



GOLD FIELDS

Gold Fields en Perú

Reporte de Sostenibilidad

2025

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 2025, una publicación anual en la que detallamos los principales hitos de nuestra gestión. Este reporte ha sido elaborado con métricas alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Marco de Desarrollo Sostenible del ICMM y nuestros propios indicadores ambientales, sociales y de gobernanza.

En Gold Fields, creamos valor que perdura más allá de la minería. Nos guiamos por nuestros valores y una cultura de cuidado y responsabilidad que integramos en toda la organización a través de “Nuestra Forma de Ser Gold Fields”, sustentada en tres pilares: nuestro liderazgo y formas de pensar, nuestro modelo operativo y los estándares, rutinas y procesos compartidos que respaldan nuestra ejecución.

Durante 2025, nuestro equipo en Perú superó importantes desafíos en el marco de una nueva etapa en la vida de nuestra operación. En este contexto, alcanzamos logros significativos:

Fuimos reconocidos nuevamente entre las compañías con mejor reputación del país, ocupando el puesto 54 en el ranking general y el puesto 4 en el sector minero, según el Monitor de Reputación MERCO.

En el ámbito operativo, alcanzamos una producción de 100,650 onzas de oro y 22,863 toneladas de cobre, impulsada en gran medida por nuestros proyectos de Optimización de Activos, como: el prechancado, la optimización del proceso de gravimetría, el uso de inteligencia artificial para la eficiencia energética y la optimización de distancias de transporte de mineral, entre otros. Estas iniciativas contribuyeron positivamente a nuestros costos y niveles de producción, permitiéndonos cerrar el año de manera sólida y sostenible.

En línea con la estrategia global de Gold Fields, continuamos fortaleciendo un pipeline de exploración de calidad mediante descubrimientos y adquisiciones, en cumplimiento de nuestro mandato de incrementar el valor y la calidad de nuestro portafolio.

Durante 2025, iniciamos actividades de exploración superficial en el proyecto Nueva Esperanza e identificamos nuevos objetivos como parte del programa brownfields. Asimismo, completamos la adquisición y transferencia del proyecto Cerro Amarillo (Colpacota). También culminamos las gestiones para la obtención de permisos de perforación en los proyectos Wayra y Cerro Amarillo, e iniciamos procesos de permisos en Baulani y Leónidas. Finalmente, incorporamos los proyectos Callatia y Keyla a nuestra cartera de exploración greenfields.

En cuanto a nuestro aporte económico, contribuimos con más de 200 millones de soles por concepto de canon minero, regalías e impuesto especial a la minería, beneficiando al país, a la región Cajamarca y la provincia y distrito de Hualgayoc. Además, fortalecimos nuestra cadena de suministro responsable, registrando compras locales por más de S/ 100 millones y la participación de más de 160 empresas locales en nuestra cadena de valor.

Reportamos una tasa de empleo local de 29.9 %, con una fuerza laboral de más de 600 personas en Cerro Corona, entre empleos directos e indirectos, y más de 200 personas en actividades no mineras fuera de la operación.

En diversidad e inclusión, y en línea con nuestro mandato corporativo, alcanzamos un 28.35 % de participación femenina en nuestra planilla, con un 17.39 % en posiciones de liderazgo y un 18.96 % en roles directamente vinculados al negocio.

En seguridad, realizamos nuestras operaciones sin registrar lesiones serias ni fatalidades, alcanzando un índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR) de 0.15, mejorando el resultado de 0.17 obtenido en 2024.

Asimismo, implementamos el Sistema de Alerta Temprana (SAT), capacitando a más de 6,000 personas de comunidades de influencia directa e indirecta. Este sistema, alineado con el Estándar Global de Gestión de Relaves (GISTM) del cual certificamos un cumplimiento del 100% y el ICMM, fortalece nuestra capacidad de respuesta ante emergencias como sismos, huaicos o desbordes y nos convierte en la primera mina de Gold Fields con la certificación.

En gestión social, invertimos más de S/ 26 millones en proyectos de infraestructura, educación, agua y saneamiento, y salud en comunidades de nuestra área de influencia directa.

Asimismo, nuestro Programa Legado en Perú fortalece los medios de vida locales al apoyar a más de 200 agricultores en el desarrollo de una cadena de productos lácteos, con una planta que actualmente procesa cerca de 6,000 litros de leche diarios y que continúa mejorando el cuidado del ganado, el uso eficiente del agua y las capacidades comerciales de los productores.

En 2025, se modernizó la planta y se reforzaron componentes clave de la cadena, desde la nutrición y reproducción animal hasta la capacidad productiva, el acceso a mercados y la preparación financiera, lo que permitió capacitar a 1,422 personas, instalar 195 microreservorios y sembrar 76 hectáreas de pastos, además de consolidar dos alianzas, avanzar en tres adicionales y movilizar más de US\$1 millón en co-inversión.

En el ámbito de gestión ambiental, alcanzamos más del 85% de agua reciclada, superando nuestras metas y resultados históricos. Además, nuestras emisiones de alcance 2 se mantienen en cero, ya que operamos con energía proveniente de fuentes 100% renovables. En este contexto, obtuvimos nuevamente las tres estrellas del programa Huella de Carbono Perú, reconocimiento otorgado por el Ministerio del Ambiente a organizaciones que miden, verifican y reducen sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Agradezco a nuestros colaboradores, socios estratégicos y a todos nuestros grupos de interés en general; por su aporte y contribución al éxito de Gold Fields en Perú; un equipo comprometido a seguir creando valor que perdure más allá de la minería.

Atentamente,

Paul Gómez

Gerente General y Vicepresidente Senior

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 operativos, económicos, ambientales y sociales de nuestras actividades. El periodo de este documento abarca del 1 enero al 31 de diciembre de 2025.

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 y los 10 Principios del Pacto Mundial.

Los temas materiales son los asuntos operativos, 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.

Gold Fields y su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (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)

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

(GRI 2-3)



Inversionistas y participantes del mercado financiero



Sociedad Civil



Gobierno



Colaboradores y socios comerciales



Comunidades anfitrionas



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

Inversionistas y participantes del mercado financiero	Seguridad, salud y medio ambiente, descarbonización e impacto ambiental, estrategia de crecimiento de portafolio, optimización de nuestras operaciones, producción.
Sociedad Civil	Proyectos de inversión social, vida útil de la mina, mitigación de impactos ambientales.
Gobierno	Ética y buen gobierno corporativo; seguridad, salud y medio ambiente, descarbonización e impacto ambiental, Derechos Humanos
Colaboradores y Socios Comerciales	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.
Comunidades Anfitrionas	Creación de empleo local, proyectos de inversión social, contratación de empresas locales, vida útil de la mina, Obras por Impuestos y Proyecto de legado.
Medios de Comunicación	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	Encuesta virtual sobre temas materiales y reportabilidad de Gold Fields en Perú
Sociedad Civil	
Colaboradores y socios comerciales (contratistas)	Entrevistas a profundidad
Comunidades	Entrevistas semiestructuradas a representantes de comunidades en diferentes espacios. Encuesta de percepciones realizada por tercero.

5. Aprobación de temas materiales:

Lista de temas materiales finales

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

A partir del listado anterior priorizamos diez (10) temas materiales que resumen aspectos claves en materia de sostenibilidad, desde nuestro punto de vista y desde la perspectiva de los grupos de interés.

1. Aporte económico local, regional y nacional
2. Cadena de suministro responsable
3. Desempeño operativo e innovación
4. Gestión del talento humano y experiencia del colaborador
5. Bienestar integral
6. Relacionamiento, diálogo y contribución a la comunidad
7. Derechos humanos
8. Gestión y cumplimiento ambiental
9. Ética, Gobierno Corporativo y Liderazgo
10. Vida útil de Cerro Corona y estrategia de exploraciones de Gold Fields en Perú.



Cifras de Sostenibilidad

Las siguientes cifras destacan el progreso alcanzado durante el último año y refuerzan nuestra dedicación a seguir construyendo una operación sostenible.

100,650 Onzas de Au y 22,863 Tn de Cu producidas.

+200 millones de soles por concepto de canon minero, regalías mineras e impuesto especial a la minería.

29.90 % de trabajadores de procedencia local

0 emisiones de alcance 2

86 % de agua reutilizada en el proceso

0 lesiones serias y/o fatalidades

28.35% participación femenina

+100 millones de soles en compras locales

+160 empresas locales contratadas por Gold Fields y sus socios estratégicos para Cerro Corona.

+26 de millones de soles invertidos directamente en proyectos de infraestructura, desarrollo productivo, agua, educación y salud.



Acerca de Gold Fields

En este capítulo:

- Sobre nosotros
- Propósito y Valores
- Gobierno Corporativo
- Sostenibilidad en Gold Fields



Gold Fields en el 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.

Logística de concentrado

El proceso logístico del concentrado empieza cargando el concentrado del almacén DOMO a los camiones que cuentan con un sistema de tolva encapsulada (tolva metálica cubierta de fibra de vidrio). 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.



Flujo productivo

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.

Flujo planta

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.

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 y valores

(GRI 2-22)



Nuestra Cultura de Cuidado y Responsabilidad

“La Forma de Ser Gold Fields” es el mecanismo con el que activamos e incorporamos esta cultura. Se compone de:

- **Liderazgo y Formas de Pensar:** cómo lideramos, qué creemos y cómo actuamos
- **Modelo Operativo:** cómo estamos estructurados y organizados para lograr resultados
- **Prácticas y Sistemas Operativos:** los estándares, rutinas y procesos compartidos que respaldan la ejecución

Nuestros Valores



Seguridad – Si no podemos garantizar operaciones seguras, no operamos



Respeto – Tratar a todos con dignidad, cuidado y equidad



Colaboración – Trabajar como un equipo global para alcanzar el éxito juntos



Responsabilidad – Hacemos cargo de nuestras acciones y su impacto

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.

Presidente	Paul Gómez Gerente General y Vicepresidente Senior
Director	Domingo Drago Vicepresidente de Asuntos Externos
Director	Rafael Caballero Gerente de Contabilidad y Finanzas
Director	Fabio Escobar Gerente de Recursos Humanos

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 contra el 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
- Declaración de Compromiso del Sistema Integrado
- Declaración Regional de Derechos Humanos.

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:

Responsabilidad frente a nuestros colegas	Reconocemos que nuestra gente constituye el núcleo del negocio.
Responsabilidad frente a gobiernos, entes reguladores, accionistas y comunidades vecinas	Somos conscientes de que el compromiso con los grupos de interés es fundamental para nuestras actividades; y que el diálogo abierto, en todo momento, es la clave para asegurar un impacto positivo mediante un valor compartido.

Trabajo con terceros	Reconocemos que 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.
Gestión Medio Ambiental	Nuestras actividades generan un impacto directo e indirecto en el medioambiente. Por ende, nos esforzamos por identificar, comprender y gestionar su impacto potencial y real.
Derechos Humanos	Somos defensores de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y nos esforzamos por asegurar que estén arraigados en nuestro negocio. Respetamos la dignidad y las libertades fundamentales de todos nuestros empleados, proveedores, prestadores de servicios y comunidades de acogida.

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.

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:

1	<p>Llevar a cabo nuestras actividades operativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con transparencia y ética. • Con absoluta consideración y en cumplimiento de los requisitos y obligaciones regulatorias vinculadas a las reglas, códigos y normas de la industria. • De manera proactiva y con un abordaje simultáneo de las necesidades empresariales y sociales. • En coherencia con sólidos sistemas de gobierno corporativo.
2	<p>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.</p>
3	<p>Implementar estrategias y sistemas de gestión de riesgos eficaces que contemplen las percepciones de nuestros grupos de interés sobre los riesgos existentes.</p>
4	<p>Mejorar de manera continua nuestro sistema y desempeño en materia de gestión de seguridad y salud ocupacional.</p>
5	<p>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.</p>

6	<p>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.</p>
7	<p>Vender nuestro producto a compradores responsables, y asegurarnos de no contribuir a conflictos armados ilegales o violaciones del derecho internacional humanitario.</p>
8	<p>Mejorar de manera continua nuestro desempeño social, y contribuir al desarrollo socioeconómico e institucional de las comunidades y países donde operamos.</p>
9	<p>Establecer un relacionamiento proactivo, transparente y abierto con los grupos de interés clave.</p>
10	<p>Analizar eficazmente las tendencias, e informar y verificar de forma independiente el progreso y desempeño de la empresa.</p>
11	<p>Sensibilizar en temas de Desarrollo Sostenible entre nuestros empleados, terceros, comunidades y visitantes.</p>
12	<p>Revisar y actualizar de manera periódica nuestros procesos y desempeño con el fin de garantizar el cumplimiento de estos compromisos.</p>

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

Durante 2025, nuestros esfuerzos en sostenibilidad fueron reconocidos por diversas instituciones y espacios especializados, reflejando nuestro compromiso con la excelencia operativa y la creación de valor compartido.

Recibimos el **Sello de Equidad en la 37° Convención Minera Perumin**, en reconocimiento a nuestras buenas prácticas orientadas al cierre de brechas y a la construcción de una industria más participativa, diversa e inclusiva.

Estamos en el primer puesto entre las empresas mineras en la Primera Edición del **Índice de Impacto Social Empresarial en Perú** elaborado por BSponsor.

Estamos entre las primeras empresas preferidas por jóvenes para realizar sus prácticas laborales, y por los profesionales jóvenes sub-35, en el Perú según **First Job**.

Alcanzamos el Top 4 entre las empresas mineras con mejor reputación, Top 5 en prácticas ASG y Top 10 en atracción y retención de talento; según el **monitor de reputación empresarial Merco**.

Recibimos reconocimiento de la **Cámara de Diversidad Peruana (+Voces)** por la implementación de prácticas inclusivas en el mercado laboral peruano.



Desempeño Operativo

En este capítulo:

- Indicadores de producción
- Optimización de la vida útil de la mina
- Exploración en Gold Fields
- Innovación para la excelencia



Desempeño operativo

(GRI 3-3)

Cerramos el año 2025 superando nuestro presupuesto en 7.7% en onzas de Au y en 3.7% en toneladas de Cu. En este contexto, es importante destacar algunos hitos clave:

- Completamos el minado del tajo Cerro Corona sin registrar lesiones serias ni fatalidades.
- La empresa local Galena asumió la responsabilidad del traslado de mineral desde el stock hacia la planta de procesos.
- Iniciamos la construcción del proyecto InPit Tailing en noviembre de 2025.
- Nuestros proyectos de Optimización de Activos —como el prechancado, la optimización del proceso de gravimetría, la incorporación de inteligencia artificial para el ahorro energético y la optimización de las distancias de transporte de mineral, entre otros— impactaron positivamente en los resultados de costos y producción, permitiéndonos cerrar el año de manera sostenible.

Nuestros principales objetivos estratégicos para 2025 fueron:

- Alcanzar cero lesiones serias y fatalidades.
- Lograr cero incidentes ambientales de nivel 3.
- Cumplir las metas de producción de onzas de Au y toneladas de Cu.
- Mantener una representación femenina del 26% en la operación.
- Evitar paralizaciones o bloqueos por temas laborales y/o sociales.
- Iniciar la construcción del proyecto InPit Tailing.
- Completar la implementación del sistema GISTM.
- Obtener la aprobación ambiental del proyecto de exploraciones Nueva Esperanza (FTA).

Indicadores de producción

Los resultados de producción del 2025 fueron sobresalientes. Superamos el presupuesto tanto en onzas de Au como en toneladas de Cu, impulsados además por un contexto favorable de precios de los metales. Esto generó un impacto positivo en el factor de conversión a onzas equivalentes, que resultó menor al previsto (factor plan: 4.1 vs. factor real: 2.9).

Cabe destacar la sólida cultura de Producción Segura en nuestra operación Cerro Corona, que se consolida año a año. El fuerte alineamiento con nuestros objetivos estratégicos y el compromiso con el cuidado de nuestra gente han fortalecido nuestras relaciones internas —basadas en un sentido de familia— y nuestras relaciones externas, manteniendo un clima social positivo, incluso en un contexto de reducción de oportunidades debido a la etapa de pre cierre en la que nos encontramos.

Cerramos el año 2025 con una producción de 100,650 onzas de Au y 22,863 toneladas de Cu.

