 - Pausas activas
 - Salud mental
 - Protección auditiva
 - Lavado de manos
 - Protección respiratoria
 - Diabetes
 - Prevención de lesiones musculoesqueléticas



C.4

VALOR COMPARTIDO

- 4.1. Gestión del talento
- 4.2. Gestión Social
- 4.3. Gestión Ambiental

En 2023, Marcobre reafirmó su compromiso social y cultural. Firmamos un convenio para el proyecto “Agua para Todos” y financiamos el Plan de Desarrollo Concertado de Marcona 2024-2034. Además, apoyamos la exposición del libro “Punta San Juan, una historia de conservación”, vista por más de medio millón de personas, subrayando nuestro compromiso con la conservación y el patrimonio cultural.



4.1. GESTIÓN DEL TALENTO

(GRI 2-7) (GRI 2-8)

Con el fin de construir un negocio sostenible de clase mundial, nos enfocamos en ofrecer una excelente experiencia de trabajo a nuestros colaboradores. Nuestras políticas de gestión del talento establecen los lineamientos para atraer al mejor talento disponible a través de oportunidades y condiciones que los motiven a alcanzar las metas organizacionales y sus metas personales. En 2023, contamos con un equipo compuesto por 1,144 trabajadores. Además, 2,733 contratistas brindaron soporte en la operación de Mina Justa en temas logísticos, tecnológicos, servicios generales, entre otros.

A continuación, el promedio⁸ de nuestros trabajadores desagregado por sexo y edad:

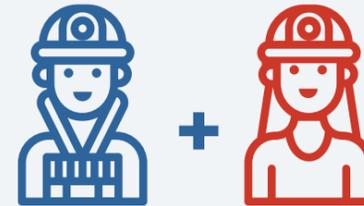
8. El número se calculó como promedio anual al cierre de 2023.

TABLA 15: NÚMERO DE TRABAJADORES

	EDAD	MARCONA	LIMA
Masculino	Menor de 30	96	2
	30-50	808	32
	Mayor de 50	121	4
	Total	1,024	37
Femenino	Menor de 30	66	7
	30-50	51	16
	Mayor de 50	4	0
	Total	120	23
	Menor de 30	162	9
	30-50	858	47
	Mayor de 50	124	4
TOTAL		1,144	60

TABLA 16: NÚMERO DE TRABAJADORES POR CONDICIÓN, REGIÓN Y SEXO

	EDAD	MARCONA	LIMA
Indefinido	Masculino	986	35
	Femenino	102	17
	Total	1,088	52
A plazo fijo	Masculino	30	2
	Femenino	3	3
	Total	33	4
Practicantes profesionales	Masculino	8	1
	Femenino	12	3
	Total	20	4
Practicantes preprofesionales	Masculino	0	0
	Femenino	0	0
	Total	0	0
Capacitación laboral juvenil	Masculino	1	0
	Femenino	4	0
	Total	4	0



**TOTAL
TRABAJADORES**

MARCONA
LIMA

**1,144
60**





4.1. GESTIÓN DEL TALENTO

TABLA 17: NÚMERO DE COLABORADORES POR SEXO, REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO LABORAL

	EDAD	MARCONA	LIMA
Tiempo completo	Masculino	1,024	37
	Femenino	120	23
	Total	1,144	60
Tiempo parcial	Masculino	0	0
	Femenino	0	0
	Total	0	0
	Masculino	1,024	37
	Femenino	120	23
	Total	1,144	60

TABLA 18: NÚMERO DE CONTRATISTAS POR SEXO, REGIÓN Y TIPO DE CONTRATO LABORAL

	SEXO	MINA JUSTA
Tiempo completo	Masculino	2,442
	Femenino	291
	Total	2,733
Tiempo parcial	Masculino	0
	Femenino	0
	Total	0
	Masculino	2442
	Femenino	291
	Total	2,733

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

A FINALES DE 2023,
CONTAMOS CON



12%
DE
MUJERES



88%
DE
HOMBRES

➔ **PARTICIPAMOS
POR TERCER AÑO
CONSECUTIVO EN EL
DIAGNÓSTICO ELSA
(ESPACIOS LABORALES
SIN ACOSO), UNA
HERRAMIENTA
DE DIAGNÓSTICO
Y MEDICIÓN
DESARROLLADA
POR GENDERLAB
Y EL BANCO
INTERAMERICANO DE
DESARROLLO (BID).**

Estamos orgullosos de generar un efecto multiplicar de empleo en el país como consecuencia de las actividades complementarios a nuestra operación. En 2023, se generaron 2,733 trabajos indirectos además de los 1,144 trabajadores directos.

A finales de 2023, contamos con 12 % de mujeres y 88 % de hombres trabajando en la organización. En línea con nuestra Política de Diversidad e Inclusión, promovemos un equilibrio de género y diversidad en nuestra planilla, por ello, nos enfocamos en desarrollar planes y actividades que aseguren las condiciones para aumentar el número de mujeres, la participación de la comunidad LGTBIQ+ y la diversidad funcional en la operación.

Participamos por tercer año consecutivo en el Diagnóstico ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso), una herramienta de diagnóstico y medición desarrollada por GenderLab y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Nuestro objetivo es generar espacios más inclusivos y seguros para todos los colaboradores. En 2023, la participación de los colaboradores superó el 41 %. Esta medición nos permite trazar acciones claras para prevenir el Hostigamiento Sexual Laboral y fortalecer nuestro sistema de prevención y confianza en nuestra organización.

En 2022 fuimos reconocidos con el sello Empresa Segura, otorgado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Se reconoce en esta instancia el trabajo que empresas peruanas realizan para asegurar que sus actividades estén libres de violencia y discriminación hacia la mujer. La certificación recibida por Marcobre tiene una vigencia de dos años. Durante 2023, recibimos la fiscalización del ministerio para validar los avances del primer año de otorgamiento del sello en la categoría plata. Planeamos postular nuevamente en 2024 en la VI Edición.





4.1. GESTIÓN DEL TALENTO

CULTURA Y CLIMA LABORAL

Nuestra cultura organizacional se sustenta en nuestros valores y conductas que nos permiten forjar la identidad colectiva Marcobre. Las personas están en el centro de nuestras decisiones y priorizamos su integridad, así como el trabajo en equipo para resolver los retos de la operación aprovechando las oportunidades, generando eficiencias y minimizando el impacto en nuestro entorno.

La comunicación es clave para que los trabajadores canalicen sus preguntas y preocupación, por eso promovemos el uso del Canal de Integridad y reuniones con sus supervisores directos y con el área de Recursos Humanos. Para fortalecer más los vínculos y cercanía realizamos actividades internas y con sus familias. Además, fomentamos el equilibrio entre la vida personal y el trabajo y contamos con lineamientos claros de compensación. Nuestros esfuerzos para ofrecer un excelente clima laboral a nuestros colaboradores se reflejan en los resultados obtenidos en la encuesta de cultura, que nos permite medir el índice de satisfacción de clima y cultura. En 2023, seguimos continuamos mejorando el resultado con una tendencia positiva respecto a años anteriores. De igual forma, el grado de lealtad (eNPS) mejoró significativamente respecto a 2022.

REMUNERACIÓN

(GRI 2-18) (GRI 2-19) (GRI 2-20)

Nuestra Política Corporativa de Compensación nos permite gestionar los costos laborales y ofrecer una compensación competitiva. Promovemos oportunidades en la organización y erradicamos cualquier elemento discriminatorio para que la remuneración sea determinada en base al mérito. Anualmente, realizamos una revisión salarial en la que consideramos también la inflación. En ese ejercicio participan los líderes y altos ejecutivos, quienes aprueban los incrementos laborales. La revisión salarial de los altos ejecutivos es aprobada por el Comité de Talento de Breca.

Además, tenemos una Política de Beneficios corporativa. Dentro de los principales beneficios ofrecidos están el seguro de salud privado brindado por una Entidad Prestadora de Salud (EPS), acceso al seguro oncológico para el titular y dependientes directos, Bono de productividad (empleados), Bono de desempeño (staff) y descuentos en productos y servicios de las empresas de Breca.

En el caso de los altos ejecutivos, ellos cuentan con una remuneración fija y una remuneración variable. La remuneración fija está definida según bandas salariales

establecidas a partir de un estudio del mercado laboral de gran minería. La banda salarial es propuesta por la empresa y aprobada por el grupo Breca. Además, cuenta con una remuneración variable a corto plazo y una a largo plazo, siendo esta última aplicable a un grupo estratégico de trabajadores definido por la alta dirección.

La remuneración variable de corto plazo es un bono de periodicidad anual, se fijan objetivos alineados a los indicadores transversales de la compañía como seguridad, económicos, financieros, entre otros. También, posee los siguientes componentes: factor de riesgos, calificación de desempeño y un porcentaje meta correspondiente a la posición. La remuneración variable a largo plazo es un bono de periodicidad de 2 años y 3 años (vesting). Se considera, entre otros, los siguientes factores para este bono: cumplimiento del KPI corporativo mayor al 80 % (indicadores de sostenibilidad, económicos, financieros, operacionales etc.), cumplimiento del valor económico operativo (VEO) y calificación de desempeño satisfactoria.

ATRACCIÓN DEL TALENTO

En los procesos de reclutamiento, desarrollamos programas para darle prioridad al talento interno y al talento del área de influencia. Contamos con una Política de Atracción y Selección que establece los lineamientos para asegurar la atracción del mejor talento disponible, de acuerdo con los perfiles, competencia y alineamiento con los valores corporativos. La selección de los contratados se basa en el mérito de los candidatos. Fomentamos la diversidad manteniendo procesos que aseguren la no discriminación.

Trabajamos dos programas para darle prioridad al talento interno:

→ **Oportunidades en Movimiento:** busca informar e incentivar a los colaboradores a postular a vacantes

disponibles dentro de la división minera y/o unidades del negocio de Breca. En 2023, el programa de formación laboral juvenil eligió a 45 personas que fueron incluidas en planilla, de las cuales 41 son mujeres.

→ **Talento atrae talento:** los colaboradores pueden referir candidatos a través de una plataforma interna (GIT). En caso quieran referir familiares, serán considerados siempre que no exista una relación de dependencia y/o supervisión en el desarrollo de sus funciones ni que se generen posibles situaciones de conflicto de interés, ya sea que labore dentro de la empresa o en una empresa proveedora de servicios.

Con el objetivo de realizar un cambio de roster de todo el personal operativo a un sistema 1x1, logramos la contratación de una cuarta guardia a través del programa de formación juvenil “Mina de Talentos”. Este programa brinda formación teórica, a cargo de CETEMIN (Centro Tecnológico Minero en Perú), y formación práctica guiada por un instructor especializado de las áreas de la empresa.

➔ **EN 2023, EL PROGRAMA DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL ELIGIÓ A 45 PERSONAS QUE FUERON INCLUIDAS EN PLANILLA, DE LAS CUALES 41 SON MUJERES.**

TABLA 19: INDICADORES DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

CATEGORÍA	2023	2022	2021
Cultura (% de satisfacción)	90.37	84.46	48.8
Grado de lealtad (eNPS)	71.00	48.80	43.60





4.1. GESTIÓN DEL TALENTO

DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Para el éxito de nuestra operación es importante desarrollar el talento de nuestros colaboradores. Para lograrlo, ofrecemos diversos programas de capacitación según las necesidades técnicas del puesto y también capacitación de liderazgo y de gestión. Desde 2019, anualmente, realizamos un levantamiento de necesidades de formación. Esta información sirve como insumo junto con los hallazgos de las evaluaciones de desempeño y las necesidades operativas de la unidad de negocio. De esta manera definimos y aprobamos el plan de capacitaciones anual. En 2023 brindamos más de 103,140 horas de capacitación.

➤ **103,140**
HORAS DE
CAPACITACIÓN

➤ **1,551**
COLABORADORES
CAPACITADOS

➤ **USD 598,116**
INVERTIDOS EN
CAPACITACIÓN Y
FORMACIÓN

Es importante mencionar que las capacitaciones se llevaron a cabo en modalidad e-learning, presencial y virtual, buscando actualizar las formas de enseñanza que permitan asegurar la formación y desarrollo de los trabajadores.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Todos los años evaluamos a nuestros colaboradores a través del proceso de gestión del desempeño bajo un enfoque de mérito. El proceso consta de cuatro etapas:

- ➔ Establecimiento de objetivo
- ➔ Evaluación
- ➔ Retroalimentación
- ➔ Plan de desarrollo

En la etapa de evaluación, se valida el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales (metas que orientan al colaborador y que están relacionadas con la estrategia de la organización), así como sus competencias de liderazgo (comportamientos y habilidades). Esta etapa consiste en:

- ➔ **Autoevaluación:** el colaborador la efectúa analizando el cumplimiento de sus propios objetivos.
- ➔ **Evaluación por el jefe directo:** el jefe directo valida la autoevaluación. Además, se realiza una evaluación 360° de las competencias del colaborador por parte del líder jerárquico, líder matricial, pares, reportes directos y/o clientes internos.
- ➔ **Calibración:** revisión de las calificaciones preliminares y la relativización de estas con otros miembros de la dirección o unidad.

