



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024

CRECIMIENTO CON
PROPÓSITO QUE GENERA
IMPACTO POSITIVO

EN MARCOBRE, ENTENDEMOS QUE LA MINERÍA Y LA SOSTENIBILIDAD DEBEN AVANZAR JUNTAS. NUESTRO COMPROMISO ES TRANSFORMAR MINERALES EN BIENESTAR, ASEGURANDO UN EQUILIBRIO ENTRE LA EFICIENCIA OPERATIVA Y EL RESPETO POR EL ENTORNO DONDE OPERAMOS. A TRAVÉS DE PROCESOS RESPONSABLES, INNOVACIÓN Y UN ENFOQUE EN LA SEGURIDAD, GENERAMOS VALOR COMPARTIDO PARA NUESTRAS COMUNIDADES Y EL PAÍS. ESTE REPORTE REFLEJA CÓMO NUESTRA OPERACIÓN EN MINA JUSTA CONVIVE CON EL CUIDADO AMBIENTAL, LA BIODIVERSIDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE MARCONA, REAFIRMANDO NUESTRO PROPÓSITO:

MEJORAMOS LA VIDA TRANSFORMANDO MINERALES EN BIENESTAR.



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

MARCOBRE S.A.C.
RUC 20508972734
Jr. Lorenzo Bernini 149, oficina 301
San Borja, Lima, Perú
ZONA CENTRAL Mza. X Lt. 09E
Av. Francisco Bolognesi 18 - Vivienda A,
Marcona, Ica

(GRI 2-3)

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

WWW.MARCOBRE.COM

CONTENIDO

PRINCIPALES
HITOS

05

CARTA DEL GERENTE
GENERAL

08

CAP.

1

SOMOS
MARCOBRE

10

1.1.	Gobierno Corporativo	13
1.2.	Ética y transparencia	16
1.3.	Derechos Humanos	21
1.4.	Cultura de Sostenibilidad	24

CAP.

2

EXCELENCIA
OPERACIONAL

25

2.1.	Mina Justa	26
2.2.	Seguridad y Salud	34

CAP.

3

VALOR
COMPARTIDO

47

3.1.	Gestión del talento	48
3.2.	Gestión Social	54
3.3.	Gestión Ambiental	62

CAP.

4

ANEXOS

71

4.1.	Materialidad	72
4.2.	Políticas	74
4.3.	Indicadores adicionales	75
4.4.	Cumplimiento regulatorio	78
4.5.	Monitoreos ambientales	79
4.6.	Contenidos GRI	81
4.7.	Verificación externa	88

PRINCIPALES HITOS 2024



123,765 millones de toneladas
de material de cobre fino en 2024.



**90,492 toneladas métricas
finas de cobre** producidas en la Planta de Sulfuros.



Mejoramos la eficiencia operativa
con LinGo 4.0.



Cero accidentes fatales.
No registramos accidentes laborales con grandes consecuencias.



Tuvimos **256,796 horas-hombre**
de capacitación en salud y seguridad a colaboradores y contratistas.



Cero casos de corrupción.
Mantuvimos las condiciones exigidas por la certificación
ISO 37001:2016 en nuestro Sistema de Gestión Antisoborno.

PRINCIPALES HITOS 2024



Mina Justa es una operación de
vertimiento cero.



**Implementamos el Plan de
Descarbonización 2024.**



Tuvimos **8,639 horas**
de capacitación en temas ambientales.



Alcanzamos el **93.2% de cumplimiento**
en evaluaciones ambientales a contratistas.



Reciclamos el **85.8% total de residuos
sólidos no peligrosos** lado.



Alcanzamos el **96% de ejecución del Plan de
Diversidad,** Inclusión e Igualdad de Género, incluyendo charlas
de sensibilización mensuales.

PRINCIPALES HITOS 2024



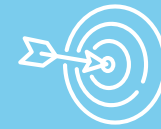
Alcanzamos el **95 % de aceptación** en nuestra
área de influencia directa.



**Contamos con la Marca de Certificación
Empresa Segura,** Libre de Violencia y Discriminación contra
la Mujer, categoría Oro, otorgada por el Ministerio de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables (MIMP).



Ganadores en dos categorías
del concurso de Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Trabajo.



Generamos **USD 5.43 millones**
para negocios locales a través de compras de bienes y servicios.



**Implementamos el programa
“Marcona Emprende”,**
para fortalecer las capacidades de pescadores, marisqueros y algueros.



Renovamos el **Plan de Monitoreo Arqueológico**
hasta 2029 para asegurar la protección de sitios históricos.



CARTA DEL GERENTE GENERAL

(GRI 2-22)

Queridos trabajadores, socios y grupos de interés de Marcobre:

Me complace presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024 elaborado en cumplimiento con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y verificado por segundo año consecutivo por un tercero independiente. Este informe presenta los principales avances que hemos logrado durante 2024 y refleja nuestro compromiso inquebrantable con la minería responsable y la creación de valor sostenible, ético y responsable en cada uno de los aspectos de nuestra operación.

En Marcobre, la sostenibilidad continúa siendo el motor que impulsa nuestro propósito de mejorar la vida transformando minerales en bienestar. Durante 2024, reafirmamos nuestra adhesión a los Principios de Minería Responsable del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) así como a The Copper Mark (TCM), lo cual eleva nuestros estándares operativos, sociales y ambientales.

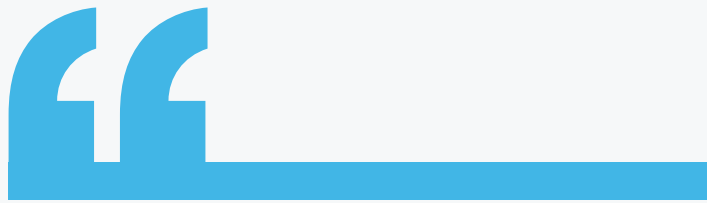
Nuestra operación Mina Justa produjo 123,765 tmf de cobre en 2024. En la Planta de Sulfuros procesamos 6.7 millones de toneladas métricas con contenido de 90,492 tmf de cobre y 2,709 miles de onzas de plata. Y, en nuestra Planta de Óxidos, produjimos 33,272 tmf de cátodos. Asimismo, resaltamos que continuamos con nuestro programa de analítica avanzada y *lean management* LinGo.

Nos mantenemos firmes en el fortalecimiento de nuestro Modelo de Prevención en línea con nuestra certificación ISO 37001 Sistema de Gestión

Antisoborno. Nos complace informar que, en 2024, no se reportaron casos de corrupción ni situaciones con posible impacto, lo que refleja la solidez del modelo y el compromiso de toda la organización con la ética y la transparencia.

La salud y la seguridad de nuestros trabajadores es y seguirá siendo nuestra máxima prioridad. Gracias a la solidez de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, alineado a los más altos estándares internacionales, no hemos tenido ninguna fatalidad desde el inicio de nuestra operación. Impulsamos una cultura de prevención en favor de un entorno laboral seguro, colaborativo y saludable y por ello contamos con una Política del Derecho a Decir NO, que ratifica el derecho de los trabajadores de negarse a realizar cualquier tarea que consideren que representa un riesgo para su vida o salud, hasta que se eliminen las condiciones inseguras mediante la aplicación de medidas de control adecuadas.

Creemos firmemente que el desarrollo de las personas, tanto dentro como fuera de nuestra organización, es un pilar esencial para construir una operación sostenible. En 2024, brindamos más de 79,201 horas de capacitación a nuestro equipo humano, fortaleciendo habilidades técnicas y de liderazgo. Esta misma convicción nos llevó a seguir impulsando iniciativas en nuestra área de influencia, como el programa Marcona Emprende, enfocado en el fortalecimiento de capacidades de pescadores y marisqueros locales, y Marcona Sabe, que promueve una educación de calidad para estudiantes y docentes de la zona. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo humano y el bienestar colectivo.



En Marcobre, la sostenibilidad continúa siendo el motor que impulsa nuestro propósito de mejorar la vida transformando minerales en bienestar. Durante 2024, reafirmamos nuestra adhesión a los Principios de Minería Responsable del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) así como a The Copper Mark (TCM), lo cual eleva nuestros estándares operativos, sociales y ambientales.

Nuestro modelo de gestión ambiental prioriza la eficiencia en el uso de recursos y el cumplimiento de los más altos estándares del sector. Contamos con una operación de vertimiento cero y utilizamos agua de mar para nuestros procesos, lo que contribuye a minimizar nuestro impacto en las fuentes hídricas locales. En línea con nuestros objetivos de reducción de emisiones netas, en 2024, avanzamos en la implementación de nuestro plan de descarbonización, que establece medidas concretas para reducir progresivamente nuestras emisiones y enfrentar los desafíos del cambio climático desde una perspectiva operativa y estratégica.

Miramos hacia el futuro con determinación y optimismo. El 2024 ha sido un año de aprendizajes, consolidación y avances importantes en nuestra ruta hacia la excelencia sostenible. Para el 2025, nos proponemos seguir liderando una minería responsable, innovadora y transformadora, que genere valor compartido para nuestros trabajadores, comunidades, accionistas y para el país.

Estoy convencido de que, con la dedicación de cada uno de nosotros, continuaremos construyendo un Marcobre más sostenible. Atentamente,

Luis Sánchez Rodríguez
CEO Marcobre

SOMOS MARCOBRE

- 1.1. Gobierno Corporativo
- 1.2. Ética y transparencia
- 1.3. Derechos Humanos
- 1.4. Cultura de Sostenibilidad



“

Somos una empresa minera comprometida con el desarrollo sostenible. Nuestra operación en Mina Justa integra innovación y responsabilidad ambiental, asegurando que cada paso que damos respete tanto a las personas como al entorno donde trabajamos.

SOMOS MARCOBRE

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

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

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



MARCA PERÚ

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

Gráfico 1. Etapas de Mina Justa

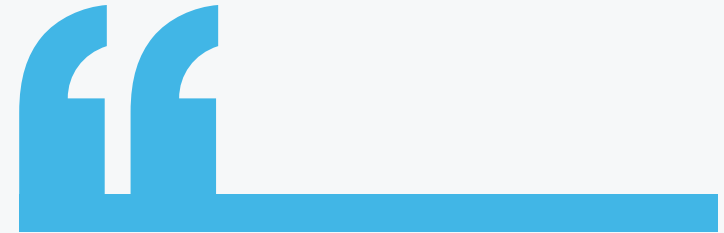


**OPERAMOS BAJO NUESTRO PROPÓSITO:**

Mejoramos la vida transformando minerales en bienestar.

Este propósito guía toda nuestra operación, que se enfoca en las personas y en crear bienestar para nuestro entorno y grupos de interés.

Contamos con valores que son el pilar de nuestra cultura, reflejan la identidad colectiva de la organización y rigen el actuar de quienes conformamos Marcobre.



Contamos con valores que son el pilar de nuestra cultura, reflejan la identidad colectiva de la organización y rigen el actuar de quienes conformamos Marcobre.

Gráfico 2.

NUESTROS VALORES

**SEGURIDAD**

Desarrollamos todas nuestras actividades de manera segura.

**RESPONSABILIDAD**

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

**INTEGRIDAD**

Actuamos con absoluta honestidad, transparencia y respeto.

**CONFIANZA**

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

**COMPROMISO**

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

**EXCELENCIA**

Buscamos ser los mejores en lo que hacemos.

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

Gráfico N°3. Conductas



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



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



CUMPLO LO QUE PROMETO CON CALIDAD Y TRANSPARENCIA.



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



CUIDO EL MEDIO AMBIENTE EN TODAS MIS ACTIVIDADES.



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



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



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



CONOZCO A MI CLIENTE Y LE APORTO VALOR.



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

1.1. GOBIERNO CORPORATIVO

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

El gobierno corporativo es un pilar fundamental para la creación de valor y la sostenibilidad de nuestro negocio. Nos regimos por principios de transparencia, integridad y responsabilidad, promoviendo la confianza de nuestros accionistas y grupos de interés. El gobierno corporativo define el marco para establecer nuestros objetivos y la manera en que los alcanzamos. Por ello, trabajamos con los más altos estándares internacionales, adoptando prácticas de primer nivel que refuerza la solidez y sostenibilidad de nuestra organización. Estamos comprometidos con una gestión clara y estructurada, que garantiza la difusión de la composición de nuestros principales órganos de gobierno y el acceso a información relevante y oportuna. Creemos que una administración eficiente, basada en buenas prácticas, es clave para fortalecer

nuestra gobernanza y asegurar la toma de decisiones alineadas con nuestros valores.

Cumbres Andinas S.A.C. (en adelante Cumbres Andinas) es el accionista mayoritario de Marcobre con 99.9% de las acciones. A su vez, Cumbres Andinas tiene como accionistas a Minsur y Alxar Internacional SpA. Dichas empresas poseen el 60% y el 40% de las acciones de Cumbres Andinas, respectivamente.

Conforme a lo acordado en la sección 2.02 del *Shareholders Agreement* (“SHA”) y en las Juntas Generales de Accionistas de Cumbres Andinas celebradas el 31 de marzo de 2021 y el 15 de marzo de 2024, seis de los miembros del Directorio fueron nombrados por Minsur, incluido el Presidente, y cuatro

por Alxar Internacional incluido el Vicepresidente. Los directores de Cumbres Andinas cuentan con distintos perfiles, capacidades, formación y áreas de experiencia, lo que nos permite incorporar diferentes

perspectivas de análisis en los procesos de toma de decisiones, priorizando siempre el consenso. El Directorio de Cumbres Andinas no cuenta con directores independientes ni directores ejecutivos.

Tabla 1. Directorio de Cumbres Andinas

CARGOS	NOMBRES	NOMBRADO POR
Presidente	Fortunato Juan José Brescia Moreyra	Minsur S.A.
Vicepresidente	Roberto Angelini Rossi	Alxar Internacional SpA
Miembros	Pedro Manuel Juan Brescia Moreyra	Minsur S.A.
	Alex Paul Gastón Fort Brescia	Minsur S.A.
	Mario Augusto Miguel Brescia Moreyra	Minsur S.A.
	Pedro Malo Rob ¹	Minsur S.A.
	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán	Minsur S.A.
	Eduardo Navarro Beltrán	Alxar Internacional SpA
	Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas	Alxar Internacional SpA
	Alfonso Luis Rivas Asenjo	Alxar Internacional SpA
	Miguel Ángel Salmón Jacobs	Minsur S.A.
Suplentes	Gianmarco Tagliarino Rondinelli	Minsur S.A.
	Diego José Miranda Granda	Minsur S.A.
	Jorge Andrés Ferrando Yáñez	Alxar Internacional SpA
	Rodrigo Eduardo Huidobro Alvarado	Alxar Internacional SpA
	Silvia Andrea Baeza Vallejo	Alxar Internacional SpA
	Christian Yves L’Huissier Villar	Alxar Internacional SpA

1. Es director desde marzo de 2024.

El gobierno corporativo es un pilar fundamental para la creación de valor y la sostenibilidad de nuestro negocio. Nos regimos por principios de transparencia, integridad y responsabilidad, promoviendo la confianza de nuestros accionistas y grupos de interés.

1.1. GOBIERNO CORPORATIVO

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

La administración de Marcobre está a cargo de la Gerencia General, cuya designación se determina según el Shareholders Agreement (SHA) y la Ley General de Sociedades. La Gerencia General es responsable de la gestión cotidiana de la operación, en coordinación con el Directorio y los Comités de Cumbres Andinas. El ejercicio de las facultades de administración de la Gerencia General está sujeto a lo dispuesto por la Matriz de Autorizaciones de la Sociedad.

“
La Gerencia General es responsable de la gestión cotidiana de la operación, en coordinación con el Directorio y los comités de Cumbres Andinas.
”

Tabla 2. Plana gerencial

NOMBRES	NOMBRADO POR
Luis Sánchez Rodríguez ²	Gerente General
Gabriel Roberto Ocaranza Henríquez ³	Gerente General de Operaciones
David Fredy Gutiérrez Álvarez ⁴	Gerente de Operaciones Subterráneas
Diego Isasi Ruiz-Eldredge	Gerente de Administración y Finanzas
Danilo Rafael Miranda Carrasco	Gerente de Proyectos
Patrick Lerner Rizo Patrón	Gerente de Recursos Humanos
Andrés Alfredo Dulanto Pizzorni	Gerente de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional
Daniel Bolados Aguirre	Gerente de Adquisiciones y Contratos
Angela Ruiz de Somocurcio Cornejo	Gerente Legal, de Cumplimiento y Permisos, y Encargada de Prevención
Percy Salazar Sandoval	Gerente de Exploraciones
Luis Alberto Altamirano Izquierdo	Gerente de Medio Ambiente
Guillermo Ignacio Reyes Gruter	Gerente de Responsabilidad Social y Comunicaciones

2. Hasta el 31.12.2024 se desempeñó como Gerente General Luis Augusto Argüelles Macedo. Desde el 01.01.2025 al 31.03.2025 se desempeñó como Gerente General Interino Juan Luis Kruger Sayán.

3. Es Gerente General de Operaciones desde el 5 de marzo de 2024.

4. Es Gerente de Operaciones Subterráneas desde el 1 de octubre de 2024.



1.1. GOBIERNO CORPORATIVO

COMITÉS EJECUTIVOS

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

Disponemos de distintos comités de gestión que encabezan y coordinan la ejecución de las principales estrategias de la empresa. En estos espacios de trabajo se definen metas, responsabilidades y recursos, se supervisan los avances y se resuelven barreras con relación a los objetivos de la organización, integrando cada vez más los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza en los distintos niveles de la empresa.

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

En marzo de 2024, realizamos la autoevaluación de los Comités y presentamos los resultados al Directorio.

5. Jaime Araoz Medanic fue miembro del Comité de Talento y Remuneraciones hasta marzo de 2024, luego fue reemplazado por Pedro Malo Rob.

Tabla 3. Comités de Marcobre

COMITÉS		DESCRIPCIÓN
Comité Ejecutivo		Lidera la toma de decisiones estratégicas de la organización.
Comité Mensual de Gerencia		Revisa los principales logros del mes anterior y los retos de cada gerencia, así como sus riesgos y oportunidades.
Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos		Vela por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta, la normativa legal y las políticas internas. Además, toma decisiones clave en casos de incumplimiento.
Comité de Manejo de Crisis		Diseña y ejecuta planes de acción para mitigar riesgos y responder a situaciones que puedan impactar significativamente las operaciones, la salud, la vida, el medio ambiente, las comunidades o la imagen / reputación de la empresa.
Comité de Permisos		Exposición de la estrategia de los permisos de la empresa.
Comité de Energía y Reducción de Emisiones		Informar los avances del Plan de Descarbonización para la operación y sus principales iniciativas y/o proyectos en desarrollo.
Diversidad e Inclusión		Supervisar el cumplimiento del Plan de Diversidad e Inclusión y de evaluar la infraestructura para garantizar condiciones óptimas de diversidad e inclusión.
Comité de Seguimiento Iniciativas + Cobre		Analiza e impulsa el seguimiento de iniciativas de la empresa.