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

	2023	2024	2025
Producción real	6.485	6.310	6,330
Producción presupuestada	6.734	6.457	6,284

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

	2023	2024	2025
Producción real	121.982	87.590	100,650
Producción presupuestada	126.465	96.900	93,382



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

	2023	2024	2025
Producción real	26.739	22.268	22,863
Producción presupuestada	27.437	24.185	22,040

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

	2023	2024	2025
Producción real	239.178	172.545	167,626
Producción presupuestada	263.651	207.461	183,744

Optimización de la vida de la mina hasta 2030

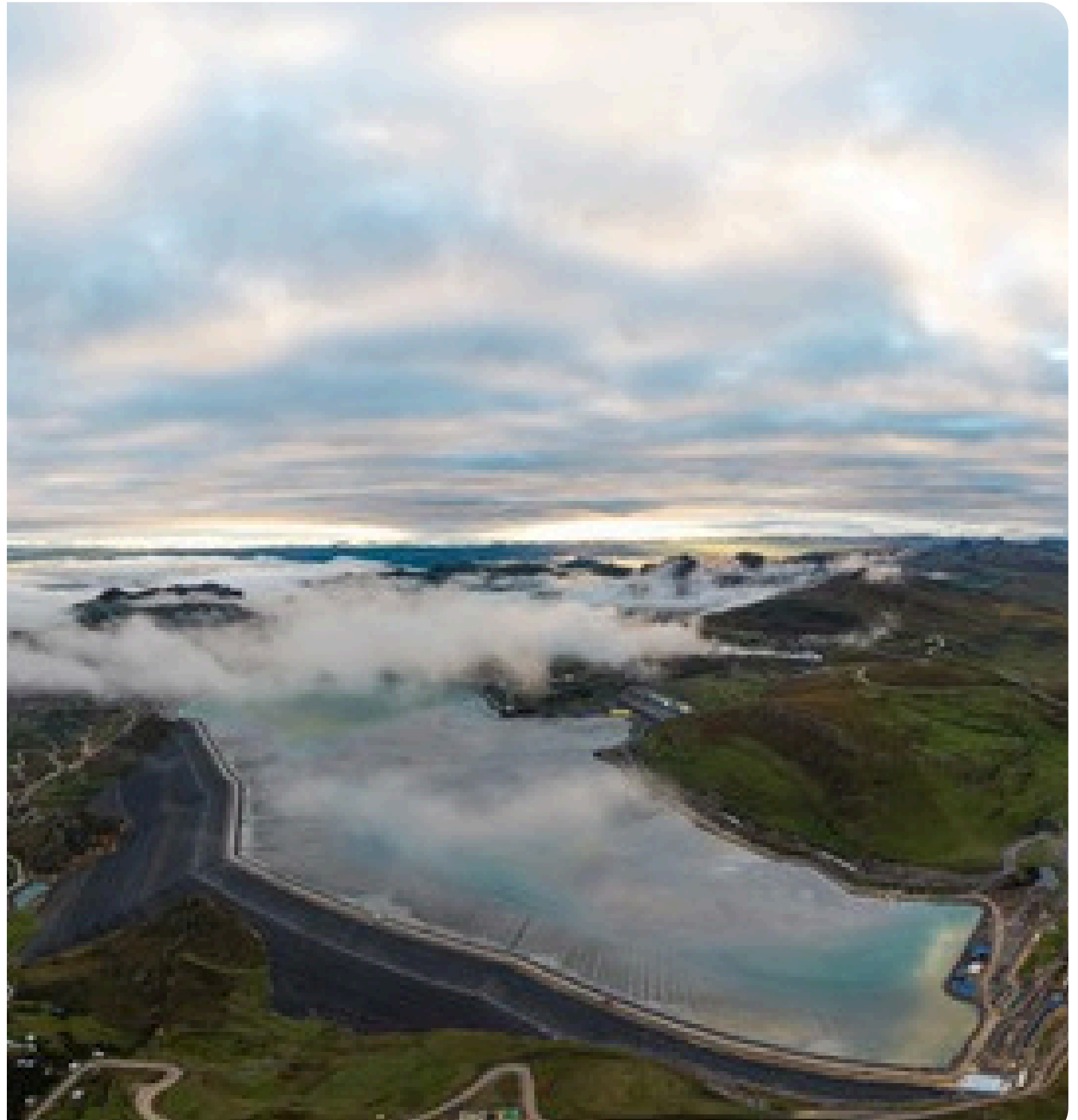
Luego de la aprobación del IX MEIA en el 2024, logramos la aprobación del permiso de construcción del proyecto InPit TSF y luego de su modificatoria, con ello se empezó la construcción de las obras principales como la estación de bombeo en la zona del espesador de relaves, la estación de bombeo de agua en la plataforma Booster y el tendido de las líneas de agua y relave. En noviembre del 2025 se empezó con la inundación con agua de parte del tajo abierto.

La empresa contratista encargada de las actividades de minado terminó su contrato en setiembre del 2025, retirándose con todo su personal por el termino de las actividades de operación minera, a partir de octubre ingreso el nuevo contratista de la comunidad, quien es el responsable de trasladar el mineral del stock hacia la planta de procesos, iniciándose de esta forma nuestra etapa de transición social, donde estamos buscando generar nuevas oportunidades laborales y empresariales a los pobladores de nuestro AID.

Continuamos con nuestro relacionamiento y gestión con las autoridades gubernamentales para desarrollar proyectos de envergadura a través del mecanismo de Obras por Impuesto, así como obtener los permisos para desarrollar las actividades exploratorias en nuestro proyecto Brownfield Nueva Esperanza.

Para el año 2026 tenemos los siguientes retos operativos:

- Alcanzar la producción de onzas de Au y toneladas de Cu de acuerdo con el presupuesto, asegurando la consolidación de la empresa comunal Galena, responsable del remanejo del mineral.
- Completar la construcción del proyecto InPit TSF 1 y su transferencia a la operación de la nueva relavera.
- Gestionar adecuadamente el agua acumulada en el InPit TSF 1 hacia la planta concentradora.
- Continuar impulsando los proyectos de Optimización de Activos para mejorar los costos operativos y cumplir con la producción planificada.
- Avanzar con las investigaciones metalúrgicas para mitigar los efectos del envejecimiento del mineral que ingresará a la planta concentradora en los próximos años.



Exploración en Gold Fields

Alineados a la estrategia global de Gold Fields, buscamos construir un pipeline de exploración de calidad, mediante descubrimientos y/o adquisiciones, como parte del mandato corporativo de hacer crecer el valor y la calidad de nuestro portafolio de activos.

En el 2025, nos trazamos los siguientes objetivos:

- Implementación del estándar de seguridad y controles críticos de acuerdo con la orientación funcional.
- Avance del *pipeline* de exploración *greenfields* en Perú y *brownfields* de Cerro Corona.
- Gestión de carteras *greenfields*: fusiones y adquisiciones.

Los principales hitos en nuestra gestión fueron:

- Iniciamos actividades de exploración superficial del proyecto Nueva Esperanza y la identificación de nuevos targets, como parte del programa de exploración *brownfields*.
- Completamos el proceso de adquisición y transferencia del proyecto Cerro Amarillo (Colpacota).
- Completamos las gestiones para la obtención de permisos y autorizaciones de perforación en los proyectos Wayra y Cerro Amarillo. Así como iniciar los procesos para los Proyectos Baulani, Leónidas.
- Incorporamos nuevos proyectos Callatia y Keyla a la cartera de proyectos de exploración.

Para el 2026, tenemos los siguientes retos:

- Iniciar la perforación exploratoria en los proyectos Wayra y Nueva Esperanza.
- Lograr el permiso de inicio de actividades en el proyecto Cerro Amarillo e iniciar los trabajos de inicio de perforación al Q4.
- Avanzar a la fase de aprobación los permisos de perforación (DIA) en los proyectos Leónidas y Baulani.
- Iniciar los trabajos de prospección en los proyectos Keyla y Callatía.
- Mejorar el conocimiento geológico de los proyectos de exploración, para incrementar la probabilidad del descubrimiento de nuevos recursos minerales.
- Obtener acuerdos sociales y contratos de uso del terreno superficial (servidumbre), para la realización de estudios de superficiales y de perforación.

Brownfields

Se está desarrollando el proyecto Nueva Esperanza, actualmente en etapa de estudios superficiales (geología, geoquímica y geofísica), paralelamente está gestionando la obtención de los permisos (FTA) y autorizaciones para realizar la perforación exploratoria.

Adicionalmente, también completamos el proceso de identificación cinco targets de exploración ubicados alrededor de la mina Cerro Corona para fase de prospección.

Greenfields

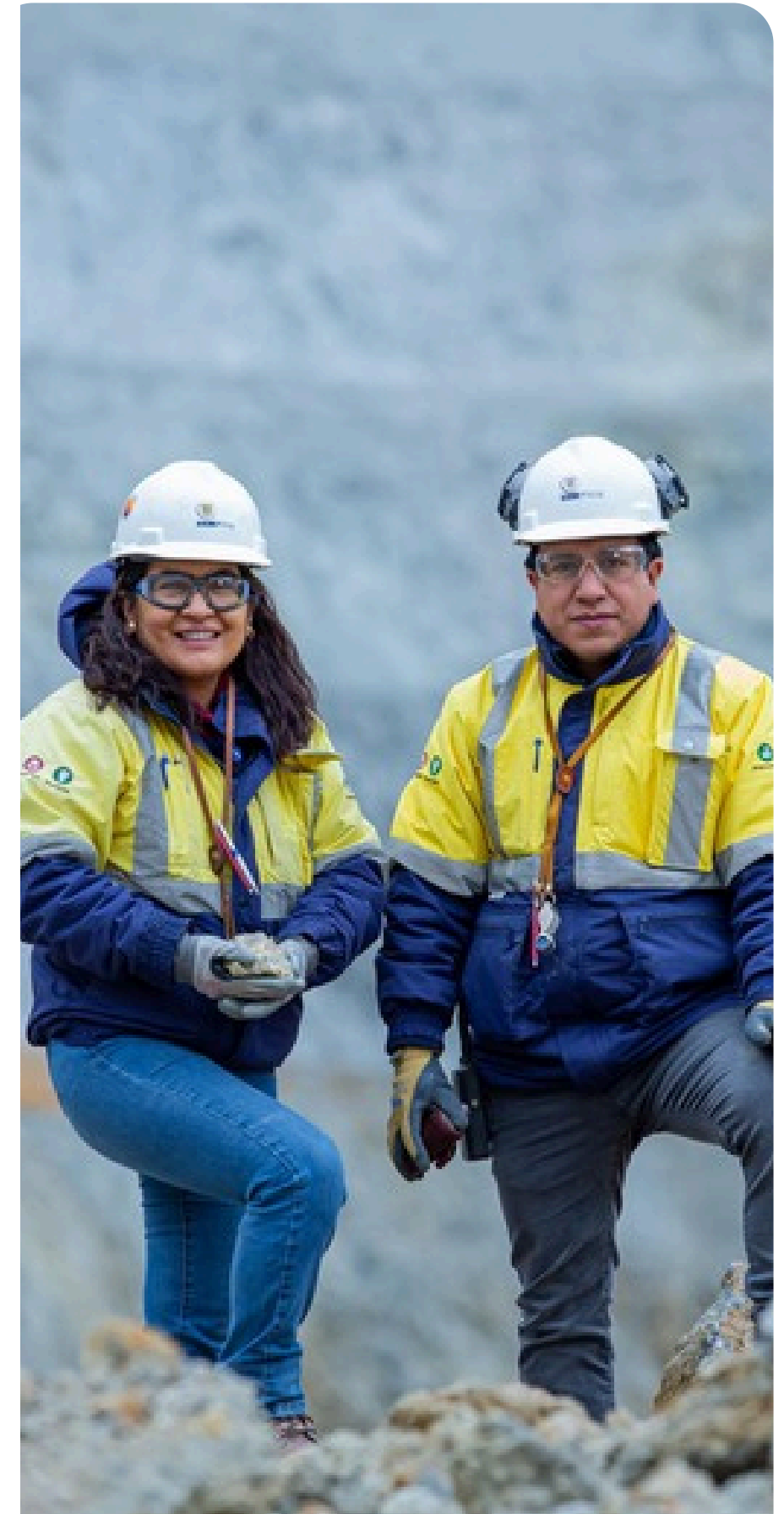
Los proyectos de exploración Wayra, Baulani y Cerro Amarillo están ubicados en el altiplano sur del Perú, mientras el proyecto Leónidas está ubicado en la provincia metalogenética de Cajamarca.

En todos los proyectos está realizando estudios superficiales (geología, geoquímica y geofísica) y también en proceso de obtención de permisos y autorización para realizar perforaciones.

También está incorporando dos nuevos proyectos: Callatia y Keyla ubicando el centro y sur del Perú, actualmente está definiendo la estrategia de gestión social para acercamiento social para lograr el inicio de los trabajos de prospección.

Inversión en exploración:

- La inversión estimada anual 2025 asciende a un total de S/ 35.37 millones, siendo S/ 29.65 millones para proyectos Greenfields y S/ 5.73 millones para Brownfields.
- La inversión estimada para el año 2026 asciende a un total de S/ 50.54 millones, siendo S/ 33.02 millones para proyectos Greenfields y S/ 17.52 millones para Brownfields.



Innovación para la excelencia

(GRI 3-3)

Nuestro enfoque de innovación va más allá de la tecnología, abarca cualquier idea o cambio que pueda impulsar el negocio hacia adelante. No se permite que las creencias limitantes sean una restricción, y se piensa más allá de lo que otros aceptan como “posible”. Según esta definición, la innovación se soporta en 5 pilares estratégicos como son la cultura de innovación, la mejora continua, la innovación abierta, el uso estratégico de la tecnología y el desarrollo sistemático de la investigación y desarrollo, estos pilares son fundamentales para generar valor sostenible y ventaja competitiva.

En el 2025, nuestros principales objetivos fueron:

- Generar una reducción del 3% en el AIC (All-in Cost) de Cerro Corona a través de los proyectos de optimización de activos. Adicional a ello, a través de nuestro programa de ideas de mejora llamado INGENIO, se tuvo como objetivo generar un impacto económico de S/ 5.05 millones, promoviendo la participación de los colaboradores en la generación e implementación de iniciativas de mejora continua.
- Implementar la Metodología MOS (Management Operating System) como modelo operativo para fortalecer la gestión efectiva de las reuniones, incorporando la gestión visual de indicadores y el seguimiento sistemático de planes de acción para la mejora continua de los procesos operativos.
- Fortalecer la cultura de innovación y mejora continua mediante el entrenamiento en Yellow Belt Lean Six Sigma a los miembros de la Red de Innovación y al personal operativo, desarrollando capacidades en análisis, resolución de problemas y mejora de procesos.

Durante el año 2025, el área de Innovación alcanzó importantes hitos que fortalecieron la cultura innovadora, impulsaron la mejora continua y consolidaron iniciativas de innovación abierta en la organización.

Cultura de Innovación	Se desarrollaron capacitaciones constantes al personal, enfocadas en la formación Yellow Belt Six Sigma, con el objetivo de alinear a los equipos con la cultura de innovación de la compañía, promoviendo nuevas formas de pensar, colaborar
------------------------------	---

Mejora continua	<p>y abordar la resolución de desafíos a través de la mejora continua. Asimismo, se llevaron a cabo tres ediciones de “Historias con un Café”, espacios de conversación y aprendizaje donde colaboradores de las áreas de Seguridad, SSGG y Superintendencia de Procesos y Metalurgia compartieron experiencias, desafíos y logros, fomentando el aprendizaje transversal, el intercambio de buenas prácticas.</p> <p>A través de la plataforma Ingenio, se registraron un total de 324 ideas, de las cuales 128 fueron implementadas. Adicionalmente, los cuatro proyectos de Optimización de Activos generaron un beneficio económico estimado de S/ 64.01 millones, contribuyendo significativamente a la eficiencia operativa y a la creación de valor sostenible. Además, como parte del fortalecimiento de la gestión operativa, se implementó la Metodología MOS (Management Operating System), un sistema de reuniones operativas con gestión visual y planes de acción de frecuencia diaria y semanal. Esta metodología, alineada a un lineamiento corporativo implementado originalmente en Australia, ha permitido mejorar el control, seguimiento y efectividad de las reuniones operativas.</p>
Innovación abierta	<p>En el ámbito de innovación abierta, la organización fue reconocida como “Bisagra” por la mejor gestión de proyectos de mejora continua dentro del portafolio del Hub de Innovación minera, destacando el impacto y la madurez de las iniciativas desarrolladas. Por otro lado, a través de la plataforma Linkminers, se publicaron 14 desafíos de innovación, recibiendo un total de 69 soluciones, de las cuales 19 avanzaron a instancias de contacto y evaluación, fortaleciendo el vínculo con el ecosistema externo y ampliando las oportunidades de innovación colaborativa.</p>

Durante 2025, se realizaron iniciativas de Optimización de Activos y proyectos del programa Ingenio, priorizando impacto económico, eficiencia operativa y sostenibilidad:

- **Optimización del Throughput – Circuito de Pre Chancado:** Mejoramos la capacidad de tratamiento y reducimos cuellos de botella mediante ajustes operativos y de proceso. Impacto económico: S/ 59.65 millones.
- **Optimización de la gestión de energía con Machine Learning:** Implementamos modelos predictivos para optimizar el consumo energético y la toma de decisiones operativas. Impacto económico: S/ 2.22 millones.
- **Control de adición de bolas de acero en molienda:** Optimizamos el consumo de medios de molienda mediante control operativo y análisis de datos. Impacto económico: S/ 1.25 millones.
- **Evaluación y recuperación de rampas – acceso norte del tajo:** Optimizamos diseño, planificación y selección de zonas de alta ley mediante análisis técnico. Impacto económico: S/ 23.58 millones adicionales al flujo de caja.
- **Consolidación mecánica acelerada con Mud Masters:** Aplicamos técnicas para liberar agua del relave e incrementar su densidad, mejorando la estabilidad, seguridad y gestión eficiente de relaves.