La gestión de desempeño es responsabilidad de los líderes como gestores de personas. Durante 2023, se evaluaron 1,239 personas.

El proceso para operadores, técnicos y ayudantes en todas las áreas operativas consta de tres etapas:

- ➔ **Definición de objetivos y comportamientos:** el líder debe proponer objetivos SMART para cada colaborador o grupo de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.
- ➔ **Gestión del desempeño en el día a día:** se debe dar retroalimentación continua a lo largo del año a cada colaborador.
- ➔ **Evaluación final:** se valida el nivel de cumplimiento de objetivos individuales o grupales y se organiza una reunión de retroalimentación final con cada colaborador. Al igual que el Proceso de Gestión de Desempeño para el staff, en el proceso para empleados la gestión del desempeño es responsabilidad del líder.



PROGRAMA DE SALUD MENTAL 2023

Contamos con un programa de salud mental para que los colaboradores y sus familias tengan acceso oportuno a soporte emocional con especialistas. Queremos fomentar la conciencia sobre la importancia de la salud mental en nuestra operación y en los hogares de nuestros colaboradores. Por ello, dirigimos esfuerzos para que ellos puedan enfrentar los desafíos que se les presentan. Los hallazgos del programa fueron recogidos para la intervención del Plan de Bienestar 2024.

➤ **145**
ATENCIONES A
TRABAJADORES
Y FAMILIARES





4.2. GESTIÓN SOCIAL

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

El objetivo de nuestra gestión social es desarrollar la operación de Mina Justa promoviendo el dialogo abierto y transparente con las poblaciones del área de influencia para así mantener una relación sólida basada en la Cooperación y consenso. Además, aspiramos ser un aliado estratégico en el crecimiento sostenible de Marcona a través del desarrollo de las capacidades locales de sus pobladores, empoderándolos para que puedan generar ingresos alternativos.

SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL

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

Nuestro Sistema de Gestión Social (SGS) está compuesto por políticas, estándares y procedimientos orientados a garantizar la excelencia en su desempeño social, así como a mejorar la gestión interna de la compañía, buscando relaciones positivas con los grupos de interés de su área de influencia. Su objetivo es garantizar la eficacia y continuar la mejora de la gestión social de Marcobre a fin de facilitar el análisis y el diseño de estrategias sociales. El SGS que responden a las exigencias de la normatividad peruana y de las buenas prácticas internacionales en torno al relacionamiento comunitario en el sector minero. Es importante resaltar que no se efectúan pagos de primas a la localidad como parte de estas iniciativas de gestión social.

Trabajamos en cuatro líneas estratégicas:

GRÁFICO 7: LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL SGS





4.2. GESTIÓN SOCIAL

Los elementos del SGS aseguran la mejora continua de nuestros procesos a través del Ciclo Deming que consta de planificar, hacer, verificar y actuar. Realizamos evaluaciones periódicas de los avances de cada estándar y procedimiento de la gestión social, y se comparan frente a los objetivos y metas preestablecidas. Por otro lado, recibimos auditorías anuales de parte de los organismos públicos tales como el Organismo de evaluación y fiscalización ambiental (OEFA) y el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), los cuales verifican el cumplimiento de los compromisos sociales declarados en los Instrumentos de Gestión Ambiental.

El SGS cuenta con un procedimiento de Evaluación y Manejo de Impactos Sociales cuyo objetivo es establecer y mantener un monitoreo permanente que proporcione información confiable y oportuna que permita evaluar objetivamente la gestión de los impactos sociales que generan las actividades de Mina Justa. Mensualmente, realizamos seguimiento a la matriz de riesgos sociales y revisamos los planes de acción y medidas de mitigación para el control de los riesgos junto a sus dueños. Además, la planificación e intervención en cualquier actividad de inversión social se basará en una identificación previa (diagnóstico) de las necesidades y potencialidades del área de influencia o de intervención. Para dicho fin, se hace uso de instrumentos como: Línea Base Social y la Matriz de Riesgos Sociales, Matriz de Impactos Sociales, entre otros.

Los grupos de interés participan a través de los canales de comunicación que implementamos que informan de manera transparente, completa y oportuna los avances y proyecciones de las actividades de la operación. Además, somos parte del Comité de Vigilancia y Monitoreo Ambiental Participativo (CVMAP) junto con los principales representantes del área de influencia de Mina Justa. Este comité genera espacios de participación ciudadana y de consulta en el desarrollo de la operación de Mina Justa y busca el fortalecimiento de capacidades en autoridades y representantes sociales del área de influencia.

Este comité genera espacios de participación ciudadana y de consulta en el desarrollo de la operación. Asimismo, el comité busca el fortalecimiento de capacidades en autoridades y representantes sociales del área de influencia. El CVMAP está compuesto por titulares de las principales autoridades y organizaciones representativas del área de influencia: Municipalidad de Marcona, Marina de Guerra del Perú, ALA Grande, Centro de Salud, Desembarcadero Pesquero Artesanal de San Juan de Marcona, COCOEM, Asentamientos Humanos, COPMAR, Frente de Defensa y gremios de pescadores, entre otros.

Este año se impulsó la ejecución de cuatro Visitas Guiadas presenciales entre autoridades distritales y provinciales incluyendo el CVMAP. Se visitaron cuatro componentes de la operación: la Planta de Óxido, Planta de Sulfuros, Tajo, y el Puerto Multiboyas con el acompañamiento de cada uno de los gerentes y superintendentes de las áreas visitadas. En cada sesión participaron:

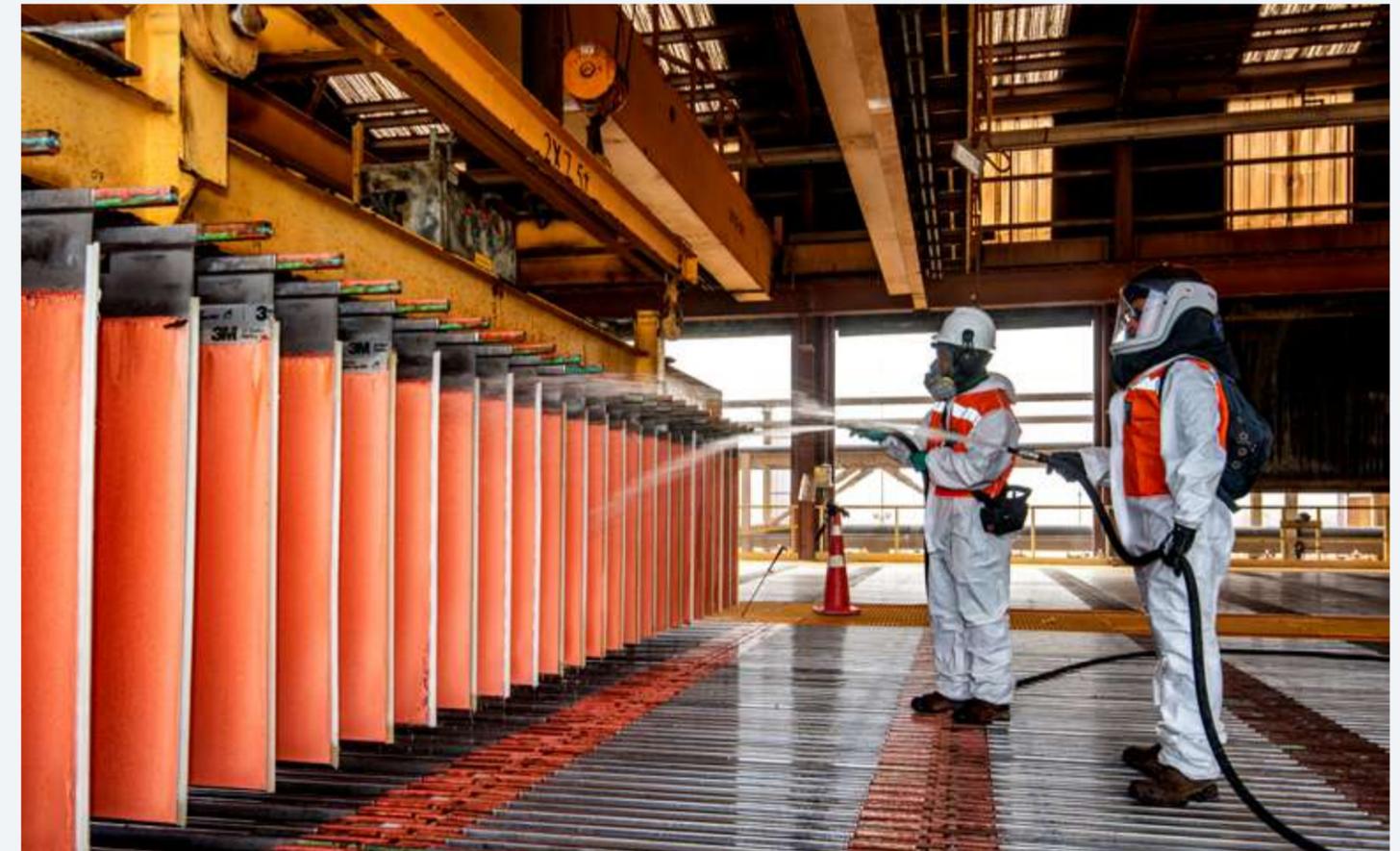
- Autoridades locales tales como los regidores de Marcona.
- Integrantes del CONEIMIN (Congreso Nacional de Estudiantes de Ingeniería de Minas).
- Autoridades de los Distritos de Nasca y Vista Alegre.
- Representantes del Centro de Estudios Precolombinos de Nasca.

➔ FOMENTAMOS LA MEJORA DE LAS PRÁCTICAS MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES Y COMERCIALES.

MINERÍA ARTESANAL

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

de las prácticas de las MAPE de acuerdo con los estándares legales internacionales y locales y en línea con el marco normativo aplicable a las MAPE en el Perú. De esta manera, fomentamos la mejora de las prácticas medioambientales, sociales y comerciales. Además, contamos con mecanismos de monitoreo y supervisión continua que nos permiten tomar acciones preventivas en caso se identifique algún riesgo.





4.2. GESTIÓN SOCIAL

EIES DE INTERVENCIÓN

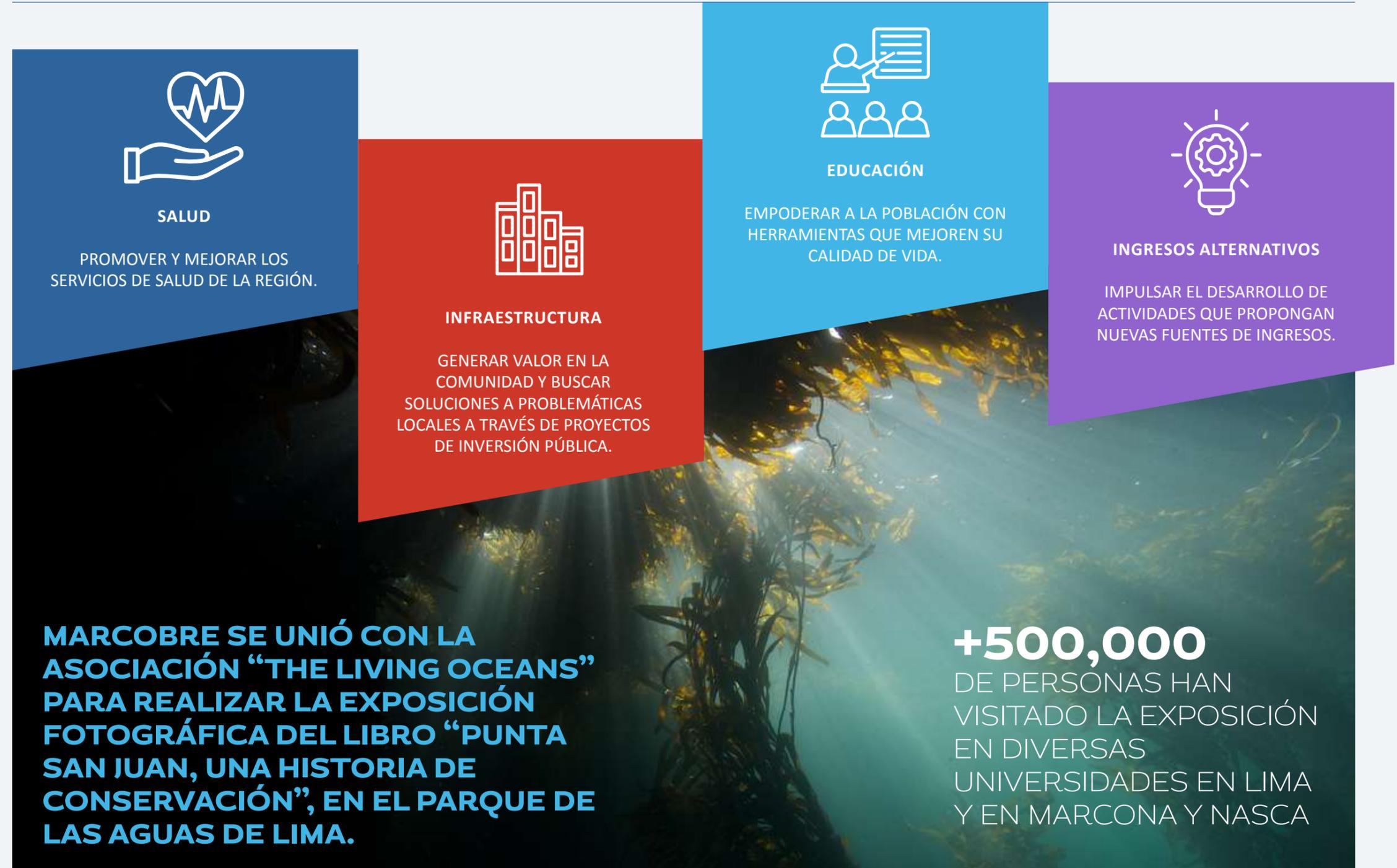
(GRI 413-1)

