



**GOLD FIELDS**



## **2024** **Reporte de Sostenibilidad** **Gold Fields en Perú**

Creamos valor que perdure  
más allá de la minería

## A nuestros grupos de interés (GRI 2-22)

Me complace presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad correspondiente al año 2024, documento de publicación anual en el que detallamos los aspectos más destacados de nuestra gestión. Este reporte, al igual que en años anteriores, ha sido elaborado con métricas alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Marco de Desarrollo Sostenible del ICMM, los 10 Principios del Pacto Mundial y nuestros propios indicadores ambientales, sociales y de gobernanza.

Nuestra visión es ser la empresa minera más reconocida por entregar un valor superior con una gestión sostenible y nuestro propósito es crear valor que perdure más allá de la minería para todos nuestros grupos de interés.

En el 2024 nuestro equipo en Perú superó con éxito grandes retos en el marco del inicio de una nueva etapa en la vida de nuestra operación. De esta manera, presentamos nuestros principales logros y resultados:

En cuanto al desempeño operativo e innovación, alcanzamos una producción de 87,590.40 onzas de oro (Au), 22,268.16 toneladas de cobre (Cu), totalizando 172,545.6 onzas equivalentes de oro (Au). Además, se presentaron 576 iniciativas de eficiencia e innovación, de las cuales se implementaron más de 300 con un beneficio económico de más de S/ 12 millones de soles.

Respecto a nuestro aporte económico, contribuimos con más de 100 millones de soles por concepto de canon minero, regalías mineras y otros tributos; para la Región Cajamarca y la Provincia de Hualgayoc. Además, nos enfocamos en consolidar y mantener nuestra cadena de suministro responsable: adquirimos bienes y servicios de empresas locales por más de S/. 100 millones de soles, generando oportunidades a 166 empresas locales. Asimismo, reportamos una tasa de 29.90 % de empleo local, con una fuerza laboral de más de 600 personas entre puestos directos e indirectos en Cerro Corona y más de 250 en trabajos no mineros fuera de nuestra operación.

En diversidad e inclusión y en línea con nuestra prioridad de Grupo al 2030, logramos que el 27,70 % de nuestra planilla esté conformada por mujeres, con el 11.61% en posiciones de liderazgo.

En línea con nuestro principal valor “Seguridad” y nuestro compromiso con el cuidado integral de las personas reportamos cero lesiones serias por cuarto año consecutivo, alcanzando un TRIFR de 0.17. Asimismo, nuestros equipos de Operaciones Mina y Protección Interna marcaron hitos en nuestra historia de seguridad al alcanzar los 2 millones y las 5.5 millones de horas hombre trabajadas sin accidentes con tiempo perdido, respectivamente.

En cuanto a la gestión social y comunitaria, invertimos más de S/. 23 millones de soles en proyectos de inversión social directa destinada a proyectos de infraestructura, educación, agua y saneamiento, y salud en comunidades de nuestra área de influencia directa (AID).

En materia ambiental, nuevamente 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 consumida en Cerro Corona proviene de fuentes 100% renovables.

No puedo dejar de mencionar los destacados reconocimientos obtenidos durante el 2024 donde fuimos calificados como la segunda empresa minera con mejor reputación en el Perú por la consultora Merco; renovamos nuevamente y por décimo segundo año el distintivo de Empresa con Gestión Sostenible de Perú Sostenible y por segunda vez consecutiva fuimos reconocidos como la primera empresa preferida por los jóvenes del Perú para realizar sus prácticas profesionales según First Job.

Estos son solo algunos de los reconocimientos que recibimos en el 2024 y que nos llenan de orgullo y reafirman nuestro compromiso con nuestros grupos de interés: impulsando la innovación y la excelencia en nuestra operación y consolidando nuestra gestión sostenible en los aspectos ambiental, social y de gobernanza.

Aprovecho esta oportunidad para agradecer a nuestros colaboradores y aliados por su compromiso de seguir creando valor que perdure más allá de la minería.

Atentamente,

**Luis Alberto Rivera Ruiz**  
**Vicepresidente Ejecutivo Américas**



## Índice de contenido

Acerca de este reporte	pág. 6	Experiencia del colaborador/a, diversidad e inclusión	pág. 34
Sostenibilidad en Gold Fields	pág. 16	Cuidado integral de las personas	pág. 48
Cifras claves 2024	pág. 17	Gestión social y comunitaria	pág. 62
Desempeño operacional e innovación	pág. 18	Gestión y cumplimiento ambiental	pág. 70
Creación de valor local y nacional	pág. 26	Tabla índice GRI	pág. 82



## Acerca de este reporte

(GRI 2-3) (GRI 2-5)

Desde el año 2011, publicamos un reporte de manera anual 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 documento abarca del 1 enero al 31 de diciembre de 2024.

Este reporte ha sido elaborado conforme a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), además de considerar indicadores propios. Los indicadores consolidados se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Marco de Desarrollo Sostenible del Consejo Internacional de Minería y Metales, los 10 Principios del Pacto Mundial y las disposiciones del Consejo Internacional de Reportes Integrados.

Los temas materiales son los asuntos económicos, sociales y ambientales de mayor prioridad para nuestra organización y nuestros grupos de interés. 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.

### Nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de ONU (ODS)

Como empresa minera responsable, consideramos que podemos crear valor duradero para nuestros grupos de interés. Los ODS: un objetivo universal llamado a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad – son claves para nuestro propósito y gestión. Si bien reconocemos la igual importancia para los 17 ODS, priorizamos 13 en los cuales creemos que tenemos la mayor capacidad para entregar impacto significativo, como consta en este reporte.

## Proceso de materialidad

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

### 1. Análisis del contexto:

Análisis de documentos y políticas internas que expresan asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) importantes para nuestras actividades. En adición a ello, realizamos un análisis comparativo con otras empresas del sector minero que nos permitió tener una visión general de los impactos de nuestras actividades y relaciones, en el marco del contexto social, político, legal y sectorial peruano.

### 2. Identificación de temas e impactos:

Levantamiento de expectativas a través de la consulta a nuestros grupos de interés más relevantes para comprender sus expectativas y preocupaciones sobre los temas ESG.

## Nuestros grupos de interés



**Inversionistas y participantes del mercado financiero**



**Colaboradores y socios comerciales**



**Sociedad civil**



**Comunidades anfitrionas**



**Gobierno**



**Medios de comunicación**

### 3. Categorización de impactos:

Clasificación de la lista de impactos, que se agrupan en categorías; representan los temas potencialmente materiales.

#### Mapa de temas por grupo de interés

<b>Inversionistas y participantes del mercado financiero</b>	Seguridad, salud y medio ambiente, descarbonización e impacto ambiental, estrategia de crecimiento de portafolio, optimización de nuestras operaciones, producción.
<b>Sociedad Civil</b>	Proyectos de inversión social, vida útil de la mina, mitigación de impactos ambientales.
<b>Gobierno</b>	Ética y buen gobierno corporativo; seguridad, salud y medio ambiente, descarbonización e impacto ambiental.
<b>Colaboradores y socios comerciales (contratistas)</b>	Cadena de suministro responsable, contratación de empresas locales, seguridad, salud y medio ambiente, 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
<b>Comunidades anfitrionas</b>	Creación de empleo local, proyectos de inversión social, contratación de empresas locales, vida útil de la mina, Obras por Impuestos y Proyecto Legado.
<b>Medios de comunicación</b>	Vida útil de la mina, contribución local, regional y nacional, gestión ambiental y mitigación de impactos, relacionamiento con comunidades y autoridades.

### 4. Priorización de impactos:

Validación de los asuntos propuestos y la relevancia de cada uno de ellos con base a criterios de “severidad” e “impacto en el negocio.”

**Inversionistas y participantes del mercado financiero**

Encuestas virtuales y entrevistas semiestructuradas a representantes de la comunidad en diferentes espacios.

<b>Sociedad Civil</b>	Encuesta virtual sobre temas materiales y reportabilidad de Gold Fields en Perú
<b>Colaboradores y socios comerciales (contratistas)</b>	Entrevistas a profundidad
<b>Comunidades</b>	Entrevistas semiestructuradas a representantes de comunidades en diferentes espacios. Encuesta de percepciones (IPSOS)

De este proceso, pudimos obtener una lista preliminar de temas materiales.

**5. Aprobación de temas materiales**

A partir del listado anterior priorizamos nueve (9) temas materiales que resumen aspectos claves en materia de sostenibilidad, desde nuestro punto de vista y desde la perspectiva de los grupos de interés.

**Lista de temas materiales finales**

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

**Aporte económico nacional, regional y local**

**Relacionamiento, diálogo y contribución a la comunidad**

**Cadena de suministro responsable**

**Derechos humanos**

**Desempeño operativo e innovación**

**Gestión y cumplimiento ambiental**

**Gestión del talento humano y experiencia del colaborador/a**

**Ética y Gobierno Corporativo.**

**Bienestar integral**

**Acerca de Gold Fields en Perú**

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

Somos Gold Fields La Cima S.A. (en adelante, Gold Fields Perú). Iniciamos nuestras operaciones en el Perú a mediados de 2008.

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

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. Iniciamos operaciones en el Perú hace más de quince años 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.

En el 2024, el ranking Merco Empresas nos reconoció como la segunda empresa minera con mejor reputación en el país.

**Sobre Gold Fields Ltd.**

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

Somos parte de Gold Fields Ltd. corporación global reconocida como una de las productoras de oro más importantes del mundo.

Gold Fields es un productor de oro globalmente diversificado con diez minas operativas en Australia, Sudáfrica, Ghana, Chile y Perú, y un proyecto en Canadá. Nuestras acciones cotizan en la Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE) y nuestras acciones depositarias estadounidenses cotizan en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE).



## Nuestro propósito, visión y valores (GRI 2-22)

En el 2024, nuestras acciones han estado alineadas a cumplir con el propósito de crear valor duradero que perdure más allá de la minería.

Nuestra visión es ser la empresa minera aurífera más reconocida por entregar un valor superior sostenible. Para nosotros, esto significa desarrollar nuestras actividades de manera segura y responsable, minimizando el impacto ambiental y maximizando los beneficios para nuestros grupos de interés.

Contamos con seis valores que respaldan nuestro propósito.

<b>Seguridad</b>	<b>Responsabilidad</b>
<b>Integridad</b>	<b>Innovación</b>
<b>Respeto</b>	<b>Cumplimiento colaborativo</b>

### Nuestra estrategia

Nuestros tres pilares estratégicos nos permiten cumplir con nuestro propósito de crear valor que perdure más allá de la minería.

Nuestro éxito está estrechamente ligado a la gestión responsable de nuestra sostenibilidad y a nuestra distribución de valor a los grupos de interés clave. En ese sentido, las iniciativas específicas para cada grupo de interés, en el marco de nuestra estrategia, contribuyen a forjar un legado de creación de valor significativo a largo plazo.



**Pilar 1: Maximizar el potencial de nuestros activos actuales por medio de las personas y la innovación**

**Pilar 2: Consolidar nuestro compromiso de primer orden en materia ESG.**

**Pilar 3: Hacer crecer el valor y la calidad de nuestra cartera de activos.**

## Avances de Gold Fields en Perú por pilar de la estrategia del Grupo (GRI 2-4)

<b>Pilar 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cero fatalidades y/o lesiones serias.</li> <li>Gold Fields en Perú fue nombrada la segunda empresa minera con mejor reputación en Perú (2024) a pesar del complejo contexto de Cerro Corona que se acerca rápidamente a una nueva y desafiante fase.</li> <li>Logramos exitosamente la implementación del 100% del Gold Fields Way con todos los empleados y contratistas. Un hito clave fue integrar el valor de “Cuidar” nuestra Cultura de Seguridad, con acciones específicas para promover tanto el y la salud mental como componentes críticos de un lugar de trabajo seguro y solidario.</li> </ul>
<b>Pilar 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación del 29.90 % de los trabajadores locales en Cerro Corona, superando la meta corporativa de Empleo de la Comunidad Anfitriona en un 0,5% (meta: 28,5%).</li> <li>Cerro Corona obtuvo la segunda estrella del Programa Huella de Carbono Perú, otorgada por el Ministerio del Ambiente (Minam) por su destacada gestión de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).</li> <li>Durante 2024 se superó el 100% de cumplimiento de los indicadores propuestos en el plan de relacionamiento con grupos de interés.</li> </ul>
<b>Pilar 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 proyecto de exploración <b>brownfields</b> cerca de la jurisdicción actual y 5 proyectos de exploración <b>greenfields</b>.</li> <li>Finalizada la evaluación social en el área de influencia directa e indirecta del proyecto Nueva Esperanza.</li> <li>Evaluación social y negociación de superficie para prospección finalizada para los proyectos Leónidas y Moquegua.</li> <li>Evaluación social y adquisición de datos de visión del mundo completadas para los proyectos Callatia y Keya.</li> </ul>



**Nuestras prioridades al año 2030**  
(GRI 2-4)

En diciembre de 2021, Gold Fields Ltd. publicó un conjunto de objetivos hacia el 2030 en relación con las prioridades ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) más importantes que tenemos como grupo.

**1. Seguridad, salud y medio ambiente:**  
Cero fatalidades  
Cero lesiones graves  
Cero incidentes ambientales graves

**4. Descarbonización**  
50% de reducción de emisiones absolutas y 30% de emisiones netas desde la línea base de 2016 (alcance 1 y 2)  
Emisiones netas cero para 2050

**2. Diversidad y Género**  
30% de representación femenina

**5. Gestión de relaves**  
Conformidad con el Estándar Global de la industria sobre manejo de relaves.  
Reducir el número de TSF ascendentes activos de 5 a 3.

**3. Creación de valor para stakeholders**  
30% del valor total creado beneficia a las comunidades anfitrionas.  
Seis proyectos emblemáticos

**6. Uso del agua**  
80% de agua reciclada/reutilizada  
Reducción de 45% en el uso de agua dulce desde la referencia de 2018

**Gobierno corporativo**  
(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11)

Nuestro directorio está compuesto por un presidente y tres directores. Tanto el presidente como los directores ocupan cargos ejecutivos en la organización. La elección de los miembros del directorio la realiza la Junta General de Accionistas de Gold Fields en Perú por un plazo de tres años y estos pueden ser reelegidos indefinidamente.

<b>Presidente</b>	Luis Rivera Ruiz Vicepresidente Ejecutivo Américas
<b>Director</b>	Domingo Drago Vicepresidente Asuntos Externos Américas
<b>Director</b>	Verónica Valderrama Garibaldi Vicepresidente Recursos Humanos Américas
<b>Director</b>	Paul Gómez Gamero Vicepresidente Técnico

**Nuestras políticas corporativas**  
(GRI 2-23)

Contamos con políticas corporativas que guían nuestra acción individual y colectiva. Estas son de dominio público y se encuentran disponibles 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, nuestra Política Antisoborno y Anticorrupción y nuestra Política contra el Lavado de Activos, Tráfico de Influencia y Financiamiento del Terrorismo para prevenir, controlar y mitigar esos riesgos.