Para 2026, el principal reto en innovación será maximizar el desempeño de la Planta de Procesos, priorizando su optimización para mejorar eficiencia, confiabilidad y sostenibilidad. Se buscará reducir el All In Cost en 5% mediante iniciativas que incrementen la recuperación de cobre y oro y el throughput, sin afectar la estabilidad operacional. Asimismo, se fortalecerá la Red de Innovación para consolidar una cultura transversal orientada a la mejora continua y la generación de valor.

Creación de valor local y nacional

En este capítulo:

- Aporte económico local y nacional
- Cadena de suministro responsable
- Empleo local



Creación de valor local y nacional

A través de una operación eficiente, disciplina en costos y un entorno favorable, logramos resultados que respaldan nuestra estrategia.

El siguiente cuadro presenta los principales indicadores financieros del periodo, evidenciando nuestro compromiso con la transparencia y la creación de valor para nuestros grupos de interés.

Principales resultados financieros expresados en millones de soles:

	2023	2024	2025
Ventas	1.689,26	1,547,535	2,121,449
Utilidad neta	19,78	360,311	690,52
EBITDA	896,66	721,521	1,255,926
Activo total	2.073,64	2,233,869	2,602,517
Patrimonio	875,64	1,146,862	1,446,171
Activo circulante y corriente	591,1	647,26	893,196
Activo no corriente	1.482,54	1,586,609	1,709,321
Pasivo circulante o corriente	276,98	267,453	447,178
Costo de ventas	811,19	677,41	661,457
Existencias	625,05	763,116	928,156
Cuentas por pagar comerciales	139,61	171,472	236,149
Cuentas por cobrar comerciales de corto plazo	67,37	61,809	104,003
Pasivo total	1.198,00	1,087,006	1,156,346

Tipo de cambio utilizado:

2023	2024	2025
3.713	377	3.369

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.

Indicador	2023 (S/)	2024 (S/)	2025 (S/)
Impuesto a la renta	217,727,698	165,209,691	284,662,961

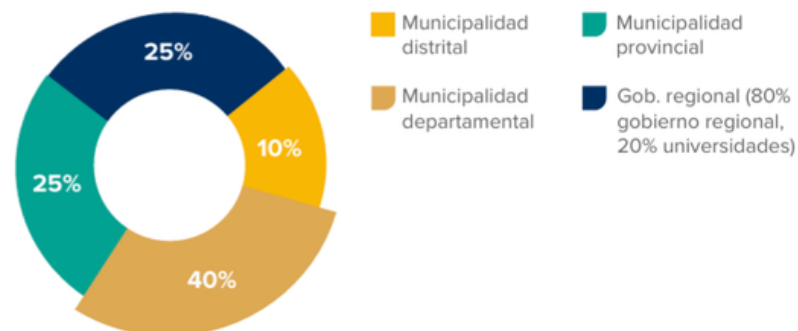


Canon minero

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.

Indicador	2023 (S/)	2024 (S/)	2025 (S/)
Canon minero	108,863,849	82,604,846	142,331,480

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).

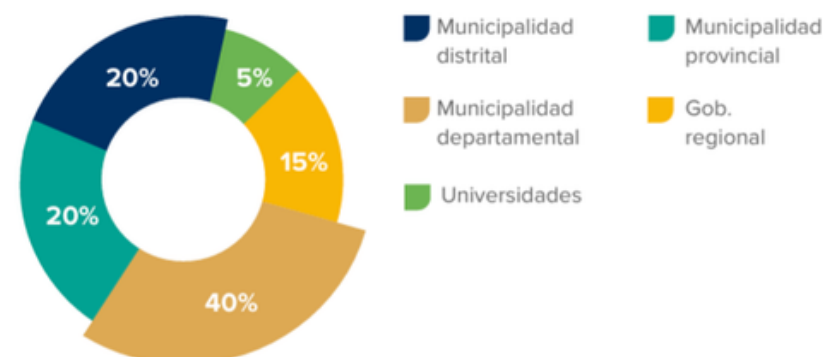


Regalías Mineras

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.

Indicador	2023	2024	2025
Regalías mineras	23,436,576	17,386,033	52,234,168



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.

Indicador	2023	2024	2025
Impuesto especial a la minería	22,081,060	15,104,927	45,158,486



Cadena de suministro responsable

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

Es fundamental que los proveedores y contratistas con los que trabajamos se adhieran a nuestro Código de Conducta, a nuestras políticas internas y a los estándares ambientales y sociales que promovemos. Asimismo, para su registro en nuestra base de datos, deben firmar una declaración jurada en la que se comprometen a cumplir con la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos (FCPA, por sus siglas en inglés), así como con toda la normativa peruana aplicable en materia de prevención de la corrupción, el soborno y el lavado de dinero.

En el marco de la gestión de nuestra cadena de abastecimiento, contamos con diversos lineamientos, tanto corporativos como locales. Entre los principales se encuentran:

- Política global de cadena de abastecimiento
- Política de adquisiciones
- Procedimientos de licitación y evaluación de proveedores
- Guía para la elaboración de Términos de Referencia

Adicionalmente, disponemos de un conjunto de documentos dentro de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SSYMA), aplicables a la cadena de abastecimiento y a la gestión de proveedores y contratistas.

Debida Diligencia

En participación conjunta con otras áreas de la compañía, como legal, desarrollo sostenible, gestión social, seguridad y medio ambiente, etc, se han implementado diferentes iniciativas dentro del marco general de debida diligencia. Entre ellas destacan:

- Debida diligencia en derechos humanos
- Debida diligencia en riesgo reputacional
- Debida diligencia en verificación de cumplimiento de obligaciones laborales

Iniciativas relacionadas con proveedores y contratistas (GRI 204-1)

- Identificar, gestionar e implementar las oportunidades de empresas locales dentro y fuera de la operación.
- Asesoramiento a empresas locales para la ejecución eficiente en los frentes de la operación donde brindan el servicio
- Programa de fortalecimiento empresarial para incluir a empresarios locales como proveedores en proyectos públicos / privados

Los principales objetivos del 2025 fueron el soporte a la transición de nuestras operaciones, dentro de la cual se concluyó el minado y se pasó a abastecer la planta de procesos mediante stock de mineral almacenado. Por otro lado, se priorizó el soporte a los proyectos de sostenimiento de nuestra vida útil, entre los que destaca el proyecto In-Pit Tailings.

Los principales desafíos dentro de la gestión de abastecimiento para el 2026 incluyen el mantenimiento de la participación de proveedores y contratistas de nuestras comunidades en un contexto de reducción natural de oportunidades, además del soporte a los planes integrales de transición social que acompañan las etapas finales de operación, pre-cierre y cierre, las que Cerro Corona ha comenzado ya a enfrentar.

En ese sentido, uno de nuestros principales logros en el 2025 fue la exitosa transferencia de actividades clave de la operación (Remanaje, Mantenimiento de Vías y transporte liviano (transporte interno de personal de Gold Fields y Contratistas) de una empresa especializada a una empresa comunal, en el marco de la transición y etapa actual de Cerro Corona.

Principales indicadores

Contratación de empresas locales durante el 2025:

	Contratadas directamente por Gold Fields	Contratadas por socios estratégicos
# empresas locales contratadas en promedio	79	83

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

	2023	2024	2025
AID+AII	114.755.460	100,721.92660	11.383



Empleo local

(GRI 401-1)

Nuestra estrategia de valor compartido se orienta a generar rentabilidad social sostenible, promoviendo activamente la participación de empresas locales y la contratación de mano de obra proveniente de nuestra área de influencia directa.

En este marco, nuestro enfoque prioriza la identificación y gestión de oportunidades de empleo local, tanto dentro como fuera de la operación, así como el fortalecimiento de capacidades mediante programas de capacitación y prácticas profesionales dirigidos a jóvenes hualgayoquinos, implementados en coordinación con nuestros contratistas y socios estratégicos.

En materia de empleabilidad, enfocamos nuestros esfuerzos en:

- Diseñar y ejecutar programas de capacitación alineados con la demanda de proyectos públicos y privados en el área de influencia directa, así como con las necesidades operativas de la compañía.
- Fortalecer la articulación con entidades del sector público y privado para la identificación de oportunidades de empleo local.
- Gestionar la incorporación de mano de obra local en proyectos desarrollados fuera de la operación, incluyendo iniciativas multiactor, programas Legado e inversiones sociales de Gold Fields.

Como resultado de estas acciones, durante el periodo destacamos:

- La ejecución de la tercera edición del Programa de Prácticas Profesionales “Jóvenes Hualgayoquinos”, en alianza con socios estratégicos y empresas contratistas, consolidando una plataforma de desarrollo para talento local.
- La transición ordenada del personal de una empresa especializada (MUR) hacia una empresa comunal (GALENA), proceso que se llevó a cabo sin contingencias ni paralizaciones laborales o sociales, evidenciando una gestión eficiente y socialmente responsable.

Puestos de empleo local y Non Mining Jobs:

	2023	2024	2025
Número promedio de personas en puestos de empleo local	742	620	674
Número promedio de personas en Non Mining Jobs	181	254	221

Porcentaje de generación de empleo local:

	2023	2024	2025
% de generación de empleo local	30%	29.90 %	29.90%



Experiencia del colaborador, diversidad & inclusión

En este capítulo:

- Gestión de talento
- Capacitación y desarrollo
- Gestión laboral
- Diversidad & Inclusión



Gestión del talento

(GRI 3-3)

En Gold Fields, orientamos nuestra gestión de talento al fortalecimiento continuo de las capacidades y competencias de nuestros trabajadores, con el propósito de asegurar un desempeño efectivo y sostenible, que contribuya al impacto y a la continuidad de los resultados del negocio.

Asimismo, promovemos una cultura de liderazgo que impulsa el aprendizaje continuo, el desarrollo de las personas y la responsabilidad de nuestros líderes como facilitadores del desempeño. De este modo, buscamos asegurar que nuestros equipos cuenten con el acompañamiento, las herramientas y el entorno necesarios para alcanzar su máximo potencial.

Durante el 2025, nuestros principales objetivos en gestión de talento fueron:

- Fortalecer la efectividad del liderazgo en todos los niveles de la organización, mediante la implementación de programas corporativos como Inspira y Enciende, consolidando una propuesta de valor coherente y de alto impacto para nuestros líderes actuales y futuros.
- Consolidar la capacidad de nuestros líderes para identificar y gestionar el potencial dentro de sus equipos, reconociendo roles y personas clave, y promoviendo acciones de desarrollo que fortalezcan el desempeño y la sostenibilidad del negocio.
- Desarrollar capacidades críticas en todos nuestros trabajadores, alineadas con las demandas de los roles y las competencias requeridas por un entorno laboral en constante evolución.

En paralelo, enfrentamos los siguientes desafíos:

- Fortalecer la capacidad de nuestros líderes para identificar y desarrollar el talento de sus equipos, mediante la implementación de planes de desarrollo efectivos y la promoción de conversaciones de desarrollo significativas.
- Impulsar la retención del talento clave y acelerar el desarrollo de sucesores para posiciones críticas, con el fin de asegurar la continuidad operativa y la sostenibilidad del negocio en entornos dinámicos y desafiantes.

Iniciativas destacadas

Durante el 2025, continuamos fortaleciendo las capacidades de nuestros líderes en la gestión del talento, con énfasis en la comprensión y aplicación de conceptos clave como desempeño y potencial.

Como parte de este enfoque, tras la ejecución de las sesiones de capacitación, implementamos espacios presenciales de conversación de talento con líderes (*Talking Talent*), orientados a analizar el desempeño y potencial de sus equipos, identificar prioridades de desarrollo y definir asignaciones clave que contribuyan al crecimiento de los colaboradores y al fortalecimiento de la organización.

Asimismo, consolidamos la implementación de la iniciativa *High Touch Development*, un proceso de alto impacto enfocado en el desarrollo individualizado. A través de este, promovemos espacios de acompañamiento que permiten a los trabajadores reflexionar sobre sus oportunidades de mejora, diseñar planes de desarrollo efectivos y sostener conversaciones de desarrollo de alto valor junto a sus líderes.

Este proceso se inicia con una evaluación integral de cada participante, que incluye un *assessment* de desarrollo, seguido de instancias estructuradas de retroalimentación y análisis en conjunto con la jefatura. Estas etapas, sumadas a las conversaciones posteriores de desarrollo, posicionan a esta iniciativa como una de las más completas y efectivas para el fortalecimiento del talento en la organización.

Durante el 2025, ejecutamos 18 procesos de desarrollo, los cuales permitieron:

- Incrementar el nivel de preparación (*readiness*) de sucesores para posiciones críticas.
- Facilitar la adaptación de profesionales a roles de mayor complejidad.
- Fortalecer el desempeño integral de profesionales con alto potencial y en posiciones clave para el negocio.

Adicionalmente, estos procesos constituyen una instancia de aprendizaje bidireccional, al permitir que los líderes fortalezcan competencias clave como el liderazgo desde el rol de coach y mentor, la delegación efectiva y la gestión de conversaciones desafiantes.



Liderazgo

Durante el 2025, continuamos impulsando la participación activa de nuestros líderes en los programas corporativos de liderazgo Inspira y Enciende, fortaleciendo así una cultura de desarrollo y aprendizaje continuo a nivel global.

En el marco del programa Inspira, fuimos anfitriones de dos cohortes conformados por ejecutivos senior de las distintas operaciones de Gold Fields a nivel global. Estas instancias permitieron a los participantes conocer de cerca los principales logros y desafíos de la operación Cerro Corona, interactuar con nuestros equipos y profundizar en la cultura y contexto del Perú, promoviendo el intercambio de experiencias y mejores prácticas.

Asimismo, desarrollamos la segunda cohorte del programa Enciende, en la que 18 líderes culminaron exitosamente su proceso de formación. El programa incluyó tres talleres presenciales en formato intensivo (*full days*), complementados con sesiones de coaching individual orientadas a potenciar el desarrollo de sus competencias y maximizar su impacto organizacional. Como resultado, al cierre del 2025 contamos con un total de 38 líderes graduados de este programa.

Capacitación y desarrollo

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

Centro de Alto Rendimiento (CAR)

Alineados con los objetivos del negocio y el contexto específico de Cerro Corona, desde el Centro de Alto Rendimiento (CAR) orientamos nuestros esfuerzos a fortalecer capacidades clave en nuestros equipos.

En este marco, priorizamos los siguientes focos de desarrollo:

- Comprensión de los nuevos desafíos del negocio.
- Agilidad frente al cambio y gestión emocional.
- Uso de herramientas de inteligencia artificial para incrementar la productividad en las tareas diarias.
- Desarrollo de habilidades para la gestión de conversaciones cruciales.

Como parte de este enfoque, implementamos una modalidad innovadora de aprendizaje en la operación, centrada en la entrega de herramientas prácticas a partir de contenidos de liderazgo, gestión emocional y productividad. Estas sesiones se diseñaron en un formato ágil, combinando espacios de reflexión con aplicación directa en el trabajo diario.

Esta iniciativa alcanzó una cobertura del 61.6% de la población en operación, evidenciando un alto nivel de participación y compromiso. Asimismo, el formato de capacitación —breve, práctico y experiencial— privilegió la interacción presencial, generando espacios de aprendizaje de alto impacto para nuestros equipos.

Programa de Beneficios Educativos (PBE)

Durante el 2025, a través de nuestro Programa de Beneficios Educativos (PBE), otorgamos un total de 31 becas orientadas al desarrollo profesional de nuestros colaboradores, distribuidas de la siguiente manera:

- 11 becas de posgrado
- 17 becas para el estudio del idioma inglés
- 3 becas para estudios universitarios

Este programa constituye un pilar clave de nuestra propuesta de valor, al contribuir al fortalecimiento de la empleabilidad y al desarrollo sostenible de nuestro talento.

Capacitación técnica

En línea con las necesidades del negocio, durante el 2025 impartimos un total de 4,304 horas de capacitación técnica, enfocadas en el desarrollo de capacidades en temas estratégicos como cierre de mina, gestión de relaves y exploraciones.

Asimismo, implementamos el programa de formación en Lean Six Sigma, a través del cual 20 colaboradores de áreas operativas obtuvieron la certificación Yellow Belt, fortaleciendo la cultura de mejora continua en la operación.

Durante el periodo, intensificamos nuestros esfuerzos de capacitación en la banda B de las áreas de procesos y mantenimiento, e incorporamos nuevos programas formativos en alianza con empresas especializadas como METSO y Molycop, contribuyendo así al fortalecimiento de capacidades técnicas críticas para la operación.