A través de nuestra gestión hemos contribuido en el cierre de brechas en cuatro ejes de intervención social:

Dentro de los principales hitos de la gestión social en 2023 se detallan los siguientes:

- Suscripción de convenio con la Municipalidad de Marcona y el Programa Nacional de Saneamiento Urbano para la elaboración del expediente técnico de saldo de obra N° 2 para el Proyecto: "Agua para Todos".
- Se obtuvo el Licenciamiento del Instituto Luis Felipe de las Casas Grieve en coordinación con el Ministerio de Educación siendo esta la primera institución tecnológica de la región Ica en obtener el licenciamiento del Ministerio de Educación.
- Marcobre obtuvo el Premio otorgado por la SNMPE en Gestión Social en Diversidad e Inclusión por la campaña "Juntos contra la violencia de género en Marcona". La campaña tuvo como objetivo empoderar a las mujeres y darles las herramientas para que puedan denunciar cualquier tipo de violencia, mejorando su calidad de vida a través de diversas capacitaciones exclusivas para las mujeres y reduciendo brechas económicas y sociales en favor de más mujeres de nuestra área de influencia.
- Marcobre se unió con la Asociación "The Living Oceans" para realizar la exposición fotográfica del Libro "Punta San Juan, una historia de conservación", en el Parque de Las Aguas de Lima, a la fecha, más de medio millón de personas han visitado la exposición en diversas Universidades en Lima y en Marcona y Nasca
- Marcobre obtuvo el distintivo de Empresa con Gestión Sostenible la cual reconoce nuestras buenas prácticas sostenibles en todos los aspectos de nuestra operación minera.

GRÁFICO 8: EIES DE INTERVENCIÓN SOCIAL DEL SGS





4.2. GESTIÓN SOCIAL

TABLA 20: PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL 2023

PROGRAMA Y OBJETIVO	RESULTADO
<p>Desarrollo Productivo en Turismo “Marcona un paraíso por conocer” Contribuir con el de Marcona posicionamiento como destino turístico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Lanzamiento del libro “Punta San Juan, una historia de conservación”, a través una exposición fotográfica. → Más de 650 participantes locales y foráneos en la 8va edición de la ultra maratón “Marcona Wind Trail”. → Organización de 8va edición de “Cevifest” con participación de representantes del vaso de leche de Marcona.
<p>Desarrollo Productivo Sostenible “Marcona Emprende” Fortalecer las capacidades de los pescadores, marisqueros y algueros dedicados a la extracción de recursos hidrobiológicos en el litoral del distrito de Marcona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Financiamiento de la certificación de 40 miembros de la Comunidad Pesquera Artesanal de Marcona para la obtención de patente para Buzo Artesanal. → Fortalecimiento de capacidades a 22 mujeres pescadoras en alianza con el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES). → Inicio del servicio para la elaboración del Plan de Desarrollo Concertado (PDC) de Marcona 2024-2034, financiado por Marcobre. → Firma de convenio con la Municipalidad de Marcona y el Programa Nacional de Saneamiento Urbano para la elaboración del expediente técnico de saldo de obra para el Proyecto: “Agua para Todos”.
<p>Desarrollo Social en Educación “Marcona Sabe” Fortalecer las capacidades de los docentes de Instituciones Educativas (IE) públicas de Marcona, e impulsar los aprendizajes sobre el cuidado y conservación del ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> → 800 alumnos participantes en la 9na edición del Programa Educativo Lideres del Cambio organizado en alianza con la UGEL de Nazca. → 3,000 alumnos de Marcona participantes en la campaña “Juntos por Marcona”.
<p>Desarrollo Social en Salud y Nutrición “Marcona Sana” Fomentar las prácticas saludables en las familias del distrito de Marcona a través de campañas de salud preventivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → 50 integrantes del vaso de leche y comedores populares capacitadas en buenas prácticas alimenticias. → 100 mujeres capacitadas sobre violencia familiar con el objetivo de erradicar la violencia de género en el distrito de Marcona. → 30 madres de los vasos de leche de Marcona capacitadas en nutrición, higiene y cuidado del agua.





4.2. GESTIÓN SOCIAL

Nuestras acciones nos han permitido obtener resultados de aceptación en los últimos tres años por encima del 90 % en nuestra área de influencia directa. Esto se midió a través de un estudio cualitativo y cuantitativo de imagen, percepción y actitudes de la población en relación con las actividades desarrolladas por Marcobre. El objetivo de este estudio es conocer las opiniones y percepciones de la población respecto a Marcobre y las actividades que realiza en Marcona. La población objetivo son personas en el rango de edad de 18 a 70 años residentes en la zona urbana de Marcona y los resultados de 2023 arrojaron un 95 % de aceptación por parte de la población en referencia a las actividades que hacemos a favor del área de influencia.

LOS RESULTADOS DE 2023
ARROJARON UN
**95% DE
ACEPTACIÓN**
DE ACEPTACIÓN POR
PARTE DE LA POBLACIÓN
EN REFERENCIA A LAS
ACTIVIDADES QUE HACEMOS
A FAVOR DEL ÁREA DE
INFLUENCIA.

(GRI 2-28)

CONVENIOS VIGENTES Y SUS AVANCES EN 2023

- **Convenio de Cooperación Interinstitucional entre Marcobre y la Unidad de Gestión Educativa Local de Nasca.**
Se culminó satisfactoriamente la novena edición del Programa Líderes del Cambio, el mismo que ha permitido mejorar los indicadores de rendimiento de los escolares de nuestra zona de influencia en las materias de comprensión lectora, razonamiento matemático permitiendo resultados positivos en las evaluaciones PISA del Ministerio de Educación a nivel distrital y provincial.
- **Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Municipalidad de Marcona y Marcobre para el financiamiento de la elaboración del Plan de Desarrollo Concertado de la Municipalidad de Marcona**
Se ha realizado la contratación de la empresa especializada Centro para la Competitividad y el Desarrollo los cuales vienen gestionando el Plan de trabajo con representantes de la MDM y CEPLAN. se inició el servicio para la elaboración del Plan de Desarrollo Concertado (PDC) de Marcona 2024-2034, proyecto financiado por Marcobre.
- **Convenio N° 085-2023 de Colaboración Interinstitucional entre el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento a través del Programa Nacional de Saneamiento Urbano, La Municipalidad Distrital de Marcona y Marcobre SAC.**
Reunión de inicio de servicio para la elaboración de expediente saldo de obra N°2 "Agua para todos" con la empresa CESEL S.A y representantes de la Municipalidad Distrital de Marcona y el Ministerio de Vivienda.
- **Convenio de Asociación para ejecución de Proyecto Proinnovate**
Reuniones de coordinación con representantes de la Cámara de Comercio de Ica y Ministerio de la Producción para planificación de actividades de 2024.





4.2. GESTIÓN SOCIAL

MECANISMOS DE QUEJAS Y RECLAMOS

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-25) (GRI 2-26) (GRI 413-1)

Promovemos espacios de diálogo y participación de los grupos de interés mediante la implementación de canales de comunicación y relacionamiento que informen de manera transparente, completa y oportuna los avances y proyecciones de las actividades de Marcobre en su operación de Mina Justa. Buscamos garantizar que el relacionamiento que se establece con nuestros grupos de interés en el área de influencia, a través de los colaboradores, contratistas y subcontratistas, estén alineados con nuestras políticas para así fortalecer la confianza y conocer las percepciones y expectativas de la población respecto a la operación.

Contamos con un Procedimiento de Relacionamiento, Monitoreo y Comunicación Social, el cual tiene como objetivo general diseñar e implementar lineamientos para el relacionamiento, monitoreo y comunicación social, y un estándar de Gestión de Atención a Quejas y Reclamos de la Población Local para atender de manera oportuna las expresiones de disconformidad. De esta manera, prevenimos y solucionamos de manera temprana situaciones que tengan un carácter de potencial conflicto social a través de mecanismos eficaces. Por otra parte, estas interacciones nos permiten obtener información del contexto social del área de influencia de la operación, analizarla y sistematizarla. Al cierre 2023, se registraron en total de 11 reclamos, los cuales estuvieron relacionados a la demora de pagos a proveedores (9 casos) y empleo local (2 casos).

Contamos con una Oficina de Información Permanente (OIP). La atención está a cargo de los profesionales de Responsabilidad Social y Comunicaciones, responsables de asistir y absolver las dudas y/o preguntas de los visitantes. Además, brindamos material informativo sobre las principales características de la operación de Mina Justa, sobre las actividades desarrolladas o auspiciadas



PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN

- La Oficina de Información Permanente (OIP) en los horarios de atención de lunes a sábado de 08:00 am a 5:00 pm y domingos de 08:00 am a 12:00 am
- De manera permanente, a través de la página web de Marcobre, Facebook "Marcobre", "Doña Justa - Marcona".

por la empresa, e información sobre la Modificación del EIAd y EIAsd. Asimismo, la OIP cuenta con un periódico mural, el cual es actualizado con noticias de Mina Justa y sus actividades.

EMPLEO LOCAL

Constantemente buscamos talento en las áreas de influencia, por ello contamos con una política y estándar de empleo local que establece que todas las oportunidades laborales se publican en nuestras redes sociales, Marcobre TV (programa local), el panel informativo de la Oficina de Información Permanente (OIP) y la Dirección Regional de Trabajo de Ica.

En 2023, 685 colaboradores directos e indirectos en Mina Justa son del área de influencia de Marcobre.

TABLA 21: EMPLEO LOCAL 2023

DETALLE	MARCONA
Número de empleados locales (directos)	342
Porcentaje de empleados locales (directos)	26 %
Número de empleados locales (indirectos)	343
Total de empleados locales	685

PROVEEDORES LOCALES

(GRI 3-3) (GRI 204-1)

Contribuir con el desarrollo económico de la zona dándole preferencia a los proveedores locales y otorgándoles beneficios. Definimos como proveedor local a aquel que se sitúa en el área de influencia directa (AID) o indirecta (AII) de nuestra unidad minera. Contamos con una Política de Adquisición de Bienes y Servicios Locales que asegura que tanto Marcobre como los contratistas cumplan con los estándares requeridos para nuestra UM Mina Justa. Hacemos públicas las ofertas para la contratación de servicios locales a través de nuestra OIP, el Mural en el Instituto Tecnológico de Marcona, el noticiero de Cadena Sur y la página de Facebook Doña Justa – Marcona. Aquellas empresas que son contratadas por Marcobre deben aceptar estar sujetos a permanentes monitoreos, auditorías y seguimiento de sus operaciones mientras que dure la relación comercial y a cumplir con

los procedimientos administrativos requeridos. Al cierre de 2023, a través de las compras de bienes y servicios, generamos ingresos a negocios locales por un total de USD 5.4 millones (1.09 % del gasto).

ARQUEOLOGÍA

(GRI 413-1)

Respetamos cualquier resto de importancia cultural que se ubique en las áreas de la operación. Además, cumplimos con las normas de protección al patrimonio cultural del distrito de San Juan de Marcona. Contamos con 28 Certificados de Inexistencia de Restos Arqueológicos (CIRA) aprobados. Esto incluye las áreas de ejecución y exploración de la Operación. Además, abarca las regiones de Ica y Arequipa (Jahuay). Se han identificaron 195 sitios arqueológicos en las inmediaciones de las concesiones de Marcobre.

