



GOLD FIELDS

**Creamos valor
que perdure**
más allá de la minería

Reporte de Sostenibilidad 2023
Gold Fields en Perú

Índice de contenido

A nuestros grupos de interés	Pág. 4
Acerca de este reporte	Pág. 5
Cifras clave de sostenibilidad	Pág. 10
Sostenibilidad en Gold Fields	Pág. 25
Tabla de Índice GRI	Pág. 88



A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-22)

"*Nuestro propósito* es crear valor que perdure más allá de la minería para todos nuestros grupos de interés, incluyendo a nuestros empleados, accionistas, proveedores, comunidades locales y el medio ambiente."



Me complace presentarles nuestro decimosegundo Reporte de Sostenibilidad, en el que compartimos en el que compartimos los principales hitos de nuestra gestión y contribución al desarrollo sostenible durante el año 2023.

Nuestro reporte ha sido elaborado conforme a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), además de considerar indicadores propios. Asimismo, los indicadores consolidados se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Nuestra visión es ser la empresa minera más reconocida por entregar un valor superior, con una gestión responsable y un compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos. Nuestro propósito es crear valor que perdure más allá de la minería para todos nuestros grupos de interés, incluyendo a nuestros empleados, accionistas, proveedores, comunidades locales y el medio ambiente.

A continuación, me complace presentarles nuestros principales logros alcanzados durante el 2023:

En cuanto al desempeño operativo e innovación, logramos superar nuestras metas al alcanzar una

producción de **121.982 de onzas de oro (Au), 26.739 toneladas de cobre (Cu) totalizando 239.178 onzas equivalentes de oro (Au)**. Además, se presentaron 539 iniciativas de innovación, de las cuales 289 ya fueron implementadas, generando un ahorro para la compañía de USD 1.17 millones.

Respecto al aporte económico nacional, regional y local, contribuimos con **más de S/ 132 millones en canon minero y regalías mineras destinados a proyectos de desarrollo social y económico**. Además, nos enfocamos en consolidar nuestra cadena de suministro responsable, otorgando oportunidades a 177 empresas locales, y en impulsar nuestra contratación de personal local, manteniendo nuestro promedio en un 30%.

En diversidad e inclusión y en línea con nuestra prioridad de Grupo al 2030, **logramos que el 26,10% de nuestra planilla esté conformada por mujeres**. Asimismo, recibimos los resultados del estudio Independiente sobre Espacios Respetuosos, realizado por Elizabeth Broderick & Co (EB & Co). Este brindó a todas las personas que son parte de Gold Fields a nivel global, la oportunidad de compartir sus experiencias en el lugar de trabajo. Los resultados del Estudio se publicaron en el 2023 y se desarrolló un plan de trabajo de triple dimensión (local, regional y global) a ejecutar en los próximos



años para seguir construyendo entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos.

En bienestar laboral logramos un ambiente seguro para nuestros colaboradores, reportando cero lesiones serias por tercer año consecutivo y **logramos mantener nuestra certificación ISO 45001:2018** (Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

En cuanto a la gestión social y comunitaria, **invertimos más de S/ 25 millones en proyectos de infraestructura, educación, productividad, salud y empleo**, en línea con nuestra prioridad ESG al 2030 de crear valor para nuestros grupos de interés. Nuestro modelo de gestión con enfoque multiactor nos ha permitido obtener excelentes resultados así como reconocimientos. Fuimos reconocidos como la tercera empresa minera con mejores prácticas de responsabilidad y ESG en el Perú en el 2023 según Merco ESG.

En materia ambiental **logramos un porcentaje de agua reciclada del 83% sobre la meta de 79%**. Asimismo, **nuestras emisiones de alcance 2 registradas equivalen a cero** ya que la energía usada en Cerro Corona proviene de fuentes 100% renovables.

Finalmente, no puedo dejar de mencionar los destacados reconocimientos obtenidos durante el 2023 donde **fuiamos nuevamente calificados como la tercera empresa minera con mejor reputación en el Perú según Merco**. Obtuvimos por doceavo año consecutivo el Distintivo de Empresa con Gestión Sostenible de Perú Sostenible y por primera vez fuimos reconocidos como la empresa de mayor preferencia por los jóvenes del Perú para la realización de prácticas profesionales según First Job.

Éstos son solo algunos de los logros y reconocimientos que nos llenan de orgullo y reafirman nuestro compromiso con nuestros grupos de interés: impulsando la innovación y la mejora continua en todas nuestras operaciones; y manteniendo nuestro compromiso con la sostenibilidad en todas las áreas de nuestra organización.

Agradezco a nuestros colaboradores/as y aliados por su compromiso de seguir creando valor que perdure más allá de la minería.

Atentamente,
Luis Alberto Rivera Ruiz
Vicepresidente Ejecutivo
Gold Fields Américas

Acerca de este reporte

Proceso de materialidad

Pág. 8

Lista de temas materiales finales

Pág. 9



ACERCA DE ESTE REPORTE

(GRI 2-3)

Publicamos nuestro Reporte de Sostenibilidad para mantener informados a nuestros grupos de interés sobre nuestro desempeño. Esta herramienta nos permite transparentar los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestras operaciones. El periodo de este reporte abarca del 1 enero al 31 de diciembre de 2023.

Este reporte ha sido elaborado conforme a los estándares de la **Global Reporting Initiative (GRI)**, además de considerar indicadores propios. Asimismo, los indicadores consolidados se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030 de la Organización de Naciones Unidas. Los temas materiales son los asuntos económicos, sociales y ambientales de mayor prioridad para nuestra organización y nuestros grupos de interés.



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-3)



Accionistas e inversionistas



Proveedores y contratistas



Actores institucionales



Clientes



Colaboradores



Comunidades



Medios de comunicación

El proceso para identificar los temas relevantes a reportar se realizó siguiendo los lineamientos establecidos en el estándar **“GRI 3: Material Topics” (GRI 3: Temas materiales) de la Global Reporting Initiative**, publicados en el 2021.

Paso 1

Análisis de documentos y políticas internas que expresan asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) importantes para nuestras actividades.

Paso 2

Identificación de impactos actuales y potenciales en base a la definición de los grupos de interés más relevantes para nuestras operaciones.

Paso 3

Evaluación de los impactos más significativos. Se obtuvieron impactos positivos y negativos, que clasificamos para establecer una lista preliminar de temas materiales.

Paso 4

Priorizamos los temas según su relevancia para Gold Fields en Perú y para sus grupos de interés.

PROCESO DE MATERIALIDAD

(GRI 2-29)

Comunidad	Encuestas virtuales y entrevistas semiestructuradas a representantes de la comunidad en diferentes espacios.
Colaboradores	Entrevistas virtuales semiestructuradas a colaboradores/as y líderes de diferentes equipos de la empresa.
Proveedores, clientes y actores institucionales	Encuestas virtuales.
Medios de comunicación	Encuestas virtuales y entrevistas semiestructuradas a periodistas locales en diferentes espacios.

LISTA DE TEMAS MATERIALES FINALES

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

A partir de la lista anterior, se priorizó nueve (9) temas materiales que resumen los aspectos claves en materia de sostenibilidad, desde nuestra perspectiva y la de nuestros grupos de interés.

Accionistas e inversionistas: Seguridad, salud y medio ambiente, descarbonización e impacto ambiental, estrategia de crecimiento de portafolio, optimización de nuestras operaciones.

Proveedores y contratistas: Cadena de suministro responsable, contratación de empresas locales, seguridad, salud y medio ambiente.

Actores institucionales: Proyectos de inversión social, vida útil de la mina, mitigación de impactos ambientales.

Clientes: Ética y buen gobierno corporativo; seguridad, salud y medio ambiente, descarbonización e impacto ambiental.

Lista de temas materiales finales

1. Aporte económico nacional, regional y local.
2. Cadena de suministro responsable
3. Desempeño operativo e innovación
4. Gestión del talento humano y experiencia del colaborador/a
5. Bienestar integral
6. Relacionamiento, diálogo y contribución a la comunidad
7. Derechos humanos
8. Gestión y cumplimiento ambiental
9. Ética, Gobierno Corporativo y Liderazgo

(GRI 2-4)

En el 2023, nuestra lista de temas materiales sufrió modificaciones, pasando de 10 a 9 temas. Esto nos permitió tener una lista más precisa y acotada de los temas materiales y su relevancia para nuestros grupos de interés.

Colaboradores: Seguridad y salud ocupacional, diversidad e inclusión, oportunidades de crecimiento profesional y capacitación, cambios tecnológicos y su impacto en los empleados, compensaciones y propuesta de valor al empleado, reputación.

Comunidades: Creación de empleo local, proyectos de inversión social, contratación de empresas locales, vida útil de la mina.

Medios de comunicación: Vida útil de la mina, contribución local, regional y nacional, gestión ambiental y mitigación de impactos, relacionamiento con comunidades y autoridades.



+8/132 millones

en canon minero
y regalías mineras



30% de trabajadores

directos e indirectos
son locales



+26% de mujeres

conforman nuestra
planilla laboral



+8/25 millones

de inversión social
directa en proyectos
en comunidades



177 empresas

locales componen
nuestra cadena
de suministro



Cero

emisiones de
alcance 2

Gold Fields en Perú

Nuestro propósito, visión y valores

Pág. 18

Nuestra Forma de Ser Gold Fields

Pág. 19

Nuestro gobierno corporativo

Pág. 21

Ética y anticorrupción

Pág. 22





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

Somos Gold Fields La Cima S.A. (en adelante, Gold Fields en Perú). Iniciamos nuestras operaciones en el Perú a mediados de 2008. En el 2023, el ránking Merco Empresas nos reconoció por segundo año consecutivo como la tercera empresa minera con mejor reputación en el país.

Nuestra unidad minera Cerro Corona se ubica en la región Cajamarca, provincia y distrito de Hualgayoc. Contamos con oficinas administrativas en Lima y Cajamarca.

ALMACÉN DE CONCENTRADO PARA EMBARQUE

Puerto de Salaverry, Región La Libertad, Calle Córdova s/n

OFICINAS ADMINISTRATIVAS EN LIMA

Av. 28 de Julio 1150, oficinas 201 y 202, distrito de Miraflores, Lima.

Aplicamos métodos convencionales de explotación a tajo abierto (open pit) y tratamiento de minerales de sulfuros de cobre con contenido de oro, produciendo concentrado por flotación. Llevamos quince años de operaciones en el Perú y nuestro primer mineral procesado data del 27 de julio de 2008. Nuestro concentrado se exporta mediante vía marítima hacia fundiciones de Asia y Europa.



Cerro Corona representa el 10 % de la producción del Grupo Gold Fields



Única mina de cobre y oro de Gold Fields (43 % Cu – 57 % Au)



Operación a tajo abierto con proceso de flotación Cu-Au



Contamos con 4 certificaciones ISO internacionales: ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001 e ISO 27001



Optimización de vida de la mina al año 2030

HITOS DE CERRO CORONA

Llevamos quince años de operaciones en el Perú. Nuestro primer mineral procesado data del 27 de julio de 2008.

LÍNEA DE TIEMPO DE CERRO CORONA

2004 - 2005

- Adquisición de tierras
- Diseño del proyecto
- Aprobación del Estudio de Impacto Ambiental
- Estimación de recursos y reservas minerales

2006

- Finalización del proceso de compra del proyecto
- Inicio de construcción de la mina

2008

- Primer mineral procesado (27 de julio)
- Primer concentrado producido (agosto)
- Primera venta de concentrado (octubre)

2009

- Inicio de exploración
- Se alcanza máxima capacidad de la planta
- Certificación ISO 14001:2004

2010 - 2012

- Recertificación de seguridad, salud ocupacional y medioambiente
- Inicio de la estrategia de Valor Compartido
- Certificación OHSAS 18001:2007

2016

- Cierre de mina a 2023
- Evaluación de oportunidades para optimizar la vida de la mina
- Innovación

2021

- Alcanzamos una producción de 113.278 onzas de oro (Au) y 25.948 toneladas de cobre (Cu) totalizando 248.282 onzas equivalentes de oro (Au)

2023

- Presentación de la IX Modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental a la autoridad competente, para la optimización de Cerro Corona.

2030

La optimización de nuestra operación nos permitirá seguir contribuyendo al desarrollo de Hualgayoc, la Región Cajamarca y del Perú.

GOLD FIELDS LTD.

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

Gold Fields LTD es un productor de oro globalmente diversificado que cuenta con nueve minas operativas en Australia, Sudáfrica, Ghana (incluyendo la empresa conjunta Asanko) y Perú, y dos proyectos en Canadá y Chile. Tenemos una producción anual atribuible total equivalente en oro de 2.304 millones de onzas, reservas

minerales de oro probadas y probables de 46.1 millones de onzas, recursos minerales de oro medidos e indicados de 31.1 millones de onzas (excluyendo Reservas Minerales) y recursos minerales de oro inferidos de 11.2 millones de onzas (excluyendo Reservas Minerales).

Nuestras acciones están listadas en la Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE) y nuestras acciones depositarias estadounidenses se negocian en la Bolsa de Nueva York (NYSE).

GOLD FIELDS EN EL MUNDO

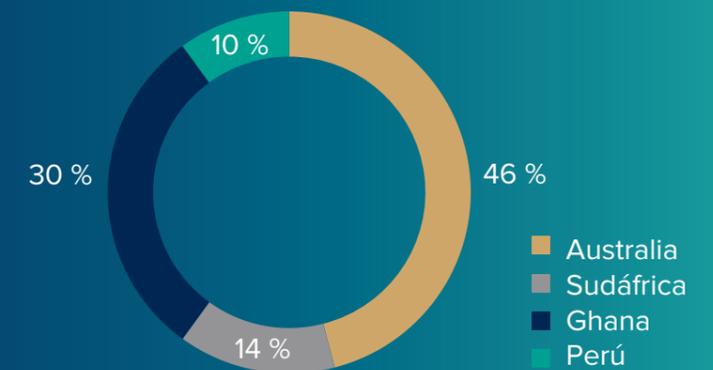


Minas operativas:	9
Producción atribuible (koz):	2,304
Recursos Minerales (Moz):	40.50
Reservas Minerales (Moz):	44.60

Seguridad	
Incidentes fatales	2
Lesiones serias	6

Fuerza laboral	
Empleados	6,297
Contratistas	15,299

CONTRIBUCIÓN AL GRUPO POR REGIÓN



Minas:
Chile: Salares Norte - oro y plata (tajo abierto)

Perú: Cerro Corona - oro y cobre (tajo abierto)

Canadá: Windfall - oro (proyecto subterráneo)

Minas:
Ghana: Damang y Tarkwa (tajo abierto)

Sudáfrica: South Deep (tajo abierto)

Minas:
Australia: Gruyere (50/50 JV), Granny Smith, St Ives y Agnew (tajo abierto y subterráneo)

NUESTRO PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

(GRI 2-22)

En el 2023, nuestras acciones han estado alineadas a cumplir con el propósito de crear valor que perdure más allá de la minería.

sostenible. Para nosotros, esto significa desarrollar nuestras actividades mineras de manera segura y responsable, minimizando el impacto ambiental y

Nuestro propósito

¿Por qué existimos?

Creamos valor que perdure más allá de la minería.

