



**GOLD FIELDS**

# Gold Fields en Perú

Reporte de Sostenibilidad

*Resumen ejecutivo*

**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.

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.

## Proceso de materialidad

(GRI 2-29)

### 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

### Lista de temas materiales finales

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

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 colab
5. Bienestar integral
6. Relacionamiento, diálogo y contribución a la comun
7. Derechos humanos
8. Gestión y cumplimiento ambiental
9. Ética, Gobierno Corporativo y Liderazgo
10. Vida útil de Cerro Corona y estrategia de exploraci Gold Fields en Perú.

## Cifras de Sostenibilidad

**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.



## 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.

Nuestro concentrado se exporta mediante vía marítima hacia fundiciones de Asia y Europa.

## Gold Fields Ltd.

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

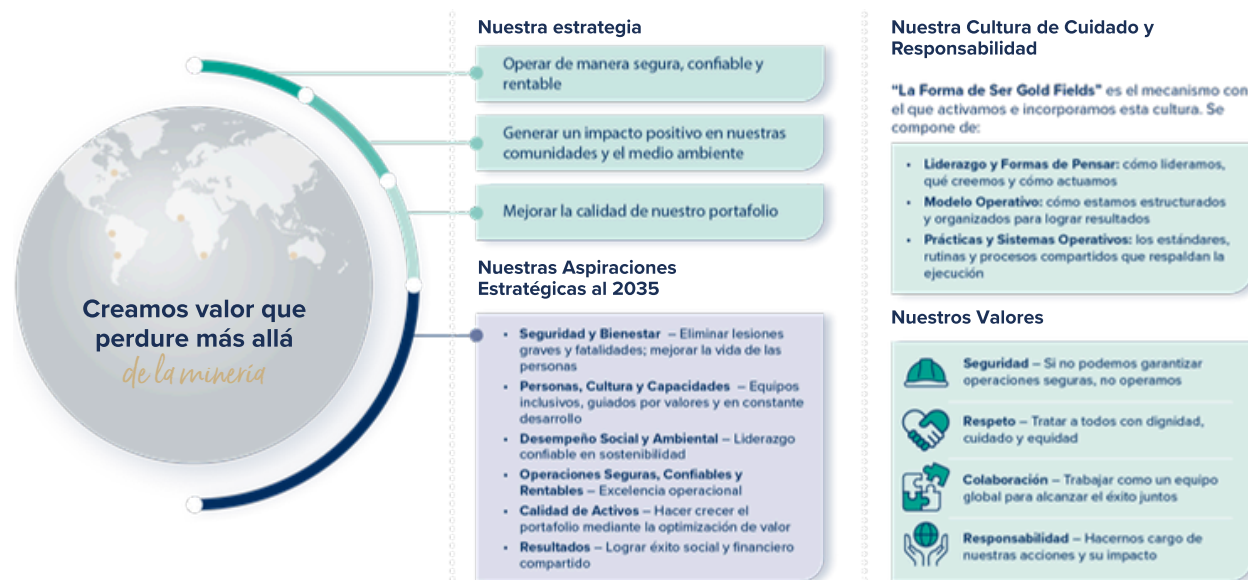
Somos parte de Gold Fields Ltd. corporación global reconocida como una de las productoras de oro más importantes del mundo.

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)



## Gobierno corporativo

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

Nuestro directorio está compuesto por un presidente y tres directores.

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

## Nuestras políticas corporativas

(GRI 2-23)

Contamos con políticas corporativas que guían nuestra acción individual y colectiva:

- 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

## 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. 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 nuestras prácticas y 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

## Ética y anticorrupción

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

Hemos implementado un Sistema de Gestión de Integridad que incluye evaluaciones periódicas de riesgos y políticas alineadas a nuestro Código de Conducta y lineamientos antisoborno, anticorrupción y prevención del lavado de activos, con el fin de prevenir, controlar y mitigar riesgos.



## 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.

### Para el año 2026 tenemos los siguientes retos operativos:

- Cumplir las metas de producción de oro (Au) y cobre (Cu), consolidando a la empresa comunal Galena para el remanejo del mineral.
- Culminar la construcción del proyecto InPit TSF 1 y transferirlo a la operación de la nueva relavera.
- Gestionar eficientemente el agua acumulada en el InPit TSF 1 hacia la planta concentradora.
- Impulsar proyectos de Optimización de Activos para reducir costos y asegurar la producción planificada.
- Avanzar en investigaciones metalúrgicas para mitigar el envejecimiento del mineral que ingresará a planta en los próximos años.

## Desempeño operativo

### (GRI 3-3)

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.