Contamos con un Plan de Monitoreo Arqueológico, aprobado por la Dirección Desconcentrada de Cultura (DDC) de Ica en 2018 y por un período de 5 años, correspondiente a los trabajos de campo efectuados. Las principales áreas supervisadas fueron el Tajo principal, Tajo Manto Magnetita, área de exploraciones (Clavelinas norte, sur y Campamento Pionero), Ampliación cancha de nitrato y Ampliación de Presa de Relaves. En 2023, se gestionó la renovación de su Plan de Monitoreo Arqueológico (PMA) el cual fue aprobado por 5 años hasta enero del 2029 por la Resolución Directoral N° 13-2024-DDC ICA/MC emitida por el Ministerio de Cultura.

Durante 2023, se realizó el monitoreo arqueológico en los trabajos de movimiento de tierra en las actividades de acarreo, llenado y transporte de material en el Tajo Principal; Presa de Relaves y actividad de exploración. Se identificaron 11 sitios arqueológicos adicionales delimitados, ubicados en la concesión Jahuay. En total se tiene identificado 206 sitios arqueológicos delimitados.





4.3.

GESTIÓN AMBIENTAL

(GRI 3-3) (GRI 2-23)

Desde Marcobre trabajamos con los más altos estándares de gestión ambiental para asegurar gestionar y mitigar nuestro impacto en el entorno. Nuestros esfuerzos de mejora continua son fundamentales para el bienestar de generaciones presentes y futuras. La preservación del entorno natural ocupa un lugar central en la gestión de Mina Justa. Cumplimos con las leyes ambientales y la normativa vigente que se aplica a nuestra operación. Además, hemos adquirido compromisos adicionales en materia ambiental para estar alineados con los más altos estándares del sector minero.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

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

Contamos con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) que nos permite evaluar de manera exhaustiva nuestra efectividad en la protección del medio ambiente. Busca minimizar el impacto de nuestras actividades, aplicando la jerarquía de mitigación para prevenir y anticipar potenciales efectos de nuestros procesos sobre el medio ambiente. Así, implementamos medidas de ingeniería para la prevención, control y monitoreo periódico, asegurándonos de cumplir con los Límites Máximos Permisibles (LMP) y los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) para el aire establecidos por ley. Se fundamenta en los lineamientos y requisitos del ISO 14001:2015, así como en los principios del Consejo Internacional de Minería y

Metales (ICMM por sus siglas en inglés), los criterios de The Copper Mark (TCM) y los estándares ambientales de MINSUR. Hemos establecido nuestra Política Ambiental alineada con estos principios, criterios y estándares nacionales e internacionales. Asimismo, nuestro sistema de gestión ambiental es planificado, implementado y sostenido por la Gerencia de Medio Ambiente. Éste es soportado por el área de Sistemas de Gestión Integrado.

Durante la evaluación ambiental de Mina Justa se realizó la identificación de los aspectos e impactos ambientales que fueron clasificados de acuerdo con su significancia. Asimismo, se realizó la identificación de potenciales riesgos ambientales derivados de las actividades de Mina Justa. Posteriormente, se establecieron controles y responsables por riesgo. Los resultados del seguimiento a la implementación de los controles forman parte de la mejora continua que rige el SGA y que fortalecen la gestión ambiental con el objetivo de prevenir la materialización de los riesgos. Además, usamos una matriz de cumplimiento regulatorio, de obligaciones ambientales derivadas de los instrumentos de gestión ambiental y de los permisos y licencias operativas; con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las metas de desempeño ambiental y la normativa aplicable al sector. En 2023 realizamos una auditoría interna para diagnosticar nuestra línea base como parte de la evaluación del SGA 2023. Como resultado, obtuvimos un nivel de cumplimiento del 80 % en los siguientes acápite: contexto de la organización, liderazgo, planificación, apoyo y operación.

Nuestro SGA contempla herramientas preventivas y correctivas que permiten interactuar con las áreas operativas y empresas contratistas. Medimos su desempeño ambiental a través de Índice de Desempeño Ambiental (IDA) y el Índice de Excelencia Ambiental (IEA). El resultado del IDA está influenciado por el desempeño ambiental de las empresas contratistas, el cual es medido a través del Indicador de Gestión Ambiental (IGAM).



TABLA 22: RESULTADOS 2023 DE LOS INDICADORES DEL SGA

INDICADOR	META	RESULTADO
IDA	95 %	96.8 %
IGAM	90 %	96.2 %
IEA	93 %	93.8 %

RESALTAMOS QUE...

→ Durante 2023 establecimos las bases para la futura certificación del ISO 14001:2015 y como parte de la verificación del alineamiento a los requisitos de esta norma internacional se realizó una auditoría externa de diagnóstico de la línea base con la empresa “Loss Prevention Engineering”. La auditoría se realizó en el mes de agosto de 2023.





4.3. GESTIÓN AMBIENTAL

Realizamos inspecciones a los componentes de Mina Justa teniendo como prioridad aquellos aspectos ambientales moderados o significativos. De esta manera evitamos, prevenimos y controlamos aquellas condiciones y actos subestándares que se pueden desarrollar en la operación. Estas inspecciones son ingresadas en la plataforma GESTIONA donde se registran las observaciones identificadas en el área de trabajo. GESTIONA es una base de datos que permite realizar un seguimiento y control hasta su levantamiento final. Cabe mencionar que durante 2023 se realizó la optimización del módulo de “Consumo de Agua” en la plataforma, que se enlazó con el flujómetro de captación de agua de mar para que capture la lectura al final del día. De esta manera el dato del consumo de agua de mar se obtiene de forma automática, reduciendo el tiempo de reporte a la autoridad y errores en la digitalización.

CAPACITACIONES EN MATERIA AMBIENTAL (GRI3-3)

Capacitamos a nuestros colaboradores como parte del cumplimiento a lo establecido en el DS 040-2014-EM (Reglamento de Protección y Gestión Ambiental para las actividades de explotación, beneficio, labor general, transporte y almacenamiento minero) y cursos específicos de gestión y control ambiental. Fueron impartidos a través de la plataforma de Gestión Integral del Talento (GIT) determinando como cumplimiento obligatorio de los colaboradores de Marcobre.

Asimismo, el plan de capacitación incluye cursos específicos que garantizan el alineamiento de las actividades a la Política Ambiental. Las principales capacitaciones que se abordan son:

- Gestión de residuos sólidos
- Identificación de aspectos e impactos ambiental
- Avistamiento de fauna silvestre
- Hallazgos y protección de restos arqueológicos

TABLA 23: HORAS DE CAPACITACIÓN Y NÚMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS

CURSO/CAPACITACIÓN	BASE	HORAS DE CAPACITACIÓN	PERSONAS CAPACITADAS
→ Marco legal ambiental que regula el ejercicio de actividades mineras	DS 040-2014-EM	2,430	950
→ Objetivos ambientales y principales obligaciones ambientales derivadas del estudio ambiental			
→ Obligaciones ambientales específicas en el área de trabajo			
→ Plan de Contingencia en función de los riesgos de cada área o componente	DS 040-2014-EM	950	
→ Fundamentos Operacionales para el Cumplimiento Ambiental (FOCAM)	Capacitación específica interna	950	
		4,330	950

ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

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

Somos conscientes de los desafíos que surgen como consecuencia del cambio climático para el medio ambiente, las personas y la economía. Más aún, del rol fundamental que tienen los actores del sector minero para lograr los objetivos globales de descarbonización. Necesitamos ser agentes de cambio e impulsar la descarbonización en toda la cadena de valor minera considerando, además, los vínculos entre el cambio climático, el agua, la biodiversidad y el desarrollo socioeconómico. En ese sentido es importante que continuemos contribuyendo a la producción sostenible de commodities esenciales para la transición energética y de la movilidad.

Estamos comprometidos con fortalecer nuestra capacidad de adaptación frente a los riesgos derivados del cambio climático. Asimismo, estamos trabajando para lograr una transición hacia una operación con emisiones netas cero. Consideramos estos aspectos en la toma de decisiones de inversión y de planificación estratégica. Por ello, identificamos, evaluamos y gestionamos los riesgos y oportunidades ambientales en las diferentes etapas del ciclo de vida de la mina para poder minimizar nuestros efectos negativos y maximizar los positivos. En 2023 establecimos como meta formalizar la gobernanza en cambio climático y transición energética y publicamos una política al respecto y desarrollamos un estándar.

ASUMIMOS EL COMPROMISO DE REDUCIR NUESTRAS EMISIONES NETAS EN UN 30 % PARA 2030 Y ALCANZAR EL CERO NETO ANTES DE 2050 PARA LOS ALCANCES 1 Y 2.

La [Política de Cambio Climático y Transición Energética](#) establece nuestros compromisos de impulsar la transición energética y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a través de la promoción de medidas de eficiencia energética y el uso de energías renovables, así como, el reporte de nuestro desempeño energético y consumo de energía. Por otro lado, el Estándar de Transición Energética tiene como objetivo establecer los lineamientos para el diseño y ejecución de iniciativas. Para 2024, elaboraremos el manual de gestión de energía. Tenemos, además, un Plan de Descarbonización, a través del cual se evaluarán las diversas iniciativas, como cambio de combustibles, eficiencia energética, economía circular, entre otras. Se priorizan aquellas iniciativas que tengan mayor abatimiento respecto a la emisión de GEI.





4.3. GESTIÓN AMBIENTAL

INICIATIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE EMISIONES

(GRI 3-3) (GRI 302-1) (GRI 305-1) (GRI 305-2)

Durante 2023, Marcobre a través de la Gerencia de Mantenimiento llevó a cabo una iniciativa para reducir el consumo de aceite en los camiones mineros, con lo cual se redujo la emisión de CO₂eq y favoreció el rendimiento de los equipos. En la flota de camiones CAT 793D se dejó de usar aceite mineral y se reemplazó por aceite semisintético, de esta manera se extendió el intervalo de drenado de 500 a 1,000 horas, obteniendo una mayor disponibilidad de flota en +0.3% y reduciendo el consumo de aceite en 16,000 gal.

A continuación, presentamos la cuantificación del inventario de emisiones de GEI de 2023, la cual fue realizada por un tercero independiente en línea con el estándar ISO 14064-1:2018 y la metodología del GHG Protocol. Las emisiones son expresadas en toneladas de CO₂ equivalentes (tCO₂e), lo cual incluye CO₂, CH₄, N₂O, PFC, SF₆ y NF₂ según corresponda. Los valores de CO₂e fueron calculados empleando los potenciales de calentamiento global (GWP) del sexto informe del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC). El enfoque de consolidación para las emisiones empleado es el de control operacional.

TABLA 24: EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO – GEI EN MINA JUSTA (TCO₂E)

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

CATEGORÍAS	2023
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI	110,665
Categoría 2: Emisiones indirectas por energía importada	79,460
Subtotal emisiones (Cat. 1 + Cat.2)	190,124
Categoría 3: Emisiones indirectas causadas por transporte	25,690
Categoría 4: Emisiones indirectas causadas por productos que usa la empresa	121,876
Categoría 6: Emisiones indirectas provenientes de otras fuentes	511,339
Total de emisiones (Cat. 1 + Cat. 2 + Cat. 3 + Cat. 4+ Cat. 5 + Cat. 6)	849,030

Nota: Para la medición del inventario GEI empleamos los factores de emisión más actualizados (DEFRA 2022, Ecoinvent 2022 APOS) así como los VCN (RAGEI 2019 para Perú. Empleamos el factor de emisión de la red eléctrica nacional del Perú 2023 (213,03 kg CO₂/MWh - MINAM 2023. Datos presentados, son previos a la verificación por tercera parte. No se quema carbón en los procesos operativos por lo que no se generan emisiones biogénicas de CO₂.

CONSUMO ENERGÉTICO

TABLA 25: CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN EN GIGA JULIOS (GJ) -

(GRI 302-1)

DETALLE	2023
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (incluidos todos los tipos de combustibles utilizados)	1,464,063
Diésel	1,457,237
Diésel operaciones	1,457,237
Diésel proyectos de expansión	0
GLP	6,826
Gas Natural (GN)	0
GN autogeneración electricidad	0
GN proceso industrial	0
Gasolina	0
Carbón	0
Consumo de combustible procedente de fuentes renovables	0
Otras fuentes	0
Consumo total de electricidad	1,338,657
Electricidad comprada (SEIN)	1,338,657
Electricidad autogenerada (no renovable)	N.A.
Electricidad autogenerada (renovable)	N.A.
Consumo total de calefacción	0
Consumo total de refrigeración	0
Consumo total de vapor	0
Consumo total de energía (Combustible no renovable consumido + Combustible renovable consumido + Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir)	2,802,720





4.3. GESTIÓN AMBIENTAL

AGUA Y EFLUENTES

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

El SGA contempla el estándar Gestión del Recurso Agua, que establece los lineamientos necesarios para asegurar una gestión eficiente del recurso hídrico en las diferentes actividades y/o procesos que se desarrollan en Mina Justa. Este estándar forma parte de los requisitos que las empresas contratistas deben adoptar para iniciar actividades en Mina Justa. Complementariamente, la gestión del recurso hídrico forma parte de las capacitaciones ambientales que se desarrollan como parte del programa de capacitación. De esta manera, se logra la difusión y sensibilización en el uso responsable del agua.