Tabla 4. Comités consultivos

COMITÉS CONSULTIVOS		DESCRIPCIÓN	DIRECTORES MIEMBROS
Operations Steering Committee (denominado Comité de Dirección) que entró en vigor a partir del inicio de la producción comercial		Revisa el desempeño de las operaciones y proyectos, así como las oportunidades de mejora identificadas.	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán (presidente) Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas
Auditoría, Riesgos y Cumplimiento		Identifica, evalúa y gestiona riesgos estratégicos, desarrollando medidas de mitigación proporcionadas para garantizar la estabilidad y resiliencia del negocio. Se revisan los hallazgos de auditoría interna y los planes de acción asociados. Revisa los avances y planes de acción del Modelo de Prevención y del sistema de gestión antisoborno.	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán (presidente) Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas
Talento y Remuneraciones		Se encarga de las funciones descritas en el Acuerdo de Accionistas.	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas Jaime Araoz Medanic ⁵
Exploraciones		Supervisa el avance de los proyectos de exploración.	Juan Luis Alfredo Kruger Sayán Erwin Anton Wilhelm Kaufmann Salinas Alfonso Luis Rivas Asenjo

1.2. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

(GRI 3-3)

La ética y la transparencia son principios fundamentales que guían nuestra gestión y nuestras relaciones con socios comerciales y grupos de interés. Creemos que actuar con integridad es la base para construir un negocio sostenible y generar confianza en nuestro entorno. Para ello, contamos con nuestro Modelo de Prevención sólido, que incluye nuestro Sistema de Gestión Antisoborno, mecanismos para prevenir conflictos de interés y asegurar la libre competencia, así como un Canal de Integridad para reportar, de manera segura y confidencial, cualquier conducta que vulnere nuestras normas, políticas o principios éticos.

Estamos comprometidos con la lucha contra la corrupción, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, asegurando el cumplimiento de la legislación vigente y promovemos una cultura donde la ética no solo se declare, sino que se practique en cada decisión.

MODELO DE PREVENCIÓN

(GRI 2-13) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-25) (GRI 205-1)
(GRI 205-2) (GRI 205-3)

Gestionamos nuestro negocio con integridad, asegurando que cada acción refleje nuestro compromiso con la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo. Para fortalecer estos principios, contamos con un sólido Modelo de Prevención que nos permite identificar, prevenir y mitigar riesgos asociados a la comisión de delitos o situaciones irregulares que puedan afectar nuestra reputación, así como la de nuestros colaboradores y socios estratégicos. Nuestro principal objetivo es garantizar que el desarrollo operativo se lleve a cabo dentro de un marco ético y en estricto cumplimiento de la normativa vigente. En línea

con nuestro Código de Ética y Conducta, adoptamos una política de tolerancia cero frente a delitos de corrupción, tributarios, aduaneros, terrorismo, delitos contra el patrimonio cultural y paleontológico, lavado de activos y delitos conexos. A través de nuestro Modelo de Prevención y sus herramientas de vigilancia y control, promovemos una cultura organizacional basada en la integridad, asegurando que cada acción contribuya a la sostenibilidad y a las mejores prácticas empresariales.

Al identificar, evaluar y mitigar riesgos en todos los procesos, nuestro Modelo de Prevención reduce la posibilidad de delitos o situaciones irregulares. Para ello, realizamos entrevistas con los responsables de cada área, cuyos resultados se plasman en nuestra matriz Registro de Riesgos de Marcobre, herramienta clave para la gestión y control de riesgos estratégicos y operativos. El área de Control Interno y Riesgos lidera la gestión de esta matriz y se encarga de mantener controlado el nivel de riesgo en nuestros procesos. Para ello, desarrolla diversas actividades, que incluyen la planificación, identificación, evaluación, gestión y monitoreo de riesgos, con el fin de garantizar una administración eficiente y alineada con las mejores prácticas internacionales.

Además, nuestro Modelo de Prevención se actualiza de manera continua para asegurar su correcta implementación. Nuestras políticas son aprobadas y actualizadas por la Gerencia General, mientras que los procedimientos son gestionados por los responsables de cada área, en cumplimiento con el Estándar de Gestión de Documentos del Sistema Integrado de Gestión. Este estándar establece los lineamientos para la creación, revisión, aprobación y actualización de todos los documentos y registros de Marcobre.



Nuestro Modelo de Prevención se actualiza de manera continua para asegurar su correcta implementación.

1.2. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Los documentos se almacenan en la plataforma Aconex, un repositorio digital al cual tienen acceso todos los colaboradores. Conforme a este estándar, las políticas y los procedimientos del modelo son aprobadas y actualizadas por el gerente General. Asimismo, capacitamos de manera permanente a nuestros colaboradores, promoviendo un entorno de cumplimiento y responsabilidad compartida.

Nuestro Plan Estratégico Anual incorpora la palanca Gobierno Corporativo Sólido, la cual cuenta con indicadores estratégicos, como la medición de actos de corrupción o delitos identificados, así como la evaluación del buen gobierno corporativo. Nos complace informar que, en 2024, no se reportaron casos de corrupción ni situaciones con posible impacto, lo que refleja la solidez de nuestro modelo y el compromiso de toda la organización con la ética y la transparencia.

Este modelo cuenta con una encargada de Prevención, quien vela por su implementación, aplicación, ejecución, cumplimiento y mejora continua, y cuenta con autonomía para el desarrollo de sus encargos. Entre sus responsabilidades, evalúa la eficacia de los controles implementados y comparte los resultados de esta evaluación al Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, a la Junta General de Accionistas de Marcobre y al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Cumbres Andinas y a su Directorio. Por otro lado, informa a la Gerencia General de Marcobre y al Directorio de Cumbres Andinas, al menos una vez al año, sobre las actividades del Modelo de Prevención y el Sistema de Gestión Antisoborno realizadas.

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

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

Nuestros colaboradores, tanto de la Oficina de Lima y de Mina Justa (Ica), participaron en sesiones digitales formativas sobre la Política Anticorrupción y Antisoborno y sobre el Modelo de Prevención. Asimismo, el Gerente General y otros ejecutivos recibieron el Código de Ética y Conducta, junto con los documentos del Modelo de Prevención Anticorrupción de Marcobre. De manera complementaria, brindamos capacitaciones específicas a los colaboradores de los procesos que representan riesgos de soborno. Este compromiso también se extiende a nuestros socios de negocios; el 100% de los proveedores han recibido estos documentos reafirmando así nuestro enfoque en la gestión ética y el cumplimiento normativo en toda nuestra cadena de valor.

Tabla 5. Capacitación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción en 2024

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Líderes	52	98.11%
Mandos medios staff (no gerenciales)	368	99.19%
Técnicos y operarios	842	96.01%
Total	1,262	97%

Tabla 6. Colaboradores que participaron en las capacitaciones sobre el Modelo de Prevención y el SGA

TEMA	2024	2023
Política Anticorrupción y Antisoborno	95%	62%
Modelo de Prevención	96%	53%

Nuestro Plan Estratégico Anual incorpora la palanca Gobierno Corporativo Sólido, la cual cuenta con indicadores estratégicos, como la medición de actos de corrupción o delitos identificados, así como la evaluación del buen gobierno corporativo.

1.2. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Durante 2024, en Marcobre llevamos a cabo la campaña “Semana de Cumplimiento”, una iniciativa diseñada para reforzar nuestra cultura de integridad e involucrar a todos nuestros colaboradores y stakeholders en el compromiso con la ética y la transparencia. La campaña se realizó en junio en nuestras oficinas de Lima, Marcona, Mina Justa y el Terminal Multiboyas, combinando actividades lúdicas tanto presenciales como virtuales para difundir los lineamientos clave de nuestro Modelo de Prevención.

En este contexto, hicimos especial énfasis en lo siguiente:

- Código de Ética y Conducta
- Código de Ética y Conducta para Proveedores, Clientes y Contratistas
- Política de Interacción con Funcionarios Públicos
- Lineamientos Anticorrupción
- Gestión de Conflictos de Interés

Asimismo, como parte de nuestro compromiso continuo con el cumplimiento normativo, en 2024, actualizamos tanto el Plan de Comunicaciones como el Plan de Capacitaciones en Cumplimiento, fortaleciendo así nuestra estrategia de difusión y formación en materia ética y de prevención.

Durante 2024, continuamos con el programa Embajadores de Cumplimiento, cuyo objetivo es fomentar y difundir los valores de integridad y transparencia dentro de nuestra organización de una manera más cercana a nuestros colaboradores, con la función de trasladar sugerencias, identificar oportunidades de mejora y responder a consultas del equipo de cumplimiento, contribuyendo así a la mejora continua de nuestra gestión.

Sistema de Gestión Antisoborno (GRI 2-13) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 205-1)

En 2023, adecuamos nuestro Sistema de Gestión Antisoborno, que forma parte del Modelo de Prevención,

a los estándares de la norma internacional ISO 37001:2016. Recibimos la certificación, la cual tiene una vigencia del 12 de diciembre de 2023 al 12 de diciembre de 2026 y está sujeta a monitoreos permanentes para garantizar el cumplimiento y la mejora continua del sistema. En 2024, ampliamos su alcance a tres procesos⁵ adicionales de la empresa. Asimismo, BASC Perú realizó la primera auditoría de seguimiento, en la cual determinó que mantenemos las condiciones exigidas por la norma. Durante esta evaluación, se identificó una no conformidad menor⁶, la cual ya ha sido gestionada, cuenta con un plan de acción validado por BASC Perú y actualmente se encuentra en proceso de implementación.

El Sistema de Gestión Antisoborno cuenta en 2024 con los siguientes cinco objetivos:

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

Estos objetivos cuentan con indicadores que fueron cumplidos en los plazos establecidos durante 2024, los cuales nos permiten medir los objetivos concretos en términos de difusión y capacitación periódica del Modelo de Prevención. Adicionalmente, nuestra operación es evaluada en función de los riesgos relacionados con la corrupción. Cabe resaltar que todos los riesgos identificados en la matriz de riesgos cuentan con controles y acciones 100% implementados.

5. Los procesos que se incorporaron fueron: (i) Transporte de cátodos y concentrado de mineral al almacén , (ii) Embarque de cátodos y concentrado de mineral y (iii) Recursos Humanos.
6. No conformidad menor: No realizar el mantenimiento de información documentada en 2 procesos certificados.

Tabla 7. Operaciones evaluadas en materia anticorrupción en 2024 (GRI 205-1)

 Unidades mineras (UM) 1	 % UM evaluadas 100%	 Principales riesgos identificados Riesgos de soborno
--	--	---



FORTALEZAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO

La empresa certificadora internacional BASC Perú determinó que el Sistema de Gestión Antisoborno Marcobre mantiene las condiciones de la norma técnica. Además, resaltó las siguientes cinco fortalezas:

- Compromiso de la alta dirección en la asignación de recursos para la ejecución de la Semana de Cumplimiento, la cual tuvo como objetivo reforzar la cultura de integridad de Marcobre involucrando a todos los colaboradores y grupos de interés.
- Compromiso de los colaboradores para el adecuado, completo y oportuno llenado del aplicativo de interacción con funcionarios públicos.
- Controles financieros declarados y evidenciados durante la auditoría, que son empleados en el proceso de contratos y adquisiciones.
- Compromiso con la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno en tanto que la empresa se ha propuesto lograr que el 100% de las observaciones, no conformidades y oportunidades de mejora sean atendidas y cuenten con un plan de acción establecido.
- Buena práctica de colocar un banner de seguridad dentro del contenedor antes de su cierre y que contiene la información de todos los precintos que serán colocados en las puertas del contenedor.

1.2. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Prevención del Conflicto de Interés (GRI 2-15) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

La gestión de conflictos de interés es un pilar fundamental en nuestro compromiso con la ética y la transparencia. Nuestra Política de Conflicto de Interés, aplicable a todos los colaboradores, establece los lineamientos para prevenir, identificar y gestionar situaciones de conflicto de interés, ya sean potenciales, reales o aparentes, en nuestra relación con terceros. Como parte de nuestro Modelo de Prevención, esta política se encuentra alineada con el Código de Ética y Conducta de Marcobre, Minsur y Breca, así como con la Política de Atracción y Selección de Minsur.

En este marco, todos nuestros trabajadores completan una declaración anual de conflictos de interés al iniciar la relación laboral, la cual actualizan anualmente o en cualquier momento de la relación laboral cuando surja un conflicto de interés que no ha sido declarado previamente. La declaración jurada es gestionada por el equipo de Cumplimiento, quienes analizan la información declarada y emiten sus recomendaciones y sugerencias a los colaboradores, con el objetivo de prevenir riesgos de corrupción (entre otros) o favorecimientos indebidos y asegurar decisiones imparciales y objetivas. Adicionalmente, al iniciar la relación laboral, los trabajadores reciben el Código de Ética y Conducta, en donde se establecen los lineamientos relacionados a conflictos de interés, así como la Política de Gestión de Conflictos de Interés. Durante el año, todos los trabajadores deben participar de dos capacitaciones obligatorias sobre la gestión de conflictos de interés, además de recibir correos que difunden los lineamientos.

En el caso de nuestros contratistas y proveedores, durante el proceso de selección completan una declaración jurada en la que especifican si tienen algún conflicto de interés. Esta información es analizada por el equipo de Compras y Adquisiciones con el soporte del equipo de Cumplimiento. Posteriormente, se emiten las recomendaciones correspondientes para que continúe

el proceso de debida diligencia de la selección de proveedores. Una vez iniciada la relación comercial, los proveedores y contratistas reciben una copia del Código de Ética y Conducta, así como capacitaciones sobre la gestión de conflictos de interés.

La información de la gestión de los conflictos de interés es reportada por la encargada de Prevención al Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos (comité encargado de supervisar el cumplimiento de los lineamientos y políticas del Modelo de Prevención de Marcobre). En 2024, los casos de relevancia fueron reportados y analizados en las sesiones del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, con lo cual garantizamos su adecuada evaluación y seguimiento. La encargada de Prevención, además, informa anualmente al Directorio de Cumbres Andinas sobre el funcionamiento del Modelo de Prevención, en el cual están incluidas las gestiones de conflicto de interés.

Libre competencia (GRI 2-23)

Promovemos activamente una cultura de cumplimiento y libre competencia a través de acciones concretas dirigidas a nuestros trabajadores, proveedores y clientes. Para ello, ejecutamos un plan de acción enfocado en reforzar los lineamientos establecidos en la normativa vigente, así como en nuestras propias políticas y procedimientos. Como parte de esta iniciativa, difundimos nuestra Política y Procedimiento de Libre Competencia mediante correos electrónicos, junto con las principales recomendaciones sobre el tema. Además, desarrollamos un plan de capacitación que incluye sesiones en la etapa de inducción, capacitaciones anuales para todos los trabajadores y formaciones especializadas, con el fin de asegurar un conocimiento continuo y actualizado.

En 2024, no se registraron acciones jurídicas relacionadas con infracciones a la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y libre competencia en las que se haya identificado nuestra participación.



1.2. ÉTICA Y TRANSPARENCIA

CANAL DE INTEGRIDAD

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

Nuestro Canal de Integridad es un mecanismo confidencial que permite alertar sobre posibles incumplimientos al Código de Ética y Conducta, las políticas internas o las normativas vigentes. Su objetivo es proteger a la empresa y a sus colaboradores frente a actos ilegales, así como brindar un espacio seguro para reportar cualquier vulneración a nuestros lineamientos. Este canal está disponible para colaboradores, personal de contratistas y público en general, quienes pueden presentar denuncias de manera completamente anónima. Para garantizar la objetividad e independencia en su gestión, una empresa externa recibe y analiza cada reporte antes de remitirlo a la secretaría del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, para asegurar la confidencialidad del denunciante. Además, el Canal de Integridad cuenta con controles específicos que refuerzan la independencia en la investigación de los casos y aseguran la protección de quienes denuncian de buena fe, prohibiendo cualquier tipo de represalia.

En 2024, continuamos con la difusión de cartas de compromiso de adhesión al Código de Ética y Conducta para Proveedores, Clientes y Contratistas. Esta iniciativa, desarrollada con el equipo de Adquisición y Contratos, permitió fortalecer la alineación de nuestros socios estratégicos con los valores y principios que rigen nuestra gestión.

Gráfico 4. Quejas y reclamos recibidos en 2024⁷

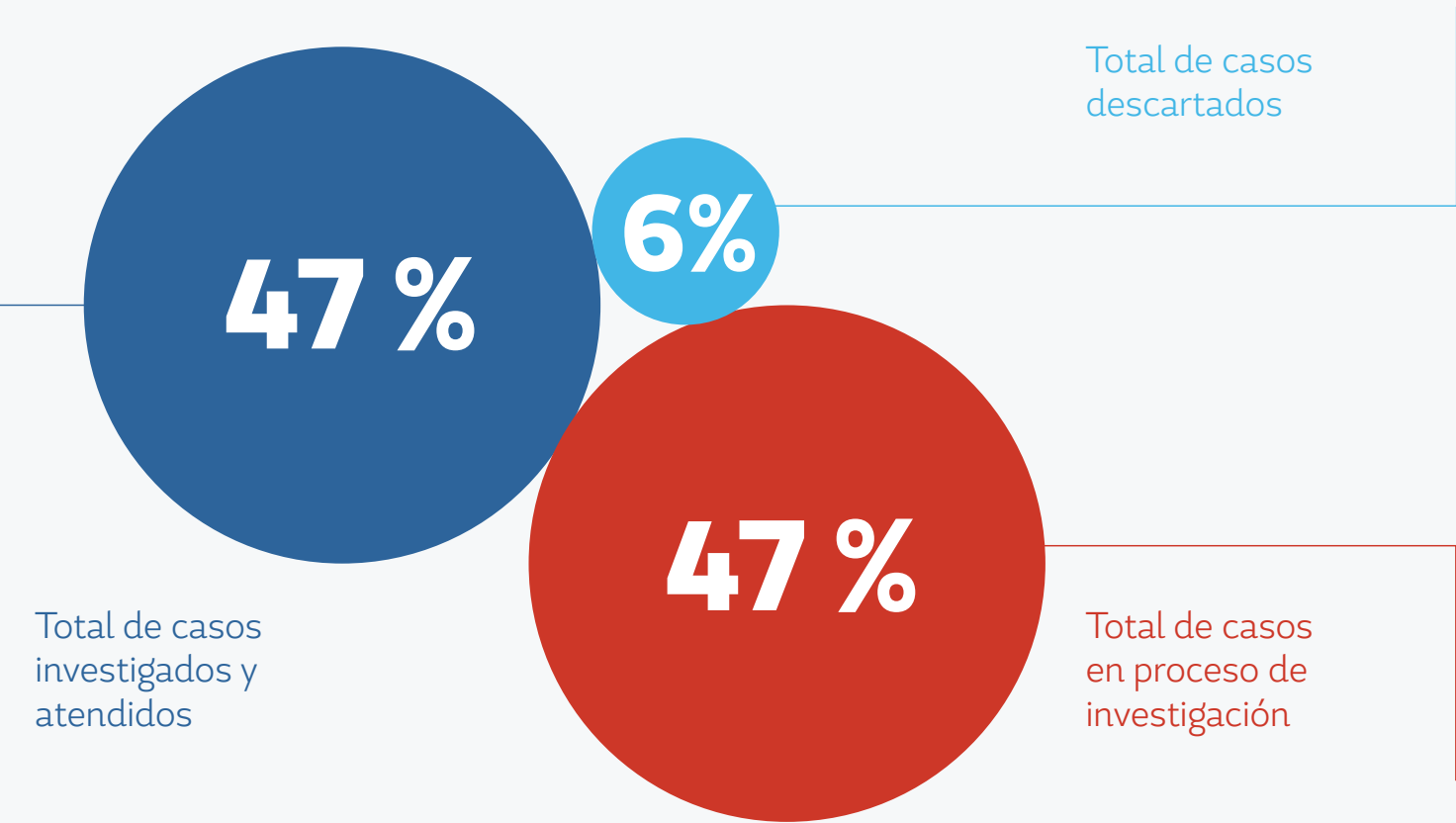


Tabla 8. Total de quejas y reclamos recibidos desagregados por tema en 2024

	OFICINA LIMA	MINA JUSTA
Total de quejas y reclamos recibidos	0	36
Número de casos por discriminación	0	9
Número de casos de hostigamiento sexual	0	0
Número de casos por incumplimiento del Código de Ética y Conducta	0	9
Otros	0	18

7. El 100% de las denuncias de 2024 fueron cerradas en los plazos otorgados para su investigación.

“El Canal de Integridad cuenta con controles específicos que refuerzan la independencia en la investigación de los casos y aseguran la protección de quienes denuncian de buena fe, prohibiendo cualquier tipo de represalia.”