Durante el 2025, logramos que el 81% de nuestros colaboradores participe en al menos una iniciativa de capacitación o desarrollo impulsada por Gold Fields, reflejando nuestro compromiso con el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de capacidades en la organización. Este alcance se evidencia en los siguientes resultados:

Inversión total	S/484,164.54
Inversión por colaborador	S/1213.44
Colaboradores capacitados	399
Mujeres	32%
Hombres	68%
Horas de capacitación	10,012 hours
Horas por colaborador	25 hours

Categoría	Número de horas de capacitación
Líderes	3,938 horas
Profesionales - staff	5,386 horas
Practicantes	688 horas
Total	10,012 horas



Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

En Gold Fields, orientamos la Evaluación y Medición de Desempeño a alinear las contribuciones individuales y de los equipos con nuestra estrategia de negocio, promoviendo una cultura de desempeño continuo, colaboración y responsabilidad compartida. Nuestro modelo evalúa de manera integral tanto los resultados alcanzados como la forma en que estos se logran, considerando el desempeño en el rol, el cumplimiento de objetivos estratégicos y los comportamientos alineados con nuestra Cultura Gold Fields y los planes de negocio de la compañía.

Durante 2025, implementamos un sistema de desempeño renovado, estructurado en un ciclo anual con hitos claramente definidos: la fijación de objetivos al inicio del año, una revisión de medio año y la evaluación de cierre. Este enfoque pone énfasis en conversaciones frecuentes y de alto impacto entre líderes y colaboradores, fortaleciendo la retroalimentación continua y el acompañamiento como habilitadores clave de la productividad y el desarrollo profesional.

Como parte de las principales iniciativas del año, desarrollamos charlas informativas, tanto presenciales como virtuales, en todas las etapas del proceso de desempeño. Estas instancias estuvieron orientadas a explicar el modelo de evaluación, reforzar los criterios de medición y resolver dudas de líderes y colaboradores, contribuyendo a una comprensión consistente del modelo y a mejorar la calidad de las conversaciones.

Adicionalmente, implementamos un portal corporativo de Desempeño y Compensaciones que centraliza guías, materiales de apoyo, infografías y recursos digitales. Este espacio funciona como una fuente única de información, facilitando el acceso oportuno a contenidos clave y fortaleciendo la correcta aplicación del modelo de desempeño en todos los niveles de la compañía.

En 2025, evaluamos al 100% de nuestros colaboradores, alcanzando un total de 340 personas. El resultado promedio de la evaluación se ubicó en la categoría "Contribuyente Valorado", lo que refleja un desempeño general sólido y consistente en toda la organización, así como una adhesión sostenida a nuestros valores corporativos.



Comunidad de Jóvenes Profesionales

Durante 2025, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de las nuevas generaciones de profesionales en minería a través de nuestro programa Comunidad de Jóvenes Profesionales.

Este programa de prácticas se estructura en tres líneas de acción:

- Aprendiendo en familia: dirigido a hijos e hijas de nuestros colaboradores, con foco en el bienestar y la integración de las familias Gold Fields.
- Protagonistas Mineras: orientado a promover la empleabilidad y el desarrollo profesional de mujeres en el sector minero.
- Jóvenes Talento: enfocado en estudiantes de últimos ciclos y recién egresados que buscan iniciar y consolidar una carrera en la industria.

Por tercer año consecutivo, fuimos reconocidos como una de las tres mejores empresas del país para realizar prácticas, destacando entre organizaciones de diversos sectores.

Este reconocimiento fue otorgado por FirstJob, consultora internacional que desarrolla esta medición en 14 países, con la participación de más de 500 empresas.

Nuestra propuesta de valor para practicantes contempla una experiencia formativa integral que incluye:

- La asignación de un mentor dedicado y acompañamiento constante durante todo el proceso.
- El diseño y seguimiento de un plan de desarrollo individual, enfocado en competencias técnicas y transversales.
- La participación en desafíos reales de la operación, así como en proyectos de mejora e innovación.
- Acceso al CAR y a contenidos de aprendizaje en formato asíncrono.
- Participación en foros culturales e iniciativas de bienestar.
- Una subvención económica y beneficios competitivos, por encima del promedio del mercado y de empresas del top 10 a nivel nacional.

Gestión laboral

(GRI 3-3)

Nuestra estrategia de gestión de personas en Gold Fields se encuentra plenamente alineada con nuestra cultura y valores. Promovemos una cultura basada en el genuino interés por las personas, donde el bienestar de nuestros colaboradores es una prioridad. Fomentamos un entorno de trabajo seguro, tanto física como psicológicamente, en el que fortalecemos la confianza, la inclusión y el trabajo en equipo, actuando siempre con responsabilidad para asegurar que nuestras decisiones y acciones reflejen nuestros valores.

Durante 2025, nuestros planes de gestión de personas se enfocaron, entre otros aspectos, en fortalecer las habilidades y capacidades de nuestros colaboradores, retener el talento clave e impulsar la transformación cultural bajo el propósito de consolidarnos como “un solo Gold Fields”.

Como parte de este enfoque, contamos con un conjunto de políticas y procedimientos orientados a garantizar el bienestar, desarrollo y equidad de nuestros colaboradores, entre los que destacan:

- Procedimiento de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo.
- Lineamientos de trabajo flexible, que promueven el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Beneficios orientados a terapias para hijos de colaboradores con discapacidad.
- Políticas de cobertura de salud con planes por encima del promedio del mercado.
- Programas de prácticas preprofesionales y profesionales enfocados en grupos como mujeres, hijos de colaboradores y jóvenes talentos.
- Políticas de asignación escolar, así como facilidades de préstamos y adelantos de salario y utilidades, en condiciones competitivas.
- Acceso a la Remuneración Integral Anual (RIA), como un beneficio opcional que permite incrementar la liquidez del colaborador.
- Procedimientos de acompañamiento y soporte en casos de urgencias médicas para colaboradores y sus familias.
- Lineamientos de vacaciones que priorizan el bienestar del colaborador.
- Políticas de permisos, licencias e inasistencias que brindan flexibilidad ante distintas necesidades.

Principales indicadores

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

La distribución de nuestros 390 colaboradores y practicantes es la siguiente:

Categoría	Porcentaje del total
Assets	56%
Funcional	25%
Asignado a cierre de mina	7%
Asignado a exploraciones greenfields	6%
Corporativo	5%
Asignado a exploraciones brownfields	2%

Principales logros y retos

Durante 2025, consolidamos avances relevantes en nuestra gestión de personas, entre los que destacan:

- Mantuvimos la rotación en roles críticos por debajo del 10%, asegurando la continuidad y estabilidad del negocio.
- Fortalecimos las competencias de liderazgo y supervisión de nuestros equipos en Gold Fields Perú.
- Sostuvimos altos niveles de representación femenina, manteniendo nuestro liderazgo en la industria en participación de mujeres en el headcount, en distintos niveles organizacionales.
- Alcanzamos un acuerdo satisfactorio con el sindicato para el periodo 2025–2028, reafirmando nuestro compromiso con un diálogo constructivo, transparente y orientado a la generación de valor compartido.
- Incorporamos la cuarta promoción del programa Protagonistas Mineras, contribuyendo al desarrollo del talento femenino en el sector.

- Implementamos planes de retención enfocados en posiciones clave, logrando mantener el talento crítico incluso en un contexto de precierre.
- Registramos avances significativos en diversidad e inclusión, alcanzando un 26% de participación femenina en nuestra planilla, reflejo de nuestro compromiso con la equidad de género y la generación de oportunidades.
- Evolucionamos nuestro modelo de gestión del desempeño, incorporando de manera explícita un componente cultural alineado a nuestros valores y a la Forma de Ser Gold Fields.
- Fortalecimos la cultura organizacional y el compromiso de nuestras personas, desplegando la Encuesta de Cultura 2025, con un 100% de participación y un nivel de engagement de 86%

Los principales retos fueron:

Con respecto a nuestros trabajadores:

- Minimizar la pérdida de personas clave cruciales para la continuidad operativa de Cerro Corona.
- Mitigar la afectación de la marca Gold Fields en Perú debido al proceso de cierre de mina.
- Mitigar la disminución del compromiso y del sentido de pertenencia debido al proceso de cierre de mina.
- Mantener los indicadores de Diversidad e inclusión.

Con respecto a nuestros socios estratégicos:

- Gestionar el riesgo de pérdida de continuidad operativa ante la salida de personas clave en áreas tercerizadas.
- Asegurar la continuidad de funciones críticas, mitigando la rotación en posiciones clave.
- Alinear la cultura de seguridad de los contratistas con los estándares de Gold Fields, especialmente en tareas de alto riesgo.
- Lograr una mayor integración de los equipos contratistas, fortaleciendo su identificación con nuestros valores, expectativas de seguridad y estándares de desempeño.

Libertad de asociación y negociación colectiva

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

Nuestro enfoque de libertad sindical y negociación colectiva se fundamenta en el respeto irrestricto de los derechos laborales, la promoción del diálogo y la construcción de relaciones basadas en la confianza mutua. Priorizamos un relacionamiento cercano, respetuoso y asertivo con nuestros colaboradores y sus representantes, asegurando espacios de diálogo abiertos, oportunos y constructivos que nos permiten recoger inquietudes, atender sugerencias y anticiparnos a potenciales conflictos.

En este marco, promovemos procesos de negociación colectiva responsables y de buena fe, orientados a alcanzar acuerdos equilibrados y sostenibles, que resguarden tanto el bienestar de nuestros trabajadores como la viabilidad y continuidad del negocio. Todo ello se sustenta en principios de legalidad, escucha activa, prevención de conflictos y mejora continua de nuestras relaciones laborales.

Nuestra población sindicalizada representa el 27% del total de colaboradores. Durante 2025, llevamos a cabo el proceso de negociación colectiva con el Sindicato Único de Trabajadores de Gold Fields La Cima, alcanzando un acuerdo satisfactorio para ambas partes, con una vigencia de tres años (junio de 2025 a junio de 2028).

Clima laboral (GRI 401-2)

En Gold Fields, gestionamos el clima laboral sobre la base de la construcción de un entorno de trabajo seguro, inclusivo, respetuoso y de alto compromiso, alineado con nuestros valores corporativos, la Forma de Ser Gold Fields y nuestra estrategia de sostenibilidad. Desarrollamos esta gestión de manera colaborativa y participativa, integrando activamente la voz de nuestros colaboradores a través de mecanismos formales de escucha y del Comité de Cultura. Esto nos permite definir e implementar planes de acción a nivel organizacional y por áreas, orientados al fortalecimiento de nuestra cultura y a la mejora continua sostenible.

Durante 2025, impulsamos las siguientes acciones clave:

- 1. Planes de acción focalizados y seguimiento:** co-creamos, junto con líderes y miembros del Comité de Cultura, planes de acción a nivel organizacional y de equipos. Implementamos 64 iniciativas enfocadas en liderazgo, comunicación, reconocimiento y desarrollo, realizando un seguimiento periódico de sus avances.
- 2. Fortalecimiento del liderazgo y la comunicación:** promovimos espacios de diálogo estructurado entre líderes y equipos, impulsando una comunicación abierta, transparente y bidireccional, fortaleciendo la confianza, el sentido de pertenencia y el alineamiento organizacional.
- 3. Medición y escucha activa de nuestros colaboradores:** implementamos la Encuesta de Cultura y Clima 2025, alcanzando un 100% de participación en Gold Fields Perú. Este ejercicio nos permitió identificar fortalezas, oportunidades de mejora y definir prioridades para 2026, orientadas a consolidar una cultura de Cuidado y Responsabilidad.
- 4. Promoción del bienestar integral (Bienestar 360°):** reforzamos iniciativas orientadas al bienestar integral de nuestros colaboradores y a la prevención de riesgos psicosociales, contribuyendo a un clima laboral positivo y sostenible en el tiempo.



Diversidad, Equidad e Inclusión

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

En Gold Fields, impulsamos una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) plenamente alineada con nuestra Forma de Ser, promoviendo una cultura diversa, equitativa, respetuosa y libre de discriminación. Estamos comprometidos con seguir construyendo un entorno donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, aportar desde su singularidad y expresarse con libertad.

En línea con nuestra estrategia global, fomentamos una cultura inclusiva que potencia la innovación, enriquece la toma de decisiones y fortalece el desempeño organizacional. De esta manera, contribuimos al logro de resultados sostenibles y al éxito de Gold Fields en el largo plazo.

Como parte de este compromiso, contamos con un conjunto de políticas, estándares y lineamientos orientados a promover la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, entre los que destacan:

- 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

Nuestros principales objetivos fueron:

- Implementar al 100% las recomendaciones de Elizabeth Broderick en Perú.
- Fortalecer el canal de soporte psicológico Línea de Espacios Respetuosos y las acciones de prevención frente a comportamientos dañinos.
- Incrementar la representación femenina en posiciones de liderazgo y en roles estratégicos core.
- Desarrollar un plan integral para la incorporación de personas con discapacidad, tanto en puestos administrativos como operativos.

- Fortalecer la experiencia integral de la Comunidad de Jóvenes Profesionales, consolidando una cantera de talento que incorpore, desde etapas tempranas, el enfoque de Cuidado, Responsabilidad y la Forma de Ser Gold Fields.
- Reforzar el trabajo conjunto con nuestras comunidades vecinas en la prevención de la violencia contra las mujeres, en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Nuestros principales retos fueron:

- Medir y reducir brechas estructurales en desarrollo, promociones y liderazgo, incorporando métricas desagregadas que permitan orientar acciones efectivas.
- Asegurar la implementación consistente de las políticas de DEI en todos los niveles operativos, integrándolas en un sistema de prevención temprana del daño y gestión del riesgo psicosocial.
- Fortalecer el rol de los líderes como agentes de inclusión, con métricas claras de responsabilidad y capacidades prácticas para intervenir de manera oportuna, incluyendo la gestión de resistencias y conductas encubiertas.
- Ampliar el alcance del Pacto BastaYa con contratistas, incorporando espacios de diálogo cultural y mecanismos de seguimiento alineados al Marco de Trabajo con Contratistas.
- Potenciar la Comunidad de Jóvenes Profesionales mediante programas de mentoring cruzado y proyectos colaborativos intergeneracionales.
- Fortalecer la comunicación y visibilidad de los avances en DEI y experiencia del colaborador, a través de indicadores integrados (operacionales y de percepción) que refuercen el compromiso interno y la reputación externa.
- Sostener y reforzar una cultura de tolerancia cero frente a comportamientos dañinos, con énfasis en la prevención, atención y cierre oportuno de casos de hostigamiento laboral, bullying, racismo y otras conductas.

Durante 2025, consolidamos múltiples acciones en Diversidad, Equidad, Inclusión y Bienestar Psicosocial en Gold Fields Perú, en línea con las recomendaciones del estudio de Espacios Respetuosos desarrollado por la consultora Elizabeth Broderick y en coherencia con nuestra Forma de Ser Gold Fields.

Pilar 1: Diversidad e Inclusión de Género

- Incrementamos la participación femenina en nuestra planilla, consolidando avances sostenidos en equidad de género. Promovimos espacios de diálogo a través de conversatorios presenciales en operación y sesiones virtuales para todo el personal, generando reflexión y conciencia sobre las barreras, retos y avances en torno a la participación de las mujeres en la industria y en el país.
- En 2025, la convocatoria de la cuarta promoción del programa Protagonistas Mineras —dirigido a prácticas profesionales para mujeres— recibió más de 7,800 postulaciones provenientes de 25 regiones del país. Como resultado de un riguroso proceso de selección, incorporamos a 26 nuevas participantes en diversas áreas de la compañía. A la fecha, el programa ha contribuido a la contratación de 23 profesionales en Gold Fields y empresas contratistas, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo del talento femenino en minería.

Pilar 2: Inclusión de Personas con Discapacidad y Comunidad LGTBQ+

Discapacidad

- Participamos activamente en la Red de Empresas y Personas con Discapacidad (RED), compartiendo buenas prácticas que promueven entornos laborales más inclusivos.
- Por segundo año consecutivo, trabajamos en alianza con Dulce Acción, emprendimiento gastronómico liderado por personas con discapacidad, facilitando espacios para la comercialización de sus productos en nuestras oficinas.
- En el marco del Día de la Discapacidad, realizamos la compra de 400 paquetes de galletas elaboradas por Dulce Acción para todo nuestro personal, contribuyendo a fortalecer la sostenibilidad de este emprendimiento.