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

<b>Responsabilidad frente a nuestros colegas</b>	Reconocemos que nuestra gente constituye el núcleo del negocio.
<b>Responsabilidad frente a gobiernos, entes reguladores, accionistas y comunidades anfitrionas</b>	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.
<b>Trabajo con terceros</b>	Reconocemos que los terceros contratados son parte importante de nuestras actividades de negocios. Por lo tanto, esperamos que cumplan con los principios éticos y de comportamiento definidos en nuestro Código de Conducta, así como con las leyes y los reglamentos aplicables en todas las jurisdicciones donde operamos.
<b>Gestión, salud y seguridad ambiental</b>	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.
<b>Derechos humanos</b>	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.

Asimismo, hemos establecido los canales adecuados para reportar cualquier comportamiento que pueda violar nuestro Código de Conducta u otra de nuestras políticas. Nuestros colaboradores pueden informar de estos incidentes a los contactos locales de administración designados de manera directa o pueden utilizar nuestra Línea Ética, un sistema telefónico mediante el cual nuestros grupos de interés pueden presentar denuncias en un entorno que garantiza anonimato y confidencialidad.

### Estándares de talla mundial (GRI 2-23) (GRI 2-28)

Gestionamos nuestras operaciones bajo estándares externos e indicadores de prácticas mineras responsables internacionales y sectoriales.

Asimismo, reportamos anualmente de manera transparente; brindando a nuestros grupos de interés la información necesaria para evaluar nuestro desempeño y comprender los desafíos que enfrentamos. Para respaldar este compromiso, alineamos nuestros reportes a los siguientes estándares:

- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)
- Consejo Mundial del Oro (World Gold Council)
- Global Reporting Initiative
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Estándar Global de la Industria para la Gestión de Relaves

### Reconocimientos

<b>Certificado internacional IREC 2023</b>	Recertificación por 3er año por la totalidad de la energía eléctrica que se ha consumido en nuestra operación Cerro Corona, en el 2023, es de cero emisiones de gases de efecto invernadero
<b>Segunda estrella del Programa Huella de Carbono Perú</b>	Este hito resalta el desempeño de la empresa en la gestión de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), reafirmando su firme compromiso con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente.
<b>Certificación del Sistema de Gestión de Energía en Cerro Corona</b>	El sistema de gestión de energía de Cerro Corona es conforme con los requisitos de la Norma ISO 50001:2018, el certificado se renueva por 3 años.
<b>Empresa con Gestión Sostenible</b>	12 años consecutivos siendo reconocida por su Gestión Sostenible
<b>Premios ProActivo 2024</b>	Tercer lugar en la categoría Mediana Minería por nuestro proyecto "Fortalecimiento de la Cadena Láctea en Hualgayoc", destacando su impacto positivo y enfoque innovador en la comunidad.
<b>Ranking Merco Empresas 2024</b>	2da empresa minera a nivel sectorial y escalamos 18 posiciones en el ranking general que nos ubica dentro de las 50 empresas con mejor reputación en el país; donde destacamos por nuestros resultados financieros, gestión de talento, calidad de oferta comercial, ética y responsabilidad corporativa, internacionalización e innovación.
<b>Certificación del Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente</b>	El sistema de gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente de Cerro Corona es conforme con los requisitos de la Norma ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, los certificados se renueva por 3 años.
<b>Merco Responsabilidad ESG</b>	Estamos en el TOP 5 de las empresas mineras con mejores prácticas en medio ambiente, social y gobernanza.



## Sostenibilidad en Gold Fields (GRI 2-22)

Integramos principios de desarrollo sostenible a nuestra estrategia y planeamiento de negocio, sistemas de gestión y procesos de toma de decisiones con el objetivo de generar mayor valor para nuestros grupos de interés.

Nuestros objetivos en este ámbito se enmarcan en:

<b>1</b>	Llevar a cabo nuestras actividades operativas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con transparencia y ética.</li> <li>• Con absoluta consideración y en cumplimiento de los requisitos y obligaciones regulatorias vinculadas a las reglas, códigos y normas de la industria.</li> <li>• De manera proactiva y con un abordaje simultáneo de las necesidades empresariales y sociales.</li> <li>• En coherencia con sólidos sistemas de gobierno corporativo.</li> </ul>
<b>2</b>	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 actores de nuestro ámbito de influencia.
<b>3</b>	Implementar estrategias y sistemas de gestión de riesgos eficaces que contemplen las percepciones de nuestros grupos de interés sobre los riesgos existentes.
<b>4</b>	Mejorar de manera continua nuestro sistema y desempeño en materia de gestión de seguridad y salud ocupacional.
<b>5</b>	Mejorar de manera continua nuestro sistema y desempeño en materia de gestión ambiental, incluyendo aspectos como la administración del agua, uso de energía, cambio climático, biodiversidad, planeamiento del uso de tierras y cierre de minas integrado.
<b>6</b>	Implementar un enfoque estratégico, consistente y a nivel de toda la organización en cuanto a la gestión de materiales y de la cadena de suministro, con el fin de generar un valor sostenible más allá del valor de los bienes y servicios que se adquieran.
<b>7</b>	Vender nuestro producto a compradores responsables, y asegurarnos de no contribuir a conflictos armados ilegales o violaciones del derecho internacional humanitario.
<b>8</b>	Mejorar de manera continua nuestro desempeño social, y contribuir al desarrollo socioeconómico e institucional de las comunidades y países donde operamos.
<b>9</b>	Establecer un relacionamiento proactivo, transparente y abierto con los grupos de interés clave.
<b>10</b>	Analizar eficazmente las tendencias, e informar y verificar de forma independiente el progreso y desempeño de la empresa.
<b>11</b>	Sensibilizar en temas de Desarrollo Sostenible entre nuestros empleados, terceros, comunidades y visitantes.
<b>12</b>	Revisar y actualizar de manera periódica nuestros procesos y desempeño con el fin de garantizar el cumplimiento de estos compromisos.

## Nuestras cifras de sostenibilidad en el 2024

**+S/100 millones**

en bienes y servicios de empresas locales.

**+S/100 millones**

por concepto de canon minero, regalías mineras y otros tributos; para la Región Cajamarca y la Provincia de Hualgayoc.

**+S/23 millones**

en proyectos de infraestructura, desarrollo productivo, salud y educación.

**172,545.6 oz**

equivalentes de oro (Au)

**S/12.8 millones**

en beneficio económico por iniciativas de eficiencia e innovación implementadas.

**166**

empresas locales participaron en nuestra cadena de suministro.

**27.7%**

de participación femenina

**29.90 %**

de tasa de empleo local

**83 %**

de agua reutilizada en el proceso.

**600**

personas en puestos de empleo local

**+250**

non mining jobs.

**0**

emisiones de alcance 2





# Desempeño operacional e innovación

## Principales hitos 2024

1. Alcanzamos una producción de 87,590.40 de onzas de oro (Au), 22,268.16 toneladas de cobre (Cu) totalizando 172,545.6 onzas equivalentes de oro (Au).
2. Cerramos el 2024 con un TRIFR= 0.17.
3. No tuvimos paralizaciones sociales y/o laborales que afecten la producción.
4. Registramos S/ 12.8 millones de soles en beneficio económico por iniciativas de eficiencia e innovación implementadas.



ODS



Prioridad ESG



## Desempeño operativo (GRI 3-3)

Durante el 2024 buscamos aumentar la eficiencia en nuestras operaciones teniendo los siguientes objetivos estratégicos:

- Mantener nuestros indicadores de cero lesiones serias y/o fatales.
- Lograr la aprobación de la Novena Modificación del Estudio de Impacto Ambiental.
- Generar valor al activo Cerro Corona a través de las personas utilizando la optimización e innovación en los procesos.

### Indicadores de producción

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

	2021	2022	2023	2024
Real	6.817	6.721	6.485	<b>6.310</b>
Presupuestada	6.715	6.725	6.734	<b>6.457</b>

#### Producción real vs. producción presupuestada de oro en onzas producidas

	2021	2022	2023	2024
Real	113.278	129.267	121.982	<b>87.590</b>
Presupuestada	129.807	120.212	126.465	<b>96.900</b>

#### Producción real vs. producción presupuestada de cobre en toneladas producidas

	2021	2022	2023	2024
Real	25.948	26.955	26.739	<b>22.268</b>
Presupuestada	24.704	27.013	27.437	<b>24.185</b>

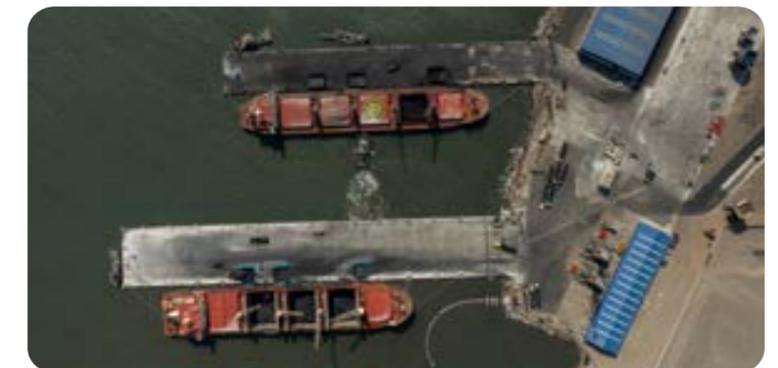
#### Producción real vs. producción presupuestada de onzas equivalentes de oro producido

	2021	2022	2023	2024
Real	248.399	260.455	239.178	<b>172.545</b>
Presupuestada	219.355	255.276	263.651	<b>207.461</b>

- Logramos producir 25.1 Mt en mina (Budget=22.8 Mt) sin incrementar el costo unitario 3.83 \$/t (Budget= 3.82 \$/t).
- La disponibilidad mecánica de la planta cerró en 97.02% (76 horas menos del plan).
- El Throughput cerró en 744 tph (plan 763 tph) por el mineral con alta dureza.
- En diciembre empezó a operar la línea de pre chancado, esto incremento el throughput en 4% reduciendo la diferencia por el mineral de alta dureza.
- La planta de procesos cerró con un costo de 9.37 \$/t (plan 10.19 \$/t).

### Sobre nuestro proceso productivo

<b>Flujo productivo</b>	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, el siguiente flujograma resume este proceso productivo.
<b>Flujo de planta concentradora</b>	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.
<b>Logística de concentrado</b>	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). El flujo de los camiones es diario: tres convoyes cargados con concentrado de la mina a Salaverry y tres convoyes vacíos en el sentido inverso.  Este movimiento es parte de un programa de transporte y despacho planificado semanalmente en base a la producción de concentrado estimado en la planta concentradora. El objetivo es mantener un stock mínimo en el almacén de concentrado DOMO de la mina. 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.



### Optimización de la vida de la mina hasta 2030

Durante el 2024 logramos:

- La aprobación de la Novena Modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental de Cerro Corona (IX MEIA)
- En diciembre concluyó la construcción de la Planta de Tratamiento de Agua del TSF.
- La ingeniería básica del In-Pit TSF alcanzó un 97% de avance.
- Se completó el 100% del sistema de bombeo de agua PCB.
- La construcción del canal de coronación 3803 TSF alcanzó un 80% de avance.

El 2024 fue un año clave por la reciente aprobación del IX MEIA. Cerro Corona contaba con permisos de la autoridad competente para operar hasta el 2026. Sin embargo este nuevo hito nos permitirá optimizar la vida de Cerro Corona hasta el 2030 sin extender nuestra huella ambiental.

El principal componente de esta modificación es que utilizaremos parte del tajo existente como depósito para almacenar relaves a partir del 2026. Este es un proceso técnico que extenderá la vida útil de la mina.

### Innovación para la excelencia (GRI 3-3)

Nuestro equipo trabaja para fomentar un ambiente y una cultura que invite a nuestros colaboradores a 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.

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.

La innovación en Gold Fields se basa en cinco pilares que guían las iniciativas:

- Cultura de innovación
- Mejora continua
- Tecnología e innovación
- Innovación abierta
- Investigación y desarrollo

Nuestras principales iniciativas de innovación en el 2024:

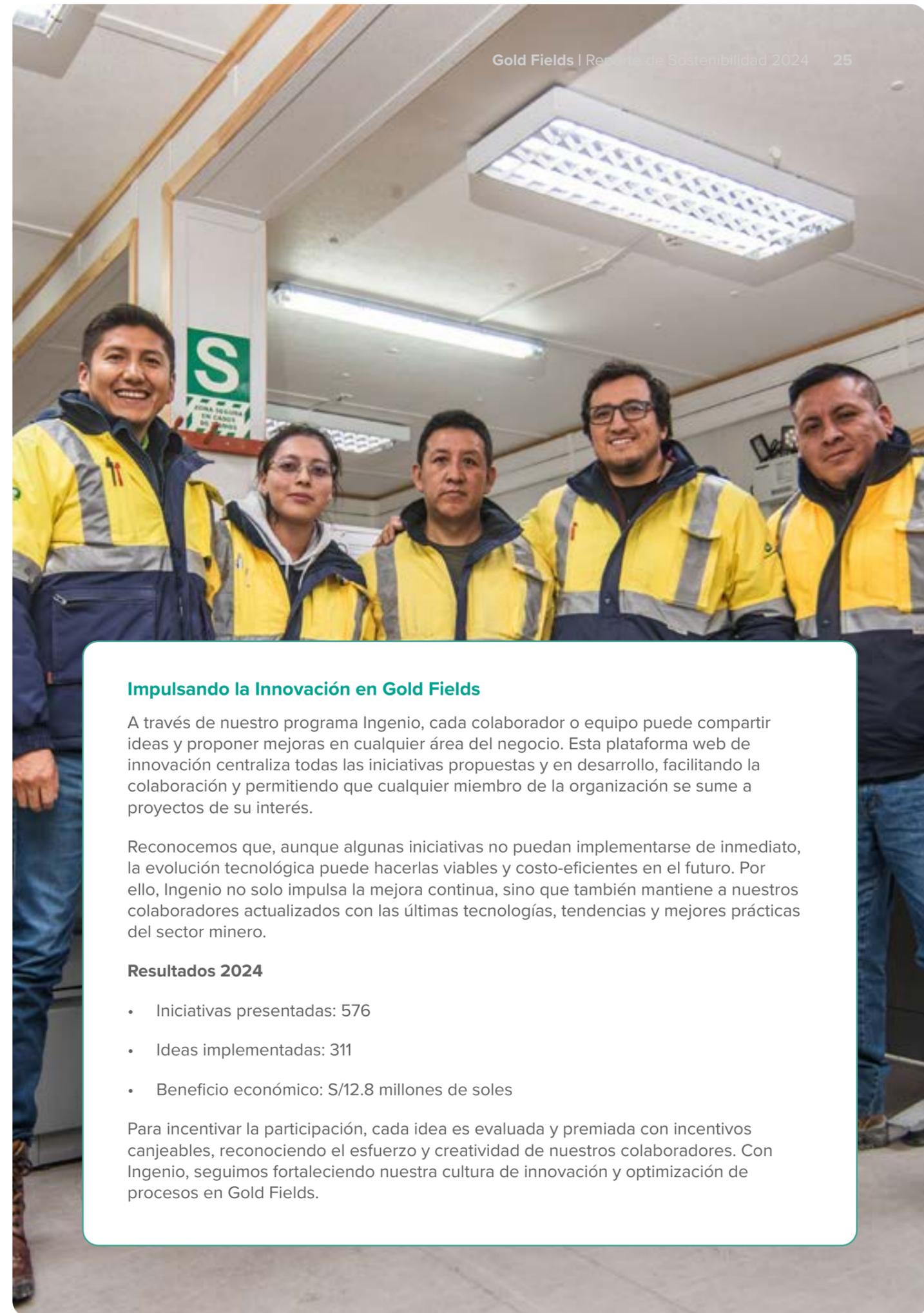
<p><b>Cultura de Innovación</b></p>	<p><b>Historias con un café</b> Un espacio de innovación diseñado para conectar con las áreas que impulsan la innovación junto a sus equipos. A través de este encuentro, los ponentes comparten sus experiencias y relatan sus historias. En 2024, se llevaron a cabo tres ediciones con la participación de la Gerencia de Medio Ambiente, la Gerencia de Operaciones y la Gerencia de Exploraciones.</p> <hr/> <p><b>Inducción y Reinducción</b> Como parte de nuestro programa de capacitaciones, brindamos inducción a nuevo personal y reinducción anual a colaboradores actuales. En 2024, alcanzamos un 100% de inducción y un 90% de reinducción.</p> <hr/> <p><b>Red de Innovación</b> Contamos con una red interna de innovación donde colaboradores de distintas áreas se integran para participar en capacitaciones, reuniones de trabajo y desarrollo de proyectos transversales. Actualmente contamos con 52 miembros activos.</p>
<p><b>Mejora Continua</b></p>	<p><b>Plataforma Ingenio</b> Plataforma Web de innovación donde los colaboradores de Gold Fields, de manera individual o en equipo, pueden proponer iniciativas con impacto en dimensiones estratégicas. Para fomentar la participación, cada idea es evaluada y premiada con incentivos canjeables. En 2024, estos proyectos generaron un beneficio económico de S/12.8 millones de soles. (Ahorro + Cost Avoidance).</p> <hr/> <p><b>Proyectos de Optimización de Activos</b> Iniciativas de la Gerencia de Operaciones enfocadas en mejorar la eficiencia y rentabilidad de los activos. En 2024, estos proyectos generaron un beneficio económico de S/12 millones de soles.</p>
<p><b>Tecnología e Innovación</b></p>	<p><b>Centro Integrado de Operaciones</b> Colaboramos estrechamente con el CIO para gestionar y dar seguimiento a sus iniciativas, impulsando la eficiencia y la innovación en sus procesos.</p>
<p><b>Innovación Abierta</b></p>	<p><b>Hub de Innovación Minera</b> Participamos en esta iniciativa junto a otras empresas del sector, con el objetivo de impulsar el aprendizaje y la colaboración para afrontar desafíos comunes en medioambiente y sostenibilidad, gestión del recurso hídrico y Minería 4.0. En 2024, se logró un ahorro en pilotaje gratuito por más de S/320,000 soles.</p> <hr/> <p><b>Linkminers</b> Plataforma digital de innovación abierta que conecta nuestras operaciones con expertos de todo el mundo, facilitando la recepción de ideas para resolver diversos desafíos. En 2024 se tuvo dos casos de éxito: Optimización para residuos orgánicos generados (compostera) y Manejo de data analítica para control de cal y reactivos.</p>