Desde la concepción de Mina Justa como proyecto, se planificó utilizar como fuente de agua para la operación al agua de mar considerando el estrés hídrico de la zona. En ese sentido, no existe riesgos asociados al uso por parte de otros usuarios. En 2023 consumimos 7,467,053 m³ de agua de mar para nuestras operaciones. Asimismo, utilizamos como fuente de agua para las exploraciones al agua subterránea del acuífero Jahuay, extrayendo 106,671 m³ de esta fuente. En ambos procesos no se realizaron vertimientos a cuerpos receptos.

El agua de mar es captada en el terminal portuario ubicado en la bahía de San Juan de Marcona, e impulsada con bombas gabbionetas a través de una tubería enterrada aproximadamente 41 km paralelo a la carretera PE-30 hasta Mina Justa. El agua de mar al llegar a mina es almacenada en una poza impermeabilizada de donde es bombeada directamente a la planta de sulfuros y a la planta de óxidos para los procesos de flotación y lixiviación, respectivamente. Asimismo, parte del agua de mar es desalinizada en plantas de osmosis inversa, obteniendo agua desalinizada y salmuera. El agua desalinizada es usada en los procesos de mantenimiento, preparación de reactivos, obtención de cátodos de cobre, en el laboratorio químico y como agua fuente para la

obtención de agua potable. Por otro lado, la salmuera es usada en el control de polvo en las vías de acarreo dentro de operaciones mina; el excedente de salmuera es dispuesta en la presa de relaves. Por otro lado, el agua subterránea para las actividades de exploración es captada a través de pozos ubicados en el acuífero de Jahuay situado aproximadamente 30 Km de Mina Justa en el distrito de Acarí, provincia de Caravelí y departamento de Arequipa. El agua subterránea es extraída a través de dos pozos perforados y cargadas en cisternas, las cuales transportan el agua hasta los puntos de exploración.

Marcobre realiza una fuerte y adecuada gestión al recurso hídrico en sus operaciones, reutilizando toda agua que se genera en los procesos intermedios; tales como: reúso de agua tratada en la Planta de tratamiento de aguas residuales domésticas para control de polvo en vías de vehículos livianos y en el proceso de flotación y reúso de la salmuera en el control de polvo en las vías de acarreo de mineral; de la misma manera se recircula el agua en la flotación como en la lixiviación y en consecuencia Mina Justa no tiene efluentes.

El objetivo en la gestión del recurso hídrico es cumplir estrictamente con el volumen aprobado y el reporte establecido por la autoridad competente, dado que no existe riesgo de generar impactos negativos significativos por el consumo de agua de mar ni por el consumo de agua subterránea.

La gestión del agua implica un control estricto del volumen extraído en las dos fuentes de abastecimiento (99 % de agua de mar de la Bahía San Juan y 1 % de agua subterránea del acuífero Jahuay) para lo cual Marcobre cuenta con los permisos sectoriales correspondientes, el equipamiento necesario para medir el volumen extraído y la gestión para el reporte a la autoridad competente dentro de los plazos de ley.

Presentamos el Balance hídrico alineado a requerimientos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM):

TABLA 26: AGUA Y VERTIMIENTO (MEGALITROS)

(GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

INPUT/OUTPUT	FUENTE/ DESTINO/TIPO	2023	
		A	B
Extracción de agua operativa	Agua superficial	0.0	0.0
		0.0	0.0
		0.0	0.0
	Agua subterránea	106.7	0.0
		0.0	0.0
	Agua de mar	0.0	7,467.1
Suministro de terceros		0.0	0.0
		0.0	0.0
	Subtotal extracción de agua operativa	106.7	7,467.1
Extracción de otro tipo de aguas gestionadas (<i>other managed water - OMW</i>)	Agua superficial	0.0	0.0
	Agua subterránea	0.0	0.0
		0.0	0.0
	Subtotal OMW	0.0	0.0
Descarga	Agua superficial	0.0	0.0
		0.0	0.0
	Subtotal descarga	0.0	0.0
Consumo	Evaporación	0.0	0.0
	Arrastre	106.7	5,704.8
	Otros	1,762.3	0.0
	Subtotal Consumo	1,869.0	5,704.8
Agua reutilizada para la actividad	Agua reutilizada para la actividad	0.0	17,043.4
	Subtotal agua reutilizada para la actividad	0.0	17,043.4

a: Cumple los parámetros de calidad ambiental: TDS<1000 mg/l, 4<pH<10, coliformes<100 cfu/100ml, turbidez clara, sin químicos ni pesticidas.

b: Presenta alguno de los siguientes niveles de calidad ambiental: TDS>100 CFU/100ml, pH<4 o pH>10, contenido de metales sobre los estándares de OMS/IFC, coliformes>100 cfu/100ml, alta turbidez, puede contener pesticidas.





4.3. GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 27: PERMISOS SECTORIALES PARA EL CONSUMO DE AGUA PARA LA ACTIVIDAD MINERA 2023

ACTIVIDAD	PERMISO	FUENTE DE AGUA	CAUDAL OTORGADO (L/S)	VOLUMEN ANUAL (M3)	AÑO	FECHA DE VENCIMIENTO
Explotación	RD N° 332-2021-ANA-AAA-CH.CH	Bahía San Juan	250.00	7,601,855	2021	Ilimitado
	RD N° 1010-2023-ANA-AAA.CHCH		305.56	9,636,000	2023	Ilimitado (Vigente)
Exploraciones	RD N° 575-2021-ANA-AAA-CHCH	Acuífero Jahuay	7.30	226,514	2021	20/10/2023
	RD N°0551-2023-ANA-AAA.CHCH		7.30	226,514	2023	20/10/2025 (Vigente)



4.3. GESTIÓN AMBIENTAL

BIODIVERSIDAD

(GRI 3-3) (GRI 304-1) (GRI 304-2)

Reconocemos la importancia de la conservación de la diversidad biológica para la vida en el planeta, el bienestar social y el desarrollo económico. La operación de Mina Justa no se encuentra dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas. Sin embargo, gestionamos los posibles impactos a la biodiversidad de acuerdo con los lineamientos del Plan de Manejo Ambiental aprobado en la MEIA y en el Plan de Acción para la Biodiversidad (BAP) bajo un enfoque de jerarquías de mitigación. Este último forma parte de los estudios de cumplimiento de estándares IFC. Hemos realizado la evaluación de riesgos y, en 2023, no se han sido identificados riesgos o impactos significativos en la biodiversidad. Además, a la fecha, no se ha registrado ninguna pérdida significativa de biodiversidad como resultado de la implementación efectiva de planes y procedimientos.

RESIDUOS SÓLIDOS

El SGA de Mina Justa comprende un estándar de Gestión de Residuos Sólidos, en el cual se establecen los principios de economía circular, valorización de residuos y responsabilidad compartida y extendida del productor. Asimismo, el estándar brinda los lineamientos para la adecuada gestión de los residuos, teniendo como base la legislación ambiental. Adoptamos la jerarquía de gestión de los residuos sólidos establecidos en el The Copper Mark el cual considera:

- Reducción y reutilización de residuos en la fuente
- Reciclaje
- Recuperación de energía (en cuanto aplique)
- Tratamiento y eliminación

La información generada en la gestión de residuos sólidos es almacenada en la plataforma GESTIONA, la cual sirve como base de datos para la generación y evacuación de

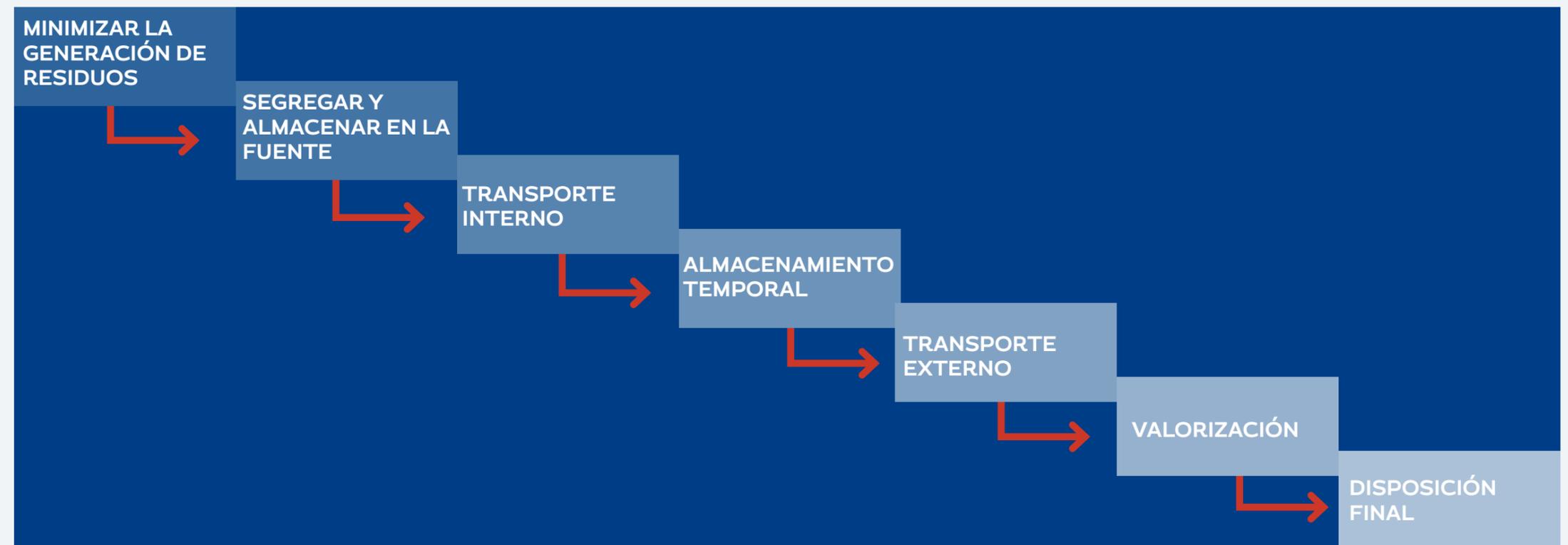
los residuos según sus características. Asimismo, a través de la plataforma GESTIONA se realiza la trazabilidad de la documentación asociada a la evacuación de los residuos sólidos, en donde se almacenan los certificados de recolección y transporte, guías de remisión, certificado de valorización o disposición final y el manifiesto, este último solo para la evacuación de los residuos peligrosos. Como hito importante en 2023 destacamos la actualización del Plan de Minimización y Manejo de

Residuos Sólidos (PMMRS), el cual se actualizó para que integre el expediente de la segunda modificación del Estudio de impacto ambiental detallado (EIAd) que entrará en evaluación ante el SENACE. En esta actualización se adicionó el concepto de material de descarte y la gestión de RAEE y NFU.

En el siguiente gráfico se muestra la secuencia del manejo de los residuos que son generados en Mina Justa.

En consecuencia, la gestión y el correspondiente manejo de los residuos sólidos de Mina Justa prioriza la estrategia más ecológica, adoptando la jerarquía de gestión desde la planificación, con el objetivo de evitar o prevenir la generación de los residuos sólidos, segregar y almacenar en la fuente, transportar, tratar, valorizar y cómo última opción la disposición final.

GRÁFICO 9: SECUENCIA DEL MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS EN LOS PROCESOS, ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE DESARROLLADOS EN MINA JUSTA.





4.3. GESTIÓN AMBIENTAL

Durante 2023, se generó un volumen total de 4,657 toneladas de residuos sólidos, de las cuales 2,285 toneladas fueron clasificadas como residuos peligrosos y 2,373 toneladas como no peligrosos. El 51 % del total de residuos sólidos generados fueron reutilizados o reciclados.

Asimismo, durante 2023 mantuvimos vigente el convenio “Reciclar para Ayudar” con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM). Esta ONG brinda rehabilitación integral gratuita a los niños con secuelas de quemaduras, donándose en total 297 toneladas de residuos aprovechables, superando largamente la meta establecida de 60 toneladas correspondiente a lo donado en el 2022.