	<p>Pride Connection:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firmamos, por quinto año consecutivo, la Declaración de Compromisos de las empresas miembros de Pride Connection Perú. • A través de esta alianza, participamos activamente en espacios de trabajo colaborativo, promoviendo buenas prácticas que favorecen la inclusión de personas de la comunidad LGBTQ+.
<p>Pilar 3: Integración Intergeneracional y Desarrollo de Talento</p>	<p>Comunidad de Jóvenes Profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al cierre de 2025, contamos con 50 practicantes integrando nuestros tres programas: Protagonistas Mineras, Jóvenes Talento y Aprendiendo en Familia. • Fuimos reconocidos como la tercera mejor empresa para practicantes en el Perú, manteniéndonos como líderes de este ranking por tercer año consecutivo. • Fortalecimos nuestra propuesta de valor en alianza con FirstJob, impulsando iniciativas orientadas a mejorar la experiencia integral de nuestros practicantes: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Participamos como empresa destacada en la celebración del Día del Practicante a nivel LATAM, promoviendo buenas prácticas para posiciones de entrada y contribuyendo a elevar el estándar de la experiencia formativa en el país. ◦ Desarrollamos contenidos audiovisuales para fortalecer nuestra marca empleadora y visibilizar la experiencia de nuestros practicantes, difundidos a nivel

	<p>internacional a través de plataformas de FirstJob.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidamos la experiencia Gold Fields para la Comunidad de Jóvenes Profesionales, promoviendo espacios de interacción con líderes de Perú y Chile, así como instancias de desarrollo de competencias y actividades de integración.
--	--

Promovemos una sociedad libre de violencia

Reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de una cultura de cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia y comportamientos dañinos, tanto al interior de Gold Fields como en nuestro relacionamiento con stakeholders. En este marco, impulsamos acciones en los siguientes frentes:

Espacios respetuosos

- Alcanzamos el cumplimiento del 100% de las recomendaciones de Elizabeth Broderick en Perú, validado mediante una auditoría global.
- Fortalecimos la Línea de Espacios Respetuosos como parte de nuestra estrategia integral de DEIB, asegurando su alcance al 100% del personal.
- Desplegamos programas de capacitación dirigidos a nuestros colaboradores en materia de hostigamiento sexual laboral, reforzando la prevención y la sensibilización.

Pacto BastaYa

- En línea con la suscripción de 26 empresas contratistas al Pacto BastaYa —nuestro compromiso de cero tolerancia frente a la discriminación y el hostigamiento—, durante 2025 las empresas adheridas implementaron planes de acción orientados al cumplimiento de este estándar.
- Un total de 755 colaboradores de empresas contratistas participaron en la Encuesta de Cultura para Contratistas, que nos permitió medir su nivel de engagement y alineamiento con la Forma de Ser Gold Fields. Como resultado, el 93% manifestó sentirse orgulloso de brindar servicios en Cerro Corona.
- Asimismo, identificamos que el 66% de los participantes no ha experimentado comportamientos dañinos, evidenciando

avances relevantes. No obstante, continuaremos fortaleciendo la prevención, el liderazgo activo y la comunicación en este ámbito.

Trabajo conjunto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Reafirmamos nuestro compromiso con la prevención de la violencia contra mujeres y niñas, en el marco del Convenio Institucional suscrito con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Durante 2025, desarrollamos diversas acciones en articulación con el Centro de Emergencia Mujer (CEM) de Bambamarca, en los distritos de nuestra zona de influencia:

- Realizamos 10 entrevistas radiales en medios locales, abordando temas como rutas de atención, prevención del acoso (presencial y virtual), servicios a víctimas, acoso en espacios públicos, bullying, trata de personas y violencia en poblaciones vulnerables, reforzando los mensajes de la campaña nacional del MIMP.
- Difundimos campañas de sensibilización a través de nuestras redes sociales institucionales, ampliando el alcance de iniciativas de prevención como “Prevenir para Proteger” y promoviendo el acceso a servicios de apoyo.
- Desarrollamos actividades presenciales en el marco del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en Hualgayoc, en coordinación con el CEM Bambamarca, autoridades locales y centros educativos. Estas incluyeron un pasacalle de sensibilización, un evento central y la instalación de stands informativos y lúdicos.

Alianzas con asociaciones juveniles

Mantenemos alianzas estratégicas con organizaciones de jóvenes estudiantes y profesionales del sector, con el objetivo de ampliar el alcance de nuestras iniciativas y fortalecer nuestra presencia en la comunidad. Entre ellas destacan: Women in Mining Perú (WiM), WAAIME Perú, Amautas Mineros y círculos estudiantiles universitarios.

- Promovimos la participación de nuestros colaboradores y líderes en espacios de intercambio con estas asociaciones, donde compartieron experiencias técnicas y trayectorias profesionales, beneficiando a más de 10 representantes de Gold Fields.
- Renovamos nuestro convenio como aliados institucionales de Women in Mining Perú, fortaleciendo nuestro rol en el impulso del talento femenino joven en la industria minera.
- Articulamos con las bolsas de trabajo de estas asociaciones para difundir oportunidades laborales y de prácticas en Gold Fields, facilitando el acceso de jóvenes talentos a la industria.

Participación femenina

Durante 2025, la evolución de los indicadores de participación femenina se dio en un contexto más desafiante, asociado al ciclo de vida de la mina (LOM), caracterizado por una menor rotación y una limitada creación de nuevos roles, especialmente en posiciones críticas.

En relación con la participación femenina en el core business, el indicador no es directamente comparable con 2024, debido a la adopción en 2025 de una definición más precisa (Core Mining Roles B), que permite reflejar con mayor exactitud la participación femenina en funciones estrictamente core. En 2024, el porcentaje reportado (33,9%) consideraba un universo más amplio de posiciones, sin este nivel de segmentación.

En ese sentido, la variación observada no responde a una disminución real en la participación femenina, sino a una mejora en la metodología de medición, alineada con un análisis más riguroso del negocio en el contexto del LOM.

Porcentaje de participación femenina	28.35%
Porcentaje de mujeres en posición de liderazgo	17.39%
Porcentaje de mujeres en posiciones directamente relacionadas al negocio	18.96%



Fortalecimiento de la cultura

Durante 2025, en Gold Fields en Perú avanzamos de manera significativa en el despliegue de “Nuestra Forma de Ser Gold Fields”, consolidando una cultura basada en nuestros valores de Seguridad, Respeto, Colaboración y Responsabilidad, bajo una narrativa integradora de Cuidado y Responsabilidad.

Como parte de este proceso:

- Desarrollamos la reformulación de nuestra Forma de Ser a través de espacios participativos, incluyendo focus groups con el Comité de Cultura, donde recogimos activamente la voz de nuestros colaboradores para orientar la evolución de nuestra cultura en Cerro Corona.
- Desplegamos una estrategia de comunicación integral, a través de canales internos, comités ampliados y sesiones de liderazgo, logrando que el 100% de nuestros colaboradores conozcan e integren los nuevos conceptos en su gestión diaria.
- Fortalecimos el rol del Comité de Cultura mediante procesos de capacitación orientados a consolidar su capacidad como promotor y habilitador cultural en sus respectivas áreas.
- Avanzamos en la integración de la cultura en procesos clave de gestión de personas, como la evaluación de desempeño, el onboarding, los programas de reconocimiento, la estrategia de seguridad y el programa de Bienestar 360°, asegurando coherencia entre cultura, liderazgo y prácticas organizacionales.

De esta manera, fortalecimos un equipo de líderes con la cultura interiorizada y comprometidos con su promoción, así como colaboradores que viven y reflejan “Nuestra Forma de Ser Gold Fields” tanto dentro como fuera de la organización.

Principales objetivos

- Promover el bienestar integral y la seguridad psicológica, impulsando entornos de confianza, apoyo oportuno y conversaciones abiertas.
- Fortalecer el orgullo, sentido de pertenencia y vivencia cultural en el día a día.
- Consolidar el liderazgo como catalizador cultural, asegurando que los líderes modelen activamente nuestros valores.
- Integrar la cultura en los procesos clave, reforzando la responsabilidad cultural en todos los niveles de la organización.

Sostener la cultura en el contexto del ciclo de vida de mina (LOM) y avanzar hacia una cultura compartida con contratistas.

Principales retos

- Elevar los resultados de la Encuesta de Cultura, cerrando efectivamente el ciclo de retroalimentación mediante acciones visibles, responsables definidos y seguimiento consistente.
- Fortalecer la colaboración y el trabajo cross-funcional (“One Team”), reduciendo silos y mejorando la coordinación organizacional.
- Consolidar una cultura de reconocimiento consistente y alineada a nuestros valores.
- Estandarizar e integrar la cultura en procesos clave del ciclo de vida del colaborador, desde el onboarding hasta el offboarding.
- Profundizar la cultura de espacios respetuosos, fortaleciendo la seguridad psicológica y la práctica de “Speak Up”.
- Reforzar el rol del Comité de Cultura como puente estratégico entre las iniciativas culturales y las prioridades del negocio.

Entre los hitos más relevantes destacan:

<p>Participación y escucha</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 100% de participación de trabajadores en la Encuesta Global de Cultura 2025, reflejando alta apropiación e involucramiento. · 100% de integrantes del Comité de Cultura participaron en sesiones de compartir y reflexión sobre los resultados de Perú de la Encuesta de Cultura.
<p>Liderazgo como catalizador de cultura</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 100% del personal participó en sesiones de alineamiento con líderes y equipos, enfocadas en el rol del liderazgo como catalizador de la cultura. · Incorporación de “La Forma de Ser Gold Fields” en el 100% de workshops y talleres de alineamiento de las áreas.
<p>Gobernanza y activación local</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Fortalecimiento del Comité de Cultura, con representación multisectorial, y despliegue de campañas de escucha activa y activaciones culturales.

Programas de reconocimiento

Programa de Reconocimiento Gold Fields

Durante 2025, reformulamos y actualizamos nuestro programa de reconocimiento, alineándolo a nuestros nuevos valores y focos culturales. Este rediseño —basado en la experiencia acumulada hasta 2024— será implementado a partir de 2026 y tiene como objetivo reconocer a aquellos colaboradores que destaquen por vivir de manera extraordinaria nuestra cultura en su día a día.

Programa Amig@ Gold Fields:

A través de este programa, reconocemos a colaboradores que actúan como embajadores de nuestra cultura y referentes para otras áreas, acompañando a los nuevos ingresos en su proceso de integración. Durante 2025, 31 colaboradores fueron reconocidos en este rol.



Cuidado integral de las personas

En este capítulo:

- Seguridad y salud ocupacional
- Sistema de Seguridad
- Capacitación en seguridad
- Derechos Humanos y seguridad



Seguridad y Salud Ocupacional

Gestión de seguridad y salud

(GRI 3-3)

En Gold Fields, gestionamos la Seguridad y Salud Ocupacional sobre la base de una cultura de Producción Segura, orientada a la prevención de fatalidades y lesiones serias. Este enfoque se sustenta en sistemas de gestión certificados bajo ISO 45001, políticas corporativas robustas y un liderazgo visible y comprometido en todos los niveles de la organización.

Integramos de manera sistemática la identificación y gestión de controles críticos, la capacitación continua, la participación activa de nuestros colaboradores y contratistas, así como la supervisión permanente del desempeño por parte de la alta dirección. Bajo este principio, aseguramos que ninguna tarea se ejecute si no puede realizarse de manera segura, promoviendo la protección integral de la salud física, mental y el bienestar de las personas.

Durante 2025, estructuramos nuestra gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) sobre tres pilares estratégicos:

1. Sistemas de Seguridad, con énfasis en la gestión efectiva de controles críticos.
2. Liderazgo en Seguridad, orientado a un liderazgo visible, con propósito y con la capacidad de intervenir oportunamente para corregir desviaciones.
3. Comportamiento Seguro, enfocado en la promoción y consolidación de comportamientos vitales.

Estos pilares se integran en nuestra estrategia corporativa de seguridad, impulsando la mejora continua, la prevención de lesiones serias y fatalidades, y la consolidación de una cultura de Producción Segura.

Contamos con una Política Integrada de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente, complementada por la Política de Gestión de la Fatiga, que establecen compromisos claros para eliminar lesiones serias y fatalidades, garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, y cumplir con la normativa vigente y estándares internacionales como ISO 45001.

Estas políticas se implementan a través de lineamientos y estándares internos que abarcan la gestión de controles críticos, el reporte e investigación de incidentes, la preparación y respuesta ante emergencias, y programas de bienestar físico y mental. Su alcance incluye tanto a nuestros colaboradores como a empresas contratistas, asegurando la mejora continua del sistema y el fortalecimiento de una cultura de Producción Segura.

Principales indicadores de seguridad

(GRI 403-9)

Lesiones y/o fatalidades

Lesiones serias	0
Fatalidades	0
Cuasi incidentes (NM)	71

Índice de frecuencia de accidentes registrables (TRIFR)

2025	15
2024	17
2023	61

Otros indicadores

Ratio del compromiso con la seguridad (SER)	714
Cierre oportuno de las acciones correctivas de incidentes de alto potencial (SPI)	100%
Cumplimiento de plan de acción de Producción Segura	100%
Verificación de controles críticos	103%

Principales logros e hitos

- Dimos continuidad al programa “Liderazgo con Coraje para la Seguridad”, tanto en su versión completa para nuevos colaboradores como en su módulo de reforzamiento. Alcanzamos la participación de más de 2,100 colaboradores, fortaleciendo de manera sostenida el liderazgo en seguridad en toda la organización.
- Ejecutamos, por cuarto año consecutivo, el programa CAPASSO (Capacitación a Supervisores de Seguridad y Salud Ocupacional), dirigido a supervisores de empresas contratistas, con el objetivo de reforzar el alineamiento con nuestros estándares y fortalecer sus competencias técnicas y de gestión en SSO.
- Implementamos un programa de capacitación especializada para 30 líderes de Gold Fields y empresas contratistas, desarrollado por DSS+, enfocado en Liderazgo Visible y con Sentido, promoviendo una mayor influencia en comportamientos seguros y en la toma de decisiones en campo.
- Desarrollamos un entrenamiento especializado en Contención del Riesgo y Malestar Crónico, también a cargo de DSS+, complementado con sesiones de acompañamiento, que permitieron reforzar la aplicación práctica de los aprendizajes en el entorno operativo.

Principales retos

- Consolidar un liderazgo visible y con sentido en campo, asegurando que supervisores y gerencias influyan de manera efectiva en decisiones seguras.
- Fortalecer la resiliencia al riesgo y la gestión de controles críticos, evolucionando desde el cumplimiento hacia una efectividad operativa sostenible.
- Elevar las competencias y el desempeño en SSO de supervisores propios y de empresas contratistas, mediante procesos estructurados de acreditación, retroalimentación y disciplina operativa.
- Reducir la exposición a riesgos prioritarios de salud ocupacional, integrando acciones de prevención, monitoreo y control.
- Mejorar la calidad de los indicadores líderes y del aprendizaje organizacional, con el objetivo de anticipar incidentes y prevenir lesiones serias y fatalidades.
- Fortalecer la gestión de socios estratégicos, asegurando una alineación consistente con nuestros estándares, expectativas y cultura de SSO, y consolidando prácticas preventivas efectivas a lo largo de toda la cadena de valor.

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 e implementado conforme a estándares internacionales, asegurando una gestión estructurada, sistemática y orientada a la mejora continua en todas nuestras operaciones.

Este sistema se encuentra certificado bajo las siguientes normas internacionales:

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

El SSYMA tiene un alcance integral, abarcando a todos nuestros colaboradores, empresas contratistas, visitantes y terceros que ingresan a nuestras operaciones, así como la totalidad de nuestras actividades operativas, de mantenimiento, construcción, transporte y administrativas.

Asimismo, aplicamos este sistema en todos los lugares de trabajo bajo nuestro control, incluyendo frentes de mina, plantas de proceso, talleres, campamentos y oficinas, garantizando una gestión consistente y estandarizada de la seguridad y la salud en toda la operación.

Riesgos laborales (GRI 403-2)

En Gold Fields, gestionamos la identificación de peligros y la evaluación de riesgos mediante un enfoque integral, en el marco de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). Para ello, aplicamos procesos estructurados que incluyen la ejecución de IPERC de línea base y específicos por actividad, revisiones programadas de riesgos y controles críticos, monitoreos de salud ocupacional (ruido, polvo, agentes químicos y ergonomía), inspecciones planificadas, auditorías internas y evaluaciones de cumplimiento legal.

De manera complementaria, desarrollamos IPERC continuos antes y durante la ejecución de las tareas, Análisis de Trabajo Seguro (ATS), procesos de gestión del cambio e investigaciones de incidentes, cuasi incidentes y condiciones subestándar, reforzados por un liderazgo visible y con sentido en campo.

Este enfoque nos permite identificar oportunamente los peligros, evaluar y controlar los riesgos, verificar la efectividad de las medidas implementadas y actualizar acciones preventivas, con el objetivo de evitar lesiones, enfermedades ocupacionales y eventos de alto potencial. La interacción de estos procesos se encuentra descrita en el Manual del Sistema Integrado de Gestión SSYMA (SSYMA-M01.01).