Nuestra visión

¿A dónde queremos ir?

Ser la empresa minera aurífera más reconocida por generar un valor superior sostenible.

Esto significa que buscamos crear valor generalizado y sostenible de forma activa para nuestros grupos de interés que perdure tras nuestra partida.

maximizando los beneficios para las comunidades locales y la economía del país.

Nuestra visión es ser la empresa minera aurífera más reconocida por entregar un valor superior

Contamos con seis valores que respaldan nuestro propósito:



Seguridad

Nos preocupamos profundamente por la seguridad de nuestra gente. Trabajamos a diario con el fin de lograr la meta de cero lesiones



Integridad

Nos regimos por los más altos estándares de ética. Utilizamos el Código de Conducta, las políticas de la empresa y los requisitos legislativos como guía.



Respeto

Nuestro comportamiento se rige por la premisa de que todo ser humano es valioso y merece respeto.



Responsabilidad

Nos hacemos responsables de nuestras acciones y del impacto que generamos en los demás y en el medioambiente.



Innovación

Nuestra definición de innovación va más allá de la tecnología, abarca cualquier idea o cambio que pueda impulsar el negocio hacia adelante.



Cumplimiento colaborativo

Trabajamos juntos como equipo para generar excelentes resultados y nos enorgullece lo que hacemos.



Nuestra Forma de Ser Gold Fields

Nuestra cultura se ha desarrollado orgánicamente con el tiempo, pero a medida que avanzamos hacia el futuro con nuevos objetivos, tenemos la oportunidad de desarrollar nuestra cultura de una manera más intencional. La cultura nos impulsa hacia adelante, ayudándonos a lograr nuestro propósito y visión. Es por eso que hemos dado el paso para desarrollar intencionalmente la cultura que necesitamos para llegar a donde queremos estar como empresa: define cómo nos comportamos y cómo nos tratamos unos a otros.

Nuestra cultura se encuentra en el corazón de La Forma de Ser Gold Fields. La Forma de Ser Gold Fields te brinda todo lo que necesitas saber sobre nuestra empresa - en lo que creemos, quiénes somos, cómo funciona nuestro negocio y que aspiramos lograr. Somos una empresa diversa



formada por muchas personas de diversos países y continentes, sin embargo todos somos parte de una familia. La cultura es lo que nos une.

Nuestra ambición describe la cultura que aspiramos tener. Si describimos la cultura de Gold Fields en una frase, ésta sería: #UnidosSomosMasFuertes.



NUESTROS 4 TEMAS CULTURALES

Nos centramos en estos cuatro temas para dar vida a nuestro propósito y nuestra ambición de ser un equipo inclusivo –preocupados por el otro, conectados y valientes – generando un gran impacto juntos:



NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11)

Nuestro directorio está compuesto por un presidente y tres directores. Todos nuestros directores ocupan cargos ejecutivos en la organización, son elegidos por la Junta General de Accionistas por un plazo de tres años y pueden ser reelegidos indefinidamente. Los cuatro miembros del directorio son:

Presidente

Luis Rivera Ruiz
Vicepresidente Ejecutivo

Director

Domingo Drago
Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible

Directora

Verónica Valderrama Garibaldi
Vicepresidente de Recursos Humanos

Director

Paul Gómez Gamero
Vicepresidente de Servicios Técnicos

Contamos también con un Comité Ejecutivo conformado por siete miembros: nuestro Vicepresidente Ejecutivo; los vicepresidentes de las áreas de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible, Operaciones, Finanzas, Recursos Humanos, Servicios Técnicos y Exploraciones.

NUESTRAS POLÍTICAS CORPORATIVAS

(GRI 2-23)

Contamos con políticas corporativas que guían nuestra acción individual y colectiva. Todas nuestras políticas corporativas son de dominio público y se encuentran en nuestra página web.

- Política de Diversidad del Grupo
- Política Antisoborno y Anticorrupción
- Política de Lavado de Activos, Tráfico de Influencias y Financiamiento del Terrorismo
- Política de Tratamiento de Datos Personales
- Política de Relación y Compromiso con los Grupos De Interés
- Política de Cambio Climático
- Política de Desarrollo Sostenible
- Política de Seguridad y Salud Ocupacional
- Código de Conducta
- Política Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente
- Política de Gestión de Agua
- Declaración Regional de Derechos Humanos.
- Política de Gestión de Energía y Carbono



ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

(GRI 2-24) (GRI 205-3)

Tenemos cero tolerancia a la corrupción y estamos plenamente comprometidos con la ética y el cumplimiento de la ley, esforzándonos siempre por actuar de forma íntegra y responsable en todas nuestras actividades.

Por ello, hemos implementado un modelo de prevención de delitos, denominado “Sistema de Gestión de Integridad” a través del cual llevamos a cabo, regularmente, la evaluación de riesgos.

Además, hemos establecido una serie de políticas y procedimientos, alineados a nuestro Código de Conducta y nuestra Política Antisoborno y Anticorrupción, para prevenir, controlar y mitigar esos riesgos. Gracias a dichas acciones, durante el 2023, no reportamos incidentes de corrupción.

Nuestro Código de Conducta reconoce la importancia del comportamiento ético y establece nuestras responsabilidades en las siguientes áreas:

Asimismo, hemos establecido los canales adecuados para reportar cualquier comportamiento que pueda

Responsabilidad frente a nuestros colegas	Reconocemos que nuestra gente constituye el núcleo del negocio.
Responsabilidad frente a gobiernos, entes reguladores, accionistas y comunidades de acogida	Somos conscientes de que el compromiso con los grupos de interés es fundamental para nuestras actividades; y que el diálogo abierto, en todo momento, es la clave para asegurar un impacto positivo mediante un valor compartido.
Trabajo con terceros	Reconocemos que, al contratar a terceros, ellos pasan a ser una extensión de nuestro negocio. Por lo tanto, esperamos que cumplan con la ética y los principios definidos en nuestro Código de Conducta, así como con las leyes y los reglamentos aplicables en todas las jurisdicciones donde operamos.
Gestión Ambiental	Nuestras actividades generan un impacto directo e indirecto en el medioambiente. Por ende, nos esforzamos por identificar, comprender y gestionar su impacto potencial y real.
Derechos Humanos	Somos defensores de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y nos esforzamos por asegurar que estén arraigados en nuestro negocio. Respetamos la dignidad y las libertades fundamentales de todos nuestros empleados, proveedores, prestadores de servicios y comunidades de acogida.

estar violando el Código de Conducta u otra de nuestras políticas. Nuestros colaboradores/as pueden informar de estos incidentes a los contactos locales de administración designados de manera directa o pueden utilizar nuestra Línea Ética.

Ésta comprende un sistema telefónico mediante el cual nuestros grupos de interés pueden presentar las denuncias en un entorno anónimo, confidencial y sin represalias.

NUESTROS RECONOCIMIENTOS

Asociación de Buenos Empleadores (ABE)	Socio Emprendedor de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE)
Merco Empresas y Merco ESG	Tercera empresa minera con mejor reputación en el Perú y tercera empresa con mayor responsabilidad social y ESG en el Perú.
FirstJob	Best Internship Experiences
Gold Fields Limited	Escudo de Seguridad de Gold Fields
Instituto de Seguridad Minera del Perú (ISEM)	Placa de Honor del XXVI Concurso Nacional de Seguridad
Kallpa Generación S.A.	Certificado internacional iREC
Perú Sostenible	Empresa con Gestión Sostenible
CONFIEP USAID ACNUR Agência da ONU para Refugiados CEDRO	Empresas Integradoras
FirstJob	Employers for Youth
Sociedad Nacional de Industrias	Recertificaciones en ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001

Sostenibilidad en Gold Fields

Gold Fields y el desarrollo sostenible **Pág. 26**

Estándares de talla mundial **Pág. 27**

Nuestras prioridades al año 2030 **Pág. 28**

Desempeño operativo **Pág. 30**

Creación de valor local y nacional **Pág. 38**

Experiencia del colaborador, diversidad e inclusión **Pág. 46**

Cuidado integral **Pág. 56**

Gestión social y comunitaria **Pág. 68**

Gestión y cumplimiento ambiental **Pág. 76**



GOLD FIELDS Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

(GRI 2-22)

Buscamos operar de manera que genere un valor que perdure más allá de la minería. Integramos de manera colaborativa los principios de desarrollo sostenible en la estrategia de la empresa y la

planificación, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de gestión con el fin de establecer una mentalidad de cero daño en nuestros colaboradores/as, mejorar el valor para las partes interesadas, lograr un desempeño líder, fortalecer la resiliencia de nuestra reputación, mantener nuestra licencia para operar y dejar un legado positivo en nuestras comunidades anfitrionas.

Para alcanzar este objetivo, nos comprometemos a:

1	<p>Realizar nuestras actividades operativas de manera que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se mantengan lugares de trabajo respetuosos, libres de discriminación o prácticas laborales abusivas. • Sean transparentes y éticas en línea con los valores de Gold Fields. • Se atiendan las necesidades comerciales y sociales de forma proactiva y simultánea. • Se cumplan todos los requisitos legales aplicables y obligaciones contenidas en las normas, códigos y estándares del sector que adoptamos. • Se cumpla con sólidos sistemas de Gobierno Corporativo.
2	Mejorar continuamente nuestros sistemas y desempeño en seguridad y salud ocupacional (física y psicológica), empoderando a nuestros colaboradores para que reporten cualquier condición insegura que identifiquen.
3	Respetar los derechos humanos, así como la diversidad de intereses, culturas, costumbres y valores de nuestros colaboradores, terceros (contratistas, proveedores, prestadores de servicios y socios comerciales), comunidades y otros dentro de nuestro ámbito de influencia.
4	Optimizar constantemente nuestros procesos, sistemas y desempeño medioambiental, considerando un enfoque de precaución con los aspectos medioambientales.
5	Mejorar continuamente nuestro desempeño social y contribuir al desarrollo socioeconómico e institucional de nuestras comunidades anfitrionas y los países donde operamos.
6	Implementar un enfoque estratégico, consistente y en toda la organización sobre la gestión de insumos y la cadena de abastecimiento que genere valor sostenible y exija a nuestros proveedores llevar a cabo sus actividades con ética y responsabilidad, incluida la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero cuando corresponda.
7	Involucrar proactivamente a las partes interesadas clave de forma respetuosa, transparente y abierta.
8	Implementar estrategias, procesos y sistemas de gestión de riesgos efectivos que contemplen los riesgos que surgen a raíz de nuestras actividades, o que podrían impactar nuestras actividades y las partes interesadas y sus percepciones sobre los riesgos.
9	Vender nuestro producto a compradores responsables, asegurándonos de no contribuir a conflictos armados ilegales o a la violación del derecho humanitario internacional.
10	Analizar las tendencias, reportar y verificar independientemente, así como definir metas y objetivos para nuestro desempeño.
11	Incrementar la conciencia sobre el desarrollo sostenible entre nuestros colaboradores, visitantes, terceros y comunidades.
12	Revisar y actualizar regularmente nuestros procesos y sistemas para garantizar el cumplimiento de estos compromisos.

ESTÁNDARES DE TALLA MUNDIAL

(GRI 2-23)

Pertenece a diferentes organizaciones de clase mundial y al desarrollar este reporte, aplicamos y cumplimos con diversos marcos, normas y actos. Asimismo, contamos con hasta cinco certificaciones internacionales que respaldan la calidad de nuestra gestión:

- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)
- Consejo Mundial del Oro (World Gold Council)
- Global Reporting Initiative
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Certificación I-REC otorgado por uso de energía renovable
- Estándar Global de la Industria para la Gestión de Relaves.
- ISO 14001
- ISO 27001
- ISO 45001
- ISO 50001

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS A 2030 (ODS)

Como empresa minera responsable, buscamos crear valor que perdure más allá de la minería para todos nuestros grupos de interés.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas a 2030 (ODS) son clave para nuestra visión de convertirnos en la empresa minera aurífera más reconocida por generar un valor superior sostenible. Si bien reconocemos la importancia de los 17 ODS, priorizamos aquellos donde creemos que tenemos mayor capacidad para lograr un impacto significativo.



NUESTRAS PRIORIDADES AL AÑO 2030

Nuestros impactos ambientales, sociales y de gobierno son esenciales para nuestra estrategia. Por esa razón, proponemos seis prioridades para mejorar la relación con nuestros grupos de interés y causar un impacto positivo en el entorno donde nos desempeñamos.

(GRI 2-25)

PRIORIDADES	METAS DE GOLD FIELDS LTD A 2030	AVANCE PERÚ 2023
 <p>Descarbonización</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lograr una reducción del 30 % en emisiones netas de alcance 1 y 2 (con respecto a nuestra línea base de 2016). Lograr cero emisiones netas para 2050, en línea con nuestro compromiso con el Acuerdo de París. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2023 registramos 50.575,91 tCO2 de emisiones de alcance 1. En el 2023, registramos cero emisiones de alcance 2.
 <p>Gestión de relaves</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir a cabalidad con el Estándar Global de la Industria para la Gestión de Relaves. Reducir, de cinco a tres, el número de presas de relaves activos levantados aguas arriba. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizamos una auto-evaluación del cumplimiento en la implementación del GISTM por Corporativo y validado por la empresa ERM obteniendo un 87.5%. Publicamos el primer Informe Anual del Divulgación sobre el cumplimiento del GISTM (5 de agosto).
 <p>Cuidado del agua</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reciclar o reutilizar el 80 % del agua usada en nuestras operaciones. Reducir en un 45 % el uso de agua fresca en nuestras operaciones (con respecto a la línea base de 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> Nuestro promedio anual de agua reciclada fue nuevamente de 83%. La captación de agua de lluvia fue de 2.869,27 MI en comparación a 575,14 MI del año anterior. Nuestra extracción de agua ascendió a 2.9 giga litros.
 <p>Seguridad, salud, bienestar y medioambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lograr cero accidentes mortales. Lograr cero lesiones graves. Lograr cero incidentes ambientales graves. 	<ul style="list-style-type: none"> 0 incidentes mortales 0 lesiones graves 0 incidentes ambientales graves.

(GRI 2-25)

PRIORIDADES	METAS DE GOLD FIELDS LTD A 2030	AVANCE PERÚ 2023
 <p>Diversidad de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lograr el 30 % de representación femenina. 	<ul style="list-style-type: none"> 26,10% de mujeres conforman nuestra planilla. 14,5 % de mujeres en posiciones de liderazgo. 30,3 % de mujeres en trabajos mineros.
 <p>Creación de valor para los grupos de interés</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lograr que el 30 % del valor total creado sea en beneficio de las comunidades de acogida. Implementar seis proyectos emblemáticos en nuestras regiones en beneficio de las comunidades de acogida. 	<ul style="list-style-type: none"> Invertimos más de S/25 millones en proyectos de infraestructura, educación, productividad, salud y empleo. Contribuimos con más de S/ 132 millones en canon minero y regalías mineras.