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	<b>6,330</b>
Producción presupuestada	6.734	6.457	<b>6,284</b>

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

	2023	2024	2025
Producción real	121.982	87.590	<b>100,650</b>
Producción presupuestada	126.465	96.900	<b>93,382</b>

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

	2023	2024	2025
Producción real	26.739	22.268	<b>22,863</b>
Producción presupuestada	27.437	24.185	<b>22,040</b>

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

	2023	2024	2025
Producción real	239.178	172.545	<b>167,626</b>
Producción presupuestada	263.651	207.461	<b>183,744</b>



## 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.

**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 se 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)

Durante 2025 impulsamos iniciativas de Optimización de Activos y proyectos del programa Ingenio, enfocados en generar valor económico, eficiencia operativa y sostenibilidad:

- Optimización del throughput – Circuito de Pre Chancado: mejoras operativas y de proceso que generaron un impacto económico de S/ 59.65 millones.
- Gestión de energía con Machine Learning: implementación de modelos predictivos para optimizar el consumo energético. Impacto económico: S/ 2.22 millones.
- Control de adición de bolas de acero en molienda: optimización del consumo de medios de molienda mediante análisis de datos. Impacto económico: S/ 1.25 millones.
- Evaluación y recuperación de rampas – acceso norte del tajo: optimización de diseño y planificación minera, generando S/ 23.58 millones adicionales al flujo de caja.
- Consolidación mecánica acelerada con Mud Masters: mejora de la gestión de relaves mediante el incremento de su densidad, fortaleciendo su estabilidad y seguridad.

## Creación de valor local y nacional

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

## 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.

Indicador	2023 (S/ )	2024 (S/ )	2025 (S/ )
Impuesto a la renta	217,727,698	165,347,383	284,662,961

### Canon minero

El canon minero es una contribución económica derivada a los gobiernos regionales y locales en los que operamos.

Indicador	2023 (S/ )	2024 (S/ )	2025 (S/ )
Canon minero	108,863,849	82,673,692	142,331,480



### Regalías Mineras

Las regalías mineras son un aporte económico que se paga al gobierno por la explotación de minerales metálicos y no metálicos.

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

### 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.

Indicador	2023	2023	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.

#### 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

#### 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 empresa 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

#### Contratación de empresas locales:

	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+All	114.755.460	100.721.92660	113.83





## 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 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.

### Porcentaje de generación de empleo local:

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

### 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 <i>Non Mining Jobs</i>	181	254	221

## 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.

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.

## Capacitación y desarrollo

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

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.

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.

### Principales indicadores de capacitación:

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

### Número de horas de capacitación por categoría:

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

## Gestión laboral

(GRI 3-3)

Contamos con políticas y procedimientos orientados a garantizar el bienestar, desarrollo y equidad de nuestros colaboradores:

- 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.



## 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.

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

Nuestra estrategia se basa en 3 pilares estratégicos:

- Pilar 1: Diversidad e Inclusión de Género
- Pilar 2: Inclusión de Personas con Discapacidad y Comunidad LGTBQ+

- Pilar 3: Integración Intergeneracional y Desarrollo de Talento

## Participación femenina

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 asociado al ciclo de vida de la mina (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%

## 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.

### 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%

### 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
ISO 14001:2015	Sistemas de Gestión Ambiental
ISO 50001:2018	Sistemas de Gestión de la Energía

## 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.

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.



## 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.

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.

## 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.

## Cuidado de la salud mental

Trabajamos bajo un enfoque multiactor que impacta a colaboradores, sus familias, comunidades y empresas contratistas, promoviendo la salud mental y física a través de nuestro programa Bienestar 360°.

El programa se desarrolla en tres enfoques complementarios:

- **Mente:** Promovemos la eliminación de estigmas asociados a la salud mental y fomentamos entornos de trabajo respetuosos, empáticos y psicológicamente seguros.
- **Cuerpo:** Brindamos herramientas, actividades e instalaciones orientadas al autocuidado, la prevención y el bienestar físico y emocional.
- **Conexión:** Fortalecemos vínculos entre colaboradores, contratistas y comunidades mediante iniciativas de participación, promoción de la salud mental y talleres de bienestar integral.

Además, contamos con canales de soporte emocional como el consultorio “En Confianza”, que ofrece atención gratuita y confidencial, y la Línea de Espacios Respetuosos, gestionada por especialistas independientes para brindar apoyo en casos de hostigamiento, discriminación o racismo.

## Gestión social & comunitaria

### 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.

#### 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

#### 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:

- Programa de Comunicaciones
- Programa de Relacionamento 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:

- Mesas de trabajo orientadas a la identificación y gestión de oportunidades laborales y empresariales.
- Oficina de Información Permanente, como canal continuo de atención y comunicación.
- 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.

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

#### Compromisos adquiridos con la comunidad

(GRI 203-2)

	2023	2024	2025
Número de compromisos sociales identificados en actas y convenios	103	67	69
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

- 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

- 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

- 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

- 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.

## Sobre la IX MEIA

Durante 2025, la ejecución de la IX MEIA se desarrolló con una gestión social preventiva basada en el diálogo, la transparencia y la participación ciudadana. Esto permitió fortalecer el relacionamiento con las comunidades, evitar contingencias sociales y contribuir a la continuidad del proyecto.

## Gestión & cumplimiento ambiental

### Gestión de aspectos ambientales

#### (GRI 3-3)

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.

### 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.

#### 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.

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

## 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 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.

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

### 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	14,439.955

(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.

## 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 37ª 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.





[www.goldfields.com.pe](http://www.goldfields.com.pe) | [www.goldfields.com](http://www.goldfields.com)