Procedimiento de notificación de peligros laborales

Contamos con procesos claros, formales y accesibles para la notificación de peligros y situaciones de riesgo, tanto para nuestros colaboradores como para empresas contratistas, en línea con el procedimiento de Participación y Consulta (SSYMA-P03.07). Este enfoque promueve la participación activa y fortalece la prevención.

El proceso se inicia con el IPERC continuo, mediante el cual el trabajador identifica peligros antes o durante la ejecución de la tarea y, de ser necesario, detiene la actividad ejerciendo liderazgo con coraje.

La notificación se realiza a través de reportes de actos y condiciones subestándar (RACS), canales digitales o formatos físicos, así como mediante la comunicación directa con el supervisor. Adicionalmente, los peligros pueden reportarse durante observaciones planificadas de seguridad, reuniones de inicio de turno, inspecciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y recorridos de liderazgo en campo.

Todos los reportes son registrados, evaluados y gestionados, asignando responsables y plazos para la implementación de controles, y cerrando el proceso con retroalimentación al trabajador, fortaleciendo la cultura de reporte y la mejora continua del sistema de SSO.

Investigación de incidentes laborales

Contamos con un procedimiento de Gestión de Incidentes de



aprendizaje, basado en la metodología ICAM (Incident Cause Analysis Method).

Para cada evento, conformamos un equipo de investigación acorde al nivel de riesgo, que recopila evidencias a través de entrevistas, observaciones en campo y revisión de registros. Esto nos permite analizar de manera sistemática las fallas en defensas, controles y sistemas, identificando causas inmediatas, subyacentes y organizacionales.

El proceso concluye con la definición de acciones correctivas y preventivas, con responsables y plazos claros, la verificación de su efectividad y la difusión de lecciones aprendidas, especialmente en casos de incidentes de alto potencial (SPI) y eventos registrables (TRI), fortaleciendo así la mejora continua de nuestro sistema de SSO.

Capacitación en seguridad

(GRI 403-5)

Durante 2025, alcanzamos un promedio de 25,5 horas de formación en Seguridad y Salud Ocupacional por trabajador, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo de competencias y la consolidación de una cultura preventiva.

Principales iniciativas de capacitación y formación en seguridad:

- Ejecutamos el Plan Anual y los Programas Mensuales de Capacitación en SSO, en cumplimiento de la normativa vigente y de nuestras obligaciones legales. Incluimos formación obligatoria en IPERC, uso de EPP, primeros auxilios, y prevención y protección contra incendios, alineada a la matriz de capacitación por puesto de trabajo y a los objetivos de seguridad definidos.
- Implementamos programas estructurados orientados a fortalecer una cultura preventiva, promoviendo el comportamiento seguro como un hábito colectivo en toda la organización.
- Desarrollamos capacitaciones que fomentan la conciencia y la participación activa de los colaboradores, fortaleciendo sus capacidades para identificar peligros, reportar condiciones inseguras, evaluar riesgos y tomar decisiones seguras.
- Impulsamos una formación continua y especializada, abordando tanto aspectos técnicos como no técnicos, incluyendo respuesta a emergencias, ergonomía, estrés laboral y riesgos psicosociales, así como el desarrollo de Comités de SST y líderes de seguridad.
- Incorporamos tecnologías y metodologías activas de aprendizaje, tales como plataformas e-learning, simulaciones, juegos de roles y herramientas como storytelling, design thinking y Lego Serious Play®, promoviendo experiencias formativas prácticas, participativas y centradas en el trabajador.
- Fomentamos la colaboración interinstitucional y la alineación con estándares internacionales, fortaleciendo el intercambio de buenas prácticas entre instructores y líderes de seguridad.
- Evaluamos sistemáticamente la eficacia de la capacitación, asegurando la mejora continua del proceso formativo.



Salud ocupacional

(GRI 403-3)

En Gold Fields, brindamos servicios de salud orientados a garantizar el bienestar de nuestros colaboradores y de las empresas contratistas en Cerro Corona. Estos servicios comprenden la salud asistencial y la salud ocupacional, y son gestionados a través de una Unidad Médica operada por un proveedor especializado.

Salud asistencial

Garantizamos atención médica ambulatoria, así como servicios de urgencias y emergencias las 24 horas del día. Contamos con personal de salud calificado que opera tanto en la Unidad Médica como en tres unidades móviles completamente equipadas, lo que nos permite brindar cobertura en toda la operación.

Este enfoque asegura una respuesta oportuna y efectiva ante cualquier eventualidad, resguardando la salud y seguridad de todas las personas en nuestras operaciones.

Salud ocupacional

Gestionamos la salud ocupacional bajo un enfoque integral, en cumplimiento con la normativa nacional (MINEM, MINSA y MTPE) y nuestros lineamientos corporativos de SSYMA.

Este modelo incluye evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, monitoreo de condiciones laborales y programas de prevención de riesgos, orientados a garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables. Asimismo, desarrollamos actividades de sensibilización y educación que promueven la cultura de prevención y el autocuidado.

Para asegurar la calidad y seguridad de estos servicios, contamos con un sistema de auditorías internas y externas periódicas, que nos permite evaluar de manera continua nuestros estándares de atención, identificar oportunidades de mejora y garantizar el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales.

Cuidado de la salud mental

En Gold Fields, gestionamos la salud mental desde una cultura de cuidado, reflejada en comportamientos que priorizan la seguridad y el respeto, y que orientan una forma de trabajo basada en la responsabilidad, la confianza y la colaboración.

Este enfoque se traduce en la promoción activa de la prevención, el autocuidado y la seguridad psicológica, impulsando entornos donde las personas pueden expresarse con confianza, solicitar apoyo y contribuir al bienestar colectivo.

De esta manera, integramos la salud mental como un pilar clave de nuestra seguridad operacional y de la sostenibilidad del negocio.

Nuestro enfoque

Trabajamos bajo un enfoque multiactor, a través del cual impactamos a nuestros colaboradores y sus familias, así como a nuestras comunidades y empresas contratistas, promoviendo la importancia de la salud mental y física mediante nuestro programa Bienestar 360°.

Este programa se estructura en tres enfoques complementarios:

Enfoque Mente

- Romper estigmas: Promovemos la eliminación de prejuicios asociados a la salud mental, impulsando una cultura donde abordar estos temas sea natural, seguro y libre de tabúes.
- Espacios respetuosos: Fomentamos entornos de trabajo basados en el respeto, la empatía y la seguridad psicológica, que faciliten conversaciones abiertas y relaciones de confianza.

Enfoque Cuerpo

- Herramientas para el autocuidado: Brindamos recursos, formación y actividades orientadas a la prevención y al bienestar físico y emocional, incluyendo charlas de salud mental, espacios de seguridad, sesiones de bienestar y pausas activas.
- Instalaciones para el bienestar: Disponemos de espacios diseñados para promover el autocuidado, como gimnasios, salas de recreación y servicios orientados a la recuperación física y emocional-



Enfoque Conexión

- Comunidad interna: Fortalecemos espacios de interacción entre colaboradores y contratistas, promoviendo relaciones de confianza, respeto y colaboración. Destaca la iniciativa de Promotores de Salud Mental, un grupo interdisciplinario de colaboradores voluntarios que impulsa una cultura positiva y abierta en torno a la salud mental. Asimismo, promovemos la participación activa en actividades de bienestar y foros culturales.
- Aporte a las comunidades: Extendemos nuestro compromiso más allá de la operación mediante Talleres de Sostenibilidad, donde, junto a especialistas, compartimos contenidos sobre bienestar integral con estudiantes, familias y organizaciones de nuestras comunidades de influencia.

Canales de soporte emocional

- Consultorio “En Confianza”: Contamos con un espacio confidencial y seguro que brinda atención gratuita en salud emocional, consejería familiar, de pareja y orientación en crianza, dirigido a colaboradores, sus familias y personal de empresas contratistas.
- Línea de Espacios Respetuosos: Disponemos de una línea de atención confidencial, gestionada por especialistas independientes, que brinda soporte emocional en casos de hostigamiento sexual, racismo, discriminación u hostigamiento laboral.

En Gold Fields, orientamos nuestros planes y metas en salud mental a consolidar una gestión integral, preventiva y transversal, plenamente alineada con nuestra cultura de cuidado. En este marco, priorizamos:

- Fortalecer la cultura de cuidado: promoviendo comportamientos concretos como el cuidado activo colectivo, la responsabilidad individual y compartida sobre el bienestar, y la acción oportuna ante señales de alerta, integrando la salud mental como una responsabilidad visible en el día a día.
- Profundizar entornos de respeto y seguridad psicológica: impulsando activamente el Speak Up y asegurando consistencia en el ciclo “escuchar–actuar–comunicar”, con el objetivo de fortalecer la confianza y abordar oportunamente los riesgos psicosociales.
- Ampliar la oferta de bienestar integral: fortaleciendo una propuesta centrada en la persona, mediante programas, espacios y herramientas que promuevan el autocuidado y el equilibrio vida–trabajo, posicionando el bienestar como habilitador del desempeño sostenible.
- Asegurar un enfoque transversal de gestión: implementando un modelo articulado entre áreas, con responsabilidades compartidas, que integre la salud mental en la toma de decisiones y en la gestión del negocio, garantizando consistencia y sostenibilidad.
- Expandir la red de Promotores de Salud Mental: fortaleciendo capacidades internas en todos los niveles para la detección temprana, el acompañamiento y la derivación oportuna, consolidando una red activa que materialice la cultura de cuidado y corresponsabilidad.

De esta manera, buscamos no solo cuidar la salud mental de nuestros colaboradores, sino también asegurar entornos de trabajo más seguros, sostenibles y coherentes con nuestro propósito.



Derechos Humanos y seguridad

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

En Gold Fields, orientamos nuestra gestión de Derechos Humanos y Seguridad al desarrollo de operaciones en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos, la protección de la vida y la seguridad de las personas. Asimismo, promovemos el fortalecimiento y la implementación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, en colaboración con actores clave de nuestro entorno.

En este marco, contamos con una Declaración Regional de Derechos Humanos, alineada con estándares y referentes internacionales, entre los que destacan:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Convención Americana de Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- El Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
- La Declaración Política de Derechos Humanos de Gold Fields Ltd.

Integramos la debida diligencia en derechos humanos en todas nuestras operaciones, con el objetivo de identificar, prevenir y mitigar impactos potenciales a lo largo del ciclo de vida de la mina. En el contexto actual de etapa de cierre, este enfoque cobra especial relevancia, impulsándonos a gestionar una transición responsable y a mitigar impactos sociales y ambientales de largo plazo, generando valor sostenible.

Durante 2025, uno de los principales hitos fue la implementación del Sistema de Alerta Temprana (SAT), que incluyó la capacitación de más de 6,000 personas de nuestras comunidades de influencia directa e indirecta. Este sistema, desarrollado conforme al Estándar Global de Gestión de Relaves (GISTM) y los lineamientos del ICMM, fortalece la capacidad de respuesta ante emergencias como sismos, huaicos o desbordes, mediante la identificación de zonas seguras, rutas de evacuación y puntos de encuentro.

Esta iniciativa forma parte de nuestro enfoque preventivo y de protección de los derechos humanos.

De cara a 2026, venimos actualizando nuestra matriz de impactos en derechos humanos a través de un proceso de debida diligencia, así como alineando y fortaleciendo nuestras guías y procesos locales conforme a los lineamientos corporativos, con el objetivo de asegurar una gestión consistente y de mejora continua.



Gestión social & comunitaria

En este capítulo:

- Pilares de la gestión
- Plan de relacionamiento
- Gestión de compromisos, quejas y reclamos
- Proyectos de desarrollo



Pilares de la gestión

(GRI 3-3)

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

Cada año reforzamos y adaptamos nuestra estrategia mediante la adopción de principios y estándares relevantes, así como a través del diseño e implementación de planes e iniciativas alineados con el contexto y los desafíos del entorno.

Los lineamientos que orientan nuestra gestión son:

- Declaración de Derechos Humanos
- Política Corporativa de Relación y Compromiso con Grupos de Interés
- Política de Donaciones y Auspicios
- 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

Durante 2025, implementamos diversas iniciativas alineadas con nuestros objetivos estratégicos:

- Gestionamos riesgos y oportunidades en función de las condiciones de la operación, asegurando el cumplimiento de nuestros compromisos con las comunidades del área de influencia.
- Fortalecimos la gestión social estratégica en nuestras áreas de influencia, considerando el nuevo escenario operativo (IX MEIA).
- Impulsamos y maximizamos las oportunidades laborales y empresariales locales, tanto dentro como fuera de la operación.

- Priorizamos y ejecutamos los proyectos comprometidos, cumpliendo con los controles y estándares de calidad dentro de los plazos establecidos.
- Promovimos el involucramiento de instituciones públicas, privadas y comunidades para apalancar el presupuesto de inversión social.
- Fortalecimos capacidades internas e implementamos herramientas de gestión social para asegurar el cumplimiento de nuestros objetivos.

En este contexto, enfrentamos los siguientes desafíos:

- Ejecutar la IX MEIA sin contingencias sociales.
- Gestionar el proceso de pre cierre de minado/tajo sin contingencias sociales.
- Identificar y acceder a nuevas oportunidades laborales y empresariales, tanto fuera (NMJ) como dentro de la operación.
- Consolidar servicios clave —como acarreo, renting, mantenimiento de vías y transporte de personal externo— mediante la participación de empresas locales.
- Ejecutar el 100 % de los proyectos priorizados para 2025.
- Implementar tres proyectos bajo un enfoque multiactor y multinivel.
- Fortalecer la difusión y comunicación de los controles y estándares operativos mediante espacios grupales e individuales, asegurando además la atención oportuna del 100 % de quejas y reclamos.
- Obtener los permisos superficiales necesarios para las áreas de intervención.



Así, los principales logros de nuestra gestión fueron:

- Alcanzamos cero paralizaciones operativas en Cerro Corona por temas sociales, reflejo de una gestión preventiva y un relacionamiento efectivo con nuestros grupos de interés.
- Consolidamos nuestro modelo de gestión bajo un enfoque multiactor, contribuyendo a la sostenibilidad de los proyectos en el tiempo.
- Ejecutamos proyectos en educación, salud, infraestructura hídrica y desarrollo productivo, orientados al cierre de brechas y al cumplimiento de compromisos en nuestras áreas de influencia.
- Iniciamos la transferencia de proyectos a los beneficiarios, quienes asumieron progresivamente su operación y mantenimiento, fortaleciendo así las capacidades locales de gestión.
- Implementamos el primer año del Proyecto Legado de Cerro Corona, como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad a largo plazo.
- Transferimos la gestión de servicios clave —remanejo, mantenimiento de vías y transporte liviano (transporte interno de personal propio y contratistas)— desde una empresa especializada hacia una empresa comunal, fortaleciendo el desarrollo empresarial local.
- Ejecutamos el 100 % de los mecanismos de participación ciudadana, sin contingencias sociales, para la aprobación del FTA del proyecto de exploración Nueva Esperanza.

Para el 2026, nos planteamos los siguientes retos:

- Incrementar la participación de mano de obra local dentro de la operación, con el objetivo de alcanzar un Host Community Employment de 29,5 %.
- Fortalecer la eficiencia en la atención y resolución de quejas y reclamos, asegurando respuestas oportunas y efectivas.
- Ejecutar tres proyectos priorizados, en cumplimiento de compromisos bajo un enfoque multiactor.
- Generar e incrementar oportunidades de empleo local dentro y fuera de la operación, con un objetivo de 195 oportunidades (NMJ 2026).
- Promover una mayor participación de empresas locales en nuevos servicios o reemplazos dentro de la operación, acompañando su desarrollo con asistencia técnica y fortalecimiento en gestión empresarial.
- Asegurar el acceso oportuno a las áreas operativas para el desarrollo de actividades planificadas.
- Ejecutar el 100 % de los proyectos priorizados para 2026.

- Dar continuidad al Programa Legado – GLP (año 2 – 2026), consolidando sus resultados.
- Garantizar la continuidad de servicios clave —acarreo, renting, mantenimiento de vías y transporte de personal— a través de empresas locales.

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

Contamos con un plan de relacionamiento con comunidades que forma parte de nuestro Plan de Gestión Social aprobado en la IX MEIA. Este plan orienta nuestra interacción con las comunidades del área de influencia, asegurando un enfoque estructurado, transparente y alineado con nuestros compromisos sociales.

Durante 2025, en el marco de la ejecución de la IX MEIA, implementamos diversos programas sociales orientados a gestionar adecuadamente los impactos sociales de nuestra operación y a fortalecer relaciones de confianza con las comunidades.

A través de estos programas, buscamos promover una comunicación efectiva, prevenir y gestionar riesgos sociales, así como generar oportunidades de desarrollo local sostenible.