<b>Investigación y Desarrollo</b>	<p><b>Convenio con universidades</b></p> <p>Buscamos establecer alianzas con universidades para impulsar iniciativas de investigación, como el desarrollo de materiales de construcción a partir de relaves. En 2024 continuamos en la búsqueda de nuevas oportunidades de colaboración.</p>
-----------------------------------	--

**Proyectos de optimización de activos**

Las iniciativas implementadas en 2024 han generado mejoras significativas en eficiencia, costos y producción, logrando un beneficio económico total de S/12 millones de soles.

<b>Producción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimización del circuito Mine to Plant, mejorando la eficiencia en el transporte y procesamiento de mineral.</li> <li>Automatización del sistema de flotación rougher, optimizando la recuperación de Au/Cu.</li> <li>Implementación de mejoras en el circuito gravimétrico para maximizar la recuperación de oro.</li> </ul>
<b>Costos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimización de la gestión de energía mediante machine learning, reduciendo el consumo energético.</li> <li>Reducción del consumo de bolas y cal en el proceso de molienda.</li> <li>Implementación del control del nivel de llenado de bolas, optimizando el uso de insumos.</li> </ul>
<b>Mina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejora en la producción a través de la optimización de operaciones.</li> <li>Optimización del proceso de perforación y voladura con enfoque en reducción de costos.</li> <li>Cambio estratégico de la flota de acarreo, optimizando el rendimiento y costos operativos.</li> </ul>



**Impulsando la Innovación en Gold Fields**

A través de nuestro programa Ingenio, cada colaborador o equipo puede compartir ideas y proponer mejoras en cualquier área del negocio. Esta plataforma web de innovación centraliza todas las iniciativas propuestas y en desarrollo, facilitando la colaboración y permitiendo que cualquier miembro de la organización se sume a proyectos de su interés.

Reconocemos que, aunque algunas iniciativas no puedan implementarse de inmediato, la evolución tecnológica puede hacerlas viables y costo-eficientes en el futuro. Por ello, Ingenio no solo impulsa la mejora continua, sino que también mantiene a nuestros colaboradores actualizados con las últimas tecnologías, tendencias y mejores prácticas del sector minero.

**Resultados 2024**

- Iniciativas presentadas: 576
- Ideas implementadas: 311
- Beneficio económico: S/12.8 millones de soles

Para incentivar la participación, cada idea es evaluada y premiada con incentivos canjeables, reconociendo el esfuerzo y creatividad de nuestros colaboradores. Con Ingenio, seguimos fortaleciendo nuestra cultura de innovación y optimización de procesos en Gold Fields.



## Creación de valor local y nacional

### Principales hitos 2024

1. Contribuimos con más de 100 millones de soles por concepto de canon minero, regalías mineras y otros tributos; para la Región Cajamarca y la Provincia de Hualgayoc.
2. Registramos más de S/. 100 millones de soles en bienes y servicios de empresas locales.
3. Dimos oportunidades a más de 600 personas en puestos de empleo local y a más de 250 en **non mining jobs**, reportando 29.90 % de tasa de empleo local,
4. Consumimos bienes y servicios de 166 empresas locales, quienes participaron en nuestra cadena de suministro.



### ODS



### Prioridad ESG



## Rendimiento financiero

### Principales resultados 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.

Preparamos y presentamos nuestros estados financieros de acuerdo a 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.

A continuación, presentamos una tabla resumen de los principales indicadores financieros de 2022 a 2024:

ÍTEM	2022	2023	2024
Ventas	1.660,40	1.689,26	<b>1.689,26</b>
Utilidad neta	76,02	19,78	<b>19,78</b>
EBITDA	913,51	896,66	<b>896,66</b>
Activo total	2.619,11	2.073,64	<b>2.073,64</b>
Patrimonio	1.467,30	875,64	<b>875,64</b>
Activo circulante y corriente	673,54	591,10	<b>591,10</b>
Activo no corriente	1.945,53	1.482,54	<b>1.482,54</b>
Pasivo circulante o corriente	278,63	276,98	<b>276,98</b>
Costo de ventas	913,55	811,19	<b>811,19</b>
Existencias	508,33	625,05	<b>625,05</b>
Cuentas por pagar comerciales	147,38	139,61	<b>139,61</b>
Cuentas por cobrar comerciales de corto plazo	65,44	67,37	<b>67,37</b>
Pasivo total	1.151,77	1.198,00	<b>1.198,00</b>

ÍTEM	2022	2023	2024
Tipo de cambio utilizado	3.82	3.71	<b>3.77</b>

## Aporte económico local y nacional

### Contribución al desarrollo (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.

### 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.

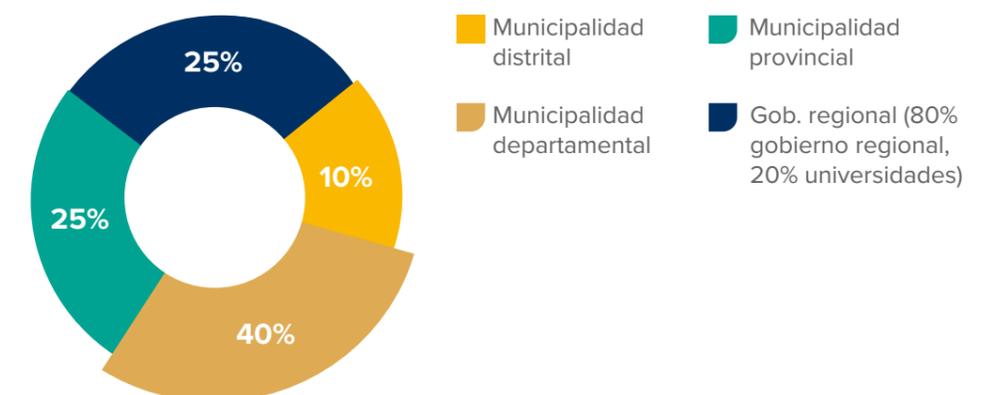
2022 (S/)	2023 (S/)	2024 (S/)
204.050,149	217.727,698	<b>165.209,691</b>

### 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 recaudado se destina a proyectos de desarrollo social y económico en las regiones cercanas a nuestras operaciones.

2022 (S/)	2023 (S/)	2024 (S/)
102.025,074	108.863,849	<b>82.604,846</b>

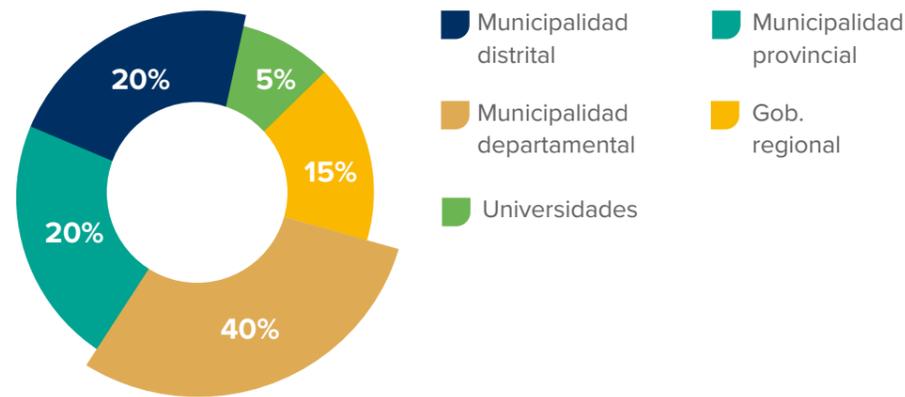
La distribución de dicho monto es establecida también por el MEF. Así, la Ley señala que el 10% del canon minero se destine a municipios distritales, el 25% a municipios provinciales, el 40% al municipio departamental y el 25% al gobierno regional (el 20% de la contribución a este se debe destinar a universidades).



### 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.

2022 (S/)	2023 (S/)	2024 (S/)
26.190,215	23.436,576	<b>17.386,033</b>



Como se observa en el 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.

### 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.

2022 (S/)	2023 (S/)	2024 (S/)
23.930,710	22.081,060	<b>15.104,927</b>



### 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. Éstos 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 2024, nuestros objetivos principales en esta materia se enfocaron en:

- Mejorar procesos de la gestión de contratación y desmovilización de empresas locales.
- 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.

#### Monto en soles (S/.) de compras locales

El monto total de adquisiciones locales para el 2024 fue de S/. 100,721 lo que representó 12.26% de nuestras adquisiciones totales de bienes y servicios:

	2022 (S/)	2023 (S/)	2024 (S/)
<b>AID+All</b>	118.357.787	114.755.460	<b>100,721.92660</b>

**Número de empresas locales contratadas**

	2022	2023	2024
<b>AID+AII</b>	181	177	<b>166</b>

**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 nuestra área de influencia directa.

En lo que respecta al empleo, nos enfocamos en los siguientes objetivos:

- Identificar y gestionar las oportunidades de mano de obra local dentro y fuera de la operación.
- Elaborar de un plan estratégico de oportunidades de contratación laboral con la participación de empresas contratistas.
- Desarrollar capacidades a través del programa de capacitación y prácticas profesionales “Jóvenes Hualgayoquinos”.

En ese sentido, podemos destacar los siguientes logros:

- Incremento del % de contratación local dentro de la operación.
- Incremento en la contratación de personal local en trabajos fuera de la operación (referente a non mining jobs).
- Ejecución del Segundo Programa de Prácticas Profesionales denominado "Jovenes Hualgayoquinos" a través de nuestros socios estratégicos y contratistas.

**Puestos de empleo local y Non Mining Jobs**  
(GRI 2-4)

	2022	2023	2024
<b>Número promedio de personas en puestos de empleo local</b>	796	742	<b>620</b>
<b>Número promedio de personas en Non Mining Jobs</b>	184	181	<b>254</b>

**Porcentaje de generación de empleo local**

	2022	2023	2024
<b>% de generación de empleo local</b>	30.27 %	30 %	<b>29.90 %</b>





## Experiencia del colaborador/a, diversidad e inclusión

### Principales hitos 2024

1. Reportamos 27.7% de mujeres de participación femenina, el mayor porcentaje en la minería peruana.
2. Adherimos a 26 empresas contratistas a nuestro Pacto BastaYa, para seguir promoviendo espacios respetuosos y libres de violencia.
3. Consolidamos nuestra Línea de Espacios Respetuosos, canal de apoyo emocional que atiende situaciones de hostigamiento sexual, bullying, racismo y discriminación.
4. Iniciamos una relación de colaboración con la Red de Empresas y Personas con Discapacidad (RED) para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad.



### ODS



### Prioridad ESG



## Gestión del talento

### Gestión laboral

(GRI 3-3)

Nuestra estrategia de gestión de talento se enfoca en los siguientes ejes:

<b>Liderazgo, conexión y cercanía</b>	Buscamos empoderar a nuestros líderes y fortalecer la comunicación entre todos nuestros colaboradores para afianzar vínculos y generar confianza. dentro de sus equipos.
<b>Valores</b>	Reforzamos la interiorización de nuestra cultura organizacional y valores corporativos en nuestros colaboradores.
<b>Ambiente apto</b>	Ofrecemos facilidades para el trabajo remoto y mejoramos la conectividad e instalaciones en nuestro campamento.
<b>Crecimiento y desarrollo</b>	Ofrecemos distintas formas de capacitación (técnica y no técnica) para nuestros colaboradores.
<b>Diversidad e inclusión</b>	Diseñamos programas para eliminar sesgos y fortalecer conocimientos y aceptación de las diferencias existentes.

### Indicadores principales de la fuerza laboral

(GRI 2-4) (GRI 2-7) (GRI 405-1)

En 2024, nuestra planilla directa estuvo conformada por 416 colaboradores, cifra compuesta por personas provenientes de distintas regiones del Perú y dividida en categorías funcionales de la siguiente manera:

Assets	Functionals	Exploraciones	Practicantes
51 %	28 %	28,7 %	14 %



## Cambios en el modelo operativo de Gold Fields

Una de las prioridades clave en el 2024 fue la revisión de nuestro Modelo Operativo (MO) a nivel global.