1.3.

DERECHOS HUMANOS

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

El respeto y la promoción de los derechos humanos guían nuestra gestión y el relacionamiento con todos los actores de nuestra cadena de valor. Nos alineamos a la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como a otros marcos internacionales relevantes en la materia.

En Marcobre, promovemos un entorno basado en el respeto, la equidad y la dignidad, donde no se tolera ningún tipo de trato inhumano, trabajo forzado, trabajo infantil, hostigamiento, acoso o discriminación. Nuestra Política de Derechos Humanos, que abarca a todos nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades cercanas a nuestra operación, refuerza este compromiso y establece lineamientos claros para su cumplimiento en toda nuestra operación, extendiéndose a colaboradores, clientes, proveedores y comunidades cercanas. Para asegurar la aplicación de estos compromisos, implementamos procesos de debida diligencia que nos permiten identificar, evaluar y mitigar riesgos relacionados con los derechos humanos en el desarrollo de nuestras actividades.

DERECHOS LABORALES

(GRI 2-30)

Garantizamos condiciones de trabajo justas y equitativas y nos aseguramos de que nuestros colaboradores reciban un salario oportuno y competitivo, accedan a oportunidades de capacitación y desarrollo, disfruten de su derecho al descanso y cuenten con un entorno seguro y saludable. Además, cumplimos con

la legislación laboral vigente, respetamos las horas máximas de trabajo establecidas y garantizamos que las horas extraordinarias sean voluntarias.

En línea con nuestra Política de Derechos Humanos, reafirmamos nuestro compromiso con los Convenios Fundamentales del Trabajo de la OIT, que protegen la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Respetamos el derecho de nuestros trabajadores y contratistas a organizarse y ser representados por sindicatos u otras formas de representación reconocidas por la legislación. Creemos firmemente que la negociación colectiva, libre y ejercida de buena fe es un pilar esencial para construir relaciones laborales basadas en el diálogo y la confianza mutua. Al cierre de 2024, no se han identificado, desarrollado ni sancionado prácticas antisindicales en nuestra organización.

En 2024, fortalecimos nuestra relación con los sindicatos a través de la capacitación de líderes, promoviendo su empoderamiento y el desarrollo de habilidades para la resolución efectiva de problemáticas laborales.

Tabla 9. Convenios de negociación colectiva

		2024
Número de colaboradores sindicalizados		740
Porcentaje de colaboradores sindicalizados		55.51%
Número de colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva		880
Porcentaje de colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva		66.02%

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

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO Y EL TRABAJO INFANTIL

En Marcobre, rechazamos cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud, trata de personas y trabajo infantil. Nuestro compromiso con los derechos laborales está alineado con los Convenios Fundamentales del Trabajo de la OIT, incluidos el Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso (1930), el Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957), el Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (1973) y el Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999).

Nuestra Política de Derechos Humanos y nuestra Declaración de Derechos Laborales establecen con claridad que no toleramos, permitimos ni contribuimos al trabajo infantil, ni dentro de la empresa ni en nuestra cadena de valor. En línea con esta postura, nuestro Reglamento Interno de Trabajo exige que toda persona que postule a una posición tenga 18

años o más, una condición que verificamos tanto en las vacantes directas como en las de contratistas a través del sistema 2PERSONNEL. Asimismo, el acceso a nuestras instalaciones requiere la presentación de un documento de identidad o fotocheck, aplicable a trabajadores, contratistas y visitantes. Durante nuestras auditorías de campo, así como en reuniones con colaboradores y sindicatos, no hemos evidenciado la presencia de trabajo infantil. Mantenemos un sistema sólido de prevención y control. Nuestros canales de integridad y de quejas y reclamos permiten denunciar cualquier indicio de trabajo infantil de forma segura y confidencial. Además, realizamos auditorías y procesos de precalificación a nuestros contratistas para asegurarnos de que cumplan con nuestras políticas. Como parte de los contratos que suscriben con nosotros, los proveedores y contratistas deben adherirse a estos lineamientos, con cláusulas específicas que permiten la resolución del contrato en caso de incumplimiento.

En cuanto a nuestras condiciones laborales, garantizamos la libertad de movimiento de nuestro personal, considerando las restricciones de seguridad operativa. No exigimos pagos para el inicio de labores ni retenemos documentos, y permitimos la renuncia de acuerdo con los plazos establecidos por la ley. Cumplimos con el pago puntual de salarios sin retenciones indebidas y proporcionamos condiciones adecuadas para el bienestar de nuestros trabajadores, incluyendo dormitorios, espacios de esparcimiento y comedores en horarios establecidos. Para fortalecer nuestra cultura de seguridad y respeto, aplicamos la Política de Derecho a Decir No, un mecanismo que empodera a nuestros trabajadores y contratistas a detener cualquier labor que consideren riesgosa o fuera de sus funciones. A través del uso de la Tarjeta

1.3. DERECHOS HUMANOS

Roja, cualquier persona puede rechazar una tarea sin temor a represalias, una práctica que se ha verificado en entrevistas con nuestro personal. Finalmente, promovemos el bienestar integral de nuestros colaboradores a través de nuestro Programa de Bienestar Social, que abarca actividades de recreación, orientación emocional, seguimiento de casos sociales y campañas de salud para sus familias. Para reforzar la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, seguimos fortaleciendo nuestras capacitaciones, con el objetivo de que todo nuestro personal y el de los contratistas comprendan, identifiquen y denuncien cualquier indicio de estas prácticas.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y PRÁCTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Impulsamos el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores a través de procesos transparentes y equitativos, para asegurar un entorno libre de discriminación. Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades está respaldado por los Convenios Fundamentales del Trabajo de la OIT, incluyendo el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951) y el Convenio 111 sobre la Discriminación en Empleo y Ocupación (1958). En línea con estos principios, garantizamos la igualdad salarial por trabajo de igual valor y promovemos un ambiente donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

Para reforzar este compromiso, contamos con mecanismos de reclamación que les permiten a nuestros trabajadores y partes involucradas plantear inquietudes de manera segura y efectiva. Además, implementamos procesos de gestión para mejorar continuamente nuestras prácticas y fortalecer nuestras relaciones laborales. Contamos con un Subcomité de Diversidad e Inclusión encargado de supervisar el cumplimiento del Plan de Diversidad e Inclusión y de evaluar la infraestructura para garantizar condiciones

adecuadas para las mujeres. Asimismo, difundimos nuestra Política de Diversidad e Inclusión entre colaboradores, contratistas y socios estratégicos, incorporándola en nuestros procesos de licitación e inscripción de nuevos proveedores, con lo cual reafirmamos nuestro compromiso con la equidad en toda nuestra cadena de valor. Para más información, revisar el capítulo 3.1 Gestión del Talento.

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Promovemos un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de hostigamiento. Para ello, contamos con lineamientos claros para la identificación, prevención y sanción del hostigamiento sexual y laboral. Nuestra Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, junto con el Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Procedimiento de Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, establecen medidas concretas para garantizar la protección y el bienestar de todos nuestros colaboradores. Además, contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, encargado de atender, evaluar y dar seguimiento a los casos reportados, que asegura un proceso justo y transparente. En 2024, implementamos las acciones definidas en nuestro Plan de Acción de Hostigamiento Sexual Laboral, para reforzar nuestro compromiso con la erradicación de estas conductas y la promoción de un entorno laboral basado en el respeto y la equidad. Para más información, revisar el capítulo 3.1. Gestión del Talento.

PRINCIPIOS VOLUNTARIOS DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS (GRI 3-3)

La gestión de la seguridad patrimonial en Marcobre está alineada con los Principios Voluntarios en Seguridad

A través de capacitaciones organizadas por el equipo de Seguridad Patrimonial, en coordinación con Responsabilidad Social y Recursos Humanos, promovemos la difusión de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, así como nuestra Política de Derechos Humanos, procedimientos internos y Código de Ética y Conducta.

y Derechos Humanos (PVSDH). Para asegurar una implementación efectiva de estos principios, contamos con un Estándar y un Procedimiento de Gestión de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, los cuales establecen las directrices para la interacción con las fuerzas de seguridad pública y privada, garantizando el cumplimiento de los estándares internacionales y de los Principios del ICMM. El personal de seguridad patrimonial no utiliza armas de fuego ni equipamiento letal o no letal, salvo en casos relacionados con el manejo y resguardo de explosivos, en cumplimiento de la normativa peruana. Adicionalmente, realizamos capacitaciones y revisiones periódicas de nuestros procesos de seguridad para fortalecer la aplicación de los PVSDH y asegurar un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Nuestros canales de quejas y reclamaciones permiten reportar cualquier vulneración de derechos y aseguran un mecanismo transparente y accesible para todas las partes involucradas.

El intercambio de conocimientos con las fuerzas de seguridad pública y privada es una parte fundamental de nuestro compromiso con la aplicación de los PVSDH. A través de capacitaciones organizadas por el equipo de Seguridad Patrimonial, en coordinación con Responsabilidad Social y Recursos Humanos, promovemos la difusión de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, así como nuestra Política de Derechos Humanos, procedimientos internos y Código de Ética y Conducta. En noviembre de 2024, realizamos sesiones de formación dirigidas a efectivos de la Policía Nacional del Perú en Marcona y Nasca, al Servicio de Guardacostas de la Marina de Guerra del Perú y a representantes de Seguridad Ciudadana de Marcona. Estos espacios permitieron fortalecer el conocimiento y la aplicación de los PVSDH, con el fin de asegurar que nuestras operaciones de seguridad se alineen con los más altos estándares de respeto y protección de los derechos humanos.

1.3. DERECHOS HUMANOS

GOBERNANZA EN DERECHOS HUMANOS

El Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos articula la gestión de riesgos de derechos humanos en la organización. Además, define y lidera las prácticas relativas a los mecanismos de denuncia y su investigación. Durante 2024, el Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos de Marcobre

sesionó 4 veces en las siguientes fechas: 22 de febrero, 13 de mayo, 19 de agosto y 18 de noviembre. Otras de sus responsabilidades son las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Marco del Modelo de Prevención y en las políticas complementarias que conforman el Modelo de Prevención.
- Tomar decisiones respecto a incumplimientos al Modelo de Prevención —incluidos aquellos

reportados mediante el Canal de Integridad— que estén dentro del ámbito de su competencia o elevar dicha decisión al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Cumbres Andinas.

- Supervisar el desarrollo de las acciones necesarias para el conocimiento, divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta y ética de la empresa.
- Someter al Comité de Auditoría, Riesgos y

Cumplimiento, al Directorio de Cumbres Andinas y la Junta General de Accionistas de Marcobre los asuntos que considere pertinentes por su impacto y/o relevancia.

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





1.4.

CULTURA DE SOSTENIBILIDAD

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

Alineados con nuestro propósito de “mejorar la vida, transformando minerales en bienestar”, asumimos el compromiso de generar valor compartido para nuestros grupos de interés, a través de un relacionamiento transparente y basado en altos estándares de sostenibilidad. Nuestra operación se fundamenta en la seguridad y salud de las personas, el cuidado del medio ambiente y una gobernanza responsable, pilares que garantizan una gestión alineada con las mejores prácticas internacionales.

Contamos con una Política de Sostenibilidad, basada en los principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), que establece los lineamientos generales aplicables tanto a Marcobre como a nuestros socios estratégicos. A través de sistemas de gobernanza eficientes, integramos un enfoque sostenible en nuestra operación minera y gestionamos de manera proactiva los riesgos operativos para prevenir impactos negativos en nuestro entorno. Asimismo, promovemos buenas prácticas ambientales y sociales en nuestra cadena de suministro, para garantizar el respeto a los derechos humanos y priorizando la seguridad y salud de todos nuestros grupos de interés. En materia ambiental, aplicamos jerarquías de mitigación para reducir nuestra huella y fomentamos la economía circular y la eficiencia energética, con el objetivo de alcanzar emisiones netas cero para 2050.

Desde 2023, nuestros representantes forman parte del Comité Corporativo de Sostenibilidad de Minsur, un espacio en el que se supervisa el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad, se definen prioridades y metas en esta materia y se da seguimiento a los avances logrados y los compromisos asumidos.

Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)

Minsur es miembro del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM por su sigla en inglés) desde 2018. Como parte de los compromisos asumidos, en 2023, se realizó una autoevaluación de expectativas de desempeño del ICMM en Marcobre que fue validada por una empresa tercera independiente, PricewaterhouseCoppers (PwC), en la unidad minera Mina Justa. Los resultados fueron divulgados públicamente en el [Reporte de Expectativas de Desempeño 2023](#). Se realizó una Autoevaluación durante el 2024 de Expectativas de Desempeño del ICMM, obteniendo como resultados para Mina Justa: 93.1% cumple y 6.9% cumple parcialmente.

The Copper Mark

The Copper Mark es el principal marco de aseguramiento para la producción responsable en la cadena de valor del cobre. En 2023, iniciamos el proceso de alineamiento para certificarnos bajo este estándar. Para ello, implementamos un plan de acción destinado a garantizar el cumplimiento de los 32 criterios establecidos por la organización abarcando aspectos clave, como la cadena de suministro responsable, la protección del medio ambiente y la contribución positiva a las comunidades locales.

El proceso interno comenzó con la presentación de una carta de intención, seguida de una auditoría externa realizada en enero de 2024, en la que evaluamos nuestro desempeño frente a los criterios exigidos por The Copper Mark. Durante una semana, los evaluadores visitaron las áreas operativas, realizaron la revisión de documentación y registro, mantuvieron

reuniones presenciales con los gerentes y sus equipos respectivos, y se entrevistó a más de 63 trabajadores, contratistas y actores externos. Como resultado de esta evaluación, ejecutamos medidas correctivas y de mejora para fortalecer nuestra gestión en las áreas identificadas.

En mayo de 2024, completamos satisfactoriamente el proceso de certificación; con ello, reafirmamos nuestro compromiso con la producción responsable y el cumplimiento de los más altos estándares internacionales en sostenibilidad.

CRITERIOS ASG PARA PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y CLIENTES

(GRI 3-3)

Nuestro compromiso con la sostenibilidad y la integridad nos impulsa a fortalecer continuamente nuestras prácticas de gestión de proveedores, para asegurar un impacto positivo tanto en nuestra operación como en la cadena de valor. Para ello, gestionamos nuestra cadena de suministro con base en políticas y procedimientos claros que garantizan una administración eficiente y responsable de proveedores y contratistas.

Nuestras directrices incluyen la evaluación de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), así como riesgos de cumplimiento, como corrupción y lavado de activos, a los que nuestra organización podría estar expuesta en la adquisición de bienes, la prestación de servicios y el relacionamiento con clientes. Para definir nuestros proveedores críticos, aplicamos la metodología de la matriz Kraljic, incorporando

criterios de sostenibilidad ASG. Además, el 100% de nuestros proveedores han firmado contratos o adendas de adhesión a nuestra Política Anticorrupción y Antisoborno. Como parte del Procedimiento de Debida Diligencia, homologamos a nuestros socios estratégicos, requisito obligatorio para todos los proveedores y contratistas que participan en licitaciones. En 2024, este programa de homologación incluyó a contratistas con contrato vigente y personal desplazado al site, cuyo certificado cumplía un año de antigüedad.

Nuestro proceso de adquisiciones abarca desde la selección y adjudicación de proveedores mediante concursos o licitaciones hasta la administración y cierre de contratos. Durante 2024, reforzamos la promoción de nuestra Política de Diversidad e Inclusión, con especial énfasis en la participación de mujeres y personas con discapacidad. Asimismo, realizamos auditorías de sostenibilidad y derechos humanos a nuestros principales socios estratégicos, para cumplir con los estándares establecidos. En el aspecto ambiental, identificamos riesgos asociados al transporte de nuestro producto final, así como a la recepción y traslado de ácido sulfúrico. En este sentido, hemos notificado a ciertos contratistas sobre oportunidades de mejora detectadas en auditorías internas, las cuales han sido atendidas mediante planes de acción concretos.

EXCELENCIA OPERACIONAL

- 2.1 Mina Justa
- 2.2 Seguridad y Salud



“

La eficiencia y la sostenibilidad pueden ir de la mano. En cada proceso operativo aplicamos altos estándares de seguridad y tecnología avanzada para optimizar recursos, minimizando impactos y garantizando una minería responsable con la comunidad, la biodiversidad y el medio ambiente.





2.1.

MINA JUSTA

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

Nuestra unidad minera, Mina Justa⁸, se encuentra en la región Ica, en el Perú, a 35 km del distrito San Juan de Marcona. Este yacimiento de cobre a tajo abierto tiene una vida útil hasta 2036. Cuenta con dos tipos de recursos: una capa superficial de óxidos de cobre y un cuerpo profundo de sulfuros de cobre. Los productos finales de la operación son los cátodos y el concentrado de cobre. Para su exportación, estos son trasladados vía terrestre hacia los puertos del Callao y Matarani, respectivamente.