Los programas implementados fueron:

- Programa de Comunicaciones
- Programa de Relacionamiento Comunitario
- Programa de Código de Conducta
- Programa de Mitigación de Impactos Sociales
- Programa de Contingencias Sociales
- Programa de Empleo
- Programa de Desarrollo Económico Local
- Programa de Fortalecimiento de Capacidades Locales

**Espacios formales de diálogo**

Contamos con espacios formales de diálogo diferenciados según los ejes de intervención en cada localidad de nuestra área de influencia directa (AID), a través de los cuales definimos y priorizamos proyectos en función de los compromisos asumidos con cada comunidad. Estos espacios promueven una comunicación transparente, la participación activa y la construcción de acuerdos sostenibles.

Estos espacios incluyen:

1. Mesas de trabajo orientadas a la identificación y gestión de oportunidades laborales y empresariales.
2. Oficina de Información Permanente, como canal continuo de atención y comunicación.
3. Participación en asambleas comunales, donde informamos sobre la operación de Cerro Corona y atendemos consultas de la población.

Gestión de compromisos, quejas y reclamos

(GRI 2-25)

Contamos con una Oficina de Atención Permanente ubicada en Hualgayoc, a través de la cual recibimos y gestionamos las quejas y reclamos de nuestras partes interesadas, asegurando un proceso accesible, transparente y oportuno.

Para ello, disponemos de los siguientes procedimientos y mecanismos:

- Procedimiento de atención y resolución de quejas y reclamos.
- Plataforma digital para el control y seguimiento de quejas y reclamos sociales, integrada en nuestro sistema de gestión SSYMA 2.0 de Cerro Corona.
- Difusión de material informativo sobre el mecanismo de atención y resolución de quejas y reclamos de Gold Fields en las localidades del AID.

Este mecanismo nos permite garantizar una gestión transparente, oportuna y trazable, estableciendo plazos definidos según el nivel de criticidad, responsabilidades claras y seguimiento continuo hasta el cierre de cada caso. De esta manera, contribuimos a la prevención de conflictos sociales y al fortalecimiento de la confianza con las comunidades.

Durante el 2025 logramos resolver el 100% del total de quejas presentadas:

	2023	2024	2025
Porcentaje de cierre de quejas	100%	100%	100%

Compromisos adquiridos con la comunidad

(GRI 203-2)

Nuestros compromisos con la comunidad se han enfocado en dar continuidad a una gestión social responsable, orientada a atender necesidades y aprovechar oportunidades locales, sin incorporar nuevos compromisos adicionales.

En este marco, priorizamos junto con cada localidad la ejecución y consolidación de proyectos sostenibles, especialmente en los ámbitos agropecuario, productivo y de desarrollo local. Con ello, buscamos fortalecer capacidades, generar beneficios de largo plazo y acompañar a las comunidades en la transición hacia el cierre de la operación.

Durante el año, los principales hitos y logros en relación con nuestros compromisos fueron:

- Ejecutamos el 100 % de los proyectos sociales priorizados, generando beneficios en salud, infraestructura, agua, educación, desarrollo productivo y medio ambiente.
- Cumplimos y superamos el objetivo de Host Community Employment, alcanzando un 29,9 % de contratación de personal local en Cerro Corona (+0,9 % sobre el target anual de 29 %).
- Contamos con un promedio anual de 162 empresas locales participando en nuestra cadena de valor.
- Generamos nuevas oportunidades laborales y empresariales para la población local, fortaleciendo su participación en la operación y en actividades vinculadas.
- Implementamos el primer año del Proyecto Legado de Cerro Corona, como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad y transición.
- Fortalecimos el desarrollo económico local mediante la participación activa de empresas y proveedores locales en servicios asociados a la operación.

Indicador de cumplimiento de compromisos

	2023	2024	2025
Número de compromisos sociales identificados en actas y convenios	103 Compromisos sociales registrados	67 Compromisos sociales registrados	69 Compromisos sociales registrados
Porcentaje de cumplimiento de compromisos	75%	88%	89%



Proyectos de desarrollo

(GRI 203-1)

Durante el 2025 invertimos más de S/26 millones de soles en proyectos de infraestructura, desarrollo productivo, salud y educación:

Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusión y aprobación del Catastro del Distrito de Hualgayoc. • Instalación de pisos en las aulas de la Institución Educativa El Tingo. • Construcción de los Servicios Higiénicos en el cementerio de El Tingo. • Construcción de la casa comunal del Anexo Predio La Jalca Pílancones. • Construcción en la casa comunal de Alto Pílancones. • Cofinanciado: Participación en compra de materiales para el proyecto “Reconstrucción de 06 viviendas con daños estructurales graves en Hualgayoc” en alianza con la Municipalidad Distrital de Hualgayoc. • Ejecución de III Etapa SAP Hualgayoc: Reservorio de Agua Potable de Hualgayoc. • Cofinanciado: Participación en compra de terreno y materiales para el proyecto “Construcción del sistema de agua potable multicomunal (El Pescado)” en alianza con la Municipalidad Provincial de Hualgayoc. • Construcción de componentes de “Obras civiles de la Planta de Tratamiento de Agua Potable de 03 Chorros – Bambamarca”. • Cofinanciado: Construcción de microreservorios en caseríos de Hualgayoc en alianza con la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.
------------------------	---

Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Educativo de docentes AID. • Refuerzo escolar actividades extracurriculares en AID • Proyecto Ciudadanos Globales Coymolache. • Servicio de internet a las IIEE de Tingo y Pílancones. • Servicio de Transporte Escolar en el AID.
Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña médica en el Área de Influencia Directa. • Proyecto Promoción y atención de la salud de la población comunitaria en el Puesto de Salud El Tingo.
Desarrollo Productivo	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de cerco de protección y almacén de la Unidad Productiva Agropecuaria de El Tingo • Ejecución del primer año del Proyecto Legado: Gestión de la reproducción y sanidad animal. • Plan de desarrollo agropecuario en la Comunidad Campesina de El Tingo. • Mejoramiento de la producción de pastos y alimentación en el AID.

Proyectos que involucraron mano de obra calificada/no calificada de procedencia local

Infraestructura

- Conclusión y aprobación del Catrasto del Distrito de Hualgayoc.
- Instalación de pisos en las aulas de la Institución Educativa El Tingo.

- Construcción de los Servicios Higiénicos en el cementerio de El Tingo.
- Construcción de la casa comunal del Anexo Predio La Jalca Pílancones.
- Construcción en la casa comunal de Alto Pílancones.
- Cofinanciado: Participación en compra de materiales para el proyecto “Reconstrucción de 06 viviendas con daños estructural grave en Hualgayoc” en alianza con la Municipalidad Distrital de Hualgayoc.
- Ejecución de III Etapa SAP Hualgayoc: Reservorio de Agua Potable de Hualgayoc.
- Construcción de componentes de “Obras civiles de la Planta de Tratamiento de Agua Potable de 03 Chorros – Bambamarca”.
- Cofinanciado: Participación en compra de terreno y materiales para el proyecto “Construcción del sistema de agua potable multicomunal (El Pescado)” en alianza con la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.
- Cofinanciado: Construcción de microreservorios en caseríos de Hualgayoc en alianza con la Municipalidad Provincial de Hualgayoc.

Educación

- Proyecto Educativo de docentes AID.
- Refuerzo escolar actividades extracurriculares en AID.
- Proyecto Ciudadanos Globales Coymolache.
- Servicio de internet a las IIEE de Tingo y Pílancones.
- Servicio de Transporte Escolar en el AID.

Salud

- Proyecto Promoción y atención de la salud de la población comunitaria en el Puesto de salud El Tingo.

Desarrollo Productivo

- Construcción de Cerco de protección y almacén de la Unidad Productiva Agropecuaria de El Tingo.
- Ejecución primer año de Proyecto Legado: Gestión de la reproducción y sanidad animal.
- Plan de desarrollo agropecuario en la Comunidad Campesina de El Tingo. Mejoramiento de la producción de pastos y alimentación en el AID.

Sobre la IX MEIA

Durante el 2025, la ejecución de la IX MEIA se caracterizó por una gestión social preventiva, orientada al diálogo y enfocada en garantizar la adecuada comprensión de los alcances del instrumento ambiental por parte de las comunidades y actores del área de influencia.

Esto se logró a través de:

- La implementación oportuna y transparente de procesos de información y participación ciudadana.
- El fortalecimiento del relacionamiento comunitario, mediante espacios de diálogo permanente y la atención oportuna de consultas.

En este contexto, la ejecución de la IX MEIA se desarrolló sin contingencias sociales, contribuyendo a la estabilidad social y a la continuidad del proyecto.



Gestión & cumplimiento ambiental

En este capítulo:

- Gestión de aspectos ambientales
- Agua y relaves
- Residuos y efluentes
- Emisiones y huella de Carbono



Gestión de aspectos ambientales

(GRI 3-3)

Gestionamos el cumplimiento ambiental a través de un sistema integrado que articula la normativa legal peruana con estándares corporativos y marcos internacionales reconocidos. Nuestro enfoque es preventivo y basado en riesgos: identificamos los aspectos ambientales críticos de cada proceso y establecemos controles específicos que son aplicados en campo por supervisores, trabajadores y contratistas.

Nos alineamos con los Estándares Ambientales del Grupo Gold Fields, los Principios del ICMM, el GISTM para depósitos de relaves, así como con las normas ISO 14001 e ISO 14064-1. De esta manera, nuestro cumplimiento no se limita a responder a exigencias legales, sino que busca anticipar impactos y fortalecer una cultura ambiental sólida en toda la operación.

Integramos el monitoreo permanente de agua, suelo, residuos, calidad de aire y biodiversidad en el sistema MPro, donde almacenamos, organizamos y analizamos toda la información ambiental. Esta plataforma nos permite asegurar la trazabilidad, facilitar el análisis oportuno y tomar decisiones basadas en datos, incorporando criterios ambientales desde la planificación hasta el seguimiento y la mejora continua de cada actividad.

Contamos con un sólido marco de políticas y lineamientos que orientan nuestra gestión ambiental, basado en normas internacionales, compromisos de sostenibilidad y buenas prácticas operativas. A nivel corporativo, destacamos la Política Ambiental del Grupo, que define nuestras prioridades en la gestión responsable de los recursos naturales, la prevención de la contaminación y la mejora continua del desempeño ambiental.

Esta política se complementa con lineamientos específicos sobre gestión del agua, energía y carbono, biodiversidad, manejo de relaves y cierre integrado de minas, todos alineados con estándares internacionales y con objetivos de desempeño al 2030. Asimismo, nos regimos por el Marco de Desarrollo Sostenible del ICMM y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reforzando nuestro compromiso con una

minería responsable y el respeto por las comunidades y el entorno.

A nivel de sistemas, todas nuestras operaciones cuentan con certificación ISO 14001, lo que nos permite asegurar un enfoque estructurado y medible para el cumplimiento de la legislación ambiental, la mitigación de riesgos y la mejora continua.

Estos lineamientos nos permiten garantizar una gestión ambiental consistente, transparente y orientada a resultados medibles, fortaleciendo la confianza de nuestros grupos de interés.

A inicios de 2025, definimos como objetivo estratégico central asegurar la no ocurrencia de incidentes ambientales Nivel 3, orientando todos nuestros esfuerzos a la prevención y al control efectivo de riesgos en campo. Para ello, establecimos metas claras que nos permitieran mantener los incidentes Nivel 2, 1 y 0 dentro de límites anuales definidos, fortaleciendo la capacidad de respuesta y la cultura preventiva en todos nuestros equipos.

Implementamos un programa de 437 inspecciones planificadas a componentes ambientales críticos, asegurando la verificación permanente de controles en las áreas operativas. Asimismo, impulsamos el uso del Environmental Tracker, con metas de cumplimiento del 80% para personal propio y 95% para empresas contratistas, promoviendo liderazgo visible y disciplina operativa.

En paralelo, priorizamos objetivos vinculados a la descarbonización, la operación del sistema de compostaje acelerado para la gestión de residuos orgánicos, la optimización del sistema de dosificación de agua potable y el control del consumo per cápita. También avanzamos en la reducción de la generación per cápita de residuos peligrosos y no peligrosos, consolidando una gestión ambiental preventiva, medible y orientada a la mejora continua.

Durante 2025, nuestros principales logros estuvieron enfocados en consolidar un enfoque preventivo en campo y fortalecer la toma de decisiones basada en información confiable y oportuna. Reforzamos el programa de inspección de componentes ambientales críticos, logrando una verificación sistemática de los controles operativos y reduciendo significativamente la probabilidad de incidentes ambientales relevantes.



Fortalecimos el uso del Environmental Tracker tanto en nuestros supervisores como en empresas contratistas, promoviendo liderazgo visible, disciplina operativa y una mayor conciencia ambiental en las actividades diarias. Esta herramienta nos permitió evaluar el cumplimiento de criterios ambientales de manera periódica y generar acciones correctivas oportunas.

Un logro clave fue la consolidación de MPro como nuestra plataforma central para el almacenamiento, organización y análisis de la información de monitoreo ambiental, incluyendo agua, relaves, residuos, emisiones y biodiversidad. Esto mejoró la trazabilidad, la transparencia y nuestra capacidad de análisis para la toma de decisiones.

Asimismo, destacamos la operación sostenida del sistema de compostaje acelerado para residuos orgánicos, los avances en descarbonización operativa y el control del consumo de agua y de la generación per cápita de residuos, evidenciando una gestión ambiental robusta, medible y alineada con estándares corporativos e internacionales.

Principales logros en 2025

1. Cero incidentes ambientales de nivel 3. Durante el 2025, no registramos incidentes ambientales de nivel 3, cumpliendo con nuestra meta de “Zero L3 environmental incidents”.

2. Cumplimiento total del programa de inspecciones ambientales críticas. Ejecutamos el 100% de las inspecciones planificadas (437 en total), consolidando avances relevantes en la gestión preventiva.

3. Operación de sistemas enfocados en descarbonización. Pusimos en operación el sistema de compostaje acelerado, logrando evitar más de 480 tCO₂e en el año, lo que contribuye tanto a la reducción de emisiones como al manejo eficiente de residuos orgánicos. Asimismo, activamos sistemas como la dosificación de agua potable y otros mecanismos orientados a optimizar el consumo de recursos y reducir nuestra huella ambiental.

4. Monitoreo y reporte continuo de residuos. Realizamos un seguimiento mensual de los indicadores de generación de residuos (peligrosos y no peligrosos) y del consumo de agua, lo que nos permite identificar y corregir oportunamente desviaciones frente a las metas establecidas.

5. Cultura interna, auditorías y desempeño de contratistas. Fortalecimos nuestras auditorías, capacitaciones y el seguimiento del desempeño ambiental de terceros, contribuyendo al cumplimiento de los procesos internos, incluido el Tracker Ambiental y la gestión del desempeño ambiental.

En 2025, consolidamos una gestión ambiental reconocida por sus logros en innovación, rigurosidad técnica y alineamiento con estándares nacionales e internacionales. Elaboramos y validamos externamente el Inventario de Gases de Efecto Invernadero 2024, obteniendo el Reconocimiento Huella de Carbono Perú – Nivel 2 otorgado por el Ministerio del Ambiente, lo que respalda la calidad de nuestro cálculo y reporte de emisiones. Asimismo, en la plataforma de innovación abierta Linkminers, obtuvimos el primer y segundo lugar como casos de éxito del sector minero 2025: el primer puesto por el Sistema de gestión de residuos orgánicos (compostaje acelerado) y el segundo por la detección de actos subestándar mediante cámaras de video, destacando la

aplicación de soluciones innovadoras con impacto ambiental y operativo.

Adicionalmente, mantuvimos la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001, reafirmando el cumplimiento de estándares internacionales y nuestro compromiso con la mejora continua del desempeño ambiental en la operación.

De cara a 2026, proyectamos consolidar una operación minera con cero incidentes ambientales significativos, fortaleciendo la cultura preventiva y el control predictivo de los riesgos. Buscamos profundizar la descarbonización de nuestras operaciones, ampliando la valorización de residuos orgánicos, mejorando la eficiencia energética e integrando la medición de emisiones de alcance 3. En materia de residuos, nos enfocaremos en reducir la generación per cápita e incrementar la valorización y trazabilidad de los flujos, reforzando así una gestión cada vez más sostenible.

Finalmente, en gestión del agua, reforzaremos la eficiencia y la recirculación del recurso, con el objetivo de asegurar la sostenibilidad hídrica frente a escenarios climáticos cambiantes y fortalecer las sinergias con las comunidades vecinas.

Principales objetivos

Zero L3 Environmental Incidents

- Mantener los incidentes Nivel 2, 1 y 0 dentro de los límites anuales establecidos.
- Ejecutar el programa de inspección de componentes ambientales con una meta de 100% de cumplimiento.
- Fortalecer el Environmental Tracker para personal Gold Fields (90% anual).
- Evaluar el desempeño ambiental de contratistas (90% anual).
- Implementar el Programa de Capacitación, Competencia y Cumplimiento Ambiental (95% anual).