Nuestro entorno operativo y las expectativas de los grupos de interés están cambiando y ello demanda que hagamos un cambio proactivo a nuestro modelo operativo. Esto permitirá que nuestras operaciones se enfoquen en las tareas operativas propias de sus funciones mientras que las tareas de soporte son abordadas de forma estandarizada y colaborativa.

**Mayor alineamiento global:** un mayor alineamiento global impulsará una ejecución colaborativa y eliminará las inconsistencias para que todos trabajemos con miras a objetivos comunes.

**Facilitar que se hagan las cosas:** aunque hay maneras de trabajar robustas y disciplinadas, tenemos la oportunidad de cambiar aquellas que pudieran ser engorrosas e ineficientes.

**Despliegue óptimo de nuestra gente:** aunque contamos con recursos fuertes y capaces, dichos recursos no siempre se despliegan para alcanzar nuestros objetivos colectivos con eficacia.

**Facilitador de la cultura de la Manera de Ser de Gold Fields:** cambiar el MO nos permitirá trabajar juntos de manera más inteligente como un equipo más cohesionado y aprovechar al máximo todo nuestro potencial.

### Implicancias del cambio de modelo

La evolución de una organización de 3 niveles a una de 2 niveles minimiza la duplicación del trabajo, mejora la transparencia a nivel de los activos y aclara las líneas de subordinación en toda la organización.

### Cambios clave

1. Fortalecer las funciones para que respalden a los activos, la consolidación y optimización.
2. Empoderar a los activos para que ejecuten dentro de los estándares centrales.
3. Mejorar la eficacia de los procesos y sistemas mediante la estandarización y transparencia.

**Libertad de asociación y negociación colectiva**  
(GRI 2-30) (GRI 407-1)

Tenemos un sindicato de colaboradores que nació en el 2010. Al cierre del 2024 contó con 91 afiliados, lo que equivale al 22% de nuestro total de colaboradores, todos bajo el acuerdo de negociación colectiva.

A la fecha, hemos participado en cuatro negociaciones colectivas; la última negociación fue realizada en el 2022. Mantenemos una óptima relación con el sindicato, basada en el buen entendimiento que se ha ido construyendo en el tiempo.

**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, fortalecer las oportunidades de capacitación y mantener los sólidos resultados que nos caracterizan.

Una de las claves para el éxito de nuestra estrategia de clima laboral ha sido sin duda, la difusión y el fortalecimiento de nuestra cultura.

**Fortaleciendo nuestra cultura**

Estas son las principales actividades relacionadas al fortalecimiento de nuestra cultura en el 2024:

<b>Talleres Gold Fields Way</b>	En 2024, logramos con éxito la implementación del 100% del Gold Fields Way con todos los empleados y contratistas. Un hito clave fue integrar el valor del “cuidado” en nuestra cultura de seguridad, con acciones específicas para promover la salud física y mental como componentes críticos de un lugar de trabajo seguro y solidario.
<b>Sesiones de cultura abierta</b>	Se realizaron reuniones trimestrales con el personal para fomentar el compromiso, compartir el progreso y alinear los objetivos culturales entre los equipos.
<b>Programa de Reconocimiento</b>	Se implementó un programa de reconocimiento bi-anual para homenajear a los empleados y contratistas que encarnan los valores de Gold Fields, fortaleciendo el orgullo y la motivación.
<b>Programa de Embajadores Culturales (Impacto Externo)</b>	17% de los empleados (72 personas) representaron y compartieron activamente la propuesta de valor de Gold Fields en eventos internos y externos, mostrando nuestro compromiso con el orgullo, la inclusión y la pertenencia.
<b>Charlas de Salud Mental como parte de la Cultura de Seguridad</b>	Se realizaron charlas para promover el bienestar emocional, destacando la salud mental como parte integral de nuestra Cultura de Seguridad.
<b>Capacitación en Diversidad e Inclusión</b>	Logramos el 100% de cumplimiento de los planes regionales y locales, asegurando la capacitación obligatoria de la DEIB para todos los colaboradores.

**Capacitación y desarrollo**  
(GRI 404-1) (GRI 404-2)

Estamos comprometidos en desarrollar una cultura de alto desempeño, desplegando diversas iniciativas que permiten a nuestros colaboradores acceder a oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

**Centro de Alto Rendimiento (CAR)**

A través del CAR, promovemos el crecimiento de nuestros colaboradores haciendo posible que cada persona, según su nivel, pueda elegir los cursos que se adapten mejor a su perfil; y, de tal forma, pueda establecer planes de crecimiento profesionales con desafíos alcanzables.

**Evaluación de desempeño**  
(GRI 404-3)

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

Nuestro proceso de evaluación de desempeño incluye 3 etapas principales que se dan a lo largo de todo el año:

- Diseño de objetivos
- Evaluación de medio año
- Evaluación de fin de Año

Estas etapas incluyen sesiones de feedback formales entre el colaborador y su supervisor con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos y el desarrollo de competencias.

En el 2024, Gold Fields Limited atravesó un proceso de transición hacia un nuevo modelo operativo (MO) que generó cambios en nuestra estructura organizacional. Por ese motivo, sólo el área operativa (assets) realizó el proceso de evaluación de desempeño siguiendo el flujo regular.



## Diversidad, equidad e inclusión

### Nuestra visión de la diversidad, equidad e inclusión (GRI 3-3) (GRI 405-1)

Nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) está alineada con nuestra Forma de Ser de Gold Fields, promoviendo una cultura diversa, equitativa y respetuosa. Estamos comprometidos en seguir construyendo un ambiente donde todas las personas puedan desarrollarse y expresarse libremente.

Alineados a nuestra estrategia global, fomentamos una cultura inclusiva que contribuye positivamente a la innovación, la toma de decisiones y a su vez, fortalece el desempeño organizacional, impulsando el éxito y la sostenibilidad de Gold Fields a largo plazo.

Esta estrategia está compuesta por tres pilares estratégicos:

#### Pilar 1: Diversidad e Inclusión de Género

En el 2024, nuestra operación en Cerro Corona mantiene 27.7% de mujeres, el más alto porcentaje de participación de mujeres en la minería peruana. Para lograrlo, contamos con políticas que respaldan nuestras iniciativas en favor de la equidad e inclusión.

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

Contamos con prácticas de selección inclusivas que garantizan la inclusión de mujeres en los procesos de selección, así como la conformación de paneles paritarios para asegurar la equidad en la toma de decisiones.

Adicionalmente, nuestro equipo de selección y líderes reciben capacitación continua sobre la identificación de sesgos inconscientes y las mejores prácticas para realizar entrevistas inclusivas. Estas iniciativas refuerzan nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la creación de un entorno laboral diverso e inclusivo.

#### Principales indicadores de participación femenina

% colaboradoras mujeres	% mujeres en posiciones de liderazgo	% mujeres en posiciones core business
27.7 %	11.6 %	33.9 %

## Programa Protagonistas Mineras

En el 2021 lanzamos el primer programa de prácticas mineras femeninas en el país. Cada año, este programa brinda oportunidades de empleo a mujeres graduadas en carreras relacionadas con el sector minero. "Protagonistas Mineras" es un programa abierto, transparente y basado en el mérito. Desde que iniciamos hemos formado a 65 Protagonistas Mineras.

A cada practicante se le asignó un mentor y un plan de desarrollo personalizado, centrado tanto en habilidades técnicas como blandas. Con esta iniciativa buscamos no sólo generar empleo para mujeres en la minería, sino también contribuir a la equidad de género en el sector.

En el 2024, la convocatoria recibió más de 7,800 postulaciones de todas las regiones del país. Tras un riguroso proceso de selección, 26 nuevas Protagonistas Mineras se incorporaron a diversas áreas de la empresa.

Protagonistas Mineras es un programa de la Comunidad de Jóvenes Profesionales de Gold Fields, iniciativa que tiene como objetivo contribuir a la formación de talento joven para la industria minera en el Perú.

#### Pilar 2: Inclusión de Personas con Discapacidad

En el 2024 firmamos un acuerdo con la "Red de Empresas y Personas con Discapacidad (RED)", una organización dedicada a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el entorno laboral peruano. La RED tiene como objetivo generar un espacio donde las empresas puedan intercambiar experiencias y buenas prácticas, fomentando así un entorno laboral más accesible, inclusivo y equitativo.

Como miembros activos y en línea con nuestro firme compromiso con la inclusión, hemos establecido una alianza con "Dulce Acción". Este grupo de jóvenes con discapacidad nos visita mensualmente para vender sus productos. Dulce Acción fue creado por estos jóvenes, quienes son a la vez fundadores, cocineros y vendedores, con la intención de no solo prosperar económicamente, sino también de compartir su talento y demostrar que la inclusión laboral es un valor que beneficia a toda la sociedad.

Esta colaboración refleja nuestro compromiso de apoyar proyectos que promuevan la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral.



### Pilar 3: Integración Intergeneracional y Desarrollo de Talento

En Gold Fields consolidamos nuestra “Comunidad de Jóvenes Profesionales”, una iniciativa que surge para honrar nuestro propósito de generar valor más allá de la minería. Este esfuerzo integral busca sensibilizar, motivar y apoyar a los jóvenes del país en su desarrollo profesional y personal, contribuyendo a su formación y crecimiento.

#### Comunidad de Jóvenes Profesionales

A través de esta iniciativa promovemos la generación de espacios de mutuo aprendizaje y acercamiento entre trabajadores de distintas generaciones.

Dentro de esta comunidad, contamos con tres programas:

**Aprendiendo en Familia:** programa de prácticas dirigido a los hijos e hijas de nuestro personal, con el objetivo de fomentar el bienestar integral de las familias Gold Fields.

**Protagonistas Minerías:** programa que impulsa la empleabilidad y el desarrollo profesional de mujeres egresadas y bachilleres que han optado por carreras relacionadas con la minería, promoviendo la inclusión y el empoderamiento femenino en el sector.

**Jóvenes Talento:** programa de prácticas para recién egresados y practicantes pre-profesionales que buscan iniciar su carrera en el sector minero, brindándoles las herramientas necesarias para su desarrollo profesional y personal.

#### Propuesta de valor

Cada miembro de nuestra comunidad accede a una propuesta de valor competitiva en el mercado laboral para construir una carrera sólida y exitosa:

- Un entorno de bienestar integral: trabajamos como un sólo equipo en ambientes inclusivos, seguros y respetuosos, velando siempre por el bienestar de nuestra gente.
- Cultura de innovación: apoyamos y fomentamos las ideas creativas y las nuevas formas de trabajar.
- Desarrollo personalizado: acceso a nuestro Centro de Alto Rendimiento (CAR), donde pueden participar en talleres, cursos y conversatorios con líderes, tanto de manera virtual como presencial.
- Mentoría y acompañamiento: desde el primer día se les asigna mentores que los guían en el cumplimiento de metas retadoras. Reciben feedback constante para potenciar tus valores, competencias y conocimientos.
- Evaluación y crecimiento: nuestro plan de Evaluación de Aprendizaje y Desarrollo está enfocado en el crecimiento integral.

### Alianzas para el desarrollo de la juventud

Buscamos empoderar y motivar a personas jóvenes en su camino hacia el desarrollo profesional y personal, compartiendo conocimiento de manera transversal, aportando a su empleabilidad y crecimiento dentro de la industria minera.

<p><b>Foco 1</b></p>	<p>Fortalecemos la empleabilidad, habilidades comportamentales y conocimientos de jóvenes a través de la participación de nuestros colaboradores en eventos y espacios de valor, tanto nacionales como internacionales, organizados por instituciones educativas, universidades y entidades públicas y privadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto en niños, jóvenes y adultos: +1000 personas son beneficiadas anualmente.</li> <li>• +90 participaciones en eventos a año</li> </ul>
<p><b>Foco 2</b></p>	<p>Establecemos alianzas estratégicas con organizaciones de jóvenes para promover la equidad de género en el sector minero. Colaboramos con instituciones nacionales de jóvenes estudiantes y profesionales peruanos, como WAAIME, WIM Perú y Amautas Mineros del Perú, con el fin de ampliar el impacto y alcance de nuestra iniciativa civil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auspiciamos eventos estudiantiles.</li> <li>• Compartimos las oportunidades de programas de prácticas en Gold Fields.</li> <li>• Realizamos talleres especializados de competencias técnicas y sociales para los integrantes (virtuales y presenciales).</li> <li>• Participación de líderes en programas de coaching y como embajadores de programas estudiantiles de liderazgo.</li> </ul>
<p><b>Foco 3</b></p>	<p>Contribuimos al desarrollo integral de las comunidades a través de “Talleres de Sostenibilidad”, en colaboración con universidades, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizamos 9 “Talleres de Sostenibilidad” en el 2024.</li> </ul>



## Cultura de cero tolerancia a la discriminación y el hostigamiento

### Capacitación

Anualmente, capacitamos al 100% de nuestro personal en la prevención del hostigamiento sexual. Además, incorporamos un capítulo específico sobre este tema en nuestro programa de inducción de seguridad.

En el 2024, el 100% (4,368) de contratistas y proveedores recibieron esta capacitación, ingresando a la operación con un conocimiento profundo de nuestra cultura de respeto.

Además, capacitamos a nuestros colaboradores en temas que refuercen la inclusión y el respeto, abordando temas como: equidad de género, diversidad, sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo y diversidad sexual.

### Expansión del programa #BastaYa! a empresas contratistas

En el 2024 invitamos a 26 empresas contratistas a formar parte del Pacto #BastaYa, nuestro programa de difusión y cumplimiento de cero tolerancia ante la discriminación y hostigamiento. Éste establece una serie de compromisos para la promoción de espacios seguros para todos/as.

Las empresas firmantes se comprometieron a realizar:

1. Campañas de prevención del hostigamiento sexual
2. Diagnósticos para evaluar el conocimiento y percepción del personal
3. Planes de acción adecuado

Además, capacitarán a su personal en la creación de espacios respetuosos, colaborarán de manera continua con Gold Fields para fortalecer la cultura y promover prácticas laborales inclusivas.

Asimismo, se han generado espacios para compartir información sobre nuestra Forma de Ser Gold Fields con nuestras empresas contratistas para reforzar la construcción de una cultura compartida.

### Alianzas para promover una sociedad libre de violencia

Con el objetivo de seguir aportando a la construcción de una sociedad libre de violencia, hemos renovado nuestro Convenio con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Esta renovación tiene como propósito reforzar las iniciativas enfocadas en la prevención de la violencia y en el bienestar de la comunidad en Hualgayoc.

Mediante esta cooperación, junto con el Centro Emergencia Mujer Hualgayoc, se han desarrollado programas de capacitación, campañas de concientización y diversas actividades comunitarias orientadas a prevenir la violencia, empoderar a las mujeres y promover la igualdad y el respeto.

Asimismo, auspiciamos la Guía Práctica “Empresas Contra la Violencia”, un recurso diseñado por E.L.S.A (Espacios Laborales sin Acoso) que ayuda a organizaciones a prevenir la violencia y el hostigamiento sexual laboral para construir espacios laborales seguros y respetuosos. Esta Guía se ha lanzado a nivel nacional y es de acceso público.