Sostenibilidad en Gold Fields

Desempeño Operativo

Principales hitos 2023

- Alcanzamos una producción de 121.982 onzas de oro (Au) y 26.739 toneladas de cobre (Cu), totalizando 239.178 onzas equivalentes de oro (Au).
- Logramos una producción de mina de 24.903 Mt (23.505 Mt Plan) por encima del plan, desarrollando la Fase 10 y Fase 11.
- Logramos la disminución de 39.13 horas de parada de planta y se cerró el 2023 con una disponibilidad mecánica de la planta concentradora de 96%.
- Logramos el ingreso de empresarios del Área de Influencia Directa (AID) al proceso de acarreo en el tajo abierto, contribuyendo a su competitividad y sostenibilidad de sus iniciativas empresariales.

Principales retos 2024

- Para mantener nuestra buena gestión de seguridad debemos empoderar más a la supervisión de primera línea.
- Lograr la aprobación de la IX Modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental (IX MEIA).
- Seguir investigando tecnologías nuevas para incrementar el throughput en la planta por el incremento de dureza del mineral.
- Seguir ensayando cómo reducir el efecto de pérdida en la recuperación del Au y Cu del mineral de baja ley.



DESEMPEÑO OPERATIVO EN 2023 (GRI 3-3)

Durante el 2023, buscamos aumentar la eficiencia en nuestras operaciones, teniendo los siguientes objetivos estratégicos como guía:

- 
Mantener una operación sostenible, sin daños a las personas, sin afectar el medio ambiente y trabajar en un ambiente de paz social.

- 
Optimizar los procesos y reducir los costos operativos, mediante la innovación y tecnología.

- 
Seguir desarrollando el talento en nuestros equipos.

En la unidad minera Cerro Corona producimos concentrado de cobre con contenido de oro, para lograr esta operación tenemos 2 áreas importantes en el proceso:

En el área de mina, los procesos principales son: perforación, voladura, carguío y el acarreo hacia la plataforma de almacenamiento ROM en la planta concentradora.

En el área de planta concentradora, las actividades empiezan tomando el mineral de la plataforma de almacenamiento ROM y alimentando a los siguientes procesos: chancado primario, molienda, flotación, filtrado y despacho de concentrado. El concentrado queda almacenado en el almacén DOMO.

Flujo productivo de minado

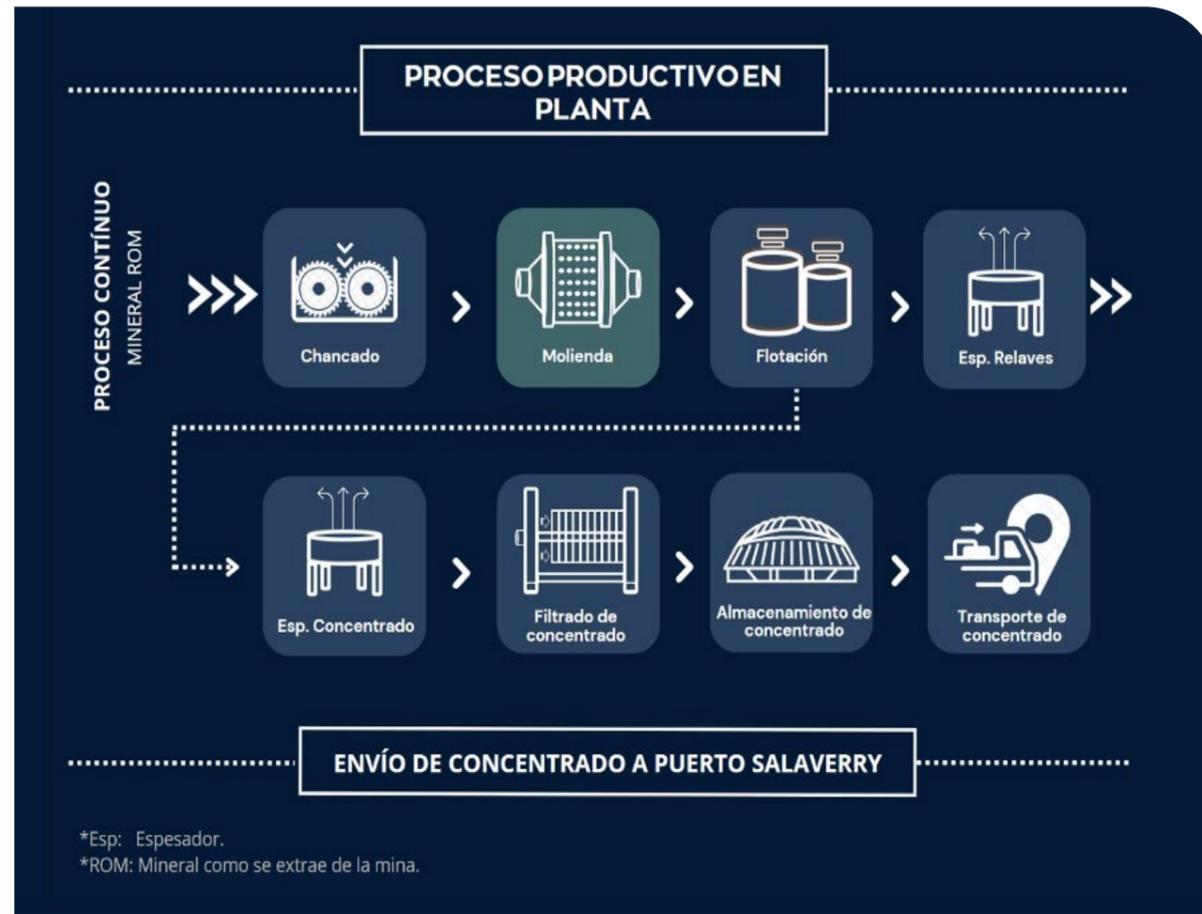


OPTIMIZACIÓN DE LA VIDA DE LA MINA

Con el fin de optimizar la vida de mina hasta el 2030, durante el 2023 ejecutamos las siguientes acciones:

- Presentamos toda la información requerida por la autoridad para la IX Modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental (IX MEIA),
- Avanzamos con el plan de difusión del IX MEIA a comunidades, cerrando el 2023 con 64% y se proyecta culminar el primer trimestre del 2024.

Flujo productivo de planta concentradora



LOGÍSTICA DE CONCENTRADO

El proceso logístico del concentrado empieza cargando el concentrado del almacén DOMO a los camiones, que cuentan con un sistema de tolva encapsulada (tolva metálica cubierta de fibra de vidrio), para asegurar que no se exponga al medio ambiente.

El flujo de los camiones es diario: tres convoyes cargados con concentrado desde la mina al puerto de Salaverry y tres convoyes vacíos en el sentido inverso. Este movimiento se da en base a un

programa de transporte y despacho planificado cada semana según la producción de concentrado estimado. El objetivo es mantener un stock mínimo en el almacén de concentrado DOMO.

La distancia entre la mina Cerro Corona y el puerto de Salaverry (en el norte del Perú) es de 380 kilómetros. Desde este punto se embarca hacia las fundiciones en Asia y Europa.

INDICADORES DE PRODUCCIÓN

En el 2023 realizamos distintas acciones para mejorar nuestros indicadores de producción:

- El mineral que ingreso a la planta contenía alta dureza, por ello el throughput fue menor, afectando las Oz de Au y Tn de Cu.
- Las recuperaciones de Au y Cu estuvieron por encima del plan, a pesar de tener menor ley de Au.
- Logramos optimizar las horas de mantenimiento de planta, con 39.13 horas menos, que favorecieron a la producción de Au y Cu. Con este resultado cerramos el 2023 con una disponibilidad de planta de 96%.

Así, alcanzamos una producción de 121.982 de onzas de oro (Au) y 26.739 toneladas de cobre (Cu), totalizando 239.178 onzas equivalentes de oro (Au).

Producción real vs. producción presupuestada de minerales en kilotoneladas (kt)

	2020	2021	2022	2023
Real	6.796	6.817	6.721	6.485
Presupuestada	6.749	6.715	6.725	6.734

Producción real vs. producción presupuestada de oro en onzas producidas

	2020	2021	2022	2023
Real	119.393	113.278	129.267	121.982
Presupuestada	153.342	129.807	120.212	126.465

Producción real vs. producción presupuestada de cobre en toneladas producidas

	2020	2021	2022	2023
Real	24.857	25.948	26.955	26.739
Presupuestada	27.493	24.704	27.013	27.437

Producción real vs. producción presupuestada de onzas equivalentes de oro

	2020	2021	2022	2023
Real	207.061	248.282	260.455	239.178
Presupuestada	274.521	219.360	255.276	263.651



INNOVACIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO

(GRI 3-3)

En Gold Fields en Perú, nuestro equipo trabaja para fomentar un ambiente y una cultura que permita a nuestros colaboradores contribuir con mejoras e innovaciones en sus áreas de trabajo. Uno de nuestros principales objetivos es maximizar el potencial de nuestros activos actuales a través de las personas y la innovación, lo cual está alineado con nuestra meta de generar valor sostenible más allá de la minería.

Para lograr esto, valoramos la innovación como

uno de los principales pilares de nuestros equipos de trabajo. Buscamos constantemente mejorar nuestra productividad y consideramos los aportes de nuestros equipos en sus respectivas áreas de trabajo. Además, entendemos que la innovación no solo se limita a la tecnología, sino que también se puede manifestar en cualquier idea o cambio que mejore nuestra gestión y nuestra operación.

En este sentido, buscamos fomentar la creatividad, la espontaneidad y el pensamiento innovador entre nuestros colaboradores. Hemos creado un espacio colaborativo que brinda soporte operativo a las iniciativas de nuestros equipos, con el fin de impulsar el desarrollo de nuevas ideas y soluciones.

INICIATIVAS DE INNOVACIÓN Y TECNOLÓGICAS

En nuestras operaciones, la tecnología se aplica de forma transversal, tanto a nivel de procesos de operación de la mina, como en lo concerniente al desarrollo de los colaboradores.

Mejora continua	Gestión de la rutina Programa para dar seguimiento a los indicadores claves de desempeño de cada área. Para este 2023, se ha propuesto un plan maestro colaborativo junto a la Gerencia de Contabilidad y Finanzas, el cual consiste en definir el árbol de costos para identificar las áreas claves a implementar la gestión de la rutina.
Tecnología e innovación	Trabajo colaborativo En base al plan maestro de Innovación, se considera continuar trabajando de forma colaborativa junto al área de IT, revisando quincenalmente el status de las iniciativas y/o proyectos orientados a esta especialidad.
Investigación y desarrollo	Alianzas con universidades Convenios con distintas universidades del país como la Universidad Nacional de Trujillo, la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC) y la Universidad de Piura (Udep) con el objetivo de promover iniciativas de investigación. Investigación de la producción de material de construcción a partir de relaves.

Iniciativas del sector

Hub de Innovación Minera del Perú

Iniciativa de la que somos parte, junto a otras empresas del sector, y cuyo propósito es fomentar el aprendizaje y promover el trabajo colaborativo para abordar retos comunes como medioambiente y sostenibilidad, recurso hídrico y minería 4.0.

Linkminers

Plataforma digital de innovación abierta que nos permite recibir ideas de expertos desde distintas partes del mundo para abordar diversos desafíos relacionados con nuestras operaciones.

Cultura de innovación

Red de innovación

Red propia en la que diversos colaboradores de diferentes equipos y áreas participan en capacitaciones, reuniones de trabajo y desarrollo de proyectos transversales. Desarrollo de un toolkit de herramientas con la UTEC para gestionar proyectos de innovación.

Historias con café

Programa de reconocimiento de innovación realizado para felicitar a las áreas que viven la innovación con sus equipos. Los colaboradores cuentan sus historias y comparten su experiencia. En el 2023, se realizaron 3 Historias con un café con Operaciones Procesos, Metalurgia y Legal & Compliance respectivamente.

OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO OPERACIONAL Y PRODUCTIVO

Las iniciativas de innovación realizadas en el 2023 nos han permitido tener mejoras tangibles en los siguientes ámbitos:

Producción	<ul style="list-style-type: none"> Optimización de la preparación de la lechada de cal, logrando incrementar la temperatura de apagado de 20°C a 30°C, lo cual asegura que se genere la reacción de la Cal + H2O y forme el Ca(OH)2, esto se resume en una lechada de cal de mejor calidad y más eficiente en el proceso de flotación. Implementación del uso del minicargador en la colocación de material en el cuerpo de presa. Implementación de un sistema de rebombeo para el pit dewatering.
Costos	<ul style="list-style-type: none"> Atomizaciones de los cambios de guardia. Implementación de lectura de muestras geoquímicas por ICP-OES. Implementación del Sistema Integral On Lims para la integración de data de los laboratorios químicos.
Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Optimización del registro de Kardex de entrega de EPP en personal de Gold Fields. Implementación de sistema de manos libres para transporte de MATPEL y cargas especiales.
Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de estacionaes de dispensadores de agua. Optimización de la captura de gases de efecto invernadero a través de forestación de áreas no alteradas en Cerro Corona.
Social	<ul style="list-style-type: none"> Optimización en el uso de detonadores adicionales. Reubicación de tanques de abastecimiento de agua Planta de Agua Coymolache.

Sostenibilidad en Gold Fields

Creación de valor local y nacional

Principales hitos 2023

Rendimiento financiero

- Generamos más de S/ 1.680 millones de soles en ingresos, los cuales se distribuyeron en pagos a proveedores, accionistas y gobierno.

Aporte económico local y nacional

- Pagamos más de S/ 217 millones en impuesto a la renta.
- Contribuimos con más de S/ 108 millones en canon minero destinado a proyectos de desarrollo social y económico.
- Contribuimos con más de S/ 23 millones en regalías mineras.

Cadena de suministro responsable y empleo local

- Incrementamos el porcentaje de contratación local en la operación
- Incremento la contratación de personal local en trabajos fuera de la operación (referente a non mining jobs)
- Ejecutamos el Programa de Certificación de mano de obra semicalificada a través del Ministerio de Trabajo.
- Capacitamos a operadores locales de equipo de línea amarilla.
- Ejecutamos el primer Programa de Prácticas Profesionales denominado "Jovenes Hualgayoquinos" a través de nuestros socios estratégicos y contratistas.

Principales retos 2024

- Incrementar el porcentaje de contratación local frente a la reducción de oportunidades en la operación.
- Identificar nuevos proyectos con alta mano de obra no calificada y semicalificada.
- Implementar programa de entrenamiento para técnicos y profesionales del área de influencia directa.



RESULTADOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

Como empresa minera responsable, reconocemos la importancia del rendimiento financiero en nuestra operación y estamos comprometidos en garantizar una presentación razonable y confiable de nuestros estados financieros.

Presentamos nuestros estados financieros de acuerdo con las Normas Internacionales de

Información Financiera emitidas por el International Accounting Standards Board.

Nuestros resultados económicos buscan visibilizar los beneficios de la actividad minera en el largo plazo. Destacamos los 1.689,26 millones de soles alcanzados en ventas. Asimismo, nuestro EBITDA equivalió a 896,66 millones de soles.