Operaciones enfocadas en descarbonización

- Operación del sistema de compostaje acelerado (520 tmCO₂e/año).
- Operación optimizada del sistema de dosificación de agua potable (3.2 tmCO₂e/año).
- Gestión de residuos orgánicos (65% de cumplimiento).
- Control de generación per cápita de residuos:
- Peligrosos: 0.20 tm/persona-año.
- No peligrosos: 0.45 tm/persona-año.

Monitoreo ambiental (PMA)

- Registro de 4,221 puntos de muestreo (95% cumplimiento).
- Registro de 56,204 ensayos (95% cumplimiento).
- 90% de visitas de monitoreo registradas mensualmente.
- Emisión de 28 reportes a la autoridad con 100% de cumplimiento anual.



Gestión del agua y relaves

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

El agua que utilizamos en Cerro Corona proviene principalmente de la precipitación y la escorrentía superficial captada dentro de la propia operación, así como de la extracción desde pozos ubicados, en su mayoría, en el tajo. Este enfoque nos permite aprovechar recursos hídricos generados en el área operativa, evitando la captación de agua de fuentes superficiales naturales y reduciendo la presión sobre fuentes externas.

El uso del agua en nuestra operación se concentra en la planta de procesamiento de mineral y en la gestión de los relaves, donde operamos un sistema de recirculación que maximiza el reúso interno del recurso hídrico. Este enfoque nos permite reducir significativamente la extracción de agua fresca, optimizar el balance hídrico y promover una gestión eficiente y sostenible. La recirculación no solo disminuye el impacto ambiental, sino que también fortalece el control operativo, asegurando que cada etapa del proceso incorpore criterios de eficiencia y responsabilidad en el uso del agua. Consideramos como consumo directo el agua destinada al consumo humano, tanto en nuestros campamentos como la que entregamos a las comunidades vecinas.

Tratamos el agua residual industrial en una planta de ósmosis inversa, garantizando el cumplimiento de estrictos estándares de calidad antes de su descarga. Posteriormente, es vertida al río Tingo con un caudal no menor de 12 l/s en temporada seca, asegurando control, trazabilidad y protección del entorno receptor, en línea con nuestros compromisos sociales y la normativa vigente.

Políticas y lineamientos

Contamos con una Política de Gestión de Relaves que establece lineamientos para el diseño, operación, monitoreo y cierre seguro de los depósitos, priorizando la prevención de riesgos y la protección del entorno. Esta política integra la normativa nacional con estándares internacionales, definiendo responsabilidades claras, controles operativos y mecanismos de verificación continua.

La gestión del depósito de relaves se alinea con el Global Industry Standard on Tailings Management (GISTM), que establece requisitos estrictos para garantizar la estabilidad física, la gestión del agua, el monitoreo y el cierre seguro. Estos lineamientos se complementan con los Principios del ICMM, que promueven la gestión responsable de materiales y la prevención de impactos ambientales.

Durante 2025, y tras varios años de trabajo sostenido, logramos implementar y cumplir al 100% con el GISTM en nuestro depósito de relaves. Este hito fue acreditado por una empresa externa de reconocido prestigio, validando de manera independiente que nuestra operación cumple con los más altos estándares internacionales en gestión de relaves.

Asimismo, nuestro sistema de gestión certificado bajo la norma ISO 14001 asegura un enfoque estructurado para identificar riesgos, implementar controles y verificar el cumplimiento. Estos marcos nos permiten gestionar el balance hídrico, monitorear las aguas subterráneas y optimizar la recirculación y el tratamiento del agua de proceso antes de cualquier descarga, garantizando seguridad, trazabilidad y protección del entorno.

Iniciativas destacadas

Durante el año, orientamos nuestras principales acciones a fortalecer el control del balance hídrico, maximizar la recirculación del agua de proceso y reforzar el monitoreo preventivo en el depósito de relaves.

- Priorizamos el uso de agua proveniente de la precipitación y escorrentía interna, reduciendo la necesidad de extracción adicional.
- Fortalecimos el monitoreo del depósito de relaves mediante la instalación y seguimiento de una red ampliada de instrumentación geotécnica, cuya información analizamos de forma continua para anticipar desviaciones y respaldar la toma de decisiones técnicas y operativas, con el soporte del equipo de Servicios Técnicos (Geotecnia). De manera complementaria, optimizamos la recirculación del agua desde el depósito hacia planta, disminuyendo el consumo de agua fresca.
- Gestionamos el agua residual industrial a través de la planta de ósmosis inversa, asegurando su tratamiento previo a la descarga al río Tingo.



Asimismo, realizamos un seguimiento permanente de los indicadores de consumo per cápita de agua y de los puntos del PMA, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora y reducir progresivamente el consumo bajo un enfoque preventivo y basado en datos.

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	2025
Porcentaje de reducción del consumo de agua	12.58% en campamento con respecto al 2022	4.18% en campamento con respecto al 2023	47.16% en campamento respecto a la línea base 2018.
Porcentaje de agua reutilizada	Proyectado: target 79% - stretch 83% Real: 83.07 %	Proyectado: target 79% - stretch 83% Real: 83.86 %	Proyectado: target 80% Real: 86 % Para 2026 se mantiene los indicadores.

GRI 303-3)

Indicadores de extracción del recurso hídrico desglosados en megalitros (MI):

	2023	2024	2025
Captación total del agua (MI)	292.128	294.334	241.036
Agua de lluvia	286.927	285.844	227.963
Agua subterránea	5.201	849	13.073

(GRI 303-5)

Indicadores de vertido del agua desglosado por tipo de destino en megalitros (MI)

	2023	2024	2025
Vertido total del agua	163.042	125.405	256.047
Agua superficial	163.042	125.405	256.047
Agua subterránea	-	-	-

El porcentaje de agua reutilizada durante el 2025 nuevamente fue de 86% del total, superando la meta del 80%. Este cálculo se realizó a través de monitoreos diarios y mensuales de caudales.

	2023	2024	2025
Porcentaje de agua reutilizada	83%	83%	86%

De cara a 2026, nuestros retos en la gestión de agua y relaves se centran en consolidar el cumplimiento del GISTM en sus dos frentes. En el TSF, buscamos mantener la conformidad, asegurando que el diseño, la operación, el monitoreo y el control del depósito continúen alineados con este estándar internacional. En paralelo, en el proyecto in-pit tailings (nueva facilidad), el desafío es desarrollar la línea base GISTM y superar una primera auditoría, estableciendo así las condiciones de conformidad para este nuevo depósito de relaves.

En gestión del agua, nuestra prioridad será optimizar el balance hídrico del sitio y controlar la extracción de agua fresca, maximizando la recirculación desde el espesador de relaves y el sistema de retorno, con el objetivo de sostener un WRR promedio de 80%.

Estos desafíos se complementan con la meta de alcanzar el 100% de cumplimiento del programa de inspección de componentes ambientales y el 95% del Plan de Monitoreo Ambiental, fortaleciendo un control preventivo, trazable y alineado con estándares internacionales.



Certificación del GISTM (Estándar Global de Gestión de Relaves)

En 2025, alcanzamos un hito excepcional que posiciona a nuestra operación Cerro Corona como referente en excelencia operativa y gestión responsable dentro de la minería peruana. Tras más de cuatro años de trabajo sostenido y especializado, obtuvimos la conformidad con el Estándar Global de Gestión de Relaves (GISTM), validado por el International Council on Mining & Metals (ICMM), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y los Principles for Responsible Investment (PRI).

Este logro acredita a Cerro Corona como una operación que gestiona sus relaves bajo los más altos estándares internacionales de seguridad, responsabilidad y transparencia, integrando criterios sociales, ambientales, económicos y técnicos. Asimismo, refleja nuestro compromiso con una comunicación permanente y transparente con las comunidades vecinas.

De esta manera, nos convertimos en la primera mina del Perú en alcanzar el estándar GISTM y en la primera operación de Gold Fields a nivel global en lograr este hito, marcando un precedente relevante para la industria minera y reafirmando nuestro compromiso con una gestión sostenible de clase mundial.



Gestión de residuos y efluentes

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

En Gold Fields gestionamos nuestros residuos bajo un enfoque preventivo, basado en la segregación en la fuente, la valorización y el control operativo permanente. Desde su generación, clasificamos los residuos en peligrosos y no peligrosos, asegurando su almacenamiento, transporte y disposición final conforme a la normativa peruana y a nuestros estándares corporativos.

Priorizamos reducir, reutilizar y valorizar antes que disponer. En este marco, destaca la operación del sistema de compostaje acelerado para residuos orgánicos —reconocido como caso de éxito—, que permite transformar residuos en abono y evitar emisiones. Asimismo, gestionamos la generación per cápita de residuos como un indicador clave de nuestro desempeño ambiental.

Realizamos el seguimiento de la gestión de residuos a través del sistema SSYMA 2.0, integrado a una plataforma de reportabilidad en Power BI, lo que nos permite visualizar indicadores, analizar tendencias y asegurar la trazabilidad para una toma de decisiones oportuna.

Políticas y lineamientos

Gestionamos los residuos bajo lineamientos corporativos que integran la normativa peruana con estándares internacionales y buenas prácticas de la industria minera. Nuestra base es la Política Ambiental del Grupo, que establece la prevención de la contaminación, el uso eficiente de los recursos y la mejora continua del desempeño ambiental en todas nuestras operaciones.

Nuestra gestión se rige por la jerarquía de residuos: reducir, reutilizar, reciclar y valorizar antes de disponer. Este enfoque se alinea con los Principios del ICMM, que promueven una minería responsable y el manejo seguro de materiales, así como con la certificación ISO 14001, que garantiza un sistema estructurado para identificar aspectos ambientales, controlar riesgos y verificar el cumplimiento.

Contamos con lineamientos específicos para la clasificación en la

fuente, el manejo diferenciado de residuos peligrosos y no peligrosos, el almacenamiento temporal seguro, el transporte con operadores autorizados y la disposición final en instalaciones aprobadas. Asimismo, promovemos la valorización —como el compostaje de residuos orgánicos— y el control de la generación per cápita como indicador de desempeño.

Estos lineamientos nos permiten asegurar trazabilidad, cumplimiento normativo y una gestión orientada a la prevención de impactos y a la sostenibilidad operativa.

Principales logros

En 2025, uno de nuestros principales logros fue la implementación de un convenio con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM), que permitió transformar la gestión de residuos reciclables en un impacto ambiental y social tangible. A partir de agosto, segregamos en la fuente residuos no peligrosos aprovechables —como papel, cartón, plásticos, madera, RAEE y NFU— para su recolección y entrega a ANIQUEM con fines de valorización.

Durante el tercer trimestre, donamos más de 33 toneladas de material reciclable, superando las metas previstas. Los recursos generados a partir de su valorización se destinaron a terapias de rehabilitación física y emocional para niños y niñas con quemaduras, incluyendo el cofinanciamiento anual de sus terapias y máscaras de lycra.

Esta iniciativa generó un triple impacto: redujo nuestra huella de carbono, fortaleció la economía circular y contribuyó directamente al bienestar de menores vulnerables. Refleja, además, cómo una gestión responsable de residuos puede trascender el ámbito ambiental y convertirse en una acción solidaria, alineada con nuestros valores de respeto, responsabilidad, seguridad y colaboración.

Principales indicadores

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

Generación de residuos por materiales (tn)

	2023	2024	2025
Metales reciclados	61.670	30.493	44.731
Plásticos reciclados	17.016	8.179	28.957
Papel y cartón reciclados	4.857	4.385	3.842
Disposición en relleno sanitario	109.704	700	115.606

Generación de residuos por tratamiento (tn)

	2023	2024	2025
Total de residuos generados	193.247	113.057	208.721
Residuos destinados a eliminación	109.704	70.000	115.606
Residuos no destinados a eliminación	83.543	43.057	93.115

*Metodología utilizada para recolectar la información de esta tabla: POWER BI REPORT SERVER, alimentado de la información Software SSYMA 2.0 (Sistema automatizado de gestión de manifiestos).

Gestión de emisiones y huella de carbono

(GRI 3-3)

En Gold Fields gestionamos nuestras emisiones con un enfoque preventivo, técnico y basado en datos. Identificamos las principales fuentes de emisión —energía, combustibles, residuos y procesos— e implementamos controles operativos desde la planificación de nuestras actividades para reducirlas de manera efectiva.

Medimos nuestras emisiones bajo el estándar ISO 14064-1 y elaboramos inventarios anuales de gases de efecto invernadero, los cuales son validados externamente. Esta información nos permite analizar tendencias, priorizar acciones de reducción y avanzar hacia una gestión cada vez más proactiva de nuestra huella de carbono. Entre las principales medidas destacan la mejora en eficiencia energética, el compostaje de residuos orgánicos y la optimización del consumo de agua.

Nuestra gestión se encuentra respaldada por políticas y lineamientos corporativos que orientan la acción climática:

- Política de Cambio Climático
- Política de Desarrollo Sostenible
- Política de Gestión de Energía y Carbono
- Meta global de carbono neto cero al 2050

Principales iniciativas

Durante el 2025, implementamos diversas iniciativas orientadas a gestionar y reducir nuestras emisiones:

1. Inventario de GEI 2024 validado externamente
2. Operación del sistema de compostaje acelerado
3. Control y optimización del consumo de energía y agua
4. Seguimiento de indicadores ambientales mediante sistemas de gestión de datos

Como resultado de estos esfuerzos, obtuvimos el Reconocimiento Huella de Carbono Perú – Nivel 2, otorgado por el Ministerio del Ambiente, que acredita la calidad y transparencia de nuestro inventario de emisiones validado externamente.

Huella de Carbono – Inventario de Gases De Efecto Invernadero

El Perú viene impulsando diversos esfuerzos para avanzar hacia una economía baja en carbono, donde la participación articulada de los sectores público y privado resulta clave para alcanzar resultados sostenibles. La reducción de emisiones no solo responde a un compromiso ambiental, sino que también impulsa la eficiencia operativa, reduce costos, fortalece la competitividad y contribuye a mejorar la calidad de vida.

En Gold Fields en Perú, nos sumamos a este propósito mediante una gestión rigurosa de nuestra huella de carbono. Buscamos contar con un reporte estandarizado que nos permita cuantificar de manera precisa nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Para ello, aplicamos la metodología establecida en la norma ISO 14064, asegurando que las emisiones reportadas sean representativas de nuestras principales actividades y reflejen de manera transparente nuestra responsabilidad, incluso en escenarios futuros como la implementación de impuestos al carbono o programas regulatorios nacionales.

Indicadores principales

(GRI 302-1)

Tabla de consumo energético

	2023	2024	2025
Consumo de Electricidad MW-h	152,486.15	153,595.50	157,909.0



Tabla de consumo energético por tipo de fuente

	2023	2024	2025
Diésel (KI)	1.810.538	1.767.800	15,513.00
Gasolina (KI)	2.656	2.400	2.733
Gas licuado de petróleo (TJ)	342	276	368
Diésel (TJ)	65.295	63.343	554.385
Gasolina (TJ)	88	84	91
Consumo de electricidad (MW-h)	15.248.615	15.359.500	1.439.955

(GRI 305-1) (305-2)

	2023	2024	2025
Emisiones directas (alcance 1)	5.057.591	4.683.100	4.128.800
Emisiones indirectas (alcance 2)	0	0	0
Total de emisiones (alcance 1 y 2)	5.057.591	4.683.100	4.128.800

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.



DECLARACIÓN DE USO

Gold Fields en Perú ha proporcionado información en referencia a los Estándares GRI para el período de enero a diciembre de 2025.

GRI 1 UTILIZADO: GRI 1: Foundation 2021

TABLA DE CONTENIDO GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NRO.DE PÁGINA
CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2: Información General 2021	2-1 Detalles organizacionales	7
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	7, 8
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	3
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7
	2-7 Empleados	26
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	9
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	9
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	10
	2-23 Compromisos políticos	9
2-24 Incorporación de los compromisos de política	9	

	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	42
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	27
TEMAS MATERIALES		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas del material	3, 4
	3-2 Lista de temas materiales	3,4
DESEMPEÑO OPERATIVO		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	13
APORTE ECONÓMICO NACIONAL Y LOCAL		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	18
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	20
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	18
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EXPERIENCIA DEL COLABORADOR/A		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	23, 26, 28

GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	21
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	27
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	24
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	24
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de su desempeño y del desarrollo de su carrera	25
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	27
	BIENESTAR INTEGRAL	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	33, 38
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	34
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	34, 36

	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	35
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	34
RELACIONAMIENTO, DIÁLOGO Y CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	40
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	3-3 Gestión de temas materiales	40
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	42
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	41
DIVERSIDAD & INCLUSIÓN		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	28
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y de los empleados	26, 28
DERECHOS HUMANOS		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	38

GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	38
GESTIÓN Y CUMPLIMIENTO AMBIENTAL		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	46, 48, 52
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	48
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	48
	303-3 Extracción de agua	49
	303-5 Vertido de agua	49
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	51
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	51
	306-3 Residuos generados	51
	306-4 Residuos destinados a disposición	51

GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	52
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	53
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	53



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