## Un Solo Equipo: desarrollo de sentido de pertenencia

Consolidamos un Comité de Cultura adaptado a los desafíos y objetivos estratégicos de Gold Fields, con el objetivo de impulsar el sentido de pertenencia, fortalecer la colaboración y garantizar que las iniciativas culturales reflejen las necesidades reales de nuestros colaboradores.

<b>Representación diversa y estratégica</b>	Incorporamos a 49 miembros activos de diferentes áreas y niveles jerárquicos, elegidos estratégicamente por sus gerentes para garantizar una representación amplia.
<b>Rol estratégico</b>	El comité actúa como aliado clave para promover iniciativas que mejoren la experiencia del colaborador/a y aseguren altos niveles de compromiso.
<b>Reuniones mensuales orientadas a la acción</b>	Durante estas reuniones, se comparten proyectos, novedades y oportunidades de mejora en la cultura y el clima laboral, promoviendo un entorno de mejora continua.

### Impacto esperado

**Transformación cultural sostenible:** el Comité contribuye a promover la cultura de Gold Fields en todas las áreas, fomentando el trabajo colaborativo.

**Alertas tempranas y propuestas de mejora:** los miembros del comité identifican oportunidades para mejorar el bienestar del personal y prevenir situaciones que afecten el clima laboral.

### Reconocimientos a nuestra gestión de personas

Nuestro trabajo constante para impulsar el talento y construir espacios respetuosos donde cada persona pueda liberar su máximo potencial; nos ha permitido recibir los siguientes reconocimientos en gestión de personas:

<b>DHC Internacional</b>	Top 50 de Empresas Comprometidas con las Juventudes (puesto 17) a nivel iberoamerica
<b>FirstJob</b>	Empresa nro 1 para practicantes en el Perú por segundo año consecutivo  Por 2do año consecutivo somos parte del ranking que reconocer a las mejores empresas para profesionales jovenes menores de 35 años, en cuanto al Aprendizaje y Desarrollo, Ambiente Laboral y Calidad de Vida; así como la experiencia que la empresa se le entrega a los trabajadores.
<b>Merco Talento</b>	Escalamos 4 posiciones en el ranking sectorial de Talento: 4to lugar - Puesto 35 del Top 100, ascendiendo 25 posiciones en comparación con el año pasado.
<b>AMCHAM</b>	Reconocidos por nuestro programa de CJP

<b>PADF, CONFIEP, CEDRO y ACNUR Empresas Integradoras</b>	Por segundo año consecutivo, obtuvimos el reconocimiento “Empresas Integradoras” gracias a nuestra estrategia de fomentar espacios de trabajo donde no solo se valore la diversidad, sino que también se potencie un ambiente seguro que permita el crecimiento y desarrollo de todas las personas.
<b>MINTRA Buenas Prácticas Laborales</b>	“Equidad de género”, para la subcategoría promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; “Las personas son el alma del negocio”, para la subcategoría prevención de riesgos en salud y seguridad laboral; “#BastaYa”, de la subcategoría acoso sexual y hostigamiento laboral, y “Programa CAR”
<b>Socio Emprendedor de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE)</b>	Este logro nos distingue como una empresa socialmente responsable que implementa buenas prácticas en Gestión de Personas para el período 2024 – 2026. Esta evaluación contempló la evaluación en áreas clave como beneficios al personal, recompensas, reconocimientos, capacitación y entrenamiento, cumplimiento con los pagos puntuales de salarios y la implementación de beneficios conforme a la ley.

### Promoción de Espacios Respetuosos

En línea al plan de trabajo establecido a partir del estudio sobre Espacios Respetuosos a cargo de Elizabeth Broderick & Co (EB & Co), continuamos promoviendo la línea de Espacios Respetuosos, que ofrece apoyo emocional a nuestro personal, enfocándose en abordar comportamientos como el hostigamiento sexual, racismo, discriminación y hostigamiento laboral.

El objetivo de este canal es proporcionar un espacio seguro, confidencial y accesible donde las personas puedan expresar sus preocupaciones y recibir orientación sobre cómo enfrentar situaciones difíciles en el entorno laboral. De este modo, promovemos un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso, donde el personal se sienta respaldado y seguro.

Además, este año hemos implementado “Sesiones de Espacios Respetuosos” en diferentes áreas, creando espacios de confianza donde los miembros del equipo pueden compartir experiencias y fomentar comportamientos positivos en su entorno laboral. Estas sesiones contribuyen a fortalecer la comunicación y el respeto, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo.





## Cuidado integral de las personas

### Principales hitos 2024

1. Por cuarto año consecutivo, no se registraron lesiones serias, alcanzando un TRIFR de 0.17.
2. Registramos un incremento sostenido del reporte de cuasi incidentes (NM) de 52 a 60 es decir en un 15% respecto al año anterior.
3. Convocamos a 4,149 personas a conversatorios de Derechos Humanos.
4. Capacitamos a 444 colaboradores en el taller introductorio del programa Liderazgo con Coraje y a 1136 colaboradores en el taller de refuerzo.



ODS



Prioridad ESG



## Seguridad y Salud Ocupacional

### Gestión de seguridad y salud (GRI 3-3)

Nos enfocamos en prevenir y reducir la incidencia de accidentes en nuestra operación, promoviendo el cuidado de las personas y brindando las pautas adecuadas para la implementación de nuestras políticas y disposiciones corporativas.

En el 2024 continuamos con nuestro programa de gestión alineado a la estrategia del Grupo. Nuestra visión de la seguridad y salud ocupacional se sostiene en tres pilares, que representan, a su vez, nuestros ámbitos de acción:

<b>Sistema de seguridad</b>	Mantenemos un conjunto de políticas, estándares, programas y procedimientos que nos permiten realizar una eficaz gestión de seguridad y salud ocupacional.
<b>Liderazgo en seguridad</b>	Buscamos involucrar a nuestros colaboradores y promover el liderazgo participativo en todos los niveles de la organización.
<b>Comportamiento seguro</b>	Fomentamos el auto cuidado mediante comportamientos seguros.

A partir de estos pilares, trabajamos para alcanzar los siguientes objetivos:

- Prevenir la ocurrencia de fatalidades y lesiones serias.
- Establecer lineamientos para la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, alineados con el proceso de transformación de Seguridad del Grupo.
- Continuar con el desarrollo de la cultura de seguridad local de Cerro Corona, a través de la implementación de nuestro modelo de gestión de comportamiento en seguridad.
- Mantener el indicador de incidencia de enfermedades ocupacionales adquiridas en Cerro Corona.

Los principales compromisos asumidos en Seguridad y Salud Ocupacional son:

1. Integrar, mantener y mejorar continuamente el desempeño de nuestro Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en los procesos operativos, comerciales y administrativos desarrollados dentro de nuestra actividad minera.
2. Capacitar y/o sensibilizar en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente a todo el personal de Gold Fields La Cima S.A. y empresas 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.
3. 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 de colaboradores, empresas contratistas y visitantes que tengan acceso a nuestras operaciones, procesos comerciales y actividades administrativas.

4. 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.

### 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:

<b>ISO 45001:2018</b>	Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>ISO 14001:2015</b>	Sistemas de Gestión Ambiental
<b>ISO 50001:2018</b>	Sistemas de Gestión de la Energía

El alcance del Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional, Medioambiente y Energía (SSYMA) aplica a todos nuestros colaboradores, empresas contratistas y visitantes a nuestras operaciones e instalaciones.

### Iniciativas en seguridad (GRI 403-3)

En el 2024 ejecutamos las siguientes iniciativas para promover el cuidado de nuestros colaboradores:

<b>Sistema de gestión</b>	Logramos la recertificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional de acuerdo con la norma ISO 45001. El proceso de auditoría estuvo a cargo de la certificadora Bureau Veritas, y el proceso culminó sin observaciones ni requisitos incumplidos (no conformidades).
<b>Gestión de riesgo crítico</b>	Cumplimos con los planes de acción planteados para el 2024 en Gestión de Controles Críticos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desarrolló e implementó la plataforma CRM Forwood para la ejecución de la Lista de verificación de Control Crítico del Gerente (VCCG) y Lista de Verificación de Control Crítico del Supervisor (VCCS).</li> <li>• Se realizó la re-evaluación de Riesgos Críticos y se definió 17 riesgos críticos para Cerro Corona.</li> <li>• Alcanzamos un nivel de cumplimiento de VCCG de 104% y de VCCS, de 101%, manteniéndonos por encima del target de 90%.</li> <li>• El desempeño real de cada Riesgo Crítico en el Programa de Gestión de controles Críticos estuvo sobre el target del 85% a excepción del riesgo crítico Colisión o vuelco de vehículos, para lo cual se definieron acciones.</li> <li>• Atendimos el 100% de los hallazgos encontrados en auditoría durante el año anterior.</li> </ul>

<b>Gestión del cambio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollamos 43 procesos de gestión de cambio, incrementando en un 95% con respecto al año anterior.</li> <li>Acumulamos 124 procesos de Gestión del Cambio entre el 2020 y el 2024. Los equipos de Procesos y Operaciones Mina lideraron el número de procesos en el 2024.</li> <li>Los procesos de Gestión del Cambio acumulados en el 2024 generaron 350 acciones.</li> </ul>
<b>Gestión de fatiga</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantuvimos la obligatoriedad de las capacitaciones en Fatiga y Somnolencia para todo el personal nuevo de Gold Fields en Perú.</li> <li>Realizamos campañas a través de nuestros distintos socios estratégicos, para concientizar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos que conlleva ejecutar tareas estando fatigado, con especial énfasis en trabajos de alto riesgo.</li> <li>Monitoreamos y reportamos de forma inmediata las estadías superiores 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.</li> </ul>
<b>Gestión del Comportamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrenamos a 1136 colaboradores de Gold Fields y empresas contratistas en el taller de reforzamiento de “Liderazgo con coraje” durante 30 sesiones. También entrenamos a 444 colaboradores en el taller introductorio del mismo programa, durante 7 sesiones en la ciudad de Cajamarca.</li> <li>Realizamos 29950 interacciones de Liderazgo Visiblemente Sentido (LVS) y Registros de Observación Conductual (ROC), registrando 60.17% más que en el año anterior.</li> <li>Capacitamos a 469 líderes y observadores de comportamiento en 41 sesiones. Además, acompañamos a 186 observadores y 292 líderes en campo para asegurar que las interacciones cumplan con el propósito esperado.</li> <li>Definimos los Comportamientos Vitales y a partir de ello, se estableció un plan de acción en base al análisis de las fuentes, logrando concretar el 100% de las acciones comprometidas.</li> <li>Desarrollamos 18 sesiones de alto impacto con la participación de 1298 colaboradores de Gold Fields y empresas contratistas, acompañados de sus respectivos familiares en la Ciudad de Cajamarca, Hualgayoc, Lima y Cerro Corona.</li> <li>Entrenamos a los equipos de Procesos y Exploraciones en el taller “Gestión de la Seguridad para Gerentes y Supervisores versión 2.0”.</li> </ul>

**Promoviendo el liderazgo en seguridad (GRI 403-5)**

El programa “Liderazgo con Coraje para la Seguridad (LCS)”, se presenta como una de las actividades que genera un mayor impacto dentro del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional de Gold Fields.

Estos son los principales resultados alcanzados:

- Destacamos la participación de gerentes y supervisores de línea, quienes han contribuido como facilitadores en el desarrollo de las sesiones de introducción y reforzamiento de Liderazgo con Coraje.
- Capacitamos a 444 colaboradores en el taller introductorio durante 7 sesiones desarrolladas en la ciudad de Cajamarca; y a 1136 colaboradores en el taller de reforzamiento durante 30 sesiones.
- Realizamos una feria de liderazgo del programa como actividad central de la “Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, junto con ponencias magistrales de nuestros líderes, llevando mensajes claves de seguridad centrados en “Comportamientos Vitales” a más de 1000 colaboradores.
- Difundimos “10 Historias con Coraje” a través de un podcast basado en nuestros valores y cultura de seguridad, que ha generado gran impacto en nuestros colaboradores y otros actores.
- Identificamos a 4 “Campeones de Seguridad” a nivel local. Ellos recibieron un reconocimiento corporativo por su destacado comportamiento y liderazgo en seguridad.
- Acompañamos a nuestros líderes y observadores en campo, alcanzando a 292 líderes y a 186 observadores, con quienes reforzamos la adecuada aplicación de interacciones.
- Entrenamos a los equipos de Procesos y Exploraciones en el taller Gestión de la Seguridad para Gerentes y Supervisores versión 2.0.

**Principales indicadores de seguridad (GRI 403-9)**

En coordinación con el Grupo Gold Fields Ltd. hemos definido indicadores clave para medir el desempeño de nuestra gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

Destacamos el incremento sostenido del reporte de cuasi incidentes (NM) de 52 a 60 con un 15% de aumento respecto al año anterior, lo que refleja la consolidación de nuestra cultura de seguridad.

	2022	2023	2024
Incidentes sin pérdidas (NM)	57	52	<b>60</b>
Lesiones serias	0	0	<b>0</b>



Todos los objetivos planteados para cada uno de los indicadores fueron completados satisfactoriamente, incluyendo que alcanzamos un TRIFR de 0.17al no registrarse lesiones serias por cuarto año consecutivo.

Durante el 2024 hemos consolidado nuestros principales programas: Gestión de Riesgos Criticos, Gestión del comportamiento, Liderazgo con Coraje para la seguridad y Comportamientos Vitales: en todos los casos hemos evidenciado que se han convertido en parte integral de nuestras operaciones.

Las iniciativas y logros descritos nos ha permitido disminuir significativamente el número de lesiones, y al mismo tiempo, lograr un mayor nivel de madurez en la apropiación de nuestra cultura de seguridad.

### Riesgos laborales (GRI 403-2)

Contamos con el procedimiento SSYMA-P02.18 Gestión de Riesgos que establece un marco general para la gestión integral de los riesgos de los procesos y actividades derivadas de nuestras operaciones.

Además del procedimiento SSYMA-P02.01 Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC), proceso que nos permite reconocer la existencia y características de los peligros para evaluar la magnitud de los riesgos asociados, teniendo en cuenta la adecuación de los controles existentes. Todo ello contribuirá a la toma de decisiones y la evaluación de si dichos riesgos son o no aceptables.

Asimismo, implementamos 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.

Entre las principales herramientas tenemos:

1. Pare y Piénselo Mejor, IPERC Continuo (SSYMA-P02.03—F01).
2. Formato de Permiso Escrito para Trabajo de Alto Riesgo (PETAR) (SSYMA-P-02.01-F04), Formato de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control IPERC (SSYMAP-02.01-F02).
3. Formato de Análisis de Trabajo Seguro – ATS (SSYMA-P02.03-F02), Liderazgo Visiblemente Sentido (LVS), Gestión y Verificación de Controles Críticos sean del Gerente o el Supervisor (VCCG/S), Inspecciones, Observaciones Planificadas de Tareas, Reporte de Condiciones Sub estándares.

### Procedimiento de notificación de peligros laborales

Contamos con el procedimiento SSYMA-P04.03 Observaciones, el cual indica que los trabajadores deben reportar actos y condiciones subestándares haciendo uso del formato reporte de acto condición subestandar SSYMA-P04.03-F03.

Los formatos son entregados por el supervisor a las personas que realizan trabajos operativos.