A continuación, presentamos una tabla resumen de los principales indicadores financieros de 2021 a 2023:

ÍTEM	2021	2022	2023
Ventas	1.735,29	1.660,40	1.689,26
Utilidad neta	186,82	76,02	19,78
EBITDA	955,76	913,51	896,66
Activo total	3.156,92	2.619,11	2.073,64
Patrimonio	1.809,92	1.467,30	875,64
Activo circulante y corriente	771,58	673,54	591,10
Activo no corriente	2.385,34	1.945,53	1.482,54
Pasivo circulante o corriente	319,80	278,63	276,98
Costo de ventas	845,97	913,55	811,19
Existencias	327,94	508,33	625,05
Cuentas por pagar comerciales	146,67	147,38	139,61
Cuentas por cobrar comerciales de corto plazo	70,40	65,44	67,37
Pasivo total	1.347,00	1.151,77	1.198,00

ÍTEM	2021	2022	2023
Tipo de cambio utilizado	3.991	3.82	3.713

APORTE ECONÓMICO LOCAL Y NACIONAL

(GRI 3-3)

Buscamos cumplir con nuestro compromiso de contribuir de manera tangible y significativa al desarrollo del país, la región y nuestras áreas de influencia. Por esa razón, es importante para nosotros transparentar los aportes establecidos por concepto de canon minero, regalías mineras y otros; así como la distribución de los mismos en la región Cajamarca

Entre los principales indicadores de aporte económico local y nacional, tenemos al impuesto a la renta, el canon minero, las regalías mineras y el impuesto especial a la minería.

Impuesto a la renta

El impuesto a la renta (IR) es el monto que pagamos sobre las ganancias netas que obtenemos de nuestras operaciones mineras. Dicho impuesto es una contribución importante que hacemos al gobierno peruano ya que se utiliza para financiar servicios públicos y proyectos de desarrollo en las regiones donde operamos.

Durante el 2023 pagamos más de S/ 217 millones en impuesto a la renta:

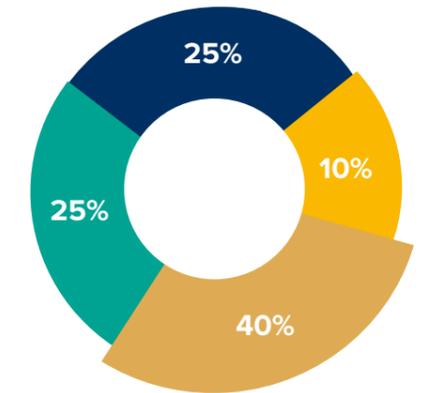
2021 (S/)	2022 (S/)	2023 (S/)
169.373.175	204.050.149	217.727.698

Canon minero

El canon minero es una contribución económica derivada a los gobiernos regionales y locales en los que operamos. El cálculo de dicha contribución lo realiza el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a partir de nuestro pago del impuesto a la renta (50% del IR). El dinero que se recauda del canon minero es destinado a proyectos de desarrollo social y económico en las regiones cercanas a nuestras operaciones.

2021 (S/)	2022 (S/)	2023 (S/)
84.686.587,50	102.025.074,50	108.863.849

Durante el 2023, contribuimos con más de S/ 108 millones en canon minero. La distribución de dicho monto es establecida también por el MEF. Así, la Ley señala que el 10% del canon minero se destina a municipios distritales, el 25% a municipios provinciales, el 40% al municipio departamental y el 25% al gobierno regional (el 20% de la contribución a este se debe destinar a universidades).



- Municipalidad distrital
- Municipalidad provincial
- Municipalidad departamental
- Gov. regional (80% gobierno regional, 20% universidades)

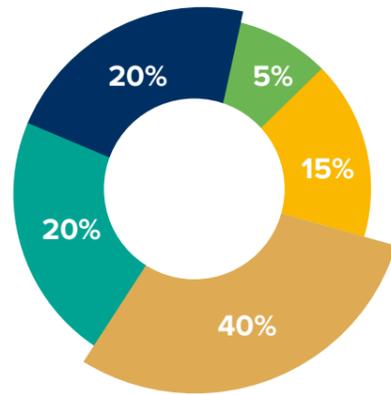
Regalías mineras

Las regalías mineras son un aporte económico que se paga al gobierno por la explotación de minerales metálicos y no metálicos. El cálculo de las regalías se realiza sobre la base de la utilidad operativa trimestral. Este dinero, al igual que el canon minero, se destina a financiar proyectos de desarrollo social y económico en las regiones donde operamos.

Durante el 2023, contribuimos con más de S/ 23 millones en regalías mineras:

2021 (S/)	2022 (S/)	2023 (S/)
18.883.538	26.190.215	23.436.576

Como se observa en el siguiente gráfico, el 20% se destina a municipios distritales, el 20% a municipios provinciales, el 40% al municipio departamental, el 15% al gobierno regional y el 5% a universidades de la región de Cajamarca .



- Municipalidad distrital
- Municipalidad provincial
- Municipalidad departamental
- Gov. regional
- Universidades

Impuesto especial a la minería

Se trata de un impuesto que se paga sobre las ganancias extraordinarias que obtenemos de la venta de recursos minerales metálicos. Este impuesto se calcula sobre la base de nuestra utilidad operativa trimestral, y su objetivo es ayudar a financiar el desarrollo económico y social de las regiones cercanas a nuestras operaciones.

Durante el 2023, contribuimos con más de S/ 22 millones por concepto de Impuesto Especial a la minería:

2021 (S/)	2022 (S/)	2023 (S/)
18.066.576	23.930.710	22.081.060

Cada uno de estos aportes económicos es crucial para el desarrollo sostenible de nuestras comunidades de influencia, de la región y del país.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Gestión de la cadena de suministro (GRI 3-3)

Es importante que los proveedores y contratistas con los que trabajemos se adhieran a nuestro código de conducta y políticas internas, además de estándares ambientales y sociales. Estos también están obligados a firmar una declaración jurada para su registro en nuestra base de datos. Esta declaración incluye el compromiso de cumplir con la Ley de Prácticas Anticorrupción en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos, así como con toda Ley, reglamento, regulación, estatuto y práctica del Perú contra delitos de corrupción, soborno y lavado de dinero.

Además de lo señalado, contamos con lineamientos corporativos y locales que guían, de manera transparente, la gestión de proveedores, la gestión de contratación de servicios y la compra de bienes.

- Procedimiento de contratación de servicios locales.
- Criterios de Desmovilización
- Política global de la cadena de suministro “Declaración de Políticas del Grupo: Gestión de Materiales y Cadena de Suministro”.
- Documento de Información para Proveedores y Contratistas de Gold Fields Ltd.
- Valores y Código de Conducta para Proveedores y Contratistas.



INICIATIVAS RELACIONADAS CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

(GRI 204-1)

Es importante para nosotros resaltar el trabajo que realizamos con nuestros proveedores del área de influencia. Por ello, durante el 2023, nuestros objetivos principales en esta materia se enfocaron en:

- ✓ **Mejorar la gestión de la contratación y desmovilización de empresas locales en el escenario de pre-cierre del proyecto minero.**
- ✓ **Gestionar e incrementar la contratación de empresas locales a través de la articulación y fortalecimiento a mercados (público / privado).**
- ✓ **Implementar un programa de fortalecimiento en gestión empresarial y acompañamiento de servicios transferidos a empresas locales en escenario de pre-cierre de mina; según su criticidad.**

En ese sentido, algunos de nuestros logros destacados durante el 2023 son:

- Atendimos a 70 empresas locales y se brindó oportunidades a 177 a lo largo del año.
- Logramos la participación de 5 empresas locales en tareas de acarreo de minado a través de la contratista MUR-WY.

El número de proveedores y contratistas locales, pertenecientes a nuestra área de influencia directa, durante el 2023:

2021	2022	2023
166	181	177

El monto total de compras locales fue de S/ 114,75 millones equivalente al 12.70 % del total de compras nacionales:

2021 (S/)	2022 (S/)	2023 (S/)
129.016.933	118.357.787	114.755.460



EMPLEO LOCAL

(GRI 401-1)

Nuestra estrategia de valor compartido para garantizar rentabilidad social involucra la participación de las empresas locales y la contratación de personas en nuestras comunidades de influencia directa. En lo que respecta al empleo, nos enfocamos en los siguientes objetivos durante el 2023:

- ✔ **Identificar oportunidades de empleo para personal local dentro y fuera de la operación.**

- ✔ **Identificar y priorizar nuevos proyectos con alta mano de obra no calificada.**

- ✔ **Priorizar y fortalecer la contratación de fuerza laboral local.**

- ✔ **Promover la contratación de fuerza laboral local en las empresas contratistas de nuestra cadena de suministro.**

Para lograr dichos objetivos, implementamos iniciativas como el Programa de certificación de mano de obra semicalificada a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Además, capacitamos a operadores locales de equipo de línea amarilla. Por último, ejecutamos el primer programa de prácticas profesionales denominado "Jóvenes Hualgayoquinos" a través de nuestros socios estratégicos.

Evolución del empleo local

(GRI 2-8)

Gracias a nuestro enfoque de empleo local, desde 2017, hemos incrementado todos los años la participación de personal local en nuestras operaciones. En los dos últimos periodos hemos logrado tener, en promedio, más de 750 puestos locales, ya sea en empleo directo o indirecto.

En el 2023 contratamos en promedio a 742 personas. Esto lleva nuestro promedio de contratación local a un 30%.

2017	577
2018	633
2019	842
2020	685
2021	776
2022	796
2023	742

Asimismo, logramos la generación de oportunidades laborales a un promedio de 181 personas mediante la modalidad de oportunidades laborales no mineras, gracias a la colaboración con autoridades y cumplimiento de la gestión de compromisos con nuestras comunidades de influencia.



Sostenibilidad en Gold Fields

Experiencia del colaborador/a, diversidad e inclusión

Principales hitos 2023

- Tenemos una planilla conformada por 26.1% de mujeres.
- Capacitamos a más de 3.500 personas, entre contratistas en prevención del hostigamiento sexual.
- Implementamos localmente el Estudio de Espacios Respetuosos realizado por Elizabeth Broderick y diseñamos un plan para ejecutar sus recomendaciones.
- Lanzamos la iniciativa regional "Foros de Cultura con Contratistas" donde compartimos con nuestras contratistas regionales conocimiento y buenas prácticas para promover una cultura de espacios respetuosos.
- Recibimos el reconocimiento Best Internship Experience de la consultora FirstJob logrando el primer puesto como la mejor empresa para practicantes en Perú.
- Obtuvimos el segundo puesto en el ranking de mejores empresas para trabajar para menores de 35 años de la consultora FirstJob.
- Recibimos el reconocimiento Empresas Integradoras organizado por CONFIEP, USAID, ACNUR, CEDRO por nuestra gestión en la inclusión de mujeres en nuestra cadena de valor y el sector minero.

Principales retos 2024

- Implementar la segunda edición del programa de mentoring que busca el aprendizaje bilateral y colaborativo de nuestros ejecutivos/as como mentores para potenciar sus competencias de liderazgo e impactar en sus equipos.
- Mejorar los resultados de nuestra encuesta de clima laboral.



GESTIÓN DE TALENTO

Gestión laboral (GRI 401-1)

Nuestros colaboradores/as son actores clave para lograr nuestro propósito de crear valor que perdure más allá de la minería. Por esa razón, buscamos atraer y retener el mejor talento, enfocándonos en escoger a la persona adecuada para el trabajo correcto; y promover que nuestros colaboradores/as crezcan de manera integral, personal y profesionalmente, en un ambiente de valores y un clima laboral idóneo.

En el 2023, enfocamos nuestro trabajo en:

- ✓ **Poner a disposición de nuestros colaboradores instancias de desarrollo atractivas, prácticas e impacto.**
- ✓ **Convertir a nuestros colaboradores/as en protagonistas de su propio desarrollo.**
- ✓ **Co-diseñar iniciativas laborales para poder capturar los intereses de nuestros colaboradores/as y hacerlos dueños de su desarrollo.**
- ✓ **Contribuir al desarrollo profesional y competitivo.**

Las políticas y lineamientos que guían nuestro accionar son los siguientes:

- Política Corporativa de Diversidad.
- Política Corporativa de Acoso Sexual.
- Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.



Nuestra estrategia se enfoca en los siguientes ejes:

Liderazgo, conexión y cercanía

Buscamos empoderar a nuestros líderes y fortalecer la comunicación entre todos nuestros colaboradores/as para afianzar vínculos y generar confianza. dentro de sus equipos

Valores

Reforzamos la interiorización de nuestra cultura organizacional y valores corporativos en nuestros colaboradores/as.

Ambiente apto

Ofrecemos facilidades para el trabajo remoto y mejoramos la conectividad e instalaciones en nuestro campamento.

Crecimiento y desarrollo

Ofrecemos distintas formas de capacitación (técnica y no técnica) para nuestros colaboradores/as.

FUERZA LABORAL (GRI 2-7) (GRI 405-1)

En 2023, nuestra planilla directa estuvo conformada por 418 colaboradores/as, cifra compuesta por hombres y mujeres provenientes de distintas regiones del Perú.

Es importante resaltar que el 26,1% de nuestros colaboradores/as son mujeres, en comparación al 25,73% registrado en el 2022; demostrando nuestros reales esfuerzos por promover la diversidad de género.

	2021	2022	2023	
Funcionarios	Hombres	63	61	59
	Mujeres	12	13	10
	Total	75	74	69
Personal y practicantes	Hombres	249	245	250
	Mujeres	93	93	99
	Total	342	338	349

Asimismo, presentamos la distribución de nuestra fuerza laboral por rango etario.

	2023	%
Menores de 30 años	59	15
Entre 30 y 50 años	10	68
De 50 a más años	69	17
Total	250	100

Por otro lado, presentamos la distribución del lugar en donde se encuentran nuestros colaboradores/as. El 62% del total de nuestros trabajadores se encuentra trabajando en Cerro Corona.

Contrataciones nuevas y colaboradores/as que dejaron Gold Fields en el 2022 (GRI 401-1)

	Empleados	Temporales
Cajamarca ciudad	15	2
Cerro Corona	279	34
Lima	64	22
Salaverry	2	0

Nuestra tasa de rotación del 2023 fue de 7,24 %.

	2023
# colaboradores que dejaron el trabajo	27
# colaboradores nuevos	34
% nuevos colaboradores	9.12%

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Tenemos un sindicato de colaboradores/as que nació el 2010. Al cierre del 2023 contó con 99 afiliados, lo que equivale al 25,78% de nuestro total de colaboradores/as, todos bajo el acuerdo de negociación colectiva. Desde entonces, hemos participado en cuatro negociaciones colectivas; la

última negociación realizada en el 2022.

Cabe mencionar que mantenemos una óptima relación con el sindicato, basada en el buen entendimiento que se ha ido construyendo con el tiempo. Todo el personal sindicalizado siente que pertenece a la compañía y va por el mismo camino, para lo cual realizamos una serie de esfuerzos conjuntos con el sindicato a lo largo del año para fortalecer el entendimiento y los valores compartidos.

RECONOCIMIENTOS

ASOCIACIÓN DE BUENOS EMPLEADORES-ABE

Fuimos reconocidos por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana en el Perú por sexto año consecutivo, como Socio Emprendedor.

EMPRESAS INTEGRADORAS

Fuimos reconocidos por primera vez como Empresa Integradora por nuestras buenas prácticas en materia de diversidad e inclusión.

FIRST JOB

Obtuvimos el primer lugar entre las empresas preferidas por los jóvenes practicantes y el segundo lugar entre las empresas preferidas por personas menores de 35 años para trabajar.