Como parte de nuestras campañas anuales, en 2023 se continuó con la campaña de cultura enfocada a la gestión de residuos. Se llevaron a cabo planes de limpieza en las diferentes áreas de trabajo de Mina Justa y el Terminal Portuario. Asimismo, se ejecutaron campañas de sensibilización al personal de Marcobre y contratistas en fechas importantes dentro del calendario ambiental como el día de la tierra, día del medio ambiente y día de los océanos.

CALIDAD DEL AIRE

Nuestro estándar de gestión de calidad del aire determina los requisitos necesarios para identificar, mitigar y controlar las fuentes de generación de material particulado y emisiones gaseosas como parte de

TABLA 28: GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS (TONELADAS)

DETALLE	2023
A. Residuos sólidos peligrosos	2,112
A.1. Reciclaje	534
A.2. Relleno de seguridad	1,578
A.3. Incineración	0
B. Residuos sólidos no peligrosos	2,025
B.1. Reutilización	14
B.2. Reciclaje	1,570
B.3. Compostaje	0
B.4. Incineración	0
B.5. Relleno sanitario fuera de la unidad	0
B.6. Relleno sanitario dispuesto en la unidad	441
Total residuos sólidos generados (A+B)	4,137
Total residuos reutilizados / reciclados (A1+B1+B2+B3)	2,118
Total de residuos gestionados en rellenos o incinerados (A2+A3+B4+B5+B6)	2,020

➔ **DURANTE 2023 MANTUVIMOS VIGENTE EL CONVENIO “RECICLAR PARA AYUDAR” CON LA ASOCIACIÓN DE AYUDA AL NIÑO QUEMADO (ANIQUEM). ESTA ONG BRINDA REHABILITACIÓN INTEGRAL GRATUITA A LOS NIÑOS CON SECUELAS DE QUEMADURAS.**

➔ **DONAMOS 297 TONELADAS DE RESIDUOS APROVECHABLES, SUPERANDO LARGAMENTE LA META ESTABLECIDA DE 60 TONELADAS CORRESPONDIENTE A LO DONADO EN EL 2022.**

nuestras operaciones. Las principales fuentes de material particulado son las actividades de minado del tajo, acarreo y carguío de mineral, la fase seca del procesamiento del mineral en las plantas de sulfuros y óxidos, así como el paso vehicular por las vías de acceso (las cuales levantan polvo del suelo).

Los controles asociados a la generación de material particulado contemplan el riego diario en los frentes de trabajo utilizando salmuera (agua con alto contenido de sales proveniente de la plata de osmosis reversa) y agua tratada proveniente de las plantas de tratamiento de aguas residuales domésticas. Esto permite humedecer la superficie, atenuando notablemente el levantamiento de polvo en las vías. Asimismo, se considera la aplicación de aditivos en accesos de acarreo y el control de velocidad para los vehículos que circulan dentro de Mina Justa. De igual modo, durante la fase conminución de mineral, en el chancado primario los controles están orientados al riego por aspersion en la tolva de descarga de mineral al igual que en las fajas transportadoras hasta los stocks piles o pila de almacenamiento de mineral.

El impacto asociado a la generación de polvo se evalúa a través de monitoreos de calidad de aire en las estaciones de monitoreo indicadas en el Plan de Vigilancia Ambiental del IGA. Los resultados muestran que durante el 2023 no se han generado concentraciones de PM10 y PM2.5 que superen el estándar de calidad de aire. Asimismo, no se han registrado quejas o reclamos relacionados a la generación de material particulado.

Respecto al monitoreo de emisiones, contamos con siete estaciones de monitoreo dedicadas a este fin durante 2023. Nuestros resultados para gases monitoreados indican que nuestras concentraciones de sulfuros y óxidos se encuentran por debajo de los límites máximo-permisibles (LMP) estipulados por la resolución ministerial R.M. N° 315-96-EM/VMM vigente.



C.5

ANEXOS

- 4.1. Materialidad
- 5.2. Gobierno corporativo
- 5.3. Políticas
- 5.4. Cumplimiento regulatorio
- 5.5. Monitoreos ambientales
- 5.6. Indicadores complementarios
- 5.7. Verificación externa
- 5.8. Contenidos GRI

Contamos con un 95% de aceptación social en Marcona, lo que refleja la confianza y el apoyo de la comunidad hacia nuestras iniciativas. Un ejemplo de ello es nuestra campaña “Juntos contra la violencia de género en Marcona” la cual ha sido reconocida por su impacto positivo en la comunidad, recibiendo el Premio Especial a la Diversidad e Inclusión de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía 2023.



5.1.

MATERIALIDAD

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

En 2022 realizamos la actualización de los temas materiales de sostenibilidad de la empresa considerando la metodología del estándar Global Reporting Initiative (GRI) que se enfoca en los impactos positivos y negativos, así como reales y potenciales de la empresa sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.



GRÁFICO 10: METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Lista de temas ASG relevantes para la empresa y el sector
Lista preliminar de impactos



IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

Lista de impactos en base a recojo de información y temas priorizados



EVALUACIÓN DE IMPACTOS

Ranking de impactos, a partir de temas ASG priorizados por líderes



TEMAS MATERIALES





5.1. MATERIALIDAD

Tras analizar empresas referentes en la industria nacional e internacional, marcos internacionales y sectoriales, así como los documentos estratégicos de la organización se identificaron los 18 temas ambientales, sociales y de gobernanza. Luego, se determinaron los impactos relacionados a cada tema. Cada uno de los impactos fueron evaluados en base a criterios de probabilidad y gravedad y priorizados por los líderes de la empresa. Como resultado, se obtuvo una lista de 11 temas materiales que presentamos a continuación:

TABLA 29: TEMAS MATERIALES 2022

TEMAS MATERIALES	
1	Seguridad y salud
2	Gestión del agua y efluentes
3	Adaptación y mitigación frente al cambio climático
4	Desempeño económico
5	Emisiones y gases de efecto invernadero
6	Gestión de cadena de suministro
7	Gestión social
8	Ética y cumplimiento
9	Derechos humanos
10	Biodiversidad
11	Gobierno corporativo

TABLA 30: POTENCIALES OPORTUNIDADES E IMPACTOS DE LOS TEMAS MATERIALES (GRI 3-3)

POTENCIALES OPORTUNIDADES E IMPACTOS	
1. Seguridad y salud	<ul style="list-style-type: none"> → Satisfacción de los colaboradores por contar con una estrategia de cultura que fomenta su bienestar físico y emocional. → Aumento de los accidentes graves de los colaboradores como consecuencia al caso omiso de las indicaciones, protocolos, lineamientos y procedimientos de la gestión de salud y seguridad.
2. Gestión del agua y efluentes	<ul style="list-style-type: none"> → Conservación del agua por la buena gestión por parte de MARCOBRE. → Potencial efecto de disponibilidad de agua en las comunidades si no se hace un correcto uso de agua dulce en exploraciones.
3. Adaptación y mitigación frente al cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> → Incremento de la demanda de nuevos proyectos y empleo local por realizar procesos que cumplan con las normas de protección medioambiental. → Deterioro de las zonas aledañas a la operación por no realizar un estudio de impacto ambiental (EIA) o no cumplir con las recomendaciones de este.
4. Desempeño económico	<ul style="list-style-type: none"> → Generación de crecimiento económico en la cadena de valor: proveedores, contratistas, colaboradores. → Pérdidas de empleo y afectación a los ingresos de las comunidades y proveedores como consecuencia del cierre de las operaciones.
5. Emisiones y gases de efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> → Prevención de consecuencias ambientales, con potencial a generar daño en la población o infraestructura, por un adecuado análisis de riesgos frente al cambio climático y los impactos. → Contaminación del medio ambiente por gestión inadecuada y aumento en la generación de gases GEI.
6. Gestión de cadena de suministro	<ul style="list-style-type: none"> → Afectación a la comunidad por contratar a proveedores a lo largo de la cadena de valor que vulneren los derechos humanos. → Conservación y protección del medio ambiente al trabajar con proveedores que tengan políticas y procedimientos medioambientales sostenibles.
7. Gestión social	<ul style="list-style-type: none"> → Mejora en las relaciones entre la comunidad y la empresa por la comunicación transparente y diálogo constante. → Desconfianza por parte de la comunidad local por una deficiente gestión social.
8. Ética y cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> → Generación de confianza por parte de los grupos de interés. → Afectación de la reputación y pérdida de confianza de inversionistas y clientes como consecuencia de los actos de corrupción que afectan los resultados comerciales y/o el acceso a financiamiento.
9. Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> → Calidad de vida de las comunidades al promover las normas de cero tolerancias frente al trabajo forzoso e infantil. → Desplazamiento forzado de las comunidades locales para dar lugar a la actividad minera.
10. Biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> → Protección y monitoreo de la cantidad de individuos de fauna en las zonas aledañas, lo que genera la presencia y conservación de estos en la zona. → Potencial afectación a la biodiversidad por actividades operativas.
11. Gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> → Generación del valor para el accionista por la institucionalización de la organización, estableciendo un marco de permanencia del negocio por medio de la generación de valor. → Desconfianza de accionistas por no tener reglas claras dentro de la empresa sobre la toma de decisiones, gestión y administración del negocio.





5.2.

POLÍTICAS

(GRO 2-23) (GRI 3-3)

MODELO DE PREVENCIÓN

El alcance de los siguientes documentos incluye a los socios estratégicos de Marcobre como los clientes, proveedores y contratistas en los temas que les corresponde:

- Plan del Marco de Modelo de Prevención (actualizado en 2023).
- Procedimiento de Prevención y Gestión de Conflicto de Intereses.
- Procedimiento de Interacción con Funcionarios Públicos y/o Servidores Públicos (actualizado en 2023).
- Procedimiento de conformación y funcionamiento del comité de intervención frente al hostigamiento sexual (actualizado en 2023).
- Procedimiento para la Prevención de la Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y otros delitos aplicables (actualizado en 2023).
- Procedimiento de debida diligencia para proveedores.
- Procedimiento de conocimiento y evaluación de clientes.
- Procedimiento de Debida Diligencia para Proveedores.
- Reglamento Interno del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos (actualizado en 2023).
- Estándar de gestión de atención de donaciones y solicitudes.
- Código de Ética y Conducta de Trabajadores.
- Código de Ética y Conducta para Proveedores, Clientes y Contratistas.
- Política de Cumplimiento.

- Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Política de Interacción con Funcionarios Públicos.
- Política de Anticorrupción y Antisoborno (actualizada en 2023).
- Política de Conflicto de Interés.
- Plan de comunicación de cumplimiento.
- Plan de capacitación de cumplimiento.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUACIONAL

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Actualizada)
- Política del Derecho para decir No. (Actualizada)
- Política Cero es posible.

Estándares de Gestión de SSO:

- Liderazgo visible
- Gestión de riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional
- Gestión del Cambio
- Requisitos Legales y otros requisitos
- Actividades Formativas
- Gestión de Documentos
- Comunicación, Participación y Consulta
- Reporte, Investigación Incidentes y Enfermedades Ocupacionales
- Preparación y Respuesta a Emergencias
- Monitoreos de Agentes de Riesgo
- Exámenes Médicos Ocupacionales
- Gestión de Auditorías
- Reglas por la Vida
- Seguridad y Salud en Comunidades

Estándares Operacionales de SSO:

- Interacción Hombre - Máquina o Equipos
- Prevención y control de la fatiga y somnolencia en el trabajo
- Señalización y Código Colores
- Aislamiento y bloqueo de energías - LOTOTO
- Trabajos en Tensión - Equipos Energizados
- Trabajo cerca a fuentes de agua
- Estándar de Herramientas Manuales y de Poder
- Entrega y Uso de Lentes de Seguridad con prescripción médica
- Estándar de Trabajos en Caliente
- Prevención ante la insolación o golpe de calor
- Equipos de Protección Personal
- Explosivos y Voladura
- Uso y Almacenamiento de Gases Comprimidos
- Excavaciones y Zanjas
- Espacios Confinados
- Ingreso a Salas Eléctricas y Subestaciones
- Trabajos en condiciones climáticas adversas
- Fuentes Radioactivas
- Trabajos en Altura
- Entrega de áreas a Operaciones
- Demarcación de áreas
- Inspecciones
- Manejo de Sustancias Químicas y/o Materiales Peligrosos

Todos los documentos del Sistema de Gestión de SSO de Marcobre se encuentran disponibles en Aconex, así como en la Plataforma de Innovación: <https://seguridad.marcobre.com/seguridad>

SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL

- Política de Sostenibilidad.
- Política de Gestión Social.
- Política de Empleo Local.
- Política de Adquisiciones y Contrataciones Locales.
- Política de Derechos Humanos.
- Estándar de Gestión Atención de Donaciones y Solicitudes.
- Estándar de Gestión Principios Voluntarios y Derechos Humanos.
- Estándar de Gestión de Atención a Quejas y Reclamos.
- Estándar de Gestión de Adquisiciones y Contrataciones Locales.
- Estándar de Gestión de Empleo Local.
- Estándar de Gestión de Inversión Social.
- Procedimiento de Evaluación y Manejo de Impactos Sociales.
- Procedimiento de Monitoreo y Alineamiento de Contratistas.
- Procedimiento de Relacionamiento, Monitoreo y Comunicación Social.
- Procedimiento de Vigilancia y Monitoreo Ambiental Participativo.