Realizamos una inversión de USD 1,826.9 millones para la construcción de Mina Justa, que significó un importante motor de crecimiento económico para la región Ica y el país. Iniciamos operaciones en agosto de 2021 y, en 2022, completamos el comisionamiento de la Planta de Sulfuros e iniciamos el ramp up. En 2023, superamos el 100% de la producción nominal. En la Planta de Óxidos, completamos el comisionamiento y, debido a trabajos adicionales de reforzamiento de las bateas el ramp up, reprogramamos hasta el término de estas modificaciones. **Actualmente, operamos a capacidad de diseño.**

En 2023
superamos el
100 %
de la producción
nominal.

8. Única operación minera de Marcobre.

Gráfico 5. Ubicación de Mina Justa



2.1 MINA JUSTA

Contamos con dos plantas para procesar el mineral:

PLANTA DE SULFUROS (o Planta Concentradora), en donde procesamos el mineral para obtener concentrado de cobre de alta calidad. Tiene la capacidad de procesar 6 millones de toneladas al año.

PLANTA DE ÓXIDOS, donde se producen cátodos de cobre de alta pureza gracias al proceso de lixiviación. Tiene la capacidad de procesar 12 millones de toneladas al año.

PROCESOS PRINCIPALES

CONCENTRADOR

Ley promedio 2024:
1.50 % de Cu

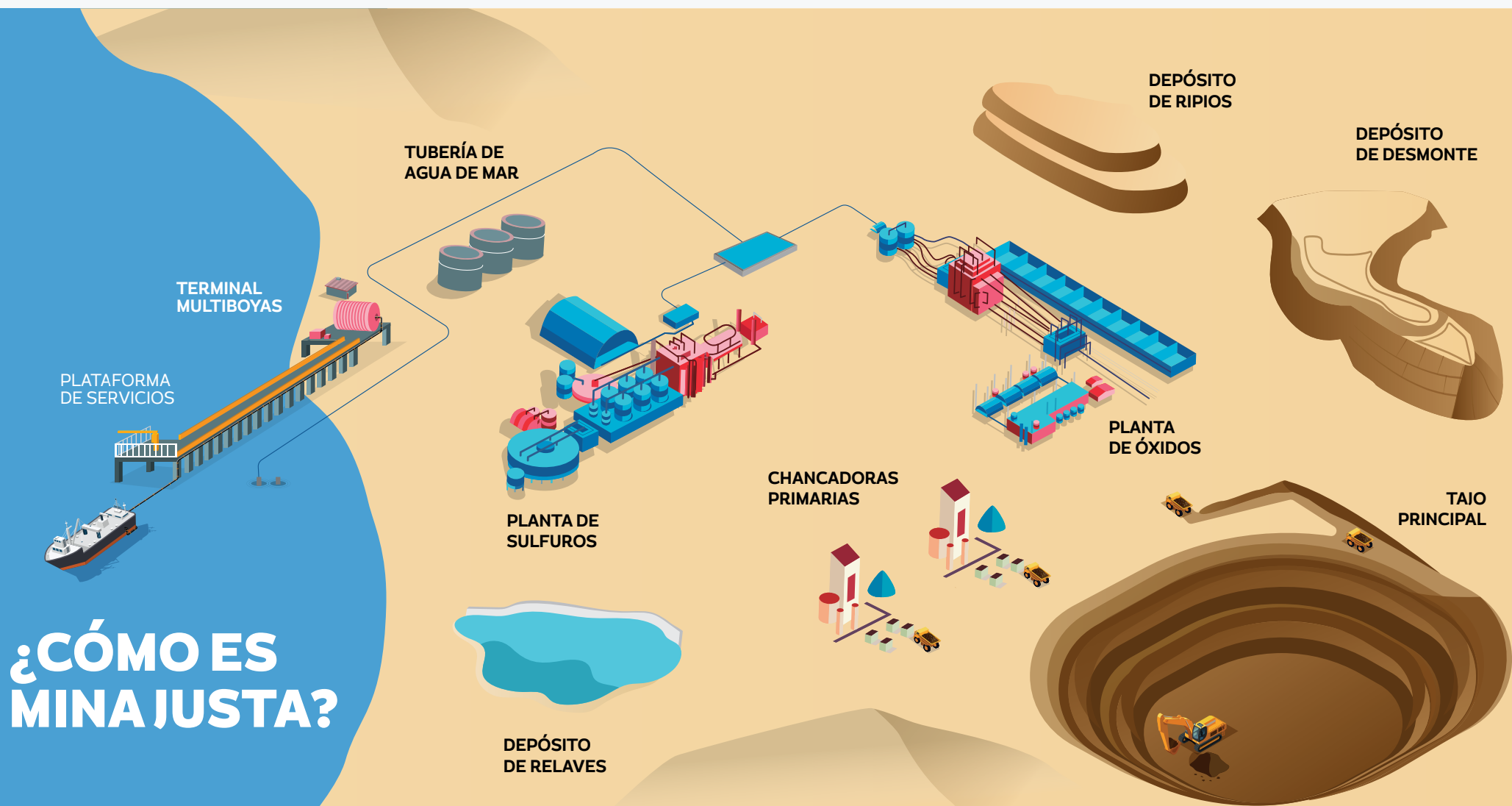
Tonelaje en 2024:
6,668,000 ton

LIXIVIACIÓN

Ley promedio 2024:
0.49 % de CuAs

Producción en 2024:
9,924,000 ton

Gráfico 6. Mapa de Mina Justa



Marcobre opera bajo un sistema de vertimiento cero, que garantiza el manejo adecuado, el control efectivo y la mitigación de sus impactos ambientales. La operación se encuentra en una región con escasez de agua potable, por lo que diseñamos las plantas de procesamiento del mineral para funcionar con agua salada. Este recurso es extraído de la bahía San Juan

de Marcona y transportado a la mina a través de una tubería de 38 kilómetros, sin retorno al océano.

Adicionalmente, junto a la toma de agua marina, la operación cuenta con un terminal multiboyas exclusivo para la recepción y almacenamiento de ácido sulfúrico, un insumo esencial en el procesamiento del

mineral. Este ácido es trasladado a la mina mediante transporte terrestre, lo cual asegura un flujo logístico eficiente y seguro.

En el caso del concentrado de cobre, el 50.8% de las ventas estuvieron dirigidas a clientes en el Perú, mientras que en el caso de los cátodos, el 68.6%

correspondió a clientes locales. Principalmente, se atendió a la industria de maquilado de cobre, traders y refinerías.

2.1 MINA JUSTA

MEJORA CONTINUA

Impulsamos la mejora continua y la eficiencia operativa a través de la implementación del programa LinGo, un sistema de gestión basado en analítica avanzada y lean management que optimiza nuestros procesos productivos y de gestión.

En 2022, iniciamos la ejecución de LinGo 4.0 en la Planta Concentradora, lo cual fortalece el liderazgo, el empoderamiento de los equipos y el desarrollo de conductas clave para la mejora continua. Con el tiempo, los modelos analíticos utilizados han evolucionado y, desde octubre de ese año, comenzamos a observar un impacto positivo en la recuperación y la productividad. Además, el programa ha servido como una plataforma para que nuestros trabajadores propongan soluciones innovadoras y eficientes.

En 2024, empezamos la ejecución del programa en las áreas de Operaciones Mina, Geología, Planeamiento y Mantenimiento Mina, mientras continuamos su implementación en la Planta Concentradora. Asimismo, iniciamos su despliegue en la Planta de Óxido, lo que consolida su presencia en toda nuestra operación. En el frente de óxidos, logramos una mejora en el tonelaje procesado durante el último trimestre del año mediante la implementación de prácticas de gestión diaria de desempeño basadas en el control de piso. Estas estrategias contribuyeron a reducir la variabilidad del throughput, complementándose con un enfoque metodológico para la resolución de problemas, utilizando análisis de datos y Gembas para optimizar nuestra operación.

Durante este año, realizamos un seguimiento riguroso a las iniciativas de valor a través de los PIT (Proyectos de Impacto Transformacional) que generaron una captura de valor y permite ahorros de Capex, logrando un incremento en el flujo de caja, superando la meta planificada para el año.



En 2022, iniciamos la ejecución de LinGo 4.0 en la Planta Concentradora, lo cual fortalece el liderazgo, el empoderamiento de los equipos y el desarrollo de conductas clave para la mejora continua.

2.1 MINA JUSTA

TAJO PRINCIPAL

En 2024 se movieron

99 millones de toneladas de material.



80.8 millones
de toneladas minadas



En 2024, Mina Justa registró importantes resultados operacionales, alcanzando una producción de **123,765 toneladas métricas finas de cobre.**



2.1 MINA JUSTA

PLANTA DE SULFUROS

El total de sulfuros procesados fue 6,668,000 de toneladas métricas,
con una ley de cobre total de 1.50% y una recuperación de 90.4% CuT.



Logro: Cero incidentes.



2.1 MINA JUSTA

PLANTA DE ÓXIDOS

(GRI 3-3)

En cuanto a los resultados acumulados, para la Planta de Óxidos, logramos un procesamiento de 9,925 miles de toneladas. La ley de cobre soluble fue de 0.49% y la recuperación fue de 68.2% CuAs.

La producción de cátodos fue 33,272 tmf.



Logros

Se logró un nuevo récord en su *ramp up*, lo que muestra una tendencia positiva. Todo fue resultado del trabajo en varios frentes y especialmente en lo siguiente:

Todo fue resultado del trabajo en varios frentes y especialmente al:

- Control de adición de ácido y refinó al tambor pretratamiento.
- Plan de Confiabilidad de Planta, con un avance del 72%.
- Control y regulación de % C, índice de solubilidad y presión del HPGR para el control de finos.

- Estabilidad operacional: una mejora del mean time between stops (MTBS) y un incremento en el throughput de la planta, a pesar de operar con una de las cuatro zarandas fuera de servicio tras un siniestro.
- Mejor recuperación de cobre fino: implementamos mejoras operacionales claves que permitieron aumentar y estabilizar la recuperación de cobre fino.





2.1 MINA JUSTA

RELAVERA

Gestionamos nuestros relaves de acuerdo con el *Global Industry Standard on Tailings Management* (GISTM), el estándar internacional para la gestión segura de instalaciones de relaves. Nuestro sistema abarca el diseño, la operación y el monitoreo, así como las fases de cierre y post cierre de la mina. Según el análisis de riesgos del ICMM, nuestra relavera ha sido clasificada como una presa segura con una categoría de Significativa.

Como parte de nuestro compromiso con la seguridad y la mejora continua, realizamos revisiones periódicas de nuestra presa de relaves a través de entidades especializadas e independientes, implementando sus recomendaciones para optimizar nuestra gestión. Además, mantenemos una comunicación abierta con la comunidad y las autoridades, promoviendo visitas y diálogos sobre nuestras instalaciones y procesos. Evaluamos constantemente los riesgos asociados a la operación de nuestras instalaciones para adoptar, de manera oportuna, las medidas de control necesarias. En línea con nuestro plan de seguimiento y cumplimiento del GISTM, establecido en el proceso de auditoría, proyectamos alcanzar el cumplimiento total del estándar en el tercer trimestre de 2026.

TERMINAL MULTIBOYAS

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

La protección del medio ambiente y la seguridad ocupan un lugar central en las operaciones de Marcobre. Por ello, hemos implementado estrictas medidas de prevención de derrames y un monitoreo continuo en todas las etapas del manejo de ácido sulfúrico: antes, durante y después de su descarga. Asimismo, se dispone de un plan de respuesta a emergencias.

El terminal portuario Multiboyas de Mina Justa tiene dos funciones principales: recibir buques con ácido sulfúrico y captar el agua de mar requerida para la operación de la mina. El ácido sulfúrico es recibido en nuestro puerto vía buques quimiqueros cisterna y enviado mediante una manguera retráctil de 700 metros de largo (500 metros en el agua y 200 metros en el muelle) hacia tres tanques de almacenamiento en tierra, desde donde es transportado vía terrestre en camiones hasta Mina Justa. Asimismo, el terminal sirve de soporte del sistema de captación de agua de mar, el cual se transporta a través de una tubería que recorre 38 kilómetros hasta la operación, sin retorno al océano Pacífico.

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



- Mina Justa es una operación de cero vertimientos.
- En Marcobre, la seguridad es prioridad; por ello, se implementan medidas de prevención de derrames y monitoreos constantes antes, durante y después de la descarga de ácido.
- Se cuenta con un Plan de Respuesta a Emergencias que garantiza un adecuado control y mitigación de riesgos.
- A 2024, no se han registrado compromisos de ejecución de cierre de mina debido a que la unidad inició operaciones en 2021.



La protección del medio ambiente y la seguridad ocupan un lugar central en las operaciones de Marcobre. Por ello, hemos implementado estrictas medidas de prevención de derrames y un monitoreo continuo en todas las etapas del manejo de ácido sulfúrico: antes, durante y después de su descarga.

2.1 MINA JUSTA

EXPLORACIONES

Entre enero a diciembre, se completó el programa de perforación 2024 con **60,025 m perforados en dos campañas.**

Tabla 10. Campañas de exploración Marcobre

CAMPAÑA	UNIDAD	2024	2023	PORCENTAJE (%)
Estudios	m	31,403.00	49,275.50	95 %
Exploraciones Brownfield (geofísica, geoquímica y reconocimiento geológico)	m	28,622.00	9,192.00	95 %

Proyecto Justa Subterránea

Este es un proyecto de cobre ubicado en el distrito San Juan de Marcona, provincia de Nasca, departamento de Ica, a 800 m.s.n.m. Justa Subterránea es un proyecto Brownfield dentro de la operación actual de Mina Justa, que busca extraer recursos, mediante una operación subterránea, que no son económicos por tajo abierto, los recursos se encuentran ubicados en el lado sureste del tajo de la operación actual de Mina Justa. El acceso al recurso Justa Subterránea se ha configurado mediante 2 rampas de exploración que permitirían llegar al yacimiento. A nivel de gestión, en abril de 2024, se aprobó la Puerta 2A del proyecto, donde se aprueba la configuración del proyecto y el presupuesto para continuar con el estudio y nuevas campañas de perforación, así como pruebas metalúrgicas. Actualmente, el proyecto se encuentra culminando su estudio de prefactibilidad y desarrollando la ingeniería para la MEIA2.

Entre enero y diciembre, se completó el programa de perforación 2024 con **60,025 m** perforados en dos campañas.

PLANES DE CIERRE DE MINAS

Marcobre inició operaciones en junio del 2021 y, a la fecha, no se han realizado actividades de cierre progresivo y/o cierre final. Por otro lado, en noviembre de 2024, mediante Resolución Directoral 0295-2024-Minem/DGAAM, se aprobó la Segunda Actualización del Plan de Cierre de Minas, donde quedó establecida la implementación de actividades de cierre progresivo a partir del año 2030 y el cierre final entre los años 2037 a 2039.





2.2.

SEGURIDAD Y SALUD

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

La seguridad y la salud de nuestros colaboradores y socios estratégicos son nuestra máxima prioridad. Ponemos a las personas en el centro de nuestras decisiones, con el fin de asegurar la protección de su integridad y fomentar una sólida cultura de prevención en toda nuestra operación. Para lograrlo, cumplimos estrictamente con las normativas legales vigentes, así como con los compromisos asumidos con nuestros socios comerciales y los estándares internacionales. Además, adoptamos las mejores prácticas de la industria, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y consolidarnos como referentes en el sector minero.

Trabajamos día a día para fortalecer nuestra cultura de seguridad y bienestar, convencidos de que cada acción cuenta para construir un futuro más seguro y sostenible. En ese sentido, nuestra gestión en seguridad y salud está orientada a la mejora continua y contamos con objetivos organizacionales que nos permiten evaluar y fortalecer nuestro desempeño año tras año.

Usamos los siguientes dos tipos de indicadores:

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



EN 2024:

- Completamos 256,792 horas-hombre de capacitación a colaboradores y contratistas.
- Recibimos una auditoría externa del SGSSO en cumplimiento al D.S. 016-2009-EM, teniendo como resultado cero no conformidades
- Ganamos el primer lugar en el IX Concurso Internacional de Mejores Prácticas de Seguridad y Salud Ocupacional en la Industria Minera, organizado por el Instituto de Seguridad Minera, con el proyecto «Sistema de trazabilidad de personas durante el proceso de voladura de Mina Justa».
- Llevamos a cabo la elección del trabajador ganador del Programa de Reconocimiento Safety Award Mina Justa, una iniciativa que destaca nuestro compromiso con la seguridad. Además, implementamos actividades de reconocimiento en nuestras inspecciones a las diversas áreas de trabajo, así como en los reconocimientos que nuestros socios estratégicos otorgaron a sus empleados más comprometidos con la seguridad.

2.2. SEGURIDAD Y SALUD

Cero es posible

La seguridad es nuestro principal valor y trabajamos incansablemente para garantizar que cada trabajador regrese sano y seguro a casa. Creemos firmemente que alcanzar cero lesiones, cero enfermedades ocupacionales y cero incidentes en seguridad y salud ocupacional, es posible. Para lograr este objetivo, hemos establecido compromisos claros en nuestra Política Cero es Posible, la cual guía nuestras acciones y refuerza nuestra cultura de prevención. A través de esta política, promovemos un entorno de trabajo seguro, donde la gestión de riesgos y el bienestar de nuestros colaboradores y socios estratégicos son nuestra prioridad.



Los compromisos de la Política Cero es Posible son los siguientes:

- | | | | |
|--|--|---|--|
| → Gestión de riesgos fatales mediante el cumplimiento de las Reglas por la Vida y la implementación de controles críticos. | → Ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas a través de campañas de sensibilización, pruebas de detección y prevención. | → Prevención de accidentes por fatiga o somnolencia con campañas, buenas prácticas para un sueño reparador y notificación de incidentes. | → Uso responsable del celular en el trabajo , especialmente en tareas de alto riesgo, operación de equipos y desplazamientos. |
| → Fomento del autocuidado y comportamiento seguro , enfocándonos en estados como prisa, frustración, fatiga y complacencia, aplicando las técnicas de reducción de errores críticos (TREC). | → Seguridad vial mediante campañas, buenas prácticas y fortalecimiento de hábitos en conductores y peatones. | → Investigación de incidentes y accidentes con enfoque en la implementación de medidas preventivas para evitar su recurrencia. | → Ambientes de trabajo saludables , identificando y controlando riesgos a la salud en el entorno laboral. |

2.2. SEGURIDAD Y SALUD

Liderazgo visible

Estamos convencidos de que un liderazgo visible y comprometido es fundamental para fortalecer nuestra cultura de seguridad y garantizar un entorno de trabajo seguro para todos. A través del ejemplo y la participación activa, seguimos consolidando nuestra visión de seguridad como un valor inquebrantable dentro de nuestra organización. Nuestra alta gerencia lidera e impulsa la estrategia y cultura de seguridad y salud a través de la implementación de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO). Su compromiso con nuestros valores y políticas se refleja en un liderazgo ejemplar que promueve una cultura de prevención en toda la organización.

Creemos que la seguridad es un esfuerzo colectivo y, por ello, fomentamos comportamientos seguros que refuercen nuestra visión de una operación libre de incidentes. Para ello, nuestra alta gerencia participa activamente en el seguimiento de los indicadores clave de desempeño en seguridad y salud ocupacional. Como parte de este compromiso, se realizan caminatas gerenciales semanales en nuestras

instalaciones, lideradas por los gerentes de área. Estas visitas permiten reforzar la importancia de la seguridad en cada nivel de la organización, identificar oportunidades de mejora y consolidar una cultura preventiva que involucre a todos los colaboradores.

Asimismo, promovemos el aprendizaje y la sensibilización a través de las Historias SafeStart, donde gerentes, superintendentes y jefes de área comparten sus propias experiencias en seguridad. Estas narraciones permiten transmitir de manera cercana y efectiva la importancia de adoptar hábitos seguros y aplicar las mejores prácticas en el día a día. Además, para asegurar una gestión proactiva y preventiva, llevamos a cabo inspecciones, observaciones planeadas de tarea y verificaciones de controles críticos, para lograr el cumplimiento de nuestras estrategias de seguridad y fomentar la mejora continua en nuestra operación.

Contamos con los siguientes comités relacionados a SSO conformados por líderes:

→ **Comité Gerencial de SSO:** mensualmente, la Gerencia

General lidera este comité con la participación de todos los gerentes de área. En estas reuniones, se da seguimiento al desempeño en seguridad y salud ocupacional, se revisan indicadores clave y se establecen acciones de mejora para garantizar una gestión efectiva de los riesgos.

→ **Comité de Transportes:** celebramos cuatro reuniones del Comité de Transportes con las empresas encargadas del traslado de personal y materiales. Este comité busca fortalecer la seguridad en el transporte, a través de la promoción de buenas prácticas y el cumplimiento de estándares. Es liderado por la Gerencia de Adquisiciones y Contratos y la Gerencia Ejecutiva de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional.

→ **Comité de Fatiga y Somnolencia:** con el fin de prevenir riesgos asociados a la fatiga y somnolencia, celebramos tres reuniones específicas lideradas por el responsable de este riesgo. En estas sesiones, se revisaron estrategias de mitigación, promoviendo buenas prácticas para garantizar la alerta y el bienestar de los trabajadores en sus jornadas laborales.



EN JULIO DE 2024, MINA JUSTA FUE ELEGIDA SEDE DEL X ENCUENTRO DE LÍDERES DE SSO DE LA DIVISIÓN MINERA

→ Este evento, liderado por la Gerencia General, reunió a los líderes operativos y de SSO de diversas unidades para analizar aspectos clave de la implementación del programa SAFESTART y fortalecer la gestión de controles críticos frente a los principales riesgos fatales identificados.

“

A través del ejemplo y la participación activa, seguimos consolidando nuestra visión de seguridad como un valor inquebrantable dentro de nuestra organización.





2.2. SEGURIDAD Y SALUD

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

(GRI 2-28) (GRI 2-29) (GRI 403-1) (GRI 403-7)
(GRI 403-8) (GRI 403-9)

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) nos permite administrar de manera efectiva los riesgos y oportunidades derivados de nuestra actividad minera, para garantizar un entorno seguro para todos. Bajo el principio «Cero es posible» y con un enfoque de excelencia en seguridad, el SGSSO cubre al 100% de nuestros colaboradores y empresas contratistas, tanto en la operación de Mina Justa como en nuestra oficina de Lima.

Este sistema ha sido diseñado en cumplimiento con la legislación vigente y en alineación con los más altos estándares internacionales de seguridad y salud ocupacional. Para ello, seguimos los siguientes lineamientos:

- **Norma ISO 45001:2018**, en proceso de certificación para 2026.
- **Principios del International Council on Mining & Metals (ICMM)**, auditados cada dos años. En octubre de 2023, PWC validó su cumplimiento en nuestra unidad minera de Mina Justa.
- **Estándares internacionales**, como los del Banco Mundial, NIOSH, OSHA y NFPA.
- **Certificación The Copper Mark**, que avala nuestra alineación con criterios internacionales de seguridad y sostenibilidad.
- **Sistema de Gestión Corporativo MINSEGUR.**

El éxito de nuestro sistema se basa en los siguientes dos principios fundamentales:

1

La participación activa de todos los colaboradores y empresas contratistas, promoviendo una cultura de seguridad en cada nivel de la organización.

2

El liderazgo visible de la alta gerencia, asegurando una gestión efectiva en la planificación, implementación, seguimiento y mejora continua del desempeño en seguridad y salud ocupacional.

En 2024, revisamos y actualizamos nuestros lineamientos de seguridad y salud, para asegurar su alineación con la regulación vigente y los más altos estándares de la industria. Todos los documentos del SGSSO, incluidos los planes de acción, las listas de verificación y otros recursos, son de acceso público y pueden consultarse en <https://seguridad.marcobre.com/seguridad>.



2.2. SEGURIDAD Y SALUD

El SGSSO se compone de los siguientes elementos:

Gráfico 7. Elementos del SGSSO



El SGSSO cubre al **100 %** de nuestros colaboradores y empresas contratistas, tanto en la operación de Mina Justa como en nuestra oficina de Lima.

2.2. SEGURIDAD Y SALUD

El SGSSO es fundamental para la gestión integral de nuestros procesos. A través de este sistema, garantizamos la calidad de nuestras operaciones y la competencia de quienes son responsables de su ejecución. Para lograrlo, llevamos a cabo auditorías periódicas que nos permiten evaluar y mejorar continuamente nuestros procesos. En marzo de 2024, realizamos una auditoría interna al SGSSO que incluyó en su alcance a nuestras empresas contratistas. Además, implementamos procedimientos para la presentación e investigación de eventos de alto potencial, así como la revisión minuciosa de los documentos relacionados. Este enfoque integral asegura que cumplamos con los estándares de SSO, lo cual refleja nuestro compromiso con un entorno de trabajo seguro y eficiente.

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

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



DESTACAMOS LOS PRINCIPALES MECANISMOS DE SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA DEL SGSSO SIGUIENTES:

- Programa de Gestión de Riesgos de Fatalidad y Verificación de Controles Críticos
- Comités Mensuales de Seguridad y Salud Ocupacional con la participación de los gerentes de área y liderados por la Gerencia General de Marcobre
- Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional con representantes de los trabajadores
- Inspecciones a las áreas de trabajo con participación activa de las gerencias y superintendencias
- Reuniones semanales de SSO con socios estratégicos
- Auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Auditorías de evaluación de desempeño de SSO a nuestras empresas contratistas
- Gestión de los Eventos de Alto Potencial (EAP6) con participación activa de la alta dirección y gerencias corporativas
- Comités especializados de acuerdo con la naturaleza de los riesgos (Comité de Fatiga, Comité de Transportes, Comité SafeStart, entre otros, según corresponda)

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EMPRESAS CONTRATISTAS

(GRI 403-7) (GRI 403-8)

Creemos que la seguridad es un esfuerzo compartido. Por ello, trabajamos de la mano con nuestros socios estratégicos para consolidar una cultura de prevención y excelencia en seguridad en toda nuestra operación. Realizamos evaluaciones de seguridad y salud ocupacional desde la etapa de licitación, con el fin de asegurar que los postores cumplan con los requisitos establecidos antes de la adjudicación del contrato.

Nuestro compromiso es promover un entorno seguro y alineado con nuestra cultura de prevención y garantizar que cada empresa adopte e implemente las mejores prácticas en seguridad. Para ello, contamos con el Manual de Gestión de SSO para Empresas Contratistas, un documento que forma parte de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO). Este manual establece los lineamientos que deben seguir las empresas contratistas para lo siguiente:

- Implementar y mantener los requisitos de SSO en cada fase de su contrato.
- Verificar el cumplimiento de estos requisitos mediante auditorías y evaluaciones periódicas.
- Desarrollar acciones de mejora continua en su gestión de seguridad.

Como parte de nuestra estrategia de fortalecimiento en seguridad, realizamos auditorías periódicas de desempeño en SSO a nuestras empresas contratistas. Estas auditorías son ejecutadas por nuestro equipo de Seguridad y Salud Ocupacional, en conjunto con los responsables de cada contrato, y tienen como objetivo identificar oportunidades de mejora y establecer planes de acción para el

cierre de brechas. De esta manera, garantizamos una gestión proactiva y alineada con nuestra cultura de prevención y fortalecemos la seguridad en cada etapa de nuestra operación. En 2024, evaluamos 39 contratos de servicio pertenecientes a 34 empresas contratistas. Como resultado, el 92% de las empresas aprobaron la auditoría y, en los casos donde se identificaron oportunidades de mejora, implementamos reuniones de seguimiento y planes de acción específicos para fortalecer su gestión en SSO.

Tabla 11. Resultado de las auditorías de evaluación de desempeño de SSO a empresas contratistas 2024

DETALLE	TOTAL
Contratos de servicios auditados	39
Empresas auditadas	34
Empresas con resultado aprobado	36
Empresas con resultado desaprobado	3

Los principales hallazgos de las evaluaciones están relacionados con lo siguiente:

- Liderazgo y compromiso
- Salud e higiene ocupacional
- Almacenamiento de materiales, orden y limpieza
- Protección contra caídas
- Preparación para emergencias

2.2. SEGURIDAD Y SALUD

DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD
(GRI 403-9) (GRI 403-10)

Nuestros objetivos en seguridad y salud están orientados a la mejora continua de nuestro desempeño año tras año. En 2024, gracias a la implementación de nuestro SGSSO, el fortalecimiento de nuestra cultura de prevención y el firme compromiso de nuestros colaboradores con la seguridad, logramos mantener nuestra operación sin accidentes fatales.

Para fortalecer la gestión de riesgos, realizamos una revisión periódica de la información histórica sobre accidentes con lesiones registrables, eventos de alto potencial y otros eventos de seguridad relevantes. A partir de este análisis, identificamos oportunidades de mejora en nuestros procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Asimismo, implementamos cambios y mejoras a través del seguimiento y verificación de los controles establecidos.

Las lecciones aprendidas de estos eventos se integran en otros procesos cuando es necesario, con el objetivo de fortalecer nuestra cultura de seguridad.

Tabla 12. Principales indicadores de accidentes laborales (trabajadores y contratistas) (GRI 403-9)

	2024		2023		2022	
	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS
Número de fatalidades registrables (TRF)	0	0	0	0	0	0
Tasa de fatalidad	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	3	2	1	1	3	9
Total de lesiones registrables (TRI)	3	3	1	3	3	12
Número de días perdidos	139	93	6	6	289	789
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)*	1.20	0.29	0.31	0.14	1.28	1.04
Tasa de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)*	1.20	0.43	0.31	0.42	1.28	1.38
Índice de severidad (SR)	55.57	13.40	1.84	0.84	123.54	90.93
Total de horas trabajadas	2,501,501	6,942,72	3,255,078	7,127,127	2,339,370	8,676,733

(*) Tasas calculadas por cada 1,000,000 horas trabajadas. Las principales lesiones por accidente laboral (lesiones registrables) estuvieron relacionadas con lo siguiente: exposición o contacto con sustancias peligrosas, golpe contra o por objeto durante el manipuleo de materiales, esfuerzos excesivos o falsos movimientos y atricciones o atrapamiento.

Tabla 13. Las dolencias y enfermedades laborales (GRI 403-10)

	2024		2023		2022	
	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS	EMPLEADOS	CONTRATISTAS
Número de fatalidades por una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0	0	0	0	0	0

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



2.2. SEGURIDAD Y SALUD

PELIGROS, RIESGOS E
INVESTIGACIÓN DE EVENTOS

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

Nos comprometemos a mejorar continuamente nuestros procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Para ello, realizamos un seguimiento y verificación exhaustiva de los controles establecidos, lo que nos permite asegurar la efectividad de nuestras medidas de seguridad. Contamos con un estándar de gestión de riesgos de seguridad y salud ocupacional, cuyo objetivo es prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales en todas nuestras actividades. Este estándar nos permite identificar peligros y evaluar riesgos antes, durante y después de cada tarea, aplicando la jerarquía de control de riesgos. Para ello, utilizamos herramientas como el IPERC Línea Base, el IPERC Continuo, las autorizaciones para trabajos de alto riesgo (PETAR), la investigación de accidentes y eventos de alto potencial, entre otros mecanismos clave.

No se han registrado accidentes laborales con grandes consecuencias; sin embargo, es importante resaltar que identificamos los principales eventos no deseados, los cuales están considerado en el Programa de Gestión de Riesgos de Fatalidad.

Además, contamos con un estándar de reporte, registro e investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. Este documento establece responsabilidades y lineamientos claros para garantizar que todos los accidentes laborales sean reportados e investigados de manera rigurosa. Su propósito es identificar las causas de cada incidente y desarrollar planes de acción que prevengan la recurrencia de eventos similares. En el caso de los accidentes clasificados como eventos de alto potencial, la investigación es liderada por los gerentes de la Unidad Minera, el equipo gerencial corporativo, la Gerencia General y la Dirección de Operaciones. Juntos establecemos medidas de control y correctivas

con un enfoque en la eliminación del riesgo desde la perspectiva de ingeniería.

Además, contamos con una herramienta denominada Reporte de Actos y Condiciones Inseguras (RACI), a través de la cual nuestros colaboradores pueden registrar y reportar los peligros y riesgos presentes en su lugar de trabajo. Para complementar este mecanismo, promovemos el ejercicio del Derecho a Decir NO, una política clave en nuestra gestión de seguridad. Esta política protege a los trabajadores otorgándoles la facultad de negarse a realizar cualquier tarea que represente un riesgo para su vida o salud, hasta que se eliminen las condiciones inseguras mediante la aplicación de medidas de control adecuadas. Asimismo, garantiza la protección contra represalias, hostigamientos o sanciones disciplinarias injustas para quienes ejerzan este derecho.

En 2024, realizamos una Campaña de Sensibilización sobre el Derecho a Decir NO, cuyo objetivo fue empoderar a nuestros trabajadores y reforzar la importancia de esta política, así como el uso de

la Tarjeta Roja como herramienta para detener actividades inseguras.

Adicionalmente, ponemos a disposición nuestro Canal de Integridad, un sistema que les permite a nuestros trabajadores notificar o denunciar temas relacionados con seguridad y salud ocupacional, aspectos laborales, derechos humanos, entre otros. Asimismo, tienen el derecho de comunicar sus inquietudes en materia de seguridad ante sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o ante la autoridad fiscalizadora correspondiente.

Toda la documentación y controles del proceso de evaluación de riesgos están disponibles en la **plataforma Aconex**, así como en archivos físicos ubicados en las áreas de trabajo. La documentación del **SGSSO** se encuentra en español; en caso de requerirse en otro idioma, se gestiona su traducción para asegurar el entendimiento de los trabajadores. Actualmente, no se han identificado casos de discapacidad visual o auditiva entre nuestro personal que limiten el acceso y la disponibilidad de estos documentos y herramientas de gestión.

Riesgos de fatalidad
(GRI 403-8)

Nuestro modelo de gobernanza en la gestión de riesgos nos permite garantizar la implementación y el seguimiento de los controles críticos identificados mediante la metodología Bow Tie, a través del Programa de Gestión de Riesgos de Fatalidad. Contamos con dueños de riesgos críticos, dueños de controles y facilitadores técnicos, quienes supervisan su cumplimiento. Si durante una actividad se detecta la ausencia de un control crítico, esta se paraliza de inmediato hasta asegurar su correcta implementación y se genera un plan de acción para evitar recurrencias. En diciembre de 2024, participamos en la Auditoría Corporativa de Minsur Top 5 Multiple Fatalities Risk, en la que se evaluó el nivel de implementación de los controles críticos del top 5 de Mina Justa; alcanzamos un alineamiento del 98% y reafirmamos nuestro compromiso con la gestión efectiva de riesgos. Además, durante 2024, identificamos los trabajos en caliente como un nuevo escenario de riesgo de fatalidad, para lo cual implementamos una lista de verificación de controles críticos que permite su aplicación, control y seguimiento.

En línea con esta gestión, nuestro Estándar de Gestión de Riesgos de Fatalidad establece un proceso sistemático para la identificación e implementación de controles críticos en actividades de alto riesgo, garantizando su funcionamiento continuo y eficaz. Como parte de esta estrategia, en 2024, actualizamos los cinco escenarios o actividades con mayor riesgo de fatalidad múltiple o catastrófica. Cada uno de ellos cuenta con un dueño de riesgos de fatalidad y dueños de control, quienes lideran su proceso de verificación con el respaldo de las gerencias de área. Para asegurar la eficacia de los controles, contamos con un Sistema de Verificación de Controles Críticos (VCC), al cual se le realiza un seguimiento semanal. En 2024, se realizaron 43,814 VCC, de los cuales, el 99.6% no presentaron desviaciones.

“
En 2024, realizamos una Campaña de Sensibilización sobre el Derecho a Decir NO, cuyo objetivo fue empoderar a nuestros trabajadores y reforzar la importancia de esta política, así como el uso de la Tarjeta Roja como herramienta para detener actividades inseguras.

2.2. SEGURIDAD Y SALUD

CAPACITACIONES

(GRI 403-3) (GRI 403-5)

Estar en Marcobre es estar en constante evolución. Aquí he podido entender que la seguridad es lo más importante, cuidarme y, a la vez, cuidar a mis compañeros. Esto es algo que practico en el trabajo y también en mi casa.

Vidhell Huamaní,
Operaciones Mina

Fomentamos comportamientos seguros para prevenir lesiones, enfermedades ocupacionales e incidentes derivados de nuestras actividades, asegurando así condiciones de trabajo seguras y saludables para todos. Contamos con un Programa Anual de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), administrado y controlado por una empresa especializada, con el objetivo de fortalecer nuestra cultura de seguridad. Nuestros trabajadores reciben formación en SSO conforme a las matrices de diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), elaboradas por cada área en coordinación con Recursos Humanos. Además, brindamos capacitaciones específicas por puesto de trabajo, alineadas con nuestro programa anual. Este programa se extiende tanto a nuestros colaboradores como a los de empresas contratistas, asegurando que todos reciban los siete módulos de entrenamiento del

Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento, SafeStart. En el caso de visitas, reciben una inducción de seguridad previa a su ingreso a las instalaciones de Mina Justa.

Durante el año, en Marcobre hemos desarrollado un programa integral de capacitaciones, con el objetivo de fortalecer la seguridad, la salud ocupacional y el liderazgo en nuestra organización. Abordamos temas clave, como el manejo seguro de sustancias peligrosas, incluyendo el ácido sulfúrico en la planta de óxidos y el control de sustancias químicas, así como la gestión y disposición adecuada de residuos sólidos. Reforzamos las medidas de seguridad mediante entrenamientos en bloqueo de energías, trabajo en altura, espacios confinados, excavaciones y zanjas, seguridad con explosivos, uso de herramientas manuales y eléctricas,

y prevención de accidentes por gaseamiento o desprendimiento de roca. Complementamos estos esfuerzos con sesiones de liderazgo y motivación, así como con capacitaciones específicas en ergonomía, manejo defensivo, comando de incidentes, respuesta a emergencias y primeros auxilios.

También fortalecimos el cumplimiento normativo mediante la actualización en estándares y procedimientos de trabajo seguro, auditorías y fiscalización de seguridad, IPERC, notificación e investigación de incidentes, y el marco regulador RISSO y PASSO. A través de estas iniciativas, reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad y el bienestar de todos los colaboradores, promoviendo un entorno de trabajo seguro, eficiente y alineado con las mejores prácticas de la industria.

EN 2024:



86,815
HORAS HOMBRE
DE CAPACITACIÓN
A NUESTROS
COLABORADORES

+

169,981
HORAS HOMBRE
DE CAPACITACIÓN A
TRABAJADORES DE
NUESTRAS EMPRESAS
CONTRATISTAS

=

256,796
HORAS
HOMBRE DE
CAPACITACIÓN
EN TOTAL

2.2. SEGURIDAD Y SALUD

Programa conductual SafeStart

SafeStart es un programa de seguridad basada en el comportamiento que busca generar conciencia en nuestros trabajadores y desarrollar habilidades para prevenir errores influenciados por estados como prisa, frustración, fatiga o complacencia. En 2024, culminamos la implementación de la fase I. Además, certificamos a 68 nuevos instructores, 39 de Marcobre y 29 de nuestros socios estratégicos, lo que representa un incremento significativo respecto a los 23 instructores certificados en 2023. Asimismo, entrenamos a 3,813 trabajadores en los módulos de la fase I y a 2,285 en los módulos de la fase II, fortaleciendo así nuestra cultura de prevención.



Entrenamos a
3,813
trabajadores en los módulos
de la Fase I y a
2,285
en los módulos de la Fase
II, fortaleciendo así nuestra
cultura de prevención.



EN 2024:

- **Culminación de la fase I e inicio de la fase II:** recibimos la visita del representante de SafeStart para realizar un seguimiento y evaluación de la fase I del programa.
- **Entrenamiento de los módulos 6 y 7:** iniciamos la capacitación dirigida al personal y a las empresas contratistas, como parte de la implementación de la fase II.
- **Formación de nuevos instructores internos:** desarrollamos la formación y certificación de nuevos instructores internos para los módulos 6 y 7, además de ampliar el alcance para incluir instructores de nuestros socios estratégicos.
- **Implementación de SafeStart en la conducción:** se llevó a cabo la capacitación de nuestros conductores en la gestión de estados críticos, como la fatiga y la distracción, que representan factores de riesgo significativos durante la conducción.
- **SafeStart en el hogar:** dirigido a los familiares de nuestros colaboradores y socios estratégicos, busca prevenir y minimizar los riesgos en la vida cotidiana. Lanzamos diversas actividades, como el concurso ¡Se busca Superhéroe! y SafeStart en la Navidad de los Niños, que fomentaron la participación de los hijos e hijas de nuestros colaboradores. Estas iniciativas reforzaron conceptos de seguridad, ayudando a combatir los cuatro estados de riesgo y a evitar errores críticos, a través de juegos y premios divertidos.



2.2. SEGURIDAD Y SALUD

COMITÉS Y PARTICIPACIÓN

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

Contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera paritaria por representantes de la empresa y trabajadores, en cumplimiento con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Este comité tiene un rol fundamental en la gestión de la seguridad y salud ocupacional, asegurando la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y en la mejora continua de nuestras prácticas preventivas. El Comité sostiene reuniones ordinarias de manera mensual y, cuando la situación lo amerita, puede convocar reuniones extraordinarias para tratar asuntos urgentes. Todas sus decisiones son colegiadas y se definen mediante votación individual de sus miembros. En caso de empate, el Presidente del Comité ejerce su voto dirimente⁹. Entre sus principales funciones, destacan el análisis de eventos, la revisión de indicadores de seguridad (reactivos y proactivos) y la difusión de buenas prácticas para fortalecer la cultura de prevención en la organización.

En enero de 2024, instalamos el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2025, con la participación de los representantes de los trabajadores elegidos en diciembre de 2023. Además, este comité cuenta con un observador representante del Sindicato Mayoritario de Trabajadores de Marcobre (Sitramarc), lo cual reafirma nuestro compromiso con la transparencia y la inclusión de todas las partes interesadas en la gestión de la seguridad y salud.

Nuestros trabajadores, a través de sus representantes, pueden hacer llegar consultas y preocupaciones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional al comité. Asimismo, participan en diversas actividades, como la evaluación de equipos de protección personal (EPP), la revisión de IPERC Línea Base, inspecciones de seguridad y auditorías. Para garantizar la difusión efectiva de la información en materia de seguridad y

salud, utilizamos diversos canales de comunicación, como charlas de inicio de turno, difusión de tópicos semanales de seguridad, campañas de sensibilización, reuniones semanales con socios estratégicos y paneles informativos en distintas áreas de la organización.

CULTURA DE PREVENCIÓN
Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

(GRI 403-3) (GRI 403-6) (GRI 2-25)

Salvaguardamos el bienestar de nuestros colaboradores y socios estratégicos en mina a través de un servicio de salud ocupacional tercerizado con categoría I-2 otorgada por el Minsa, el cual opera las 24 horas del día con un equipo conformado por médicos, personal de enfermería y paramédicos, y cuenta con ambulancias equipadas para la atención médica clínica y de emergencias. Atiende emergencias y también promueve la prevención, mediante charlas y actividades sobre enfermedades comunes y ocupacionales, pruebas toxicológicas y un programa de vigilancia ocupacional. Asimismo, consolidamos y gestionamos los registros médicos de los exámenes ocupacionales exigidos por la normativa vigente, así como otros exámenes especializados necesarios para la seguridad y salud de nuestros trabajadores.

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, supervisamos permanentemente la efectividad del servicio de salud llevando a cabo auditorías a las historias clínicas, revisando guías y protocolos médicos e inspeccionando tanto nuestras instalaciones médicas en el sitio como las clínicas ocupacionales homologadas en Lima, Arequipa y Marcona, que brindan servicios a Marcobre y sus trabajadores. Estas inspecciones pueden ser programadas o aleatorias para asegurar el cumplimiento de nuestros estándares. Además, contamos con canales internos, como el PIT transversal, a través del cual recibimos observaciones y sugerencias de los usuarios para optimizar nuestro servicio. De manera complementaria, disponemos de un

servicio de higiene ocupacional, encargado de monitorear los diversos agentes a los que pueden estar expuestos nuestros trabajadores en la operación, garantizando así un ambiente laboral seguro y saludable.

El manejo de la información médica en Marcobre es estrictamente confidencial. Los registros de salud de nuestros colaboradores se almacenan en una plataforma segura, con acceso restringido únicamente al personal médico autorizado. Nuestro proveedor de salud opera bajo los principios de confidencialidad y respeto a la privacidad, en cumplimiento con la Ley 29733 – Ley de Protección de Datos Personales, la Ley General de Salud 26842, y la Resolución Ministerial 688-2020/Minsa, que regula el tratamiento de datos personales en el ámbito de la salud.

Cualquier solicitud de acceso a información médica debe canalizarse a través del área legal y en ninguna circunstancia se comparte información médica con otras áreas de la empresa. Del mismo modo, las plataformas utilizadas para el almacenamiento y transmisión de resultados médicos en clínicas homologadas solo permiten el acceso al personal

médico autorizado de Marcobre y de empresas contratistas, asegurando así el cumplimiento de todas las regulaciones de protección de datos personales.

Otros beneficios de salud con los que contamos son los siguientes:

- Seguros de salud Essalud o EPS
- Campañas de vacunación de manera activa tanto para colaboradores y contratistas. Incluye vacunación por temporadas específicas como Covid-19 e influenza
- Programa de soporte emocional al que uno puede acceder a través del contacto con Servicio Social
- Chequeo preventivo anual para colaboradores y sus familiares directos
- Campañas nutricionales y concurso Perder para Ganar
- Ferias en salud, con atención en diversas especialidades médicas
- Campañas de prevención del cáncer en varones y mujeres (se realizan exámenes preventivos y se les brinda los resultados y explicación a los trabajadores de Marcobre a través del departamento médico)



CAMPAÑAS DE SALUD EN 2024

- | | |
|--|---|
| → Protección solar y prevención del cáncer de piel | → Vida saludable |
| → Prevención de golpe de calor | → Protección respiratoria |
| → Campaña de salud por el Día Internacional de la Mujer | → Protección auditiva |
| → Prevención de cáncer de cuello uterino, cáncer de mama | → Prevención de la radiación ionizante |
| → Prevención de la radiación solar | → Salud mental |
| → Prevención de lesiones musculoesqueléticas | → Primeros auxilios en convulsiones |
| → Prevención contra el dengue | → Prevención contra la influenza |
| | → Vacunación contra la covid-19 e influenza |
| | → Pausas activas |

9. El Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional es designado mediante votación individual por cada uno de los miembros del comité.

2.2. SEGURIDAD Y SALUD

Salud e Higiene Ocupacional

Logramos un cumplimiento anual del 112 % en nuestro Programa de Higiene Ocupacional. Este resultado se alcanzó gracias a la realización de monitoreos adicionales, que nos permitieron corroborar los riesgos en las áreas operativas y verificar la efectividad de los controles establecidos a través de los planes de acción.

El Comité de Fatiga y Somnolencia efectuó un análisis exhaustivo que resultó en aportes significativos para mejorar nuestra estrategia de seguridad. En este contexto, se resaltó la importancia de reforzar el uso de la Tarjeta Roja y el Derecho a Decir NO, herramientas clave para empoderar a nuestros colaboradores en la identificación de situaciones de riesgo. También se evaluó la posibilidad de incorporar nuevas tecnologías que fortalezcan nuestro Sistema de Monitorización al Conductor (DMS) y los Sistemas Avanzados de Asistencia al Conductor (ADAS). Además, identificamos la necesidad de intensificar las actividades de prevención de la fatiga entre nuestros conductores. Para ello, promovimos prácticas como la hidratación adecuada, pausas activas y pausas energéticas, que son fundamentales para garantizar su bienestar y desempeño. Asimismo, se incentivó el uso correcto de las pulseras de sueño y se implementó un seguimiento continuo de casos por parte del personal de salud, asegurando un enfoque integral en la prevención y gestión de la fatiga y somnolencia en el trabajo. Asimismo, continuamos con las actividades de refuerzo en el uso de protectores respiratorios, realizando pruebas de portacount para garantizar su eficacia. Junto a esto, se llevaron a cabo campañas de concientización sobre el cuidado de la salud, las cuales también se reflejaron en los reportes de monitoreo, subrayando nuestro compromiso con el bienestar de todos nuestros colaboradores.

Seguridad vial

El transporte de personal representa uno de los principales riesgos de fatalidad múltiple en nuestras

operaciones. Por ello, en Marcobre hemos establecido un Reglamento Interno de Tránsito (Ritra) que se aplica a todos los colaboradores que utilizan vehículos y/o equipos motorizados, ya sean de propiedad o arrendados, así como a aquellos de empresas contratistas y proveedores que tengan relación contractual con nosotros, tanto dentro como fuera de la unidad minera. En 2024, llevamos a cabo una actualización del Ritra de Mina Justa, con el objetivo de optimizar la gestión del tránsito de vehículos y equipos, garantizando así un entorno laboral seguro y en cumplimiento con las normativas legales nacionales. Para respaldar estas medidas, contamos con una Central de Monitoreo Integrado y un Servicio de Seguridad Vial, responsables de verificar el cumplimiento del Reglamento, controlar la velocidad y revisar actos y condiciones subestándares durante la conducción. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso continuo con la seguridad y el bienestar de todos nuestros colaboradores.



EN 2024, IMPLEMENTAMOS LAS SIGUIENTES ACCIONES ESTRATÉGICAS ENFOCADAS EN FORTALECER LA SEGURIDAD VIAL EN EL TRANSPORTE DE PERSONAL Y CARGA CRÍTICA:

- **Auditorías y supervisión:** realizamos auditorías y supervisiones a transportistas de carga crítica y al transporte de personal para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad.
- **Implementación de *SafeStart* en la conducción:** este programa capacitó a nuestros conductores en la gestión de estados críticos como la fatiga y la distracción, que son factores de riesgo significativos durante la conducción.
- **Capacitación en conducción segura y eficiente:** diseñamos e impartimos capacitaciones avanzadas utilizando simuladores de alta tecnología para certificar a los conductores en Conducción segura y eficiente. Esto permitió replicar escenarios reales en un entorno controlado, mejorando su capacidad de respuesta ante situaciones críticas.
- **Iniciativa de analítica avanzada para maniobras de adelantamiento:** implementamos una prueba de concepto (PoC) para identificar maniobras de adelantamiento inadecuadas en tiempo real, utilizando los videos de las cámaras instaladas en los vehículos. Este sistema analiza el tránsito y genera reportes en una plataforma de control, alcanzando una alta precisión del 96%. Se prevé ejecutar el piloto en tiempo real para 2025.

2.2. SEGURIDAD Y SALUD

Seguridad en procesos relacionados al ácido sulfúrico

En Mina Justa, contamos con un Terminal Multiboyas, donde el manejo de ácido sulfúrico representa la actividad más riesgosa. Para abordar esta situación, hemos establecido un estándar que define las acciones necesarias para llevar a cabo las paradas de la Planta de Óxido y Sulfuros, con el objetivo de conservar nuestros activos físicos y devolverlos a sus condiciones originales de la manera más eficiente y segura. En el Terminal Multiboyas, hemos puesto en marcha un programa de entrenamiento práctico que abarca varios temas críticos, como el uso de Anphoterol en presentaciones de 200 ml y 5 l, la descontaminación del personal que pueda verse afectado por el ácido sulfúrico durante la operación, el uso adecuado de kits antiderrame y el sistema de pulverización de bicarbonato de sodio en el mar. También hemos actualizado los formatos de verificación de controles críticos relacionados con la descarga de ácido sulfúrico, tanto del buque al sistema de almacenamiento del puerto como durante el despacho hacia cisternas.

Además, implementamos el curso Seguridad con Ácido Sulfúrico en la Planta de Óxidos, el cual es obligatorio para todo el personal que realice tareas en dicha planta. Los principales lineamientos del curso incluyen el uso obligatorio de ropa antiácido en áreas críticas donde existen tuberías de ácido sulfúrico, el uso de equipos de protección personal (EPP) específico para estas zonas, así como el acceso a Anphoterol, duchas de emergencia y lavaojos.

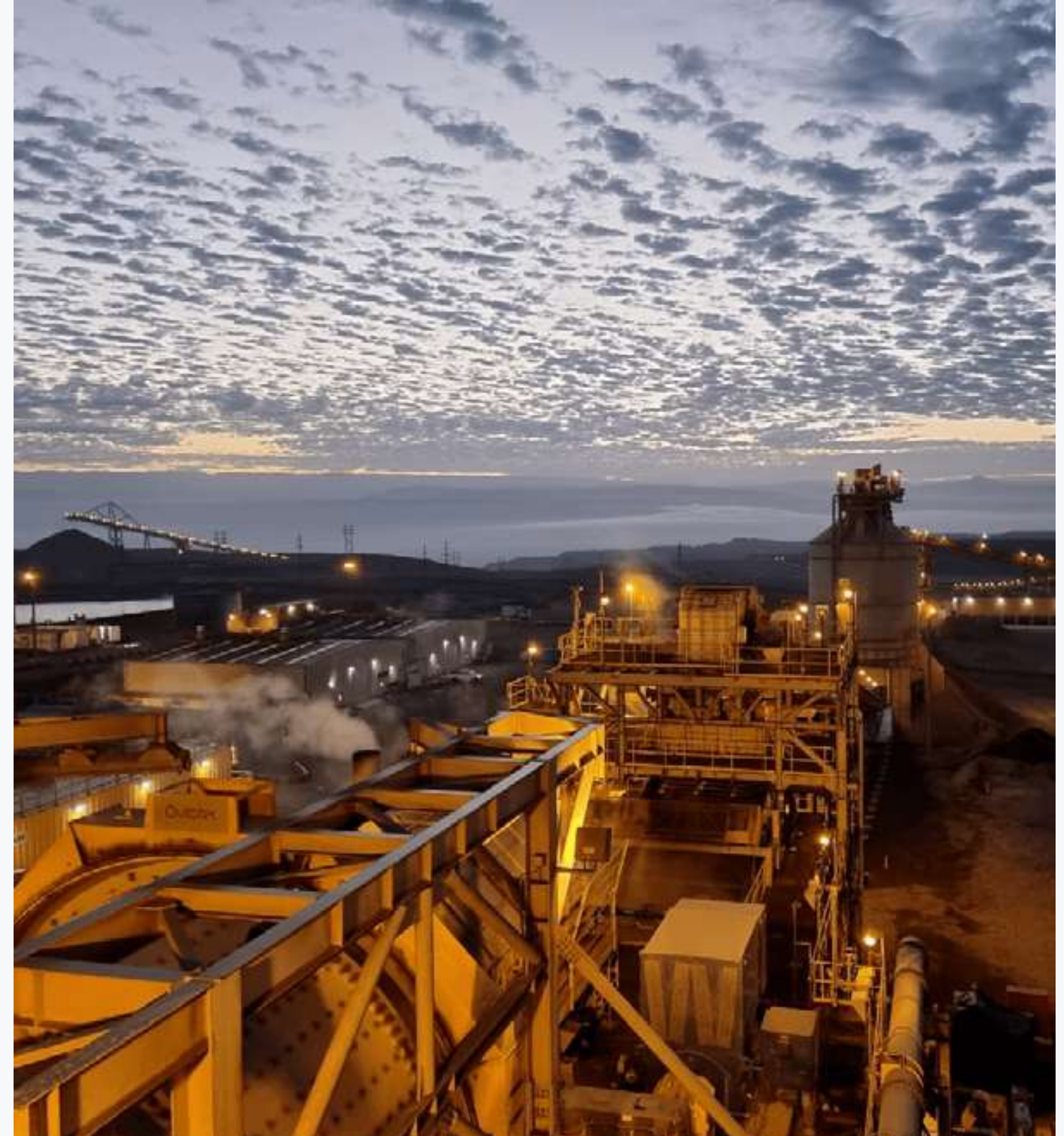
Hemos llevado a cabo un Análisis de Consecuencia de Derrame de Ácido Sulfúrico en el Terminal Multiboyas con la asesoría de la empresa ERM, lo que refuerza nuestro compromiso con la seguridad y la gestión efectiva de riesgos en nuestras operaciones.

Respuesta ante emergencias y crisis

En 2024, actualizamos nuestro Plan Integrado de Respuesta a Emergencias y Crisis, alineándolo con el D.S.

034-2023-EM, entre otros cambios clave. Continuamos fortaleciendo nuestro programa de formación de brigadistas e incorporamos capacitaciones prácticas en el uso de desfibriladores automáticos externos (DEA) y en la familiarización con los sistemas de detección, extinción y alarmas contra incendios. Como resultado, al cierre del año contamos con 168 brigadistas plenos provenientes de diversas áreas de Marcobre. Además, ejecutamos 12 simulacros según nuestro plan anual, reforzando nuestra preparación y capacidad de respuesta ante emergencias.

“
Implementamos el curso Seguridad con Ácido Sulfúrico en la Planta de Óxidos, el cual es obligatorio para todo el personal que realice tareas en dicha planta.



VALOR COMPARTIDO

- 3.1 Gestión del talento
- 3.2 Gestión Social
- 3.3 Gestión Ambiental



“

Más allá de la minería, generamos bienestar. Nuestra relación con las comunidades y el entorno se basa en el respeto, el diálogo y el desarrollo conjunto. Trabajamos para impulsar oportunidades económicas, educación turismo y conservación ambiental en nuestras áreas de influencia.

3.1.

GESTIÓN
DEL TALENTO

(GRI 2-7) (GRI 2-8) (GRI 403-8)

Para construir un negocio sostenible de clase mundial, nos enfocamos en brindar a nuestros colaboradores una experiencia de trabajo excepcional. Nuestras políticas de gestión del talento definen los lineamientos para atraer y retener a los mejores profesionales, ofreciendo oportunidades y condiciones que los motiven a alcanzar tanto los objetivos organizacionales como sus metas personales.

Estamos orgullosos de generar un efecto multiplicador de empleo en el país como consecuencia de las actividades complementarios a nuestra operación. En 2024, se generaron 3,345 trabajos indirectos además de los 1,336 trabajadores directos.

El número¹⁰ de nuestros trabajadores y contratistas desagregado por sexo y edad es el siguiente:

TOTAL
TRABAJADORES

10. Las cifras se calcularon al corte del 31 de diciembre de 2024.

Tabla 14. Número de trabajadores

		2024		2023	
CATEGORÍA		MARCONA	LIMA	MARCONA	LIMA
Masculino	Menor de 30	56	5	96	2
	30-50	916	36	808	32
	Mayor de 50	144	6	121	4
	Total	1,116	47	1,024	37
Femenino	Menor de 30	59	2	66	7
	30-50	84	23	51	16
	Mayor de 50	5	0	4	0
	Total	148	25	120	23

Tabla 15. Número de contratistas

	2024	2023
CATEGORÍA	MARCONA	MARCONA
Masculino	3,035	2,442
Femenino	310	291
Total	3,345	2,733

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



MARCONA
LIMA

1,116
47

+



MARCONA
LIMA

148
25



3.1. GESTIÓN DEL TALENTO

DESARROLLO DEL TALENTO

Gestionamos el talento con una visión integral que impulsa tanto el desarrollo profesional como la diversidad dentro de nuestra organización. Creemos que el crecimiento de nuestros colaboradores es clave para el éxito de nuestras operaciones, por lo que promovemos oportunidades de aprendizaje continuo, formación especializada y programas de liderazgo que fortalecen sus habilidades y conocimientos. Estamos comprometidos con la construcción de un entorno inclusivo y equitativo, donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial sin distinción de género, identidad, orientación o condición. A través de iniciativas de diversidad e inclusión, fomentamos una cultura de respeto, participación y equidad de oportunidades para todos.

Nuestro enfoque en la gestión del talento no solo potencia el desempeño individual, sino que también fortalece nuestra cultura organizacional, basada en la mejora continua, la meritocracia y el reconocimiento del esfuerzo. De esta manera, consolidamos un equipo altamente capacitado, comprometido y alineado con nuestros valores. Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento interno, en 2024, implementamos los nuevos lineamientos de la División Minera de Breca, enfocados en la identificación y fortalecimiento de posiciones críticas. Esto incluyó la puesta en marcha de programas de sucesión para asegurar la continuidad operativa y el crecimiento de nuestros colaboradores. Entre las principales acciones desarrolladas destacan las siguientes:

- Diseño y cumplimiento de planes de desarrollo individual (PDI) para los sucesores nominados a posiciones críticas.
- Efectividad en la sucesión y cumplimiento de los PDI con 100% de efectividad en la cobertura de posiciones vacantes GGS 14+.
- Implementación de desafíos de crecimiento profesional (DCP), que logró la ejecución de 10 iniciativas que promovieron el crecimiento y la movilidad interna.

Capacitaciones

Desarrollar el talento de nuestros colaboradores es fundamental para el éxito de nuestra operación. Por ello, ofrecemos programas de formación adaptados a las necesidades técnicas de cada puesto, así como capacitaciones en liderazgo y gestión. Desde 2019, realizamos anualmente un levantamiento de necesidades de formación, considerando tanto los hallazgos de las evaluaciones de desempeño como los requerimientos operativos de la unidad de negocio. Con esta información, definimos y aprobamos un plan de capacitación alineado con nuestros objetivos estratégicos, para asegurar el crecimiento profesional de nuestro equipo y el fortalecimiento de nuestras operaciones. Además, implementamos diversas modalidades de enseñanza, incluyendo e-learning, sesiones presenciales y capacitaciones virtuales. De esta manera, buscamos actualizar y optimizar las metodologías de aprendizaje, garantizando que nuestros colaboradores accedan a una formación efectiva y alineada con las demandas del entorno laboral.

EN 2024:

80,498
horas de capacitación

1,383
colaboradores capacitados

USD 573,247
invertidos en capacitación
y formación

El número 80, 498 (horas de capacitación) corresponden a las capacitaciones realizadas a través de la plataforma GIT de Marcobre.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño es una herramienta clave para el crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores. A través de un seguimiento continuo y estructurado, buscamos fortalecer sus capacidades, brindar retroalimentación oportuna y asegurar que cada persona cuente con los recursos y conocimientos necesarios para desempeñar su rol de manera efectiva. Este proceso nos permite identificar oportunidades de mejora, reconocer el esfuerzo de nuestros equipos y contribuir al cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales. Contamos con dos programas de desempeño diseñados para atender las particularidades de cada grupo de colaboradores.

- Programa de Gestión del Desempeño (PGD): dirigido a empleados y monitorea su trabajo de manera constante y medible. Su objetivo es alinear el desarrollo individual con la estrategia del negocio y garantizar el cumplimiento de metas.
- Programa de Gestión del Desempeño para Empleados (PGDE): enfocado en operadores, técnicos y ayudantes. Su objetivo es que los trabajadores conozcan y desarrollen las capacidades necesarias para alcanzar sus objetivos y demostrar comportamientos observables alineados a los pilares estratégicos de nuestra operación.

REMUNERACIÓN

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

Nuestra Política Corporativa de Compensación nos permite gestionar los costos laborales y ofrecer una remuneración competitiva. Promovemos oportunidades de desarrollo dentro de la organización y erradicamos cualquier elemento discriminatorio, lo cual asegura que la compensación se determine en función del mérito. Anualmente, realizamos una revisión salarial que toma en cuenta la inflación en un proceso en el que participan nuestros líderes y altos ejecutivos, quienes aprueban los incrementos

laborales. Además, contamos con una política de beneficios que incluye seguros de salud privados proporcionados por una entidad prestadora de salud (EPS), acceso a seguros oncológicos para el titular y sus dependientes directos, bonos de productividad para empleados, bonos de desempeño para el personal administrativo y descuentos en productos y servicios de las empresas de Breca. Estos elementos son parte de nuestro compromiso por ofrecer un entorno laboral justo y atractivo para todos nuestros colaboradores. El proceso de determinación de la remuneración de los altos ejecutivos es gestionado por el Comité de Talento de Breca, el cual revisa y aprueba la remuneración fija y variable, los bonos de contratación e incentivos, entre otros.

La política de remuneración de los altos ejecutivos es diseñada por un comité de talento externo a la compañía. No obstante, su compensación está alineada con su desempeño y se vincula a objetivos estratégicos relacionados con el bienestar de los empleados y la sostenibilidad ambiental. Un porcentaje significativo de sus metas está asociado a criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), con un enfoque particular en fortalecer la formación y el desarrollo de los colaboradores, así como en la implementación de prácticas sostenibles que contribuyan a la reducción de nuestra huella ambiental. Este esquema de remuneración busca no solo atraer y retener talento ejecutivo de alto nivel, sino también incentivar un liderazgo alineado con los valores y objetivos estratégicos de la compañía.

En cuanto a la estructura de su compensación, los altos ejecutivos cuentan con una remuneración fija y una variable. La remuneración fija se establece dentro de bandas salariales definidas a partir de un estudio del mercado laboral de gran minería. Estas bandas son propuestas por la empresa y aprobadas por el grupo Breca.

3.1. GESTIÓN DEL TALENTO

Por otro lado, la remuneración variable se divide en los siguientes dos componentes:

- ➔ **Remuneración variable de corto plazo:** consiste en un bono anual basado en el cumplimiento de objetivos alineados con los indicadores transversales de la compañía, como seguridad, desempeño económico-financiero y otros factores claves. Este bono también considera componentes como la gestión de riesgos, la calificación de desempeño y un porcentaje meta según la posición
- ➔ **Remuneración variable de largo plazo:** aplicable a un grupo estratégico de trabajadores definido por la alta dirección, con el objetivo de garantizar la continuidad y sostenibilidad del liderazgo dentro de la empresa.

CULTURA Y CLIMA LABORAL

Nuestra cultura organizacional se fundamenta en valores y conductas que conforman nuestra identidad colectiva. Colocamos a las personas en el centro de nuestras decisiones, priorizando su integridad y fomentando el trabajo en equipo para enfrentar los desafíos operativos. Nuestro propósito es la brújula que guía todas nuestras acciones y nos esforzamos por alinearlo con nuestras decisiones, iniciativas y programas para inspirar a nuestro equipo hacia la trascendencia personal y organizacional. Un claro ejemplo de cómo integramos nuestro propósito es a través de los conversatorios, espacios de comunicación que realizamos durante el año. Estos encuentros nos brindan la oportunidad de conectar directamente con nuestros colaboradores y resaltar la importancia de vivir nuestro propósito en acción. Al inicio de reuniones y comités, al comunicar cambios importantes o al tomar decisiones que impactan a la organización, el propósito se convierte en un hilo conductor que guía nuestras interacciones.

Encuesta Anual de Cultura

Para medir nuestros avances, llevamos a cabo una encuesta anual de cultura que evalúa diferentes

dimensiones y el nivel de interiorización de los elementos culturales. Esta encuesta nos permite ver objetivamente cómo hemos progresado en el posicionamiento de nuestras conductas, propósito y valores. Los resultados nos proporcionan una base sólida para desarrollar nuestros planes de trabajo anuales, ajustando estrategias y reforzando los aspectos que requieren mayor atención. Los principales resultados e indicadores derivados de este proceso señalan un aumento significativo en la participación en nuestros programas y en el nivel de satisfacción general. Estos logros son el resultado de estrategias y planes implementados para fortalecer continuamente nuestra cultura organizacional. A medida que avanzamos, seguimos perfeccionando nuestro enfoque y buscando nuevas formas de conectar con nuestros colaboradores.

Bienestar

Nos enfocamos en crear un entorno laboral humano, inclusivo y sostenible que sitúe a cada colaborador como el núcleo de nuestras decisiones estratégicas y operativas. Nuestro objetivo en materia de bienestar es promover planes y mecanismos que contribuyan a mejorarlo y elevar la calidad de vida de los trabajadores. Para ello, implementamos políticas que consideran las necesidades y expectativas de nuestros trabajadores como eje principal. Esto incluye programas de escucha activa, como encuestas de clima laboral y la iniciativa «RR. HH. a tu lado», así como PIT operativos y PIT de bienestar. Asimismo, establecemos medidas de trabajo que promueven el equilibrio entre la vida laboral y familiar. La salud mental es un foco clave, con acceso a programas de apoyo emocional y recursos para el autocuidado. Fomentamos el equilibrio entre la vida

personal y laboral y contamos con lineamientos claros en materia de compensación.

Además, reconocemos que la comunicación es fundamental para que nuestros trabajadores puedan expresar sus preguntas y preocupaciones. Por ello, promovemos el uso del Canal de Integridad y organizamos reuniones con supervisores directos y el área de Recursos Humanos. A su vez, para fortalecer los vínculos y la cercanía, realizamos actividades internas que incluyen a las familias de nuestros colaboradores.



PROGRAMA DE SALUD MENTAL

Reconocemos la importancia de la salud mental como un pilar fundamental para el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias. Por ello, contamos con un Programa de Salud Mental que brinda acceso oportuno a soporte emocional con especialistas, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal. Nuestro objetivo es generar conciencia sobre la importancia de la salud mental, tanto en la operación como en los hogares de nuestros colaboradores, asegurando que cuenten con el apoyo necesario para enfrentar los desafíos del día a día.

Durante 2024, se brindó:

- ➔ **Charlas de crianza**, con herramientas para fortalecer la relación con sus hijos
- ➔ **Sesiones de risoterapia**, enfocadas en reducir el estrés y mejorar el estado de ánimo.
- ➔ **Ferías de salud con más especialidades**, ampliando el acceso a atención médica integral.
- ➔ **Refuerzo sobre el uso del seguro médico privado**, con información clara para optimizar su aprovechamiento.

Tabla 16. Indicadores de satisfacción de los colaboradores

CATEGORÍA	2024	2023	2022	2021
Cultura (% de satisfacción)	88.71	90.37	84.46	48.8
eNPS: nivel de recomendación de los trabajadores	60	71	48.8	43.6



Para medir nuestros avances, llevamos a cabo una encuesta anual de cultura que evalúa diferentes dimensiones y el nivel de interiorización de los elementos culturales.

3.1. GESTIÓN DEL TALENTO

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Tanto en comunicación como en sus distintos programas, la labor de Marcobre es excelente. Quiero puntualizar lo importante que es su campaña Juntos Contra la Violencia. Sus mensajes distribuidos por todo el distrito y sus actividades resultan claves para las mujeres, que ya queremos erradicar para siempre la violencia de género.

Alondra Espinoza,
vecina de Marcona

espacio de concientización dirigido a todos nuestros colaboradores, en el que promovimos el respeto y la cultura de denuncia. Asimismo, fortalecimos el rol del Comité frente al Hostigamiento Sexual Laboral mediante capacitaciones especializadas, asegurando que sus miembros cuenten con las herramientas necesarias para la gestión de denuncias y la prevención de estos casos.

Realizamos el entrenamiento anual “Prevención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual Laboral”, una iniciativa clave dirigida a toda la organización con el fin de reforzar conocimientos y promover una cultura libre de acoso. También, para evaluar la percepción de nuestro equipo sobre el ambiente laboral, aplicamos la Encuesta ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) en agosto de 2024, cuyos resultados nos permitirán continuar implementando mejoras en nuestras estrategias de prevención.

Además, garantizamos una difusión constante de información a través de múltiples canales, como correo electrónico, WhatsApp y material gráfico en nuestras instalaciones, con el objetivo de mantener informados a nuestros colaboradores sobre la importancia de la prevención y las vías de denuncia disponibles.

Estamos comprometidos con la construcción de un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos. Para ello, contamos con lineamientos claros para la identificación, prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral, incluyendo la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Procedimiento de Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Ejecutamos diversas acciones enmarcadas en nuestro Plan de Acción contra el Hostigamiento Sexual Laboral. A lo largo del año, desarrollamos la Semana de la Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, un



EN 2024:

- Recibimos la Marca de Certificación Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer (VI edición), en su máxima distinción Categoría Oro, otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Este importante reconocimiento destaca nuestro firme compromiso con la promoción de un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad y la seguridad para todos nuestros colaboradores, con especial atención a la protección y empoderamiento de las mujeres.
- Realizamos campañas de concientización sobre la prevención del hostigamiento sexual laboral, incluyendo las campañas «#NoesBroma» en febrero de 2024, y «Si es hostigamiento, es violencia», en noviembre de 2024.
- Realizamos una capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual laboral al Comité de Intervención y Recursos Humanos.
- Creamos el cómic La sombra del Hostigamiento y mensajes en radiofrecuencia para concienciar sobre el tema.
- Recibimos el reconocimiento Empresa ELSA 2024, por el trabajo en la prevención del hostigamiento sexual laboral.
- Participamos en la Encuesta ELSA; logramos un 39% de participación y superamos la muestra.



Garantizamos una difusión constante de información a través de múltiples canales, como correo electrónico, WhatsApp y material gráfico en nuestras instalaciones, con el objetivo de mantener informados a nuestros colaboradores sobre la importancia de la prevención y las vías de denuncia disponibles.

3.1. GESTIÓN DEL TALENTO

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
(GRI 2-7)

Tengo el orgullo de ser una de las pocas mujeres planificadoras de la flota de perforación de carguío. Para mí es un orgullo y una gran oportunidad. Mi trabajo es darles confiabilidad a los equipos de Mina, ese es mi aporte a la operación.

Rosa Coronado,
mantenimiento Mina

Impulsamos el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores a través de procesos transparentes y equitativos, asegurando un entorno libre de discriminación. contamos con mecanismos de reclamación que permiten a nuestros trabajadores y partes involucradas plantear inquietudes de manera segura y efectiva. Además, implementamos procesos de gestión que nos permiten mejorar continuamente nuestras prácticas y fortalecer nuestras relaciones laborales. Contamos con un Comité de Diversidad e Inclusión, encargado de supervisar el cumplimiento del Plan de Diversidad e Inclusión y de evaluar la infraestructura para garantizar condiciones adecuadas para las mujeres. Asimismo, difundimos nuestra Política de Diversidad e Inclusión entre colaboradores, contratistas y socios estratégicos, incorporándola en nuestros procesos de licitación e inscripción de nuevos proveedores, reafirmando así nuestro compromiso con la equidad en toda nuestra cadena de valor.



ACTUALIZACIÓN DE METAS:

% de mujeres en la empresa:

2025 **13%** → 2027 **13.4%**

% mujeres en posiciones gerenciales:

2025 **12%** → 2030 **20%**

A finales de 2024, en Marcobre, tuvimos una composición de 14.9% de mujeres y 85.1% de hombres en nuestra organización. Conscientes de la importancia de promover un equilibrio de género y diversidad en nuestra plantilla, nos comprometemos a desarrollar planes y actividades que aseguren las condiciones adecuadas para aumentar el número de mujeres, fomentar la participación de la comunidad LGTBIQ+ y garantizar la inclusión de personas con diversidad funcional en nuestras operaciones.



EN 2024:

Ejecutamos más del 96% del Plan de Acción de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género, lo cual reafirme nuestro compromiso de promover una mayor participación de las mujeres, la comunidad LGTBIQ+ y las personas con diversidad funcional en nuestra operación. Además, de manera mensual, realizamos charlas de sensibilización en las áreas operativas sobre la prevención del hostigamiento sexual laboral. Realizamos las siguientes actividades:

- Talleres dirigidos a todas las mujeres de la organización en conmemoración del Día de la Mujer.
- Implementación de la segunda edición del Programa de Mentoría Empodérate para ocho mujeres de alto potencial.
- Difusión de las metas de diversidad, inclusión e igualdad de género a mediano y largo plazo (2025 y 2030) a través de la alta dirección.
- Alianza estratégica con WIM Perú para fortalecer el papel de la mujer en la minería y promover mejores prácticas corporativas.
- Charlas sobre Corresponsabilidad Familiar para los trabajadores de Marcobre.
- Ejecución del segundo Censo de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género dirigido a los trabajadores de Marcobre y empresas contratistas.
- Capacitación en prevención de discriminación, diversidad e inclusión para los trabajadores de Marcobre.
- Realización de la tercera edición de la Semana de la Diversidad en Mina Justa, con participación de Marcobre y empresas contratistas.
- Alianza con la organización Ann Sullivan para fomentar el reclutamiento inclusivo de personas con diversidad funcional.
- Talleres de sensibilización para líderes, centrados en la empatía hacia la neurodiversidad y diversidad funcional.

3.1. GESTIÓN DEL TALENTO

ATRACCIÓN DEL TALENTO

Atraer el talento adecuado es clave para el crecimiento sostenible de nuestra organización y nuestro entorno. Buscamos incorporar personas que cuenten con las competencias necesarias para el puesto y que compartan nuestros valores y principios. Para ello, mantenemos procesos de selección que garantizan la igualdad de oportunidades para todos los postulantes, asegurando que cada contratación se base en el mérito y el talento. Contamos con una Política de Atracción y Selección, la cual establece los lineamientos para asegurar la identificación del mejor talento disponible. Esta política nos permite evaluar a los candidatos de manera objetiva, basándonos en sus competencias, experiencia y alineamiento con nuestra cultura organizacional. Fomentamos oportunidades de desarrollo para nuestros propios colaboradores, promoviendo la movilidad interna y el fortalecimiento de sus capacidades. Asimismo, buscamos contribuir al desarrollo de las comunidades cercanas a nuestra operación, generando empleo local y potenciando su crecimiento profesional.

Contamos con los siguientes programas:

Oportunidades en movimiento

Busca informar e incentivar a los colaboradores a postular a vacantes disponibles dentro de la división minera y/o unidades del negocio de Breca. Los resultados de 2024 fueron los siguientes:

- **Promociones:** 103 trabajadores (26 mujeres y 77 hombres)
- **Movimientos laterales:** 39 trabajadores (8 mujeres y 31 hombres)

Talento atrae talento

Los colaboradores pueden referir candidatos a través de una plataforma interna (GIT). En caso de desear referir familiares, estos serán considerados siempre que no exista una relación de dependencia y/o supervisión en

el desarrollo de sus funciones ni se generen posibles situaciones de conflicto de interés, ya sea que labore dentro de la empresa o en una empresa proveedora de servicios.



Promociones:

103

trabajadores
(26 mujeres y 77 hombres)



Movimientos laterales:

39

trabajadores
(8 mujeres y 31 hombres)





3.2.

GESTIÓN SOCIAL

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

Cultivamos relaciones de confianza y respeto con las autoridades y comunidades de nuestra área de influencia, promoviendo un diálogo abierto y colaborativo. Nos esforzamos por ser un aliado estratégico en su desarrollo, contribuyendo al bienestar y progreso de la población. Para ello, establecemos una agenda prioritaria de desarrollo local, fundamentada en la evaluación de riesgos e impactos sociales y alineada con las necesidades del entorno. Este enfoque nos permite impulsar iniciativas sostenibles que generen oportunidades económicas y fortalezcan las capacidades locales. Nuestra estrategia se articula en cuatro ejes de intervención clave: salud, educación, infraestructura e ingresos alternativos, con el objetivo de cerrar brechas y mejorar la calidad de vida de las comunidades con las que trabajamos.



ESTUDIO* CUALITATIVO Y CUANTITATIVO SOBRE LAS OPINIONES Y LA PERCEPCIÓN DE LOS HABITANTES DE MARCONA SOBRE NUESTRAS ACTIVIDADES.



95% con niveles superiores al 90% en nuestra área de influencia directa por tercer año consecutivo.

* Pobladores de la zona urbana de Marcobre entre 18 y 70 años.

SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL

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

Gestionamos nuestra relación con las comunidades y grupos de interés a través de un enfoque proactivo, basado en la transparencia, el respeto y el valor compartido. Desde 2014, contamos con un Sistema de Gestión Social (SGS) alineado con los estándares de desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC) y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos. Este sistema nos permite establecer relaciones constructivas con nuestra área de influencia, adaptándonos continuamente a los desafíos y oportunidades del entorno.

Nuestro SGS incluye estándares, políticas y procedimientos que garantizan una gestión social eficaz y en constante mejora. Además, proporciona herramientas para organizar la información de actores clave, facilitando el análisis y el diseño de estrategias que promuevan el desarrollo local. A través de este enfoque multiactor, hemos fortalecido nuestro compromiso con diversas organizaciones sociales, como gremios de construcción civil, cámaras de comercio, asociaciones de pescadores y poblaciones del entorno.



3.2. GESTIÓN SOCIAL

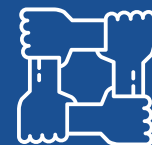
Para asegurar la mejora continua de nuestra gestión social, aplicamos el Ciclo Deming (planificar, hacer, verificar y actuar) en cada uno de nuestros procesos. Realizamos evaluaciones periódicas de los avances de nuestros estándares y procedimientos, comparándolos con los objetivos y metas preestablecidas. Asimismo, recibimos auditorías anuales por parte del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y el Ministerio de Energía y Minas (Minem), quienes verifican el cumplimiento de nuestros compromisos sociales declarados en los Instrumentos de Gestión Ambiental.



LOGROS 2024:

- Ejecución del proyecto **de implementación y acondicionamiento del Centro de Salud de Marcona José Paseta Bar**, reafirmando así el compromiso con la mejora de la infraestructura sanitaria y el bienestar de la comunidad del distrito.
- **Ganadores en el concurso de Buenas Prácticas Laborales**, organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
 - Primer lugar:** eficiencia en la gestión de las remuneraciones y promoción y respeto a la libertad sindical
 - Segundo lugar:** igualdad de género
- Distinción en los premios Expomina Perú 2024 por la ejecución del Programa **Juntos contra la violencia en Marcona**, que reafirma nuestro compromiso con la equidad y eliminación de la violencia de género.
- Obtuvimos la **Certificación de Empresa Segura**, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer, en la **categoría oro**, otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Gráfico 8. Elementos del SGS



RELACIONAMIENTO Y GENERACIÓN DE CONFIANZA

La gestión de asuntos sociales se basa en un proceso constante y transparente de comunicación y participación con los grupos de interés. Estamos trabajando en fortalecer el sistema para monitorear las posiciones de los grupos de interés y estableceremos una estrategia preventiva para abordar posibles conflictos.



MANEJO DE IMPACTOS

Este enfoque asegura que minimicemos y manejemos eficazmente los impactos de nuestra operación en la zona de influencia. Identificamos y evaluamos los impactos sociales a través del Estudio de Impacto Ambiental y sus modificaciones, implementando medidas de mitigación mediante el Procedimiento de Evaluación y Manejo de Impactos Sociales.



GENERACIÓN DE BENEFICIOS SOSTENIBLES

Construimos lazos de confianza con la comunidad sobre el papel de Marcobre en el desarrollo local, abordando necesidades urgentes y promoviendo iniciativas de desarrollo sostenible que generen beneficios a mediano y largo plazo, evitando la dependencia a la operación.



ALINEAMIENTO INTERNO

Buscamos concentrar los esfuerzos de la gestión social en una estrategia coherente que involucre a todas las áreas de la empresa, así como a nuestros contratistas.



3.2. GESTIÓN SOCIAL

Gestionamos nuestra relación con las comunidades y grupos de interés de manera responsable, a través de un enfoque basado en la prevención, el seguimiento continuo y la mejora constante. Para ello, nuestro SGS nos permite evaluar y mitigar los impactos de nuestras operaciones en Mina Justa, asegurando una convivencia armoniosa con nuestro entorno.

Nuestro SGS incluye un procedimiento de evaluación y manejo de impactos sociales, cuyo objetivo es mantener un monitoreo permanente que nos proporcione información confiable y oportuna sobre los efectos de nuestras actividades en la comunidad. Cualquier iniciativa de inversión social que implementamos se basa en un diagnóstico previo que identifica necesidades y oportunidades en el área de influencia, utilizando herramientas como la Línea Base Social, la Matriz de Riesgos Sociales y la Matriz de Impactos Sociales. Estos últimos son herramientas que nos permiten identificar, evaluar y monitorear los riesgos en nuestra área de influencia. Mensualmente realizamos un seguimiento detallado de las matrices y revisamos, junto con los responsables de cada área, los planes de acción y medidas de mitigación para garantizar su efectividad.

Nuestro compromiso con la seguridad y el bienestar de las comunidades se ve reflejado en la implementación del Estándar de Gestión de Seguridad y Salud en Comunidades, el cual establece lineamientos claros para la prevención de conflictos y la protección de las personas y el entorno. Asimismo, contamos con el Plan Integrado de Respuesta a Emergencias y Crisis (PIREC), alineado con las normativas nacionales y corporativas, que nos permite gestionar de manera eficiente situaciones de emergencia. Bajo un enfoque participativo, promovemos la preparación de las comunidades a través de talleres, simulacros y capacitaciones dirigidas a la población y a organizaciones locales, como el Comité Distrital de Seguridad Ciudadana, la Compañía de Bomberos

y Serenazgo. Con estas acciones, fortalecemos sus capacidades para actuar ante posibles incidentes y reforzamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la convivencia armoniosa en nuestra área de influencia.

Comité de Vigilancia y Monitoreo Ambiental Participativo (CVMAP)

Nuestro enfoque integral combina la protección del entorno natural con el desarrollo sostenible de la comunidad y garantiza así que nuestras actividades generen valor compartido y contribuyan al bienestar de nuestra área de influencia. Fomentamos la participación activa y el diálogo transparente con nuestros grupos de interés a través de canales de comunicación abiertos, que brindan información clara, completa y oportuna sobre los avances y proyecciones de nuestras operaciones en Mina Justa. Creemos que la transparencia y la colaboración son fundamentales para generar confianza y fortalecer nuestra relación con las comunidades.

Como parte de este compromiso, en 2018, creamos el Comité de Vigilancia y Monitoreo Ambiental Participativo (CVMAP), un espacio técnico y colaborativo que permite a los representantes del área de influencia de Mina Justa verificar el cumplimiento de los compromisos ambientales establecidos en nuestros instrumentos de gestión aprobados. A través del CVMAP, realizamos un monitoreo conjunto de recursos clave como la flora y la fauna terrestre y acuática, asegurando un seguimiento riguroso y participativo de nuestro impacto ambiental. Los resultados de los monitoreos son difundidos en un taller de difusión dirigido a los miembros del CVMAP y a la sociedad civil.

Este comité también promueve la participación ciudadana y el fortalecimiento de capacidades en autoridades y líderes sociales, generando espacios

de consulta y diálogo que refuerzan la confianza y la gestión responsable del entorno. El CVMAP está conformado por representantes de instituciones claves del área de influencia, entre ellas la Municipalidad de Marcona, la Marina de Guerra del Perú, el ALA Grande, el Centro de Salud, el Desembarcadero Pesquero Artesanal de San Juan de Marcona, el Cocom, asentamientos humanos, el Frente de Defensa, gremios de pescadores, entre otros. Además de nuestro trabajo en monitoreo ambiental, impulsamos iniciativas concretas de sensibilización y cuidado del entorno, como las siguientes:

- Jornadas de limpieza de playas en coordinación con la Municipalidad Distrital de Marcona, la Capitanía de Puerto San Juan - Dicapi, el Sernanp y otras entidades, en las que participaron 100 personas y se recogieron 1.5 toneladas de residuos sólidos.
- Cuatro visitas guiadas a Mina Justa con la participación de autoridades locales y representantes de organizaciones civiles, para promover un mayor conocimiento de nuestras operaciones.
- Talleres de sensibilización dirigidos a estudiantes en el marco de la campaña Juntos por Marcona, con el objetivo de fortalecer la conciencia ambiental y la responsabilidad compartida en la comunidad.

Minería artesanal

Gestionamos nuestra relación con la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE), a través de un procedimiento alineado con nuestro Sistema de Gestión Social (SGS). Este procedimiento nos permite identificar la presencia de la MAPE del área de influencia de Mina Justa, particularmente en nuestras concesiones mineras y determinar las acciones adecuadas en función de cada caso.

Marcobre busca promover la formalización de la MAPE en aquellos casos viables, asegurando que sus prácticas se alineen con los estándares legales nacionales e

internacionales aplicables en el Perú. A través de este trabajo, fomentamos la mejora de sus prácticas ambientales, sociales y comerciales, contribuyendo a un desarrollo minero más sostenible y responsable. Para garantizar una gestión estructurada y efectiva, nuestro procedimiento establece los siguientes lineamientos:

- Comprender el contexto legal, social y ambiental de la MAPE en nuestra área de influencia mediante una evaluación socioeconómica.
- Definir estrategias de relacionamiento con la MAPE, basadas en un enfoque de derechos, asegurando el respeto mutuo y la gestión responsable de los recursos.
- Identificar oportunidades de mejora en las prácticas de la MAPE y, cuando sea viable, colaborar con sus representantes para desarrollar planes de fortalecimiento.
- Apoyar procesos de regularización y formalización, siempre que no generen contingencias legales ni afecten los derechos adquiridos de Marcobre.
- Prevenir cualquier forma de violencia contra los actores de la MAPE, incluyendo aquella ejercida por fuerzas de seguridad públicas y privadas.
- Establecer roles y responsabilidades dentro de Marcobre para asegurar una gestión coordinada y eficaz.
- Realizar un censo territorial que permita conocer y monitorear la presencia de la MAPE dentro de nuestras concesiones mineras.

Asimismo, contamos con mecanismos de monitoreo y supervisión continua que nos permiten identificar riesgos de manera temprana y tomar medidas preventivas. De esta manera, aseguramos un enfoque responsable en nuestra relación con la MAPE y promovemos una minería más sostenible e inclusiva en nuestra área de influencia.

3.2. GESTIÓN SOCIAL

EJES DE INTERVENCIÓN

(GRI 413-1)

Valoro especialmente la cercanía que tiene Marcobre con la comunidad. Sus programas de Responsabilidad Social están enfocados en el desarrollo sostenible, lo que se traduce en mejoras visibles en infraestructura, educación ambiental y promoción turística.

Augusto Arenas,
vecino de Marcona

Hemos logrado contribuir significativamente al cierre de brechas en cuatro ejes de intervención social mediante una gestión proactiva y estratégica. Reconocemos que la planificación e intervención en nuestras actividades de inversión social deben fundamentarse en un diagnóstico previo que identifique las necesidades y potencialidades del área de influencia.

Trabajamos arduamente para garantizar que nuestros procesos de diagnóstico se realicen de manera participativa. Este enfoque nos permite priorizar eficazmente los proyectos de inversión social, asegurando que respondan a las necesidades más relevantes de la comunidad y contribuyan al bienestar social en nuestra área de influencia. A través de este compromiso, no solo buscamos mitigar las brechas existentes, sino también fomentar un desarrollo sostenible e inclusivo que beneficie a todos los actores involucrados. Nuestra meta es construir un futuro en el que cada parte interesada se sienta valorada y se beneficie del progreso conjunto.



Gráfico 9. Ejes de intervención social del SGS



SALUD

Promover y mejorar los servicios de salud de la región.



INFRAESTRUCTURA

Generar valor en la comunidad y buscar soluciones a problemáticas locales a través de proyectos de inversión pública.



EDUCACIÓN

Empoderar a la población con herramientas que mejoren su calidad de vida.



INGRESOS ALTERNATIVOS

Impulsar el desarrollo de actividades que propongan nuevas fuentes de ingresos.

3.2. GESTIÓN SOCIAL



CONVENIOS VIGENTES Y SUS AVANCES EN 2024

Convenio de Cooperación Interinstitucional entre Marcobre y la Unidad de Gestión Educativa Local de Nasca

En 2024, se realizó la 10ª edición del Programa Educativo Líderes del Cambio, el cual ha contribuido a mejorar los indicadores de rendimiento de los estudiantes en nuestra zona de influencia, especialmente en las áreas de comprensión lectora y razonamiento matemático. Este programa ha generado resultados positivos en las evaluaciones PISA del Ministerio de Educación, tanto a nivel distrital como provincial.

Adenda del Convenio 085-2023 de Colaboración Interinstitucional entre el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento a través del Programa Nacional de Saneamiento Urbano, La Municipalidad Distrital de Marcona y Marcobre S.A.C.

Se gestiona un seguimiento continuo de los trabajos realizados por la empresa especializada Cesel S.A., para asegurar el cumplimiento de los plazos y estándares de calidad establecidos. El proyecto busca mejorar el acceso al agua potable en el área de influencia, contribuyendo al bienestar de los pobladores y al desarrollo sostenible de la zona.

Convenio de Cooperación Interinstitucional entre Marcobre S.A.C. y el Centro de Salud José Paseta Bar

El proyecto de implementación y acondicionamiento del Centro de Salud de Marcona José Paseta Bar culminó con éxito, lo cual mejoró significativamente la infraestructura y los servicios de salud. Esta obra ha fortalecido el sistema de atención médica en la región, brindando un beneficio directo a los pobladores de Marcona.



3.2. GESTIÓN SOCIAL

Tabla 17. Programas de inversión social 2024

BREVE DESCRIPCIÓN Y OBJETIVO	RESULTADO	ACTIVIDADES
<p>Programa Marcona Emprende El objetivo es promover el fortalecimiento de capacidades de los pescadores, marisqueros y algüeros dedicados a la extracción de recursos hidrobiológicos en el litoral del distrito de Marcona. De esta manera, Marcobre busca contribuir con el desarrollo de una de las actividades económicas más representativas para la población del área de influencia social directa del proyecto.</p>	11 capacitaciones realizadas	<ul style="list-style-type: none">Taller de asesoría técnica en derechos humanos (seguridad y salud, medio ambiente, comercio ético, derechos laborales)Capacitación en portal de proveedores.Capacitación en rentas empresarialesTaller con ProInnovate.Cursos ESAN en lo siguiente:<ul style="list-style-type: none">Estrategia empresarial e innovaciónPlan de marketingMarketing digitalCostos y presupuestosPlan financieroPlan de recursos humanos y operacionesPlan de negocios
<p>Programa Marcona Sana Marcobre llevó a cabo acciones de promoción y fortalecimiento