CERTIFICACIÓN EMPRESA SEGURA

Contamos con la Certificación Marca Empresa Segura en la categoría oro otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).



Comité de Cultura

Se trata de un equipo diverso que cuenta con la participación de diversas áreas y niveles, generaciones y géneros. Su rol consiste en elaborar planes e iniciativas de clima laboral, darles el respectivo seguimiento y generar un impacto, tanto transversal como específico, en cada área de la empresa.

Durante el 2023, contamos con 49 colaboradores/as, quienes crearon, desplegaron y monitorearon los planes de cultura enfocados en los 4 focos culturales. Gracias a ellos, logramos cumplir el 98% los planes de cultura fortaleciendo la forma de Ser Gold Fields.

Asimismo, sostuvimos reuniones bimensuales de manera híbrida y 1 taller de alineamiento presencial, espacio donde pudimos redefinir el rol de la comunidad, reforzar conceptos relacionados a



nuestra cultura, compartir proyectos de recursos humanos, levantar oportunidades de mejora y compartir futuros pasos.



PRINCIPALES INICIATIVAS DE CULTURA

Clima laboral (GRI 401-2)

Desarrollamos una estrategia proactiva para mejorar nuestro clima laboral, mediante acciones orientadas a promover el bienestar integral de los colaboradores/as, fortalecer las oportunidades de capacitación y mantener los sólidos resultados que nos caracterizan.

Nuestra estrategia de clima laboral y valor compartido ha reforzado el deseo de nuestros colaboradores/as de permanecer en la empresa, al sentirse comprometidos con ella.

FORMA DE SER GOLD FIELDS

Lanzamiento de la forma de Ser Gold Fields con la participación de los líderes de la región. Espacios de conversación con sus líderes hablando de la forma de Ser Gold Fields.

4 TEMAS CULTURALES

Despliegue de las campañas Un equipo y de espacios respetuosos entre líderes y equipo. 4 conversatorios regionales referente a respectful workplaces. Lanzamiento de la línea de Espacios respetuosos, una línea de soporte emocional que permite que los trabajadores gestionen temas relacionados a comportamientos dañinos (bullying, hostigamiento sexual, discriminación y racismo) junto a especialistas expertos.

FOROS REGIONALES CON CONTRATISTAS

Se llevó a cabo el 100% de Foros de Cultura con contratistas de nuestras operaciones en Perú y Chile.

ELIZABETH BRODERICK

Elizabeth Broderick Co (EB&Co), una reconocida consultora internacional especializada en Derechos Humanos y Cultura Organizacional, fue contratada para realizar una evaluación de la experiencia del trabajador y en todas las operaciones de Gold Fields. En base a los resultados y recomendaciones de Perú, se formuló un plan que ya fue implementado y viene siendo monitoreado permanentemente.



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

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

Estamos alineados con el compromiso de desarrollar una cultura de alto desempeño, desplegando diversas instancias de impacto que permiten a nuestros colaboradores/as acceder a oportunidades de aprendizajes y desafíos.

Centro de Alto Rendimiento (CAR)

A través del CAR, promovemos el crecimiento de nuestros colaboradores/as haciendo posible que los diversos niveles laborales puedan elegir los cursos que se adapten mejor a su perfil; y, de tal forma, puedan establecer planes de crecimiento profesionales con desafíos logrables. Entre los principales temas trabajados se encuentran: seguridad psicológica, franqueza radical, liderazgo en entornos híbridos, feedback constructivo, mentalidad ágil y demás.

Programas de desarrollo por puesto

Buscamos que nuestros colaboradores/as de cada nivel laboral puedan ajustarse a un plan con requerimientos y desafíos particulares. En total, 396 personas se beneficiaron con el Programa de desarrollo por puesto durante el 2023.

Beneficiados	2021	2022	2023
Vicepresidentes y CEO (Región Américas)	5	5	6
Gerente general y gerentes de Cerro Corona	18	18	18
Superintendentes y subgerentes de Cerro Corona	21	31	30
Jefes-Supervisores de Cerro Corona	43	69	71
Profesionales y practicantes de Cerro Corona	168	153	195
Operadores y técnicos con personas a cargo de Cerro Corona	113	31	76
TOTAL	368	307	396

Programas de reconocimiento

Contamos con programas de reconocimiento los cuales valoran e impulsan el buen desempeño de nuestros colaboradores/as. Por ello, durante el 2023 beneficiamos a nuestros colaboradores/as con programas de aprendizaje que mejoran sus competencias en función de sus necesidades.

Programas de reconocimiento	2021	2022	2023
Clases de inglés	2.947 hrs.	2.597 hrs.	2314 hrs.
Diplomados y especializaciones	791 hrs.	347 hrs.	2384 hrs.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

(GRI 404-3)

Buscamos que nuestras acciones por fortalecer el desarrollo profesional de nuestros colaboradores/as resulten en indicadores medibles y comparables, con el fin de brindar retroalimentación y planes de mejora adecuados.

Anualmente, realizamos tres evaluaciones de desempeño:

- Evaluación de medio año
- Evaluación de fin de año
- Evaluación de nuestros valores Gold Fields

En 2023, el 100% de nuestros colaboradores/as directos fueron objeto de este tipo de evaluación. El promedio de dicha evaluación fue de 3,1 dentro de una escala del 1 al 5.



INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

(GRI 3-3) (GRI 405-1)

En Gold Fields, nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) está firmemente alineada con 'La Forma de Ser de Gold Fields', poniendo especial énfasis en la construcción de una fuerza laboral diversa y el desarrollo de espacios de trabajo respetuosos y seguros. Estamos comprometidos en brindar un ambiente donde todos los miembros del equipo puedan expresar libremente sus ideas, pensamientos y experiencias, con la seguridad de que serán valorados y reconocidos.

Las principales políticas con las que contamos en relación a la diversidad e inclusión son:

- Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia
- Política de Espacios Respetuosos
- Política corporativa de acoso sexual
- Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Estas políticas son el reflejo de compromisos genuinos que se materializan en nuestras acciones diarias y en nuestros programas de desarrollo.

Construcción de una fuerza laboral diversa e inclusiva

El enfoque de género en nuestra gestión es fundamental. Conscientes de los retos que supone promover la empleabilidad femenina en minería, hemos trabajado desde 2018 para implementar una estrategia que abarca desde la sensibilización en equidad hasta la creación de entornos libres de violencia.

Línea de Espacios Respetuosos

Este año hemos desarrollado la Línea de Espacios Respetuosos, un canal de apoyo psicológico para las personas que se hayan sentido afectados por comportamientos dañinos como hostigamiento sexual, discriminación, racismo, bullying, entre otros.

El canal es operado por especialista independientes.

#BastaYa!

Con el objetivo de comunicar y hacer cumplir nuestro enfoque de tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación o hostigamiento, desarrollamos el Programa #BastaYa! Identificamos a nuestros aliados estratégicos y trabajamos en conjunto para promover una cultura y una sociedad segura y libre de violencia para todos y todas.

Con nuestras contratistas hemos desarrollado el #Pacto BastaYa, un compromiso para realizar acciones de prevención como campañas y capacitaciones. Asimismo, desarrollamos los Foros Regionales de Cultura con Contratistas, un espacio para compartir conocimiento y buenas prácticas con empresas contratistas de Perú y Chile.

Trabajamos de manera colaborativa y permanente con el equipo de comunicación, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Centro de Emergencia Mujer de Hualgayoc y los medios de comunicación locales en la comunidad de Hualgayoc, sensibilizando e incidiendo en la tolerancia y prevalencia de la violencia.



PROMOVIENDO ESPACIOS RESPETUOSOS

Nuestro camino hacia la mejora continua comenzó en 2018 con diagnósticos y la formación de un equipo impulsor, llevando a cabo proyectos como el Plan de Equidad y Visibilidad, que se actualiza anualmente con resultados de los diagnósticos que realizamos. Destacamos las siguientes iniciativas:

- En el 2021, en alianza con GenderLab, realizamos un diagnóstico sobre Diversidad de Género. Este estudio consistió en entrevistas a líderes y grupos focales con nuestro personal que nos permitió identificar grandes avances y oportunidades de mejora a abordar. Esto resultó en un plan de acción que implementamos durante el 2021 y 2022.
- Participamos también en Espacios de Trabajo Libres de Acoso (ELSA), organizados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la consultora GenderLab. Este estudio sobre la prevención del acoso sexual laboral realizado en países de América Latina nos ayudó a identificar los grandes avances logrados y nos acercó a otras empresas del sector a nivel nacional con las que compartimos buenas prácticas.
- En el 2022, Gold Fields LTD realizó el Estudio Independiente sobre Espacios Respetuosos, realizada por Elizabeth Broderick & Co (EB & Co). El estudio brindó al personal de todas nuestras operaciones la oportunidad de compartir sus experiencias en el lugar de trabajo y recabar su opinión para crear entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos. Los resultados del estudio se hicieron públicos en 2023, y se desarrolló un plan de trabajo global, regional y local a ejecutar en los próximos años.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA MINERA

Nuestra operación en Cerro Corona registra uno de los más altos porcentajes de participación de mujeres en la minería peruana. Para lograrlo, hemos desarrollado diversas iniciativas que favorecen la equidad e inclusión. En el 2023, registramos las siguientes cifras:

	2023
% mujeres en planilla laboral	26,1 %
% mujeres en puestos de liderazgo	14,5 %
% mujeres en puestos operativos	30,3 %



Protagonistas Mineras

Estamos orgullosos de haber lanzado (2021) el primer programa de prácticas mineras femeninas en el país. Cada año, el programa de prácticas contrata a 20 mujeres graduadas en carreras vinculadas al sector minero. A cada una de ellas se le asigna un mentor con un plan de desarrollo específico enfocado en habilidades técnicas y blandas. Con este programa estamos generando oportunidades de empleo para las mujeres en la minería y contribuyendo a lograr la equidad de género. Protagonistas Mineras es un programa abierto, transparente y meritocrático.

Nuestra edición en 2023, contó con la participación de 7.074 postulantes de las diferentes regiones del Perú. Finalmente, logramos contar con 22 protagonistas en total que integraron las diversas

Sostenibilidad en Gold Fields

Cuidado integral

Principales hitos 2023

- Logramos mantener nuestra certificación ISO 45001:2018.
- Reportamos 0 lesiones serias en el 2023.

Principales retos 2024

Salud mental

- Promover la utilización de herramientas: uso del programa "En Confianza" y otras herramientas relacionadas con el cuidado de la salud mental.
- Fortalecer la Comunidad de Promotores de Salud Mental.
- Integrar el cuidado de la salud mental en nuestra cultura de seguridad asegurando que el bienestar emocional y psicológico de nuestros colaboradores/as no sólo se considere fundamental para su salud individual, sino también para prevenir accidentes y promover un entorno de trabajo seguro y saludable.

Seguridad y Salud Ocupacional

- Enfatizar la gestión de riesgos críticos (con potencial de fatalidades), así como en la implementación de controles operacionales de barrera para los riesgos identificados: tormentas eléctricas, deslizamiento de taludes, etc.
- Continuar ampliando el alcance de los talleres de "Liderazgo con Coraje" e iniciar actividades de re-entrenamiento para personal que ya ha cursado los talleres.
- Implementar el programa de "Comportamientos Vitales" y diseño de los planes de acción asociados.

Derechos Humanos

- Promover la interiorización de nuestra Política de Derechos Humanos tanto en la operación como en nuestra área de influencia y con actores institucionales, fortaleciendo constantemente los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
- Lanzar el curso virtual de formación en Derechos Humanos.



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

(GRI 3-3)

Nos enfocamos en prevenir y reducir la incidencia de accidentes en nuestros colaboradores/as. Para lograrlo, promovemos el cuidado de las personas brindando las pautas adecuadas para la implementación de las disposiciones corporativas y locales.

En el 2023, continuamos con nuestro programa de gestión alineado con la estrategia de Gold Fields Ltd. La visión de esta estrategia se sostiene en tres pilares, que representan las áreas de acción de seguridad y salud ocupacional.

SISTEMAS DE SEGURIDAD

Mantenemos un conjunto de políticas, estándares, programas y procedimientos que nos permiten realizar una eficaz gestión de seguridad y salud ocupacional.

LIDERAZGO EN SEGURIDAD

Buscamos involucrar a nuestros colaboradores/as y lograr un nivel de liderazgo participativo en todos los niveles de la organización, estableciendo un “sentido de propiedad” sobre su seguridad.

COMPORTAMIENTO SEGURO

Fomentamos el cuidado propio mediante comportamientos seguros.

A partir de los pilares, hemos establecido los siguientes objetivos:

Sistema de seguridad: Establecer lineamientos para la gestión de SSO alineados con la estrategia de seguridad corporativa.

Liderazgo en seguridad : Continuar con el desarrollo de la cultura de seguridad interdependiente de Gold Fields Perú a través de la implementación de nuestro modelo de gestión de comportamiento en seguridad, que se sostiene sobre el programa de "Liderazgo con Coraje" para la Seguridad y el modelo de "Comportamientos Vitales".

Comportamiento seguro: Prevenir la ocurrencia de fatalidades y lesiones serias; y mantener el indicador de incidencia de enfermedades ocupacionales adquiridos en Cerro Corona.

Los principales compromisos asumidos por Gold Fields en SSO durante el 2023 fueron:

- Integrar, mantener y mejorar continuamente el desempeño del sistema integrado de gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en los procesos operativos, comerciales y administrativos desarrollados dentro de nuestra actividad minera.
- Capacitar y/o sensibilizar en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente a todo el personal de Gold Fields La Cima S.A. y contratistas para el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, así como la implicancia de sus acciones en el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, que sean apropiadas al propósito, tamaño y contexto de nuestras operaciones para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionadas con el trabajo del personal de Gold Fields La Cima S.A., contratistas y visitantes que tengan acceso a nuestras operaciones, procesos comerciales y actividades administrativas.
- Cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Reglamento de Protección y Gestión Ambiental, normas legales nacionales, normas internas y otros requisitos vigentes y aplicables a la Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.



Re-certificación ISO 45001

SISTEMA DE SEGURIDAD (GRI 403-3) (GRI 403-6) (GRI 403-8)

Nuestro Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional, Medioambiente y Energía (SSYMA) ha sido desarrollado y certificado bajo los modelos de las normas internacionales ISO 45001:2018 (Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 14001:2015 (Sistemas de Gestión Ambiental) e ISO 50001 (Sistemas de Gestión de la Energía).

Logramos mantener la certificación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de acuerdo con la norma ISO 45001. El proceso de auditoría, realizado por AENOR, culminó sin observaciones ni requisitos incumplidos (no conformidades).

Recibimos reconocimiento de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) por nuestra recertificaciones internacionales ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001.

INICIATIVAS EN SEGURIDAD

(GRI 403-3)

En el 2023, ejecutamos las siguientes iniciativas para promover el cuidado de nuestros colaboradores.