5.2. POLÍTICAS

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

TABLA 31: POTENCIALES OPORTUNIDADES E IMPACTOS DE LOS TEMAS MATERIALES (GRI 2-23) (GRI 3-3)

TÍTULO	FECHA DE APROBACIÓN
JU-ENER-POL-001 Política de Cambio Climático y Transición Energética	29/09/2023
JU-MAP-POL-001 Política Ambiental	21/03/2022
JU-RDS-POL-001 Política de Sostenibilidad	10/11/2021
JU-MAP-ITR-001 Aplicación del Código de Colores en la Clasificación de los RRSS	23/01/2023
JU-MAP-ITR-002 Codificación de Fundamentos Operacionales para el Cumplimiento Ambiental	23/01/2023
JU-MAP-ITR-003 Atención de Supervisiones de OEFA	23/01/2023
JU-MAP-ITR-004 Reporte de Incidentes Ambientales Mayores (Niveles 3, 4 y 5)	23/01/2023
JU-MAP-MAN-002 Gestión Ambiental de Contratistas	23/01/2023
JU-MAP-MTX-001 Matriz de Obligaciones Ambientales de los IGA	23/01/2023
JU-MAP-MTX-002 Matriz de Obligaciones de Permisos	23/01/2023
JU-MAP-MTX-003 Matriz de Objetivos, Indicadores y Metas	27/01/2023
JU-MAP-MTX-005 Matriz de Estándares Internacionales	23/01/2023
JU-MAP-PLN-002 Plan de Permisos e IGA 2022 - 2024 - Mina Justa	23/01/2023

TÍTULO	FECHA DE APROBACIÓN
JU-MAP-PRG-001 Programa de Monitoreo Ambiental	23/01/2023
JU-MAP-PRG-002 Programa Anual de Capacitación de Medio Ambiente	23/01/2023
JU-MAP-PRG-003 Programa de Minimización y Manejo de RRSS	23/01/2023
JU-MAP-STG-001 Análisis de Contexto de la Organización y de las Partes Interesadas	10/03/2023
JU-MAP-STG-002 Identificación de Aspectos y Evaluación de Impactos Ambientales	27/06/2023
JU-MAP-STG-003 Fundamentos Operacionales para el Cumplimiento Ambiental - FOCAM	23/01/2023
JU-MAP-STG-007 Gestión de Residuos Sólidos	03/01/2024
JU-MAP-STG-008 Manejo de Derrames y Fugas de productos químicos y Sustancias Químicas	25/01/2023
JU-MAP-STG-011 Seguimiento y Medición de Parámetros Ambientales	23/01/2023
JU-MAP-STG-012 Cambio Climático	23/01/2023
JU-MAP-STG-013 Gestión del Recurso Agua	23/01/2023
JU-MAP-STG-014 Exploración Minera	23/01/2023
JU-MAP-STG-015 Manejo Ambiental de Cierre de Mina y Post-Cierre	23/01/2023
JU-MAP-STG-016 Gestión de Calidad de Aire	15/12/2023





5.3.

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

(GRI 2-27)

Contamos con controles en cada área y con el sistema de gestión de riesgos corporativos (tres líneas de defensa) que velan por asegurar el cumplimiento normativo de todas nuestras obligaciones aplicables. Realizamos revisiones periódicas, contamos con una matriz actualizada trimestralmente y una auditoría interna anual con el apoyo de un tercero especializado con el objetivo de validar el cumplimiento de los compromisos y obligaciones relacionados con los Instrumentos de Gestión Ambiental y las normas legales que aplican a nuestra operación.

TABLA 32: CASOS DE INCUMPLIMIENTO REGULATORIO AMBIENTAL O SOCIAL EN 2023⁹

	AMBIENTAL	SOCIAL
Número total de incumplimientos de obligaciones regulatorias	0	0
Número de casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios	0	0
Número total de sanciones no monetarias ¹	0	0
Valor monetario total de las multas significativas (USD) ²	0	0

1. Las sanciones no monetarias pueden incluir restricciones impuestas por gobiernos, regulaciones autoridades u organismos públicos sobre las actividades u operaciones de la organización, como el retiro de licencias comerciales o licencias para operar en industrias altamente reguladas. También pueden incluir directivas para cesar o remediar una actividad ilícita.
2. Se reportan las multas o sanciones con un costo individual superior a 10,000 dólares americanos
3. Este cuadro no incluye asuntos laborales, ni de seguridad.
4. Los casos detallados en el cuadro corresponden a procedimientos sancionadores generados durante 2023.
5. El presente cuadro no incluye los temas relacionados a pasivos ambientales mineros.

9. Procesos cerrados.





5.4.

MONITOREOS AMBIENTALES

(GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 413-1) (GRI 3-3)

El monitoreo ambiental de Mina Justa está diseñado en base a lo comprometido en el plan de vigilancia ambiental de los IGAs de Mina Justa tanto para la explotación (I MEIAd) como para el proyecto de exploración (VII MEIAsd). El monitoreo ambiental está gestionado a través de una empresa consultora especialista que ejecuta el programa de monitoreo de acuerdo con la frecuencia establecida.

Durante 2023 el Programa de Vigilancia Ambiental para las Actividades de Exploración (VII MEIAsd) se ejecutó en su totalidad al igual que la presentación de los informes con los resultados obtenidos. Para las actividades de explotación el programa de monitoreo se cumplió en su totalidad con excepción del monitoreo de calidad de agua de mar y sedimentos marinos correspondiente al tercer trimestre. Esto debido a condiciones climáticas adversas en el Puerto de San Juan de Marcona, el cual fue cerrado por parte de la Dirección General de Capitanías y Guardacostas (DICAPI) restringiendo actividades en mar, entre ellas el monitoreo. La no ejecución de estos monitoreos fue comunicado al organismo de evaluación y fiscalización ambiental (OEFA).

TABLA 33: PLAN DE VIGILANCIA AMBIENTAL - MINA JUSTA

MONITOREO AMBIENTAL	IGA	FRECUENCIA DE MONITOREO Y PRESENTACIÓN DE INFORME A LA AUTORIDAD			
		MENSUAL	TRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
Calidad de Aire	I MEIAd		X		
	VII MEIAsd			X	
Ruido Ambiental	I MEIAd		X		
	VII MEIAsd			X	
Calidad de Suelo	I MEIAd				X
Monitoreo de radiación no ionizante (RNI)	I MEIAd				X
Calidad de Agua de Mar	I MEIAd		X		
Sedimentos Marinos	I MEIAd		X		
Calidad de agua subterránea (Jahuay)	I MEIAd			X	
Flora y Fauna Terrestre	I MEIAd			X	
	VII MEIAsd			X	
Flora reubicada (tillandsias)	VII MEIAsd		X		
	Ficha seguimiento Interno	X			
Flora y Fauna marina	I MEIAd			X	
Nivel de Agua Subterránea	I MEIAd	X			
	VII MEIAsd	X			
Emisiones	I MEIAd		X		





5.4. MONITOREOS AMBIENTALES

TABLA 34: RESUMEN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA AMBIENTAL 2023

MONITOREO	NORMA DE COMPARACIÓN	
Calidad de aire	<p>Explotación:</p> <p>→ D.S. N° 003-2017-MINAM (excepto As e HTP). → D.S. N° 003-2008-MINAM (solo HTP). → R.M. N° 315-96-EM/VMM (referencialmente para el As)</p> <p>Exploración:</p> <p>→ D.S. N° 074-2001-PCM. → D.S. N° 003-2008-MINAM, para los Hidrocarburos Totales. → R.M. N° 315-96-EM/VMM (referencialmente para el As).</p>	<p>→ Las concentraciones de PM10 y PM2,5 se mantuvieron debajo del ECA (D.S. N° 074-2001-PCM, D.S. N° 003-2008-MINAM y D.S. N° 003-2017-MINAM).</p> <p>→ Las concentraciones de plomo se mantuvieron debajo del ECA (D.S. N° 074-2001-PCM y D.S. N° 003-2017-MINAM) así como las de arsénico respecto al estándar referencial (R.M. N° 315-96-EM/VMM).</p> <p>→ Las concentraciones de gases (SO2, CO, NO2, H2S y O3) en las estaciones C-AIR-1, C-AIR-2, C-AIR-3 y C-AIR-4 se mantuvieron debajo del ECA (D.S. N° 074-2001-PCM, D.S. N° 003-2008-MINAM y D.S. N° 003-2017-MINAM).</p> <p>→ Las concentraciones de HT se mantuvieron debajo del ECA (D.S. N° 003-2008-MINAM).</p>
Calidad de ruido	D.S. N° 085-2003-PCM.	<p>→ Las estaciones de monitoreo categorizadas como industrial registraron valores de ruido menores al ECA para el horario diurno (80 dBA) y nocturno (70 dBA).</p> <p>→ La estación de monitoreo del PVA de la MEIAd categorizada como zona residencial registró valores de ruido menores al ECA vigente para el horario diurno (60 dBA) y superiores para el horario nocturno (50 dBA) en el primer y tercer trimestre. Entre las principales fuentes de emisión de ruido se identificó el sonido generado por vientos de baja a fuerte intensidad y el tránsito de vehículos livianos y pesados en el cruce de la Carretera Panamericana Sur, Carretera a Marcona y otras vías cercanas.</p>
Calidad de suelo	<p>→ D.S. N° 002-2013-MINAM. → D.S. N° 011-2017-MINAM (Referencialmente).</p>	→ Los parámetros inorgánicos y orgánicos se mantuvieron debajo de los ECAs para Suelos con uso Extractivo/Industrial.
Calidad de RNI	<p>→ D.S. N° 010-2005-PCM. → R.M. N° 037-2006-MEM/DM. → R.M. N° 214-2011-MEM/DM.</p>	→ Todos los niveles de RNI se encontraron por debajo de los valores del D.S. N° 010-2005-PCM, así como de los valores máximos de exposición tipo poblacional establecidos en el CNE-Utilización y en el CNE-Suministro.
Calidad de agua de mar	<p>→ D.S. N° 015 2015-MINAM → D.S. N° 004-2017-MINAM (referencialmente)</p>	<p>→ Los parámetros de campo (pH, Temperatura y OD) se encontraron dentro de los valores establecidos en los ECA para las Categorías 1-B1 y 2-C3, así como valores de referencia establecidos en la MEIAd.</p> <p>→ Los parámetros fisicoquímicos no presentaron excedencias respecto a los ECA para las Categorías 1-B1 y 2-C3, así como valores de referencia establecidos en la MEIAd.</p> <p>→ Las concentraciones registradas de Boro generalmente exceden el ECA, no obstante, se encuentran dentro de los valores normales para aguas marinas y son consistentes con los valores registrados en la línea base.</p> <p>→ Los parámetros orgánicos no presentaron excedencias, cumpliendo con el ECA de Categoría 2-C3 (0,01 mg/L).</p> <p>→ Los parámetros microbiológicos no presentaron excedencias, cumpliendo con los ECA para las Categorías 1-B1 y 2-C3.</p>
Nivel y calidad de agua subterránea		→ No se realizó el monitoreo de calidad de agua subterránea, debido a que al realizar las mediciones de nivel freático no se registró presencia de agua en los piezómetros someros
Emisiones (solo explotación, MEIAd)	→ R.M. N° 315-96-EM/VMM.	→ Todos los resultados obtenidos cumplen con los Niveles Máximos Permisibles de la R.M. N° 315-96-EM/VMM





5.5.

INDICADORES COMPLEMENTARIOS

TABLA 35: COMPRAS REALIZADAS SEGÚN PROCEDENCIA (USD) EN 2023

ORIGEN	MINA JUSTA
Nacional	466,502,716.15
Internacional	31,592,939.81
Total	498,095,655.97





5.7.

CONTENIDOS GRI

Este Reporte de Sostenibilidad, de periodicidad anual, presenta la gestión y los indicadores de Marcobre para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023. Ha sido elaborado de conformidad a los Estándares GRI y Principios del ICMC. El alcance del reporte incluye las operaciones de Marcobre en Mina Justa en Ica y su sede administrativa en Lima.