Ellos identifican los actos y condiciones subestándares y generan el reporte, el cual es entregado al equipo de Seguridad y Salud Ocupacional 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 Registros de Reportes de Acto / Condición Subestándar SSYMA-P04.06-F04, para su seguimiento.

### Investigación de incidentes laborales

Contamos con el procedimiento SSYMA-P04.05 Gestión de Incidentes de Seguridad y Salud Ocupacional, cuyo objetivo es establecer los lineamientos para la notificación, clasificación, investigación y reporte de incidentes en sus actividades e instalaciones.

Para la investigación de incidentes, se aplica la metodología ICAM (Incident Cause Analysis Method), que permite un análisis estructurado de las causas raíz. Además, implementamos programas de capacitación sobre esta metodología para colaboradores y empresas contratistas, asegurando una gestión efectiva y la prevención de potenciales incidentes.

### Capacitación y formación en seguridad (GRI 403-5)

Durante el 2024, el número de horas de capacitación del período 2024 fue de 185695 y el número de participantes fue de 6579; generando así un ratio de 28.22 horas promedio por participante; invertidas en formación en Seguridad y Salud Ocupacional.

Los cursos realizados se encuentran agrupados en 6 categorías:

1. Orientación básica (Anexo 4)
2. Cursos de Inducción Específica (Anexo 5)
3. Cursos de Anexo 6
4. Cursos específicos
5. Cursos especializados
6. Otros Cursos de HSE



## Salud ocupacional (GRI 403-3)

Ofrecemos servicios de salud para garantizar el bienestar nuestros colaboradores y personal de empresas contratistas en Cerro Corona. Estos servicios incluyen Salud Asistencial y Salud Ocupacional, los cuales son gestionados a través de la Unidad Médica operada por una empresa contratista especializada en servicios de salud.

### Salud asistencial

Garantizamos atención médica ambulatoria, urgencias y emergencias las 24 horas del día. Estos servicios son proporcionados por personal calificado, que opera tanto en la Unidad Médica como en tres unidades móviles completamente equipadas y preparadas para atender cualquier situación en cualquier punto de la operación Cerro Corona.

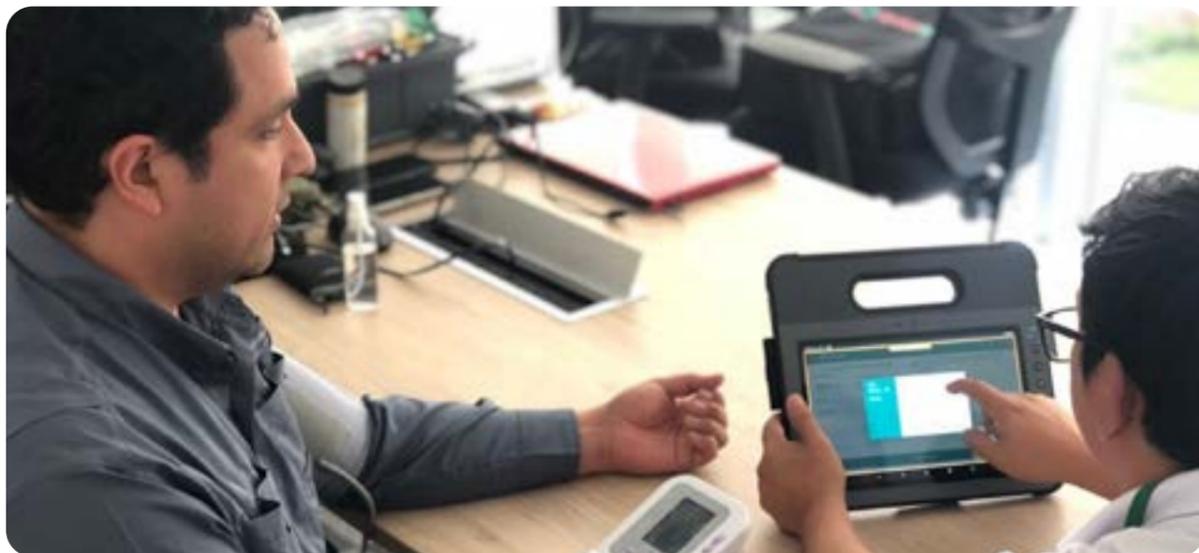
Este enfoque permite una respuesta rápida y efectiva ante cualquier eventualidad, asegurando el cuidado de la salud y seguridad de todos los trabajadores.

### Salud ocupacional

En cumplimiento con la normativa nacional (MINEM, MINSA, MTPE) y los lineamientos corporativos de SSYMA (Seguridad, Salud y Medio Ambiente), gestionamos la salud ocupacional con un enfoque integral.

Esto incluye evaluaciones médicas periódicas, monitoreo de condiciones laborales y programas de prevención de riesgos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, realizamos actividades educativas que promueven la cultura de prevención y el auto-cuidado de las personas.

Garantizamos la calidad y seguridad de nuestros servicios de salud mediante un sistema robusto de auditorías internas y externas periódicas. Éstas nos permiten evaluar continuamente los estándares de atención, identificando oportunidades de mejora y asegurando la calidad del servicio y el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales.



## Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) (GRI 403-4)

Contamos con un Comité de SSO, cuyos representantes reciben un curso de funciones y responsabilidades:

Las responsabilidades del Representante de Seguridad de los Trabajadores son:

1. Participar en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y presentar los temas que a su consideración deben ser tratados a este nivel o que no están siendo correctamente tratados a nivel del área específica.
2. Mantener comunicación constante con sus compañeros de trabajo y servir como nexo con el supervisor y el área de Seguridad y Salud Ocupacional para transmitir las inquietudes de estos.
3. Participar en la determinación de los mecanismos para su consulta y participación.
4. Participar activamente cuando sea pertinente en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
5. Participar en la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos en el trabajo y determinación de controles para eliminar los peligros y reducir los riesgos (IPERC base), solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.
6. Demostrar permanente compromiso con la Seguridad, debiendo asumir responsabilidad adicional en su área de trabajo para atender los asuntos de Seguridad y Salud Ocupacional.
7. Participar en las inspecciones de seguridad del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y en las Fiscalizaciones realizadas por la autoridad minera.
8. Participar en los diseños e implementación de los modelos de identificación de peligros y en la evaluación de los riesgos, sugerir medidas de control y hacer seguimiento de las mismas.
9. Proponer medidas que permitan corregir las condiciones de riesgo que podrían causar incidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales.
10. Ser consultados sobre la determinación de cómo cumplir los requisitos legales y otros requisitos.
11. Participar en la investigación de incidentes, acciones correctivas y sugerir medidas correctivas.
12. Participar en la determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación.
13. Asegurar que los trabajadores cumplan con los procedimientos y prácticas de trabajo seguro establecidos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

## Cuidado de la salud mental

Nuestro enfoque de gestión en relación a la salud mental se encuentra adscrito al programa integral "Bienestar 360°: Mente, Cuerpo y Emoción", el cual promueve el bienestar mental, físico y emocional de los trabajadores.

Este programa se desarrolla a través de diversas iniciativas, entre las que destacan:

1. **Brindar herramientas de apoyo:** Ofrecemos recursos y atención especializada tanto a nuestros colaboradores como a sus familias, incluyendo al personal de empresas contratistas. Esto se realiza a través de consultas en los servicios de salud, charlas informativas y la difusión de contenido educativo.
2. **Promoción del cuidado de la salud mental:** Realizamos charlas, contenidos y campañas de concientización alusivos al cuidado de la salud mental. Este material es difundido a través de nuestros medios internos y externos de comunicación.
3. **Romper estigmas:** Construimos un entorno de confianza en el que los colaboradores puedan hablar abiertamente sobre su salud mental. Además, promovemos la conexión entre personas que han vivido experiencias similares, fortaleciendo así el apoyo mutuo y la empatía.

Construimos una cultura de bienestar integral, donde el cuidado de la salud mental es una prioridad y parte esencial del desarrollo personal y profesional de las personas.

### Principales iniciativas

Implementamos diversas iniciativas para promover el cuidado de la salud mental con un enfoque integral y preventivo.

<b>Atención especializada a trabajadores y sus familias</b>	Brindamos atención psicológica a colaboradores y personal de empresas contratistas, priorizando el soporte en los frentes familiar y personal, que representan el mayor porcentaje de incidencia.
<b>Identificación y atención de problemas de salud mental</b>	Realizamos entrevistas a los colaboradores involucrados en incidentes laborales, con el objetivo de identificar casos de fatiga, somnolencia o problemas psicológicos, brindándoles atención inmediata.
<b>Charlas educativas y de seguridad</b>	Realizamos 7 charlas sobre temas de salud mental y bienestar en oficinas administrativas y operación. Los temas tratados fueron: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 02 de enero: "Hábitos saludables"</li> <li>• 07 de febrero: "Exceso de confianza en las relaciones laborales"</li> <li>• 03 de abril: "Ecología emocional"</li> <li>• 22 de mayo: "La importancia de construir relaciones saludables"</li> <li>• 03 de julio: "Consejos para ser más resilientes"</li> <li>• 07 de agosto: "Qué habilidades son más importantes desarrollar"</li> <li>• - 06 de noviembre: "Adicción a la tecnología"</li> </ul>

<b>Producción y difusión de contenido audiovisual</b>	Produjimos y difundimos 2 video consejos enfocados en temas de salud mental y familiar, compartidos a través de nuestros canales de comunicación interna y externa.
<b>Celebración del Día de la Salud Mental</b>	Realizamos actividades conmemorativas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista radial en "Stereo Hualgayoc" para sensibilizar sobre el cuidado de la salud mental.</li> <li>• Talleres educativos en colegios de Tingo y Hualgayoc, además de un taller para familias en Cajamarca, titulado "Mi salud mental, mi prioridad."</li> </ul>
<b>Charlas en las áreas operativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizamos visitas mensuales a las guardias de diversas áreas operativas, como Planta de Procesos, Mantenimiento, Metalurgia, Almacén, Servicios Técnicos, Operaciones Mina y Administración en el campamento.</li> <li>• Durante estas visitas, las psicólogas impartieron charlas breves con consejos relacionados al "Tip del mes", alusivos a la prevención, cuidado e importancia de la salud mental. En total, se llevaron a cabo 7 visitas mensuales.</li> </ul>

## Derechos Humanos y seguridad

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

Nuestro principal enfoque en materia de Derechos Humanos y Seguridad está orientado a desarrollar nuestras operaciones en un marco donde prime el respeto a los derechos humanos, la salvaguarda de la vida y la seguridad de las personas; así como contribuir al fortalecimiento y promoción de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos en colaboración con los diferentes actores relevantes.

En ese sentido, contamos con una Declaración Regional de Derechos Humanos basada en:

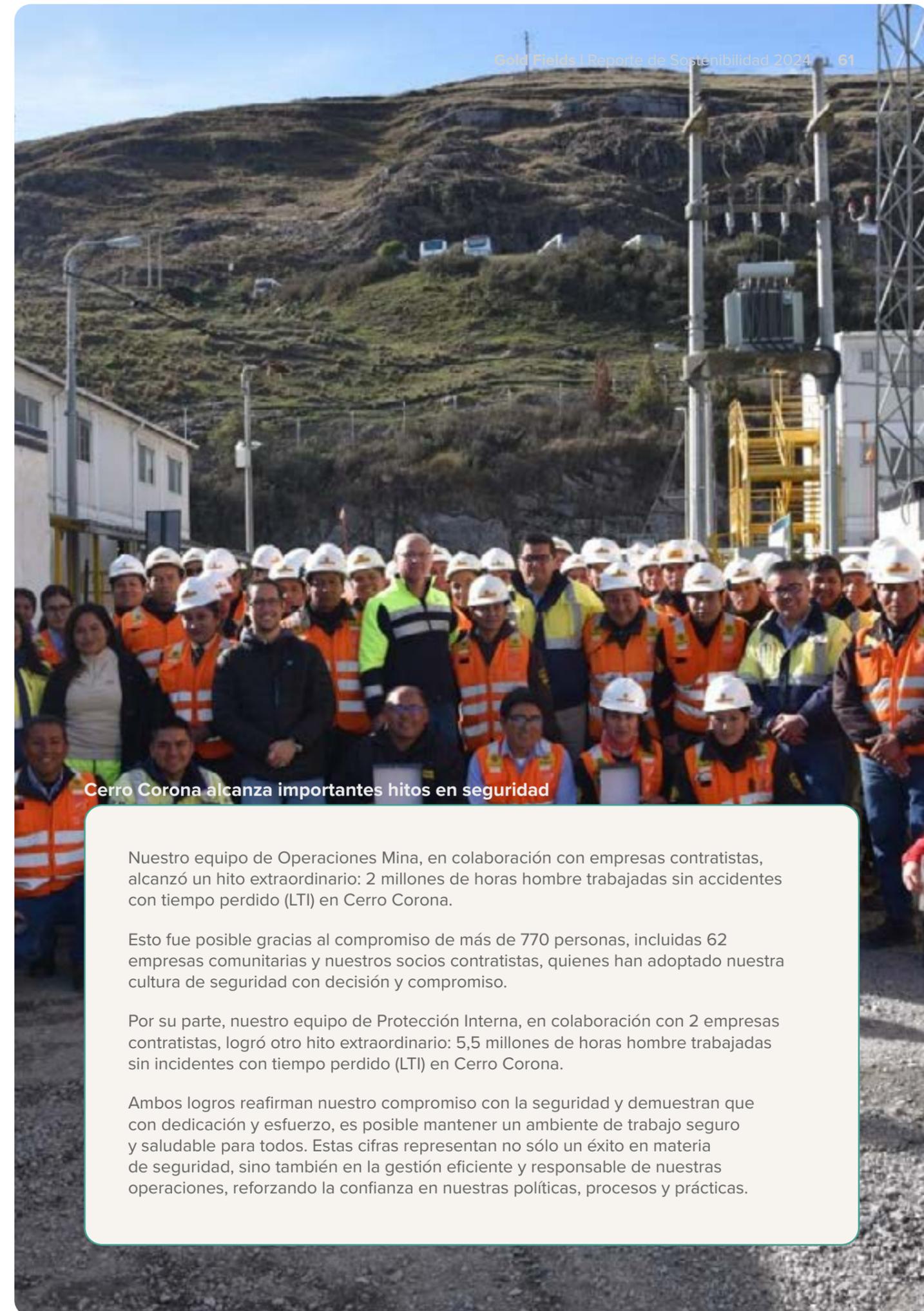
1. Los Principios internacionales de la Declaración Universal de Derechos Humanos
2. La Convención Americana de Derechos Humanos
3. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo
4. El Pacto Global de las Naciones Unidas
5. Los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos 55 de las Naciones Unidas
6. Los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos
7. La Declaración Política de Derechos Humanos de Gold Fields Ltd.



**Principales iniciativas:**

<b>1</b>	Realizamos el taller presencial “La Gestión de los Derechos Humanos en Gold Fields y en su cadena de valor” con 12 empresas contratistas y 12 empresas de la comunidad en Lima y Cajamarca (40 personas).
<b>2</b>	Capacitamos a 650 miembros de la Policía Nacional del Perú en Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
<b>3</b>	Realizamos charlas de Derechos Humanos, convocando a 394 participantes.
<b>4</b>	Capacitamos a las rondas campesinas de los caseríos de Vista Alegre, Tumbacucho, Cochaden y Molinopampa en Derechos Humanos: 24 talleres con 102 beneficiarios (44 hombres y 58 mujeres).
<b>5</b>	Implementamos la Política de Seguridad de Gold Fields en Perú donde se manifiesta el respeto y cumplimiento de las Políticas de Derechos Humanos y Principios Voluntarios.
<b>6</b>	Desarrollamos, a través de nuestro equipo de Seguridad, el estándar sobre Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, que fue incluido en su lista de procedimientos.

Durante 2024 no registramos denuncias y/o incidentes contra nuestras operaciones en temas relacionados con Derechos Humanos.



### Cerro Corona alcanza importantes hitos en seguridad

Nuestro equipo de Operaciones Mina, en colaboración con empresas contratistas, alcanzó un hito extraordinario: 2 millones de horas hombre trabajadas sin accidentes con tiempo perdido (LTI) en Cerro Corona.

Esto fue posible gracias al compromiso de más de 770 personas, incluidas 62 empresas comunitarias y nuestros socios contratistas, quienes han adoptado nuestra cultura de seguridad con decisión y compromiso.

Por su parte, nuestro equipo de Protección Interna, en colaboración con 2 empresas contratistas, logró otro hito extraordinario: 5,5 millones de horas hombre trabajadas sin incidentes con tiempo perdido (LTI) en Cerro Corona.

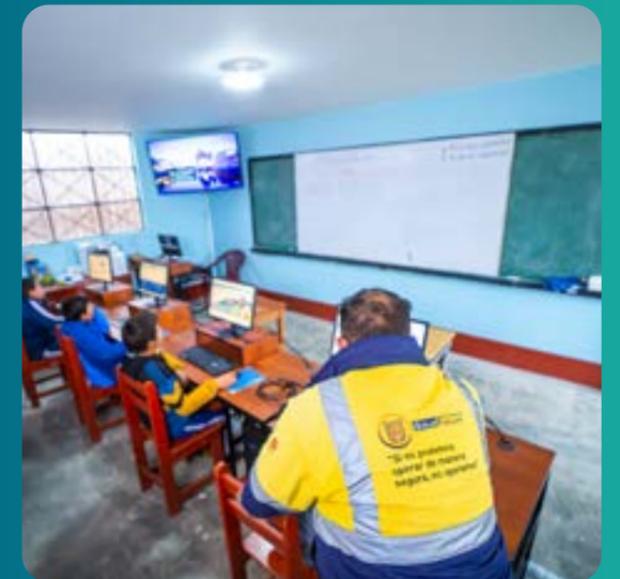
Ambos logros reafirman nuestro compromiso con la seguridad y demuestran que con dedicación y esfuerzo, es posible mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos. Estas cifras representan no sólo un éxito en materia de seguridad, sino también en la gestión eficiente y responsable de nuestras operaciones, reforzando la confianza en nuestras políticas, procesos y prácticas.



## Gestión social y comunitaria

### Principales hitos 2024

1. Logramos resolver el 100 % del total de quejas presentadas, cifra que ha ido en aumento desde el 2020.
2. Destinamos más de S/. 23 millones de soles a la ejecución de proyectos de infraestructura, desarrollo productivo, salud y educación.
3. Construimos 126 unidades de saneamiento básico en el caserío La Cuadratura bajo en mecanismo de Obras por impuestos.



### ODS



### Prioridad ESG



## Pilares de la gestión

### Políticas y lineamientos (GRI 3-3)

Buscamos identificar y contribuir a la atención de necesidades y expectativas de las comunidades locales y otros grupos de interés de nuestra área de influencia, garantizando un diálogo abierto y transparente. Ello nos permite generar valor compartido a largo plazo, fortaleciendo la sostenibilidad de nuestras operaciones y nuestra licencia social.

Cada año reforzamos y adaptamos nuestra estrategia mediante la adopción de principios y estándares pertinentes, y elaboramos planes e iniciativas, de acuerdo al contexto presente.

Los lineamientos que orientan nuestras acciones 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

### Plan de relacionamiento (GRI 413-1)

Durante el 2024 pusimos en marcha diferentes iniciativas basadas en cada objetivo estratégico de nuestro plan anual de relacionamiento con las comunidades:

1	Atender y cerrar reclamos de la población, gestionando oportunamente riesgos y expectativas.
2	Planificar, ejecutar y cerrar nuestros compromisos vigentes con cada comunidad del área de influencia.
3	Fortalecer la confianza con las comunidades del AID, mediante prácticas constructivas de relacionamiento.
4	Gestionar los riesgos y oportunidades de acuerdo a las expectativas y necesidades de las comunidades de las áreas de influencia directa e indirecta.
5	Formular, ejecutar y cerrar oportunamente los proyectos de inversión social comprometidos.
6	Convocar a autoridades, sociedad civil y otros grupos de interés relevantes para trabajar colaborativamente en proyectos de inversión social.

Aspiramos a que las comunidades de nuestra área de influencia nos consideren un socio estratégico para impulsar su propio desarrollo. Para lograrlo, construimos relaciones transparentes y constructivas en coherencia con nuestros valores.

Buscamos construir confianza que nos permita tomar decisiones participativas e informadas. Por ello, hemos asumido los siguientes compromisos:

- Efectuar un relacionamiento respetuoso y culturalmente apropiado.
- Entender y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades reales y potenciales para las comunidades de nuestra área de influencia.
- Promover una cultura de relacionamiento proactivo y continuo.
- Crear plataformas apropiadas para un relacionamiento abierto y participativo.
- Implementar sistemas formales de gestión, reporte y medición.

Los aspectos detallados de nuestro plan de relacionamiento, incluyendo las herramientas utilizadas, se encuentran detallados en los siguientes documentos de uso interno:

- Protocolo de Relacionamento Social
- Plan de Gestión Social establecido en la IX Modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental de Cerro Corona

### Convenio Marco

Contamos con un Convenio Marco firmado en el 2006. En el marco de nuestra estrategia de gestión social, priorizamos los compromisos adscritos a este documento.

### Gestión de compromisos, quejas y reclamos (GRI 2-25)

Contamos con una Oficina de Atención Permanente ubicada en Hualgayoc, para recibir y atender quejas y reclamos de las partes interesadas. Para ello, contamos con los siguientes procedimientos y/o mecanismos:

- Procedimiento de Atención y Resolución de Quejas y Reclamos
- Plataforma digital de control y seguimiento de quejas y reclamos sociales dentro del sistema integrado de gestión de Cerro Corona (SSYMA 2.0)
- Difusión de material informativo sobre el mecanismo de Atención y Resolución de Quejas y Reclamos de Gold Fields a las localidades del AID.

Adicionalmente, participamos continuamente de espacios de diálogo con las comunidades de nuestra área de influencia. Algunos ejemplos de ello son: asambleas, reuniones grupales, individuales, reuniones con mesas de trabajo empresariales, etc.



### Principales indicadores

Durante el 2024 logramos resolver el 100 % del total de quejas presentadas, cifra que ha ido en aumento desde el 2020.

	2022	2023	2024
Porcentaje de cierre de quejas	100 %	100 %	<b>100 %</b>

### Compromisos adquiridos con la comunidad

(GRI 203-2)

Actualizamos de manera constante nuestro registro de compromisos sociales para garantizar su cumplimiento. Para ello, mantenemos reuniones periódicas con representantes de nuestra área de influencia, con el objetivo de priorizar proyectos de inversión social en el marco de nuestros compromisos.

	2022	2023	2024
Número de compromisos sociales identificados en actas y convenios	75	103	<b>67</b>
Porcentaje de cumplimiento de compromisos	64 %	75 %	<b>88 %</b>

### Proyectos de desarrollo

(GRI 203-1)

Durante el 2024 invertimos S/ 23 millones de soles en proyectos de infraestructura, desarrollo productivo, salud y educación:

Infraestructura	
	1. Mejora del servicio de transitabilidad vehicular y peatonal de las calles de la localidad de Hualgayoc” realizado en el periodo 2022 – 2024 con la ejecución de 10 avenidas y calles beneficiando a más de 2500 familias de la ciudad de Hualgayoc (junio)
	2. Mejora y ampliación de dotación de agua potable urbano del distrito de Hualgayoc” beneficiando a más de 2500 familias de la ciudad de Hualgayoc con el objetivo de cerrar brechas en agua potable para la zona urbana en época de sequía, asimismo, coberturar la dotación agua de acuerdo con el crecimiento poblacional (diciembre).
	3. Construcción del Puente en la quebrada de la Hierba en la Comunidad Campesina El Tingo, beneficiando a toda la población de la comunidad del Tingo y comunidades del AID.
	4. Construcción de Casa Comunal Coymolache. Beneficiarios: 160 Pobladores de Coymolache.

### Educación

- Fortalecimiento del aprendizaje de alumnos en Instituciones Educativas del AID-2024: Se implementó apoyo con docentes a IIEE de El Tingo, Pílancones y Alto Coymolache. Beneficiarios: 130 estudiantes.
- Reforzamiento escolar mediante el desarrollo de actividades extracurriculares en las instituciones educativas de la Comunidad de El Tingo y Pílancones. Beneficiarios: 145 estudiantes
- Disminución de los índices de deserción escolar, beneficiando a un total de 556 estudiantes provenientes de 13 instituciones educativas del distrito de Hualgayoc con el servicio de movilidad escolar, mediante la contratación de 30 transportistas y la asignación de 2 Coasters por parte de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc.
- Contribución a la mejora de la calidad educativa. Beneficiarios: 998 estudiantes de 11 instituciones educativas.
- Entrega de becas universitarias: 25 becas en Universidad Privada del Norte.
- Implementación de servicio de internet en IIEE de Pílancones y EL Tingo. Este servicio ha permitido que 05 IIEE tengan internet para sus centros de computo, también 02 establecimiento de salud realizan reportes en línea.
- Ejecución de proyecto educativo de Coimolache en convenio con sociedad civil. Beneficiarios: 31 niños/adolescentes
- Entrega de pizarras interactivas a 09 instituciones educativas. Beneficiarios: 1,247 alumnos del distrito de Hualgayoc.
- Construcción de cuatro comedores escolares. Beneficiarios: 760 estudiantes del distrito de Hualgayoc.

### Productividad

- Programa de Pastos en Pílancones. Instalación de 15 hectáreas de pastos en Pílancones, beneficiando a más de 40 productores.
- Servicio de Sanidad animal, inseminación artificial y pastos. 410 servicios de Inseminación artificial, 2,255 asistencias técnicas, a más de 400 productores.
- Proyecto Siembra y Cosecha de Agua en conjunto con la Mesa de Diálogo de Hualgayoc: se ha ejecutado 42 microreservorios en Ojos Corral.
- Programa Ganadero El Tingo. Se han entregado insumos como medicinas veterinarias, semillas de pastos y forrajes, fertilizantes, para beneficio de 261 familias dedicadas a la ganadería.
- Implementación de maquinaria agrícola en comunidades. Reparación y mantenimiento de tractor agrícola de la Asociación Manuel Vasquez Díaz. Entrega del Rotocultor en el caserío de Pílancones.



	6. Proyecto Legado. Desarrollo de un diagnóstico y formulación del proyecto de la cadena productiva láctea (por localidad y 06 componentes) en las localidades del área de influencia directa de la operación Cerro Corona.
<b>Salud</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>01 Campaña médica en Hualgayoc y AID. Realizando 1,638 atenciones en 08 especialidades y entrega de medicamentos.</li> <li>Promoción y atención de la salud de la población comunitaria y estudiantil de la jurisdicción de El Tingo. Se realizaron un total de 908 atenciones a la población.</li> <li>Proyecto de mejora de la salud de la Mesa de Diálogo. Incorporación de 23 profesionales para cerrar brecha de personal en 11 puestos de salud. Beneficiarios: más de 15,900 pobladores</li> </ol>



#### Obras por impuestos

El estado peruano promueve asociaciones público-privadas para mejorar la entrega de infraestructura pública de calidad. Este mecanismo, llamado “Obras por Impuestos”, permite a empresas privadas financiar y ejecutar obras públicas a cambio de futuras reducciones fiscales.

A través de este mecanismo, logramos construir 126 unidades de saneamiento básico en el caserío La Cuadratura, comunidad de nuestra área de influencia.

Además, durante el año iniciamos las fases administrativas de otros dos proyectos de saneamiento rural para las comunidades de El Tingo y Pilacones, y uno para 15 caseríos de Hualgayoc y Bambamarca; que buscan mejorar los servicios de agua y saneamiento para casi 70.000 personas.



# Gestión y cumplimiento ambiental

## Principales hitos 2024

1. Registramos 0 emisiones de alcance 2.
2. Reutilizamos 83 % de agua en nuestro proceso productivo.
3. Contabilizamos 468.6 kg CO<sub>2</sub> de emisiones evitadas.
4. Logramos una valorización del 68.39% de los residuos generados.
5. Alcanzamos una cobertura del 65.6% en capacitaciones ambientales a colaboradores/as.



## ODS



## Prioridad ESG



## Gestión de aspectos ambientales (GRI 3-3)

Gestionamos eficiente y responsablemente nuestra huella ambiental e hídrica, garantizando el cumplimiento normativo y la obtención de certificaciones internacionales relevantes.

Implementamos programas e iniciativas de gestión ambiental enfocados en el uso eficiente del agua, la minimización de residuos y su valorización; estricto control ambiental y obtención de permisos otorgados por las autoridades competentes. Asimismo, verificamos la eficiencia de nuestra gestión mediante auditorías de controles críticos ambientales (VCCA).

En el marco de nuestro enfoque en sostenibilidad, priorizamos la mejora continua en prácticas para la optimización de la gestión del agua, la prevención y gestión de incidentes y la mejora en la gestión de residuos orgánicos; bajo los más altos estándares ambientales.

En el 2024, realizamos con éxito la auditoría externa de las certificaciones ISO 14001:2015 (Gestión Ambiental) e ISO 50001:2018 (Gestión de la Energía), garantizando el cumplimiento de sus altos estándares.

Además, tras completar el inventario de gases de efecto invernadero (GEI-2022), obtuvimos el reconocimiento de dos estrellas.

### Principales logros

Éstos son los principales logros alcanzados en materia de gestión y cumplimiento ambiental:

- Inventario y validación de GEI: Se realizó el inventario de gases de efecto invernadero (GEI) del 2023, obteniendo dos estrellas de reconocimiento por parte del Ministerio del Ambiente.
- Culminamos la instalación de un sistema de telemetría en 75 piezómetros, permitiendo la captura automatizada de información ambiental con una frecuencia de cuatro horas, integrada a nuestro sistema Monitor Pro.
- Reducción de emisiones: Gracias al proyecto de instalación de surtidores de agua en 2023, se contabilizaron 468.6 kgCO<sub>2</sub>e de emisiones evitadas.
- Eficiencia en consumo de agua: Se logró una reducción del 4.9% en el consumo de agua potable a diciembre de 2024.
- Gestión de incidentes ambientales: Se mantuvo un desempeño óptimo, con 77 incidentes potenciales y 0 incidentes significativos, reflejando un alto nivel de conciencia ambiental y trabajo sostenible.
- Gestión de residuos orgánicos: Se implementó el proyecto de compostaje acelerado, evitando 75.93 tmCO<sub>2</sub>e de emisiones. Además, se logró una valorización del 68.39% de los residuos generados.

### Reconocimientos

- Dos estrellas del Ministerio del Ambiente, otorgado tras la auditoría e inscripción del inventario de gases de efecto invernadero (GEI) del año 2023.
- Reducción de emisiones certificada, lograda mediante la implementación del sistema de compostaje acelerado, evitando a diciembre de 2024 emisiones equivalentes a 75.92 tmCO<sub>2</sub>e.
- Inscripción ante la Autoridad Nacional del Agua para la obtención del Certificado Azul, a través de la aceptación del desarrollo de proyectos de optimización del consumo de agua interno y de valor compartido externo.

### Capacitación ambiental

En el 2024 desarrollamos diversas capacitaciones en gestión ambiental dirigidas a nuestros colaboradores/as y personal de empresas contratistas. Se alcanzó una cobertura del 65.6%, superando la meta proyectada.

	2022	2023	2024
N° de horas promedio invertidas en capacitación en temas ambientales a colaboradores	2101	2417.00	<b>2786</b>
N° de horas promedio invertidas en capacitación en temas ambientales a contratistas	14389	11237.00	<b>13368</b>



## Gestión del agua y relaves

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

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

El agua extraída es captada en su mayoría de forma superficial (escorrentías) y, al tener un balance hídrico positivo, gran parte del agua es almacenada para ser tratada y descargada al medio ambiente.

Éstas son algunas de las consideraciones relevantes sobre nuestra gestión del agua:

1	El agua para uso en nuestras instalaciones se extrae de pozos de producción en el tajo y drenes del manto de contención del TSF, mediante bombas verticales, llevando el agua hacia las plantas de tratamiento de agua potable.
2	El agua para uso en el proceso productivo se almacena en el TSF y es mayormente captada de escorrentía superficial del área reportante al TSF; también proviene del desagüado del Tajo (superficial y Subterráneo), por necesidad de minado. Más del 79% del agua es reusada o reciclada.
3	Contamos con dos plantas de tratamiento de agua potable que aseguran la calidad del agua que se consume en nuestras instalaciones y en las comunidades de nuestra área de influencia; en línea con nuestros compromisos.
4	Descargamos el agua almacenada en el TSF al río Tingo luego de tratamiento en nuestra planta de agua industrial por inyección de CO <sub>2</sub> + UF + OR, a través de un punto autorizado de vertimiento (EF1).
5	Adicionalmente, contamos con dos puntos más de vertimiento autorizado (EF7 y EF13), donde se descarga agua de escorrentía superficial en contacto.

Las principales políticas que guían nuestra gestión del agua son:

- Plan estratégico de gestión del agua.
- Política de Gestión del Depósito de Relaves de Cerro Corona.
- Política del agua de Gold Fields.
- Estándar de presas de relave de Gold Fields
- Estándar del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).
- Estándar Global de la Industria presas de relave.



Como parte de las actividades para el uso eficiente del agua contamos con controles establecidos como:

- Almacenamiento de agua de lluvia en el TSF para las operaciones de Cerro Corona
- Reciclar agua para el proceso metalúrgico.
- Control de volumen y nivel de agua almacenada en el TSF, mediante el Balance Hídrico.
- Desvío permanente de agua de lluvia que no ha entrado en contacto con los componentes del proyecto.
- Monitoreo participativo de los LMP y ECAs.
- Permiso de uso de agua y descarga de efluentes de Cerro Corona.

Asimismo, contamos con estudios de balance de aguas a cargo de una empresa especializada, que nos proporciona pronósticos hídricos para garantizar la eficiencia de nuestros controles.

### Indicadores principales

Medimos el consumo y reutilización del agua a través de herramientas como: balance de agua, monitoreo diario y mensual de caudales.

	2023	2024
Porcentaje de reducción del consumo de agua	12.58%	<b>4.18%</b>
Porcentaje de agua reutilizada	83 %	<b>83 %</b>

El porcentaje de agua reutilizada durante el 2024 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 de extracción del recurso hídrico desglosados en megalitros (MI) (GRI 303-3)

	2022	2023	2024
Captación total de agua	1701.29	2921.28	<b>2943.34</b>
Agua de lluvia	575.14	2869.27	<b>2858.44</b>
Agua subterránea	1126.15	52.01	<b>84.9</b>

### Indicadores de vertido del agua desglosado por tipo de destino en megalitros (MI) (GRI 303-5)

	2022	2023	2024
Vertido total del agua	4.096	1630.42	<b>1254.05</b>
Agua superficial	2.984	1630.42	<b>1254.05</b>
Agua subterránea	1.112	-	-

### Avances en el proceso de Certificación del Estándar global de Presas de Relaves

En el 2024 alcanzamos un 75 % de avance en la implementación del Sistema de Alerta Temprana:

1. Actualizamos el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias, incluyendo fallas creíbles en la presa de relaves, considerando la normativa peruana vigente y el estándar corporativo de gestión de relaves.
2. Realizamos talleres para identificar los posibles riesgos de la presa de relaves, con la participación de colaboradores involucrados en su funcionamiento, con el fin de establecer planes de acción que permitan mitigar riesgos potenciales.
3. Realizamos un simulacro de campo ante un evento catastrófico en la presa de relaves, con la participación de todas las áreas de la empresa; lo que nos permite estar preparados para actuar eficazmente ante cualquier contingencia y evaluar la eficacia de los planes establecidos.

### Gestión de residuos y efluentes (GRI 306-1) (GRI 306-2)

Adoptamos un enfoque integral y sostenible en la gestión de residuos, priorizando la minimización de la generación de residuos y la valorización de los mismos. Para ello, hemos implementado estrategias enfocadas en la reducción, reutilización y reciclaje, en línea con la normativa ambiental vigente.

Algunas de nuestras iniciativas destacadas son:

1. Desarrollamos el proyecto de compostaje acelerado, logrando evitar 75.93 tmCO2e de emisiones y alcanzando una valorización del 68.39% de los residuos generados a diciembre de 2024.
2. Mantenemos programas de optimización en la gestión de residuos sólidos y promovemos la capacitación ambiental para fortalecer la cultura de sostenibilidad dentro de la organización.
3. Contamos con políticas y lineamientos orientados a la gestión responsable y sostenible de los residuos, priorizando la reducción en la fuente, reutilización y valorización.



Algunos de nuestros principales lineamientos son:

- Minimización de residuos: Implementación de estrategias para reducir la generación de residuos desde el origen.
- Valorización y reciclaje: Fomento de prácticas que permitan reutilizar y valorizar residuos, con un enfoque en economía circular.
- Cumplimiento normativo: Garantía del cumplimiento de la legislación ambiental vigente y de estándares internacionales en gestión de residuos.
- Capacitación y concienciación: Programas de formación para colaboradores, promoviendo una cultura de sostenibilidad y gestión eficiente de los residuos.

### Principales logros

Entre nuestros principales logros destacan:

<b>Proyecto de compostaje acelerado</b>	Implementado con éxito, permitiendo evitar 75.93 tmCO2e de emisiones y alcanzando una valorización del 68.39% de los residuos generados a diciembre de 2024.
<b>Optimización del sistema de gestión de residuos orgánicos</b>	Mejora en los procesos de segregación y tratamiento, impulsando la valorización de residuos y la economía circular.
<b>Reducción de la generación de residuos</b>	Aplicación de estrategias para minimizar los residuos desde su origen, promoviendo la eficiencia operativa.
<b>Capacitación y concienciación ambiental</b>	Alcance del 95.6% de cobertura en formación ambiental, reforzando la cultura de sostenibilidad en la organización.
<b>Cumplimiento de estándares ambientales</b>	Aseguramiento del cumplimiento normativo y alineación con certificaciones internacionales, garantizando una gestión responsable y eficiente de los residuos.

### Principales indicadores (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

#### Generación de residuos por materiales (tm)

	2022	2023	2024
Metales reciclados	606.9	616.70	<b>304.93</b>
Plásticos reciclados	198.6	170.16	<b>81.79</b>
Papel y cartón reciclados	48.8	48.57	<b>43.85</b>
Disposición en relleno sanitario	1141.8	1097.04	<b>700</b>

**Generación de residuos por tratamiento (tm)**

	2022	2023	2024
Total de residuos generados	2187.7	1932.47	<b>1130.57</b>
Residuos destinados a eliminación	1141.8	1097.04	<b>700.00</b>
Residuos no destinados a eliminación	1045.9	835.43	<b>430.57</b>

**Gestión de emisiones y huella de Carbono (GRI 3-3)**

Gestionamos nuestras emisiones y huella de carbono con un enfoque integral basado en la medición, reducción y compensación de nuestros impactos ambientales. Para ello, realizamos anualmente el inventario de gases de efecto invernadero (GEI), lo que nos ha permitido obtener dos estrellas de reconocimiento del Ministerio del Ambiente en 2024.

El cálculo de nuestras emisiones considera los gases de efecto invernadero establecidos por el Protocolo de Kioto, 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.

Asimismo, contamos con políticas y lineamientos que guían nuestra gestión de emisiones y huella de carbono:

- Política de Cambio Climático
- Política de Desarrollo Sostenible
- Política de Gestión de Energía y Carbono
- Meta global de Gold Fields de Descarbonización a 2030

**Principales iniciativas y logros (GRI 3-3)**

Hemos implementado diversas iniciativas para optimizar nuestra gestión de energía y emisiones. Entre nuestros principales logros destacan:

<b>Medición y transparencia:</b>	Realizamos anualmente el inventario de gases de efecto invernadero (GEI), permitiendo evaluar nuestro impacto y establecer estrategias de reducción. En 2024, esta gestión nos permitió obtener dos estrellas de reconocimiento del Ministerio del Ambiente.
<b>Reducción de emisiones</b>	Implementamos iniciativas como el proyecto de compostaje acelerado, que evitó 75.93 tmCO <sub>2</sub> e, y la instalación de surtidores de agua, que permitió evitar 468.6 kgCO <sub>2</sub> e en 2023.

<b>Eficiencia en el uso de recursos</b>	Optimizamos el consumo de agua y energía, logrando una reducción del 4.9% en el consumo de agua potable a diciembre de 2024.
<b>Cumplimiento normativo y certificaciones</b>	Garantizamos el cumplimiento de regulaciones ambientales y hemos ratificado nuestras certificaciones ISO 45001:2018 e ISO 50001:2018, asegurando una gestión eficiente en seguridad, salud ocupacional y energía.
<b>Innovación y mejora continua</b>	Incorporamos nuevas tecnologías para optimizar nuestra gestión ambiental, como el monitoreo automatizado de datos a través de sistemas de telemetría en piezómetros y la plataforma Monitor Pro.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono ha sido reconocido a través de diversos premios y certificaciones, entre los que destacan:

- Diploma Huella de Carbono Perú, emitido por el Ministerio del Ambiente por haber alcanzando el Nivel 2, validación externa del inventario de GEI del año 2022.
- Inventario de Gases de Efecto Invernadero año 2023 y su inclusión en el portal Huella Peru del Ministerio del Ambiente.
- Certificación ISO 50001:2018, que avala nuestro Sistema de Gestión de Energía.

**Indicadores principales (GRI 302-1)**

**Tabla de consumo energético**

	2022	2023	2024
Consumo de electricidad MW-h	152.693	152.486,15	<b>153,595</b>

**Tabla de consumo energético por tipo de fuente**

	2022	2023	2024
Diésel (KI)	20.280.76	18.105.38	<b>17678.00</b>
Gasolina (KI)	24.22	26.56	24.00
Gas licuado de petróleo (TJ)	3.37	3.42	2.76
Diésel (TJ)	729.68	652.95	633.43
Gasolina (TJ)	0.87	0.88	0.84
Consumo de electricidad (MW-h)	152.693	152.486.15	153.595.00

Para consolidar nuestros logros y seguir avanzando en nuestros objetivos estratégicos, nos hemos trazado las siguientes metas:

- 1** Optimización de la gestión de residuos: Alcanzar una eficiencia no menor al 90% en la performance de la máquina de compostaje acelerado, cuantificar las emisiones evitadas y validarlas a través de una entidad externa.
- 2** Cuantificación y validación de reducción de GEI: Medir la reducción de emisiones de los proyectos de compactación de residuos y dispensadores de agua, con su respectiva validación externa.
- 3** Validación del inventario de GEI 2023: Obtener la certificación y lograr las dos estrellas de reconocimiento del Ministerio del Ambiente.
- 4** Inventario de GEI 2024: Desarrollar el inventario, realizar su validación externa e incluirlo en el portal Huella Perú del Ministerio del Ambiente.

**Indicadores principales**  
(GRI 305-1) (305-2)

	2022	2023	2024
Emisiones directas (alcance 1)	54,642	50575.91	<b>46831.00</b>
Emisiones indirectas (alcance 2)	26,428	0.00	<b>0.00</b>
Total de emisiones (alcance 1 y 2)	81,070	50575.91	<b>46831.00</b>

Las emisiones de alcance 2 registradas 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.



**Huella de Carbono – Inventario de Gases De Efecto Invernadero**

El Perú viene 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.

## Índice de contenido GRI



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

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>					
<b>GRI 2: Información General 2021</b>	2-1 Detalles organizacionales	9			
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	9			
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	6			
	2-4 Reformulaciones de la información	11, 12, 32, 36			
	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	9			
	2-7 Empleados	36			
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	12			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	12			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2, 16			
	2-23 Compromisos políticos	13, 14			
	2-24 Incorporación de los compromisos de política	13			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	65			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	6, 7			
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	38			

<b>TEMAS MATERIALES</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-1 Proceso para determinar los temas del material	6, 8,
	3-2 Lista de temas materiales	8
<b>DESEMPEÑO OPERATIVO E INNOVACIÓN</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	20, 22
<b>APORTE ECONÓMICO NACIONAL Y LOCAL</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	31
<b>CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	31, 32
<b>GRI 204: Prácticas de adquisición 2016</b>	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	31, 32
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EXPERIENCIA DEL COLABORADOR/A</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	36, 40
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	32
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	38
<b>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</b>	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	39
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	39
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de su desempeño y del desarrollo de su carrera	39
<b>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016</b>	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	38
<b>BIENESTAR INTEGRAL</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	50

<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	52
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	51, 56
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	52, 55
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	51
<b>RELACIONAMIENTO, DIÁLOGO Y CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	64
<b>GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016</b>	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	66
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	66
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	64
<b>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	40
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y de los empleados	40
<b>DERECHOS HUMANOS</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	59
<b>GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016</b>	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	59
<b>GESTIÓN Y CUMPLIMIENTO AMBIENTAL</b>		
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	72
<b>GRI 303: Agua y efluentes 2018</b>	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	74
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	74
	303-3 Extracción de agua	75
	303-5 Vertido de agua	75

<b>GRI 306: Residuos 2020</b>	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	76
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	76
	306-3 Residuos generados	77
	306-4 Residuos destinados a disposición	77
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	78
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1 Consumo energético dentro de la organización	79
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	80
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	80



**GOLD FIELDS**