	<p>Gestión de riesgo crítico</p> <p>Cumplimos con los objetivos establecidos para la implementación del programa de gestión de controles críticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con el Modelo de Gobernanza de Gestión de Controles Críticos, los equipos de Supervisión, Superintendentes y Gerentes lograron superar la meta propuesta de 90% de Verificaciones de Campo de Controles Críticos (VCCC) y Auditorías Estándares a los Controles Críticos (AECC), logrando más de 2800 verificaciones y 240 auditorías estándares anuales respectivamente. • En los 15 riesgos críticos, el nivel de cumplimiento real del desempeño de los controles críticos se mantuvo por encima del 90% en el acumulado anual. • Completamos la revisión y actualización de los quince análisis Bowtie de riesgos críticos, Listas de Verificación de Controles Críticos (VCCC) y Auditorías estándar de controles críticos (AECC). • Participamos en la Auditoría Externa realizada por la empresa MURAZZO CONSULTORES S.A.C., en donde se obtuvo un desempeño global de 97.7%.
	<p>Gestión del cambio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos 22 procesos de gestión del cambio (GC). • Alcanzamos un 45% de Gestiones de Cambio generadas en las áreas de Mina y Procesos.
	<p>Gestión de fatiga</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantuvimos las capacitaciones en Fatiga y Somnolencia de forma obligatoria para todo el personal ingresante a Gold Fields Perú. • Se realizaron campañas a través de nuestros distintos socios estratégicos para concientizar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos que conlleva ejecutar tareas estando fatigado teniendo énfasis en los trabajos de alto riesgo. • Reportamos de forma inmediata, mediante el sistema SGCAS, a los trabajadores que se encuentran con una permanencia superior a los 14 días en la operación, con la finalidad de gestionar de forma adecuada controles para la fatiga a través de nuestro formato de sobretiempos.

Gestión del comportamiento

- Realizamos 18020 interacciones en Liderazgo Visiblemente Sentido (LVS), 50.9% más que en el 2022. Además, se cuenta con 365 participantes activos en LVS.
- Realizamos 14141 interacciones en Registro de Observación Conductual (ROC), 20.3% más que en el 2022. Además, se cuenta con 213 participantes activos en ROC.
- Reconocimos a 5 campeones de seguridad, 43 observadores top, 1 área destacada en LVS y 12 empresas con mejor desempeño en seguridad.
- Definimos los Comportamientos Vitales, se estableció un plan de acción luego del análisis de las fuentes y se logró concretar el 100% de las acciones comprometidas.
- Desarrollamos 48 sesiones de alto impacto con la participación de 2147 colaboradores de Gold Fields y empresas contratistas.



LIDERAZGO EN SEGURIDAD
(GRI 403-5)

El programa de "Liderazgo con Coraje" para la Seguridad (LCS), se presenta como una de las actividades más importante dentro del Programa Anual de Seguridad de Gold Fields por el gran impacto que se logra a partir de una implementación efectiva. Destacamos la participación de 34 gerentes y supervisores de línea, quienes han contribuido como facilitadores en el desarrollo de las sesiones de introducción y reforzamiento de Liderazgo con Coraje.



RESULTADOS DEL PROGRAMA "LIDERAZGO CON CORAJE"

- Capacitamos a 577 colaboradores en el taller introductorio en Liderazgo con Coraje, alcanzando un cumplimiento de 279% y a 1519 colaboradores en el taller de reforzamiento en Liderazgo con Coraje, alcanzando un cumplimiento de 151.9%.
- Realizamos la feria de liderazgo con coraje como actividad central de la semana de la seguridad y salud en el trabajo, junto con ponencias magistrales de nuestros líderes, permitieron llevar el mensaje de seguridad a más de 1000 colaboradores, teniendo como eje principal las herramientas que sostienen una producción segura.
- Difundimos de 12 Historias con Coraje mediante Podcast (relatos que buscan compartir esas vivencias valiosas en donde alguno de nuestros colaboradores, han demostrado comportamientos valiosos para cuidarse o cuidar a sus compañeros).
- Logramos el reconocimiento corporativo a 2 de nuestros campeones de seguridad.
- Realizamos el acompañamiento en campo de nuestros líderes y observadores, alcanzando a 291 líderes y a 183 observadores, con quienes se reforzó la adecuada aplicación de una interacción de calidad.

PRINCIPALES INDICADORES
(GRI 403-9)

En coordinación con la sede corporativa, hemos definido indicadores clave para medir el desempeño de nuestra gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Todos los objetivos planteados para cada uno de los indicadores en el año 2023 fueron completados

satisfactoriamente, destacándose que por segundo año consecutivo, no se registraron lesiones serias. Asimismo, destacamos el incremento sostenido del reporte de cuasi incidentes (NM) en un 13% respecto al año anterior, lo cual es una de las muestras de la consolidación de nuestra cultura de seguridad ya que cada vez los líderes se atreven a reportar eventos que ocurren en sus áreas, a aún cuando estos no hayan tenido consecuencia alguna.

A continuación, presentamos nuestros resultados de 2023:

INDICADOR	UNIDAD	2021	2022	2023
Lesiones serias	N.º	1	0	0
Incidentes sin pérdidas (NM)	N.º	51	57	52
Tasa de compromiso con la seguridad (SER)	Tasa*	1,48	1,87	4.88
Cumplimiento en el cierre de acciones de SPI a tiempo	%	100%	100%	97.3%

Gracias a ello, nos enorgullece mencionar que hemos recibido los siguientes reconocimientos:

Reconocimientos

- "Escudo de Seguridad del Presidente", por cuarta vez en 6 años, es un claro indicador del gran aporte de nuestra gestión estratégica en seguridad para la prevención de fatalidades y lesiones serias. Esta estrategia se levanta sobre tres pilares estratégicos que nuestra gente comprende y sostiene (Sistema de Gestión, Liderazgo con Coraje y Comportamiento seguro).
- Place de Honor del XXVI Concurso Nacional de Seguridad organizado por el Instituto de Seguridad Minera del Perú (ISEM).

identificación continua y proactiva de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en las actividades e instalaciones relacionadas con nuestros procesos.

Además, hemos implementado diferentes herramientas que permiten un análisis detallado y el planteamiento de controles para diferentes niveles de riesgo y complejidad de las tareas en el procedimiento SSYMA-P02.01 Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC).

Entre las principales herramientas tenemos:

✓ Pare y Piénselo Mejor, IPERC Continuo

✓ Formato de Permiso Escrito para Trabajo de Alto Riesgo (PETAR)

✓ Formato de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control IPERC y Formato de Análisis de Trabajo Seguro – ATS (SSYMA-P02.03-F02).

RIESGOS LABORALES
(GRI 403-2)

Contamos con una metodología de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC) que nos permite establecer los lineamientos para un proceso sistemático de

Notificación de peligros laborales

Contamos con un procedimiento SSYMA-P04.03 Observaciones, en el cual se detalla que los trabajadores deben reportar actos y condiciones subestándares haciendo uso del formato SSYMA-P04.03-F03.

Los formatos son entregados por el supervisor a los trabajadores que realizan trabajos operativos, ellos identifican los actos y condiciones subestándares y generan el reporte, el cual es entregado al área de SSO o Medio Ambiente según corresponda para la verificación de la implementación de acciones. Los actos y condiciones subestándares con nivel de riesgo alto son registrados en el formato SSYMA-P04.06-F06 para su seguimiento.

Investigación de incidentes laborales

Contamos con el procedimiento SSYMA-P04.05 Gestión de Incidentes de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual tiene como objetivo establecer los lineamientos para la adecuada clasificación, investigación y reporte de los incidentes relacionados a la Seguridad y Salud Ocupacional que ocurran en las actividades e instalaciones relacionadas con los procesos de Gold Fields. Así mismo, Gold Fields utiliza la metodología ICAM (Incident Cause Analysis Method) para la investigación de sus incidentes y ha establecido programas de capacitación para personal propio y contratistas en la metodología.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD

(GRI 403-5)

Las principales iniciativas de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo durante el 2023 fueron:

✓	Revisión, actualización y mejora continua de cursos de capacitación, basado en el Sistema de Gestión SSYMA y los estándares de calidad educativa de la empresa especializada.
✓	Implementación de cursos virtuales a través de un LMS - Learning Management System (Moodle) con contenidos, actividades y recursos para promover la capacitación asincrónica.
✓	Desarrollo de estrategias de capacitación para adultos como: Visual Thinking, Lego Serious Play, Juegos On Line, Mindfulness, Estudio de Casos, Juego de Roles como parte de los cursos en SSO.
✓	Desarrollo del proceso de Liderazgo visiblemente sentido en los procesos de Inducción General y Temporal, con presencia de los Gerentes y supervisores de línea brindando una bienvenida a los nuevos trabajadores.
✓	Fortalecimiento del proceso de interiorización de la Cultura de Seguridad Gold Fields durante los procesos de capacitación, afianzando el mejor uso y aprovechamiento de nuestras herramientas del Sistema de Gestión y en consecuencia brindando reconocimiento al buen desempeño de los participantes en las sesiones de capacitación.
✓	Desarrollo de interfaz para que los líderes puedan validar en línea la vigencia de los cursos del personal.



Entre nuestros principales logros relacionados a la formación y capacitación en la materia mencionada, destacamos:

- Se dictaron en total 176 sesiones de inducción general permanente con la participación de 2312 colaboradores; así como 158 sesiones de Inducción general temporal con la participación de 1298 colaboradores y 5 sesiones de inducción Ley 29783 para Lima con la participación de 22 colaboradores.
- Se habilitaron 20 cursos de la matriz del Anexo 6, los cuales fueron dictados en 1264 sesiones con la participación de 5557 trabajadores, así como, 13 cursos específicos del Art. 75 del DS 023-2017 EM, los cuales fueron dictados en 775 sesiones con la participación de 3356 trabajadores, estos en modalidades presencial, síncrono y asíncrono.
- Se implementaron 4 cursos Ley 29783 con la participación de 86 colaboradores, así como, 6 cursos de la Inducción Específica con la participación de 2507 colaboradores, ambos mediante modalidad asincrónica con el uso de LMS Moodle.
- Se desarrolló la gestión para entrenamiento en Manejo defensivo (MD) teórico - práctico, decantando en la emisión de 2007 licencias internas de conducir u operar (LICO).
- Se desarrollaron en total 14 cursos en modalidad asincrónica (4 en Inducción específica, 4 en cursos Ley 29783 y 4 en cursos del Anexo 6), llegando a capacitar a 10538 colaboradores.
- Dictado de talleres Liderazgo con coraje para la seguridad (LCS) introductorio con un cumplimiento de 279% (577 colaboradores participantes), así como el dictado del taller de reforzamiento LCS alcanzando un cumplimiento del 151.9% (1519 colaboradores participantes).
- Desarrollo del taller de Comportamientos Vitales introductorio con la participación de 58 líderes, así como el desarrollo del taller para analizar las 6 fuentes de los comportamientos vitales definidos (aplicar el pare y piénselo mejor, cumplir los procedimientos de trabajo seguro y Hablar con coraje y confrontar desviaciones) lo que permitió establecer planes de acción para el periodo 2023 y 2024.
- Entrenamiento especializado en Gestión del Comportamiento (LVS-Liderazgo visiblemente sentido & ROC-Registros de observación conductual), alcanzando formar a 314 líderes en 32 sesiones & 224 observadores en 28 sesiones.
- Desarrollo del taller de capacitación para supervisores SSO "CAPASSO 3.0", con un total de más de 50 participantes.
- Desarrollo del Autodiagnóstico del nivel de Gestión en SSO, con la participación de 321 trabajadores de Gold Fields y empresas contratistas encuestados, dando como resultado el nivel de influencia ALTO de las herramientas, aspectos clave y estrategias desde la percepción de los encuestados (80-95% de influencia).

SALUD OCUPACIONAL

(GRI 403-3)

Brindamos los servicios de Salud Asistencial y Salud Ocupacional en Cerro Corona a todos los trabajadores de Gold Fields y contratistas, a través de la Unidad Médica que viene siendo operada por la empresa contratista especializada en servicios de salud: Omnia Médica (Plan Vital, su nombre comercial).

Los principales servicios están orientados a la prestación de atenciones médicas ambulatorias, urgencias y emergencias las 24 horas del día con personal calificado en nuestra Unidad Médica y en nuestras 3 ambulancias para las atenciones en cualquier punto de nuestra operación Cerro Corona.

Asimismo, brindamos el servicio de Salud Ocupacional con la gestión integral que corresponde para estos fines en el marco de la normativa nacional (MEM, MINSA, MTPE) y de los lineamientos corporativos que exigen nuestro Sistema Integrado de Gestión SSYMA.



COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO)

(GRI 403-3)

Contamos con un Comité de SSO el cuál esta constituido de forma bipartita y paritaria y tiene como funciones:

- Aprobar y vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional y el Plan Anual de Seguridad y Salud Ocupacional (PASSO), elaborados por el empleador.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Promover que los/las trabajadores/as estén informados/as y conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás documentos escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Promover el compromiso, colaboración y participación activa de todos/as los/las trabajadores/as en el fomento de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo.
- Realizar inspecciones periódicas del lugar de trabajo y de sus instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

CUIDADO DE LA SALUD MENTAL

El principal enfoque de gestión en Gold Fields se centra en promover una cultura de cuidado mutuo y respeto, donde la salud mental es una prioridad fundamental. Nuestro propósito es vivir una cultura que promueva la prevención y el cuidado de la salud mental, logrando el bienestar de las personas en todos los ámbitos en los que se desenvuelven. Para ello, contamos con una estrategia de salud mental que se basa en tres enfoques conectados:

Los principales servicios están orientados a la prestación de atenciones médicas ambulatorias, urgencias y emergencias las 24 horas del día con personal calificado en nuestra Unidad Médica y en nuestras 3 ambulancias para las atenciones en cualquier punto de nuestra operación Cerro Corona.

Asimismo, brindamos el servicio de Salud Ocupacional con la gestión integral que corresponde para estos fines en el marco de la normativa nacional (MEM, MINSA, MTPE) y de los lineamientos corporativos que exigen nuestro SSYMA.

✓ **Brindar Herramientas:** Ofrecemos el programa "En Confianza", un consultorio psicológico para empleados, familia y contratistas, además de charlas y videoconsejos que promueven el cuidado de la salud mental.

✓ **Romper Estigmas:** Fomentamos un ambiente donde se pueda hablar abiertamente sobre la salud mental, compartir experiencias similares y conectar con otros.

✓ **Crear Comunidad:** Contamos con la comunidad de Promotores de Salud Mental, que genera una cultura de apoyo colaborativo. Este enfoque tiene un alcance que abarca al personal de Gold Fields, contratistas, familias y la comunidad en general.

PRINCIPALES INICIATIVAS

Charlas de Prevención	Ofrecemos charlas sobre resiliencia, gratitud, vivir el presente y otros temas relacionados con el cuidado de la salud mental.
Consultorio de Apoyo Emocional "En Confianza"	Proporcionamos un espacio confidencial donde los colaboradores y sus familias pueden recibir apoyo emocional y orientación. Videotips: Publicamos videotips sobre temas como autoestima, manejo del estrés, empatía y ansiedad, entre otros.
Campañas e Instancias por el Mes de la Salud Mental	Realizamos actividades internas y externas durante el mes de la salud mental para sensibilizar y promover el cuidado de la salud mental.
Participación en Talleres y Programas Radiales	Colaboramos en talleres de sostenibilidad en la comunidad y participamos en programas radiales locales como "Saber para Sanar", donde promovemos el cuidado de la salud mental.

DERECHOS HUMANOS

(GRI 3-3) (GRI 410-1)

El principal enfoque de Gold Fields en materia de Derechos Humanos y Seguridad está orientado a desarrollar sus actividades a través de un marco operativo basado en el respeto a los derechos humanos, su promoción, la salvaguarda de la vida y seguridad de las personas, así como fortalecer y desarrollar los Principios Voluntarios de seguridad y derechos humanos con la fuerza pública y seguridad privada.

Por esa razón, contamos con una Declaración Regional de Derechos Humanos basada en los principios internacionales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto Global de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y la Declaración Política de Derechos Humanos de Gold Fields Ltd.

✓	Se aprobó el Estándar de Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
✓	3,314 participantes, entre colaboradores/as y contratistas, registrados en charlas de Derechos Humanos.
✓	632 miembros de la Policía Nacional del Perú fueron capacitados en Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos mediante convenio al cierre del año.
✓	Se realizó en Cajamarca un Seminario sobre el compromiso de Gold Fields con los Derechos Humanos y los Principios Voluntarios con alcance internacional.
✓	Se actualizó y aprobó la debida diligencia en Derechos Humanos.

Asimismo, es importante destacar que durante el año 2023 no se presentaron denuncias contra nuestras operaciones en temas relacionados con Derechos Humanos.



Sostenibilidad en Gold Fields

Gestión social y comunitaria

Principales hitos 2023

- Invertimos más de S/ 25 millones en proyectos de infraestructura, educación, productividad, salud y empleo.
- Recibimos el reconocimiento de Merco ESG como la tercera empresa minera con mejores prácticas de responsabilidad y ESG en el Perú en el 2023.
- Transformamos nuestro modelo de gestión a uno con enfoque multiactor. Se ejecutaron 04 proyectos bajo este enfoque.
- Apoyamos a las autoridades locales en la gestión de proyectos de mejora de la calidad de vida de las comunidades.
- Culminamos trabajos del Proyecto “Creación de Unidades Básicas de Saneamiento en el caserío La Cuadratura, distrito de Hualgayoc – Hualgayoc – Cajamarca” bajo el mecanismo de Obras por Impuestos.
- Logramos resolver el 100 % del total de quejas presentadas.

Principales retos 2024

- Ejecutar el 100% de los proyectos priorizados en el AID.
- Ejecutar al 100% los mecanismos de participación ciudadana de la III etapa de la IX MEIA.
- Atender y resolver el 100% de las quejas y reclamos presentados.
- Fortalecer la relación con las organizaciones sociales con participación activa en espacios de diálogo a nivel de comunidades y distritos.



PILARES DE LA GESTIÓN (GRI 3-3)

Es importante para nosotros identificar y atender las necesidades y expectativas de las comunidades locales y grupos de interés de nuestra área de influencia, garantizando una participación efectiva y un diálogo abierto y transparente. Esto porque nos permite generar valor compartido a largo plazo, mejorando la sostenibilidad de nuestras operaciones y fortaleciendo la licencia social para operar.

Así, con el objetivo de mejorar nuestra gestión del entorno social, todos los años fortalecemos nuestra estrategia organizacional mediante la adopción de principios y estándares pertinentes, y la elaboración de planes, de acuerdo a las necesidades identificadas durante el año.

Los lineamientos que orientan nuestras acciones en esta materia son:

- Declaración Regional de Derechos Humanos
- Política Corporativa de Relación y Compromiso con Grupos de Interés
- Política de Donaciones y Auspicio
- Política de Desarrollo Sostenible del Grupo
- Celebración y Suscripción de Nuevos Compromisos Sociales
- Protocolo de Relacionamento Social
- Procedimiento de Contratación de empleo local
- Procedimiento de Atención de Requerimientos de Servicios y Compra de Bienes a Empresas Locales
- Procedimiento de Atención y Resolución de Quejas y Reclamos
- Procedimiento de Gestión de Compromisos Sociales
- Código de Conducta
- Política Antisoborno y Anticorrupción, y Política para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorism

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Durante 2023, pusimos en marcha diferentes iniciativas basadas en cada uno de los objetivos estratégicos de nuestro plan de relacionamiento con las comunidades:

- ✓ **Sensibilizar al area de influencia sobre los escenarios reales de corto plazo (iniciade pre cierre)**
- ✓ **Atender y cerrar reclamos de la poblacion, gestionando los riesgo y expectativas de nuestra area de influencia**
- ✓ **Planificar, ejecutar y cerrar nuestros compromisos, mediante los proyectos anuales considerados, para cada comunidad**
- ✓ **Fortalecer la confianza con las comunidades del AID, mediante parcticas constructivas de relacionamiento**
- ✓ **Gestionar los riesgos y oportunidades de acuerdo a las expectativas y necesidades de las comunidades de las AID y AII**
- ✓ **Formular, ejecutar y cerrar oportunamente los proyectos, asumiendo y cumpliendo responsablemente nuestros compromisos**
- ✓ **Fortalecer y mantener prácticas constructivas de relacionamiento con las AID y AII**
- ✓ **Atraer al Estado y Sociedad Civil para apalancar el presupuesto de Inversión Social**
- ✓ **Construir y mantener un equipo sólido, motivado, integrado y con mentalidad estratégica**



PLAN DE RELACIONAMIENTO (GRI 413-1)

Nuestras comunidades nos ven como un socio estratégico local para el desarrollo sostenible de sus localidades. Para lograr dicho fin, desarrollamos relaciones transparentes y constructivas en coherencia con nuestros valores de integridad, respeto y responsabilidad.

A tal efecto, buscamos construir confianzas que nos permitan tomar decisiones participativas e informadas. Por ello, hemos asumido los siguientes compromisos:

- Relacionamiento respetuoso y culturalmente apropiado.

- Entender y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades reales y potenciales para nuestras comunidades que deriven de nuestro trabajo.
- Promover una cultura de relacionamiento proactivo, continuo y significativo.
- Crear plataformas apropiadas para un relacionamiento abierto y participativo.
- Implementar sistemas formales de gestión, reporte y medición respecto a nuestras actividades de relacionamiento.

Estos compromisos se enmarcan en nuestro Plan Estratégico de Relacionamiento con la Comunidad 2021-2023, nuestro Protocolo de Relacionamiento Social y nuestro Plan de Gestión Social.

CONVENIO MARCO

Nuestro modelo de relacionamiento con el entorno social parte de una serie de retos; sin embargo, no identificamos riesgos de incumplimiento dentro del mismo.

Debido a que mantenemos reuniones constantes con las comunidades del AID, nuestros compromisos de desarrollo comunitario, salud, empleo local y educación siguen su curso de acción para generar beneficios durante el 2023.

En 2006, Gold Fields suscribió un convenio con comunidades locales tras la adquisición de tierras de asociaciones campesinas. Dicho convenio, aún vigente, puso especial énfasis en el cumplimiento de los acuerdos estipulados en el largo plazo.



GESTIÓN DE QUEJAS, RECLAMOS Y COMPROMISOS (GRI 2-25)

Con el fin de atender y solucionar las quejas y reclamos recibidos, contamos con un Procedimiento de Atención y Resolución de Quejas y Reclamos.

Principales indicadores

Durante el 2023, logramos resolver el 100 % del total

de quejas presentadas, cifra que ha ido en aumento desde el 2020. Todos estos casos fueron recibidos por pobladores de nuestra área de influencia directa.

Año	% Cierre de quejas
2020	95 %
2021	97 %
2022	100 %
2023	100 %

COMPROMISOS ADQUIRIDOS CON LA COMUNIDAD (GRI 203-2)

Actualizamos de manera constante el registro de compromisos sociales para garantizar su cumplimiento. Para ello, periódicamente mantenemos reuniones con representantes de las localidades de nuestra área de influencia, con el objetivo de priorizar proyectos de acuerdo a compromisos establecidos

Al cierre del 2023, logramos ejecutar el 75% de los 103 compromisos registrados. Estos estuvieron relacionados con infraestructura, desarrollo productivo, salud, educación, empleo y suministro local.

Año	2021	2022	2023
Número de compromisos sociales identificados en actas y convenios	661	661	103
Porcentaje de cumplimiento de compromisos sociales desde el 2004	50 %	50 %	75 %

PROYECTOS DE DESARROLLO (GRI 203-1)

Durante el 2023, invertimos \$6.8M en proyectos de infraestructura, desarrollo productivo, salud y educación.

Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> Construcción de Planta de Tratamiento de Agua Potable para la Asociación Manuel Vasquez: Se concluyó y entregó la etapa constructiva de la obra a la Asociación. Apertura de Trocha en Pílancones: Se ejecutó 1.6 km de vía para una adecuada comunicación del anexo. Servicio de Apertura de Tres (03) tramos de la Carretera Lipiag Sinchao en la C.C. El Tingo. Se ejecutó 1.87 Km lineales
Educación	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto Educativo en Educación Básica Regular en el AID: Se implementó apoyo con docentes a IIEE de El Tingo, Pílancones y Alto Coymolache. también se ha fortalecido el uso de los centros de computo y aulas multimedia, beneficiando a un total de 363 estudiantes. Proyecto Educativo de la Mesa de Diálogo Hualgayoc: se implementó 02 líneas de intervención, apoyando con contratar 19 docentes para IIEE, y por otro lado 30 transportistas para brindar servicio de movilidad escolar a 598 estudiantes de 10 IIEE. Becas universitarias: se brindaron 25 becas en Universidad Privada del Norte. Servicio de internet en IIEE de Pílancones y EL Tingo. Este servicio ha permitido que 03 IIEE tengan internet para sus centros de computo, también 02 establecimiento de salud realizan reportes en línea. Proyecto educativo de Coimolache. Ejecutado con convenio con una ONG, viene beneficiando el fortalecimiento de capacidades a 28 niños, el proyecto concluirá en junio 2024.
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Sanidad animal, inseminación artificial y pastos. 360 servicios de Inseminación artificial, 1,813 asistencias técnicas, a 400 productores. Proyecto Siembra y Cosecha de Agua en conjunto con Fondo Sierra Azul – Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), se construyó 15 Qochas, beneficiando a 250 familias. acumulando mas de 100 mil m3 de agua. Proyecto Siembra y Cosecha de Agua en conjunto con la Mesa de Diálogo de Hualgayoc: se ha ejecutado 15 microreservorios en San Jose Cumbe, bneficiando a las 75 familias. Planta de productos lácteos: Funcionamiento de la planta, beneficia a mas 200 productores, acopia 6,200 litros de leche por día. Programa Ganadero El Tingo. Se han entregado insumos como medicinas veterinarias, semillas de pastos y forrajes, fertilizantes, para beneficio de 280 familias dedicadas a la ganadería. La asistencia técnica proporcionada por la comunidad. Implementación de vaquillas a productores de cuadratura. 178 familias recibieron vaquillas de la raza Brown Swiss para mejorar la producción de leche. Implementación de maquinaria agrícola en comunidades. En cuadratura se entregó tractor, arado y rastra, en Pílancones Tiller y en Alto Coymolache cultivador, rotocultor, aspersor de cal, y carreta.

Salud	<ul style="list-style-type: none"> • 01 Campaña médica en Hualgayoc y AID. Realizando 2,224 servicios de diversas especialidades, entregand también medicinas. • Proyecto de Nutrición Hualgayoc. 102 niños menores de 5 años con 0% anemia, 16 gestantes con seguimiento, un total de 97 familias capacitadas. Proyecto mejoramiento de la salud de la Mesa de Diálogo. Se ha mejorado el servicio en 13 establecimiento de salud de igual número de caseríos, apoyando con la incorporación de 33 profesionales de salud al servicio de la población.
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a 28 comuneros de AID en conducción de vehiculos menores. • Ejecución del proyecto " Prácticas profesionales para Jóvenes Hualgayoquinos" beneficiando a jóvenes del área de influencia directa de Gold Fields.

OBRAS POR IMPUESTOS

En el 2022, suscribimos el Convenio de Inversión con el Programa Nacional de Saneamiento Rural del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento para el financiamiento y ejecución del Proyecto “Creación de Unidades Básicas de Saneamiento en el caserío La Cuadratura, distrito de Hualgayoc – Hualgayoc – Cajamarca” bajo el mecanismo de Obras por Impuestos.

En el 2023, el proyecto culminó trabajos e implicó la construcción de 126 unidades básicas de saneamiento (UBS), incluyendo inodoro, ducha, lavamanos y lavadero multiusos, beneficiando a más de 320 habitantes del caserío La Cuadratura, en el distrito de Hualgayoc, Cajamarca.

El proyecto consideró una inversión total de más de 3 millones de soles con un plazo de ejecución de siete meses.



Sostenibilidad en Gold Fields

Gestión y cumplimiento ambiental

Principales hitos 2023

- Invertimos 2.417 horas promedio en capacitación en temas ambientales a colaboradores y 11.237 horas promedio a contratistas.
- Las emisiones de alcance 2 registradas equivalen a cero debido a que la electricidad usada en Cerro Corona proviene de fuentes 100% renovables.
- Continuamos con el proyecto de forestación, a la fecha se completó las etapas 1 y 2, lo cual equivale a un total de 50 ha forestadas.
- Obtuvimos el Greenhouse Gas Verification Statement, emitido por SGS respecto a nuestro inventario de GEI.
- El porcentaje de agua reutilizada durante el 2023 nuevamente fue de 83% del total, superando la meta del 79%. Este cálculo se realizó a través de monitoreos diarios y mensuales de caudales.

Principales retos 2024

- Forestar 18 ha adicionales en la parte alta de Coimolache.
- Lograr el cumplimiento al 90% de los requisitos aplicables del GISTM (Estándar Global de Gestión de Relaves).
- Continuar la supervisión y mantenimiento de Forestación de 20 Ha ejecutado en el 2022, en la quebrada la Hierba.
- Avanzar con el proyecto de compostaje acelerado que permitirá la transformación de 438 tn por año de residuos a compost orgánico.
- Lograr la Certificación Azul de manejo responsable del agua otorgada por la ANA.





GESTIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES (GRI 3-3)

El cumplimiento ambiental forma parte de nuestros compromisos principales, los cuales desencadenan programas de acción específicos, de tal manera que cualquier actividad que se desarrolle debe estar orientada al respeto y cuidado del medio ambiente.

Los programas que nos permiten el aseguramiento del cuidado ambiental están especificados en nuestros documentos del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSYMA) y se orientan al cuidado del agua, gestión de residuos, no generación de incidentes ambientales y generación de valor ambiental, social y económica a través de proyectos de impacto.

Nos comprometemos a mantener la certificación ISO 14001, obtener permisos ambientales y cumplir con la normativa. Nuestros programas de gestión ambiental incluyen cuidado del agua, gestión de residuos y proyectos de impacto positivo, detallados en documentos de gestión SSYMA.

POLÍTICAS Y DIRECTRICES

Continuamos con la certificación del Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente, y Energía, Este año se realizó de manera exitosa la auditoría externa de ISO 14001 (Sistemas de Gestión Ambiental) e ISO 50001 (Sistemas de Gestión de la Energía).

Nuestros principales objetivos estratégicos en relación a la gestión y cumplimiento ambiental son:

- ✓ **No ocurrencia de incidentes ambientales serios.**
- ✓ **Reducción del consumo de agua potable.**
- ✓ **Incremento del porcentaje de agua reciclada en el proceso minero.**
- ✓ **Optimización de la gestión de residuos para disminuir su generación, incrementar el reciclaje y disminuir el transporte de residuos en vías públicas.**
- ✓ **Verificación de controles críticos ambientales (VCCA).**

INICIATIVAS DESTACADAS

Entre las principales iniciativas relacionadas a la gestión ambiental, destacan:

Forestación	Forestación de áreas no intervenidas propiedad de Gold fields Se continúa con el proyecto de forestación , a la fecha se completó las etapas 1 y 2 , lo cual hace un total de 50 ha forestadas.
Huella de carbono	Medición de la huella de carbono. El año 2023 se realizó la validación del inventario 2022,aplicando la modificación de la Norma ISO 14064:1-2028
Gestión de la información	Automatización del proceso de captura de información ambiental en piezómetros. Se viene culminando la instalación de un sistema de telemetría que permita capturar información ambiental de 65 piezómetros en 35 puntos. Monitor Pro Se tiene la estandarización, normalización y estructuración de la información ambiental de los años, 2021.,2022 y 2023.
Reportabilidad	Implementación de un sistema de reportabilidad basado en Power Bi Server Se continúa con los reportes que se autogeneran, relacionados a la gestión de incidentes, capacitación, inspecciones, permisos operacionales , gestión de residuos. Se trabajó en la elaboración de dashboards para los KPIs de desempeño ambiental de las contratistas, Datos climatológicos y datos de piezómetros del TSF. Optimización de la gestión de residuos sólidos Se continua usando la aplicación basado en la emisión de manifiestos digitales y tener control en tiempo real de la cantidades de los residuos no peligrosos, el cual nos ha permitido reducir el uso de papel en la gestión de residuos sólidos

CAPACITACIONES A COLABORADORES Y CONTRATISTAS

En el 2023, desarrollamos diversas capacitaciones en gestión ambiental dirigidas a nuestros colaboradores/as y contratistas. Estas capacitaciones giraron en torno a:

1. Disposiciones derivadas del Decreto Supremo N° 040-2014-EM, artículo 153 “Capacitación permanente para la gestión ambiental”: marco legal ambiental, objetivos ambientales y principales obligaciones ambientales derivadas del estudio ambiental, obligaciones ambientales específicas y planes de contingencia.
2. Gestión de residuos sólidos y gestión de incidentes ambientales.

Respecto a estas, presentamos el promedio de horas invertidas en la materia:

	2022	2023
N° horas promedio invertidas en capacitación en temas ambientales a colaboradores	2.101	2.417
N° horas promedio invertidas en capacitación en temas ambientales a contratistas	14.389	11.237

GESTIÓN DE AGUA Y RELAVES (GRI 3-3) (GRI 303-2)

La gestión adecuada de los vertidos y relaves es esencial para asegurar la protección del medio ambiente y de las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Por ello, nos comprometemos a implementar medidas de prevención y mitigación de impactos ambientales, especialmente en lo que respecta a la gestión de vertidos y relaves.

Para ello, hemos implementado un sistema de monitoreo constante de las emisiones líquidas y sólidas generadas por nuestras operaciones, a fin de garantizar que los vertidos sean tratados adecuadamente antes de ser liberados al medio ambiente. Además, realizamos pruebas y evaluaciones periódicas para asegurar que

nuestros relaves sean manejados de forma segura y responsable, minimizando su impacto ambiental y garantizando la estabilidad de las estructuras donde se almacenan.

Las principales políticas con la que contamos respecto a la gestión del agua son:

- Política del agua.
- Plan estratégico de gestión del agua.
- Estándar corporativo de presas de relave.
- Estándar Global de la Industria presas de relave.
- Estándar del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).

GESTIÓN EFICIENTE DEL AGUA (GRI 303-1)

Contamos con diferentes instalaciones de manejo del agua que nos aseguran el uso adecuado y eficiente del recurso, tanto para extracción, almacenamiento, recirculación, tratamiento y monitoreo del mismo.

Es importante mencionar que el agua captada o extraída es en su mayoría superficial y que al tener un balance hídrico positivo, gran parte de esta es almacenada para ser descargada al ambiente previo tratamiento.

Entre las principales consideraciones sobre la gestión del agua, destacamos:

-  El agua para uso en campamentos se extrae de pozos de producción mediante bombas verticales, llevando el agua hacia las plantas de tratamiento. El agua para uso en el proceso minero se almacena en el TSF y es -mayormente- captada de escorrentía superficial a la presa de relaves; teniendo en cuenta que más del 79% del agua es reusada o reciclada.
-  El agua se consume en campamentos dentro de nuestra operación y, como parte de nuestros compromisos, en las comunidades vecinas. Para ello contamos con dos plantas de tratamiento de agua potable que aseguran su calidad.
-  Descargamos agua almacenada en el TSF al río Tingo, previo tratamiento en nuestra planta de agua industrial por inyección de CO2, a través de un punto autorizado de vertimiento (EF-1). Adicionalmente, contamos con dos puntos más de vertimiento autorizado (EF-7 y EF-13), donde se descarga agua de escorrentía superficial en contacto.



Indicadores principales

La captación hídrica de nuestra operación proviene principalmente de agua subterránea (alrededor del 66%). El 34% restante proviene de agua de lluvia.

(GRI 303-3)

Indicadores de extracción del recurso hídrico	Unidad	2021	2022	2023
Captación total de agua	MI	3.746	1.701	2.921
Agua de lluvia	MI	2.931	575	2.869
Agua subterránea	MI	815	1.126	52

Por otro lado, el vertido de agua superficial se registró de la siguiente manera:

(GRI 303-5)

Indicadores de vertido del agua	Unidad	2021	2022	2023
Vertido total del agua	MI	3.746	4.096	1.630
Agua superficial	MI	2.931	2.984	1.630
Agua subterránea	MI	815	1.112	-

El porcentaje de agua reutilizada durante el 2023 nuevamente fue de 83% del total, superando la meta del 79%. Este cálculo se realizó a través de monitoreos diarios y mensuales de caudales.

Indicadores	2021	2022	2023
Porcentaje de agua reutilizada	84%	83%	83%

GESTIÓN DE RESIDUOS Y EFLUENTES

(GRI 306-1) (GRI 306-2)

Durante el 2023, trabajamos bajo los tres enfoques: reducción, reciclaje y transformación:

- **Reducción:** A través de campañas de concienciación y ejecución de proyectos de digitalización para eliminación de uso de papel.
- **Reciclaje:** Gestionamos el reciclaje a través de un proceso minucioso de segregación, a través del cual aproximadamente el 67% de nuestros residuos son reciclados y/o tratados.
- **Transformación:** Este pilar está proyectado a ejecutarse en el 2023 a través del desarrollo del proyecto de transformación de residuos orgánicos en abono orgánico calificado.



Entre las principales iniciativas destacamos:

- ✓ Continuamos con los procedimientos específicos para la Gestión de residuos especiales, como los RAEE (Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) y para el manejo del NFU (Neumáticos fuera de uso), el cual permite asegurar la eficiencia en la gestión y manejo, a través de la extensión de su vida útil y/o su valorización.
- ✓ Realizamos inspecciones a los puntos de almacenamiento de residuos sólidos por parte del personal Gold Fields y Contratistas, con el objetivo de verificar la correcta segregación de residuos sólidos.
- ✓ Seguimos con la compactación de residuos, generando valor ambiental, social y económico, la compactación, nos ha permitido ahorrar costos al disminuir el número de viajes hacia la disposición final, así como reduce el tránsito de residuos y permite que el personal de comunidad opere el equipo.

Indicadores principales

(GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

Indicadores	2021	2022	2023
Metales reciclados	855	607	617
Plásticos reciclados	149	199	170,16
Papel y cartón reciclados	76	49	48
Disposición en relleno sanitario	1.154	1.142	1.097

GESTIÓN DE ENERGÍA

Nuestro enfoque

Como empresa minera, nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad con el medio ambiente y la comunidad en la que operamos. Nuestra asociación con la distribuidora Kallpa Generación permite que nuestro consumo de electricidad provenga de fuentes renovables, al ser ellos una empresa líder en la generación de energía hidroeléctrica en Perú.

Kallpa Generación certificó que Cerro Corona se abastece de energía renovable a través de recurso hídrico de la Central Hidroeléctrica Cerro del Águila.

La obtención de este certificado es una muestra de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable de energía. Este certificado demuestra a nuestros grupos de interés que estamos utilizando fuentes renovables de energía en nuestras operaciones mineras, lo que nos permite reducir nuestra huella de carbono y proteger el medio ambiente.

Indicadores principales

(GRI 302-1)

A continuación presentamos nuestra tabla de consumo energético por tipo de fuente:

Consumo energético	2021	2022	2023
Diésel (KI)	18.649,00	20.280,76	18.105,38
Gasolina (KI)	33,40	24,22	26,56
Gas licuado de petróleo (TJ)	3,30	3,37	3,42
Diésel (TJ)	674,00	729,68	652,95
Gasolina (TJ)	1,11	0,87	0,88
Consumo de electricidad (MW-h)	151.999	152.693	152.486

EMISIONES Y HUELLA DE CARBONO

(GRI 3-3)

Buscamos consolidar nuestro compromiso ambiental mediante la medición de nuestra huella de carbono. Al registrar nuestras emisiones directas e indirectas de GEI, podemos identificar áreas de mejora para reducir, mitigar o compensar dichas emisiones y sus impactos, con lo cual contribuimos al objetivo global de cero carbono en nuestras operaciones.

Nuestro Sistema de Gestión de Energía y Carbono se encuentra certificado bajo la norma ISO 50001:2018, y en ese sentido durante el 2023 hemos implementado las siguientes iniciativas para gestionar nuestra huella de carbono:

- ✓ Cambios de focos convencionales a LED.
- ✓ Uso de luminarias LED en las torres de iluminación de la mina.
- ✓ Uso de un sistema de generación eléctrica fotovoltaica.
- ✓ Emisiones de Alcance 2 equivalen a cero (0). Se usó 100% energía limpia en la operación.
- ✓ Forestación de 20 Ha
- ✓ Optimización de vehículos (15) en la flota de acarreo de mina que permiten reducir el uso de combustible.

El cálculo de nuestras emisiones considera los gases de efecto invernadero establecidos por el Protocolo de Kioto (CO2, CH4, N2O, NF3, HFCs, PFCs y SF6), los que también son reconocidos por la ISO 14064-1 y, además son reportados por los países a la Convención Marco de las Naciones Unidas por el Cambio Climático en los inventarios nacionales de GEI.

HUELLA DE CARBONO – INVENTARIO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

El Perú está realizando distintos esfuerzos para desarrollar una economía baja en carbono. La participación de los sectores público y privado es fundamental para lograr el éxito en este propósito. La reducción de emisiones es sinónimo de sostenibilidad, menores costes de producción, mayor competitividad, mayor productividad y mejor calidad de vida para todos.

En Gold Fields en Perú queremos contribuir con esos esfuerzos mediante la correcta medición y gestión de nuestra huella de carbono. Nuestro objetivo es contar con un reporte estandarizado para cuantificar las emisiones de GEI, de manera que siguiendo la metodología propuesta por la norma ISO 14064 podamos estar seguros de que las emisiones de GEI reportadas son representativas de las principales actividades de la empresa de las cuales seríamos responsables en caso de un posible impuesto al carbono o un programa nacional obligatorio.

Indicadores principales

Indicadores	Unidad	2021	2022	2023
Emisiones directas (alcance 1)	(t CO _{2-e})	41.918,58	54.604,60	50.575,91
Emisiones indirectas (alcance 2)	(t CO _{2-e})	0,00	0,00	0,00
Total emisiones (alcance 1 y 2)	(t CO _{2-e})	64.806,97	81.069,66	50.575,91

Las emisiones de alcance 2 registradas desde el 2021 equivalen a cero debido a que la electricidad usada en Cerro Corona proviene de fuentes 100% renovables, según consta en el certificado internacional I-REC otorgado a nuestra unidad minera por la distribuidora Kallpa Generación.



**PROYECTO DE FORESTACIÓN
(GRI 305-5)**

Ante los retos globales provocados por las emisiones de gases de efecto invernadero y en línea con nuestras prioridades corporativas a 2030, hemos fijado el objetivo de ser una unidad minera “Cero Emisiones”.

Nuestro proyecto de forestación contempla tres etapas: factibilidad, para estudiar los suelos y determinar las especies a forestar; ejecución para sembrar especies, mejorar el suelo y cercar las áreas; y mantenimiento para que las especies prosperen hasta alcanzar una edad óptima para capturar carbono.

Al cierre de 2023 completamos las etapas 1 y 2, alcanzando un total de 50 ha forestadas.

La etapa de plantación de especies incluyó la generación de puestos de trabajo. El proyecto continuará con la implementación de nuevas áreas. También se requerirá personal de mantenimiento para cuidar las plántulas y el mantenimiento de las cercas de manera casi constante.

Con este proyecto, nuestra meta es capturar entre 3 y 5 toneladas de gases de efecto invernadero al año, lo que se traduce en una reducción de emisiones de entre 47,4 y 79 toneladas de CO_{2e} anuales al final del periodo.

Índice de Contenido
GRI



DECLARACIÓN DE USO	Gold Fields en Perú ha proporcionado información en referencia a los Estándares GRI para el período de enero a diciembre de 2023.
GRI 1 UTILIZADO	GRI 1: Foundation 2021
ESTÁNDAR SECTORIAL UTILIZADO	Ninguno

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Información General 2021	2-1 Detalles organizacionales	15			
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	16			
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	8			
	2-4 Reformulaciones de la información	9			
	2-5 Aseguramiento externo	Gold Fields no ha llevado a cabo aseguramiento externo del presente Reporte Integrado.			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	14			
	2-7 Empleados	50, 51			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	46			
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	21			
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	21			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	21			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	21, 26,			
	2-23 Compromisos políticos	21, 27			
	2-24 Incorporación de los compromisos de política	22			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	28, 29			

	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	8, 9			
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	50			
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas del material	8, 9			
	3-2 Lista de temas materiales	9			
APORTE ECONÓMICO NACIONAL Y LOCAL					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	41			
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	41, 42			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	43			
DESEMPEÑO OPERATIVO E INNOVACIÓN					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	32			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EXPERIENCIA DEL COLABORADOR/A					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	54			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	49, 52			
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	53			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	53, 54			
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	53, 54			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de su desempeño y del desarrollo de su carrera	53			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	50			
BIENESTAR INTEGRAL					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	58			

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	61
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	59, 64
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	62
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	64, 65
RELACIONAMIENTO, DIÁLOGO Y CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	70
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	73
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	72
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	71
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	55
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y de los empleados	55
DERECHOS HUMANOS		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	67
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	67
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO Y RELAVES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	78
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	80
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	80
	303-3 Extracción de agua	83
	303-5 Vertido de agua	83

GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	82
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	82
	306-3 Residuos generados	82
	306-4 Residuos destinados a disposición	82
GESTIÓN DE EMISIONES Y HUELLA DE CARBONO		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	83
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	83
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	84
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	84



GOLD FIELDS



www.goldfields.com.pe | www.goldfields.com