(GRI 2-2) (GRI 2-3) (GRI 2-4) (GRI 2-14)

La información presentada en este informe fue revisado y aprobado por el Directorio de Cumbres Andinas y la gerencia de Marcobre

TABLA 36: TABLA DE CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	OMISIÓN	
					EXPLICACIÓN	
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES						
2-1	Detalle de la organización	Págs. 3 y 9				
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 3 Marcobre cuenta con Estados Financieros Consolidados y Auditados, pero no son públicos. El periodo de reporte de la información financiera es la misma que la del Reporte de Sostenibilidad, del 01/01/2023 al 31/12/2023				





5.7. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág. 3 Marcobre cuenta con Estados Financieros Consolidados y Auditados, pero no son públicos. El periodo de reporte de la información financiera es la misma que la del Reporte de Sostenibilidad, del 01/01/2023 al 31/12/2023.			
2-4	Actualización de la información	No hubo			
2-5	Verificación externa	Pág. 69			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Págs. 6 y 24-26			
2-7	Empleados	Págs. 37 y 38			
2-8	Trabajadores que no son empleados	Pág. 38 No hubo fluctuaciones significativas del número de contratistas.			
2-9	Estructura de gobernanza	Págs. 13 y 14			
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 10			
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág. 10			
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Págs. 13 y 14			
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Págs. 14-18			
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Págs. 14 y 63			
2-15	Conflictos de interés	Pág. 18			
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Pág. 19			





5.7. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	OMISIÓN	
				MOTIVO	EXPLICACIÓN
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		2-17a	Información no disponible o incompleta	No se ha llevado a cabo durante 2023. Se tomarán acciones durante 2024. Se ha establecido en la agenda del planeamiento anual del Directorio, las sesiones en las que se reportará sobre los avances en temas de sostenibilidad. En dichas sesiones, se les informará sobre las tendencias y acciones sostenibles desarrolladas por la empresa. Asimismo, en el reporte mensual del Comité de Dirección, los socios toman conocimiento de los avances en temas de sostenibilidad y The Copper Mark.
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 39	2-18b & 2-18c	Información no disponible o incompleta	No se realiza evaluación del directorio de Cumbres Andinas.
2-19	Políticas de remuneración	Págs. 14 y 39			
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Págs. 14 y 39	2-20b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
2-21	Ratio de compensación total anual		2-21a & 2-21b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 7			
2-23	Compromisos y políticas	Pág. 12-22, 27-28, 46, 47, 57 y 58			
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Págs. 13-20, 41 y 46			
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Págs. 15, 19, 20, 32, 33 y 46			
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Págs. 19 y 46			
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 59			
2-28	Afiliación a las asociaciones	Págs. 12, 28 y 45			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Págs. 28, 33 y 41			
2-30	Convenios de negociación colectiva	Pág. 20			





5.7. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	OMISIÓN
					EXPLICACIÓN
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-1	Proceso para definir los temas materiales	Págs. 55 y 56			
3-2	Lista de temas materiales	Págs. 55 y 56			
GOBIERNO CORPORATIVO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Págs. 13 y 14			
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Reporte de Sostenibilidad 2023 Minsur	3-3	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO					
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Reporte de Sostenibilidad 2023 Minsur	201-1a&b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad.
ÉTICA Y CUMPLIMIENTO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Págs. 15-19			
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN					
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 17			
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 16			
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 15 y 19			
DERECHOS HUMANOS					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Págs. 20-22			





5.7. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Págs. 50 y 51			
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES					
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Págs. 47, 50 y 60			
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Págs. 47, 50 y 60			
303-3	Extracción de agua	Págs. 26 y 50			
303-4	Vertido de agua	Págs. 26 y 50			
303-5	Consumo de agua	Págs. 26 y 50			
BIODIVERSIDAD					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 52			
GRI 304: BIODIVERSIDAD					
304-1	Biodiversidad	Pág. 52			
304-2	Biodiversidad	Pág. 52			
ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 48			
EMISIONES Y GASES DE EFECTO INVERNADERO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Págs. 47-49			
GRI 302: ENERGÍA					
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Págs. 48 y 49			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Págs. 48 y 49			
GRI 305: EMISIONES					
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág. 49			
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 49			





5.7. CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
SEGURIDAD Y SALUD					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Págs. 27-35			
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 28			
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Págs. 31-33			
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Pág. 35			
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 33			
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 32			
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Pág. 35			
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pág. 29			
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 28			
403-9	Lesiones por accidente laboral	Págs. 29, 33 y 34			
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Págs. 31 y 33			
GESTIÓN SOCIAL					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023					
3-3	Gestión de los temas materiales	Págs. 41-46			
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES					
413 -1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Págs. 24, 33, 41, 43, 46, 60 y 61			
CADENA DE SUMINISTRO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág. 46			
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO					
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Págs. 24 y 46			





5.6.

VERIFICACIÓN EXTERNA

(GRI 2-5)

La verificación externa de este documento estuvo a cargo de PricewaterhouseCoppers (PwC).

A continuación, presentamos la carta de verificación.




INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE SOBRE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD IDENTIFICADA EN EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD PARA EL AÑO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

A los directores de Marcobre S.A.C.:

16 de agosto de 2024

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado con respecto a la información seleccionada que se detalla en el párrafo siguiente y se incluye en la sección 5.6 "Contenidos GRI" del Reporte de Sostenibilidad de Marcobre S.A.C. para el año terminado el 31 de diciembre de 2023 (en adelante, el Reporte de Sostenibilidad de 2023) (la 'Información de Sostenibilidad Identificada'). Este encargo fue realizado por un equipo multidisciplinario que comprende a profesionales de aseguramiento y especialistas en sostenibilidad.

Información de Sostenibilidad Identificada

La Información de Sostenibilidad Identificada para el año terminado el 31 de diciembre de 2023 se detalla en el Anexo 1 del presente informe y se incluye en la sección 5.6 "Contenidos GRI" del Reporte de Sostenibilidad de 2023.

Nuestro aseguramiento fue realizado solamente con respecto a la información del año terminado el 31 de diciembre de 2023, y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a periodos anteriores o algún otro elemento incluido en el Reporte de Sostenibilidad de 2023 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión sobre dichos elementos.

Criterios¹

Los criterios utilizados por Marcobre S.A.C. para preparar la Información de Sostenibilidad Identificada se establecen de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative 2021, y con los procedimientos formalizados que, en relación con dichos indicadores, Marcobre S.A.C. definió como complemento, los cuales se detallan en la sección 5.6 "Contenidos GRI" del Reporte de Sostenibilidad de 2023 (los 'Criterios').

Responsabilidad de Marcobre S.A.C. por la Información de Sostenibilidad Identificada

Marcobre S.A.C. es responsable de preparar la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios correspondientes. Esta responsabilidad comprende el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada de manera que esté libre de errores materiales, ya sea por fraude o error.

¹ El mantenimiento e integridad del sitio web de Marcobre S.A.C. (www.marcobre.com), repositorio objetivo de la versión pdf del Reporte de Sostenibilidad de 2023, es responsabilidad de Marcobre S.A.C. El trabajo llevado a cabo no incluye la consideración de estas actividades y, por lo tanto, Gaveglia Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. no acepta responsabilidad alguna por cualquier diferencia entre la información presentada en dicho sitio web y la Información de Sostenibilidad Identificada del Reporte de Sostenibilidad de 2023 o los Criterios en el informe emitido por Marcobre S.A.C. sobre los que se efectuó dicho aseguramiento y se emitió la conclusión.

Gaveglia Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
Av. Santo Toribio 143, Piso 7, San Isidro, Lima Perú - www.pwc.pe
☎ +51 919 292 001 ✉ pe_mesadepartes@pwc.com

Gaveglia Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada es una Firma miembro de la red global de PricewaterhouseCoopers Internacional Limited (PwCIL). Cada una de las Firmas es una entidad legal separada e independiente que no actúa en nombre de PwCIL ni de cualquier otra Firma miembro de la red. Inscrita en la Partida No. 1102027, Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao.




16 de agosto de 2024
Marcobre S.A.C.
Página 2

Limitaciones inherentes

La ausencia de un conjunto significativo de prácticas establecidas en la cual basarse para evaluar y medir información no financiera permite diferentes, pero aceptables, medidas y técnicas de medición y puede afectar la comparabilidad entre entidades. Adicionalmente, la medición de Gases Efecto Invernadero (GEI) está sujeta a una incertidumbre inherente debido a conocimientos científicos incompletos utilizados para determinar los factores de emisión y los valores necesarios para combinar emisiones de diferentes gases.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y éticos del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código IESBA), aprobado para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú, el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra Firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) que requiere que la Firma diseñe, implemente y opere un sistema de control de calidad que incluya políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requerimientos éticos, estándares profesionales y requerimientos de leyes y regulaciones aplicables.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la Información de Sostenibilidad Identificada con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro encargo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (Revisada), *Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica*, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento, y aprobada para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú. Tal norma requiere que planifiquemos y realicemos este encargo para obtener el aseguramiento limitado acerca de si la Información de Sostenibilidad Identificada está libre de errores materiales.

Un encargo de aseguramiento limitado implica analizar lo apropiado, en las circunstancias, del uso de los Criterios por parte de Marcobre S.A.C. como base para la preparación de la Información de Sostenibilidad Identificada, evaluando los riesgos de errores materiales en la Información de Sostenibilidad Identificada debido a fraude o error; respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias y evaluando la presentación general de la Información de Sostenibilidad Identificada. Un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor en alcance que un encargo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluida la comprensión del control interno, como con los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados.





5.6. VERIFICACIÓN EXTERNA




16 de agosto de 2024
Marcobre S.A.C.
Página 3

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron consultas, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de reporte, y aceptación o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del encargo, al realizar los procedimientos listados anteriormente, nosotros:

- realizamos consultas a las personas responsables de la Información de Sostenibilidad Identificada;
- obtuvimos una comprensión del proceso para recopilar y reportar la Información de Sostenibilidad Identificada. Esto incluye reuniones con los responsables de los procesos en Marcobre S.A.C. que administraron y reportaron la Información de Sostenibilidad identificada;
- realizamos pruebas sustantivas limitadas de forma selectiva de la Información de Sostenibilidad Identificada en la operación de Mina Justa para verificar que los datos hayan sido medidos, registrados, recopilados y reportados apropiadamente, basado en:
 - revisión de políticas y procedimientos establecidos por Marcobre S.A.C.
 - revisión de documentos de soporte de fuentes internas y externas.
 - cálculos aritméticos según fórmulas definidas en los Criterios; y
- consideramos la divulgación y presentación de la Información de Sostenibilidad Identificada de acuerdo con los Criterios.

Los procedimientos realizados en un encargo de aseguramiento limitado varían en la naturaleza y oportunidad de, y son menos extensos que, un encargo de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido en un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor al que se habría obtenido si hubiéramos realizado un encargo de aseguramiento razonable. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la Información de Sostenibilidad Identificada de Marcobre S.A.C. ha sido preparada, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.

Conclusión de Aseguramiento Limitado

Basados en los procedimientos que hemos realizado y en la evidencia que hemos obtenido, no se ha presentado ningún aspecto que nos haga creer que la Información de Sostenibilidad Identificada de Marcobre S.A.C. para el año terminado el 31 de diciembre de 2023 no está preparada, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.




16 de agosto de 2024
Marcobre S.A.C.
Página 4

Restricción de distribución y uso

El presente informe, incluyendo la conclusión, ha sido preparado solamente para los directores de Marcobre S.A.C. en su conjunto, para asistirlos en informar sobre el desempeño y actividades de desarrollo sostenible de Marcobre S.A.C. Permitimos la divulgación de este informe dentro del Reporte de Sostenibilidad de 2023 para permitir que los directores muestren que han cumplido con sus responsabilidades de gobernanza al encargar un informe de aseguramiento limitado en conexión con el Reporte de Sostenibilidad de 2023 Dentro de los límites legales, no aceptamos ni asumimos responsabilidad ante nadie que no sean los directores en su conjunto y Marcobre S.A.C. por nuestro trabajo o por este reporte salvo bajo términos expresamente acordados y con nuestro consentimiento previo por escrito.

Jorge Apurto y Asociados
Refrendado por



----- (socio)
Juan M. Arrarte
Contador Público Colegiado
Matrícula No.20621

WWW.MARCOBRE.COM

MARCOBRE LIMA

Dirección en Lima: Jr. Lorenzo Bernini
149, Oficina 301, San Borja.

MARCOBRE MARCONA

Av. Andrés Avelino Cáceres S/N,
San Juan de Marcona.

Central Telefónica: (511) 617 - 1300



Diseño, concepto y diagramación:

ícono

© hola_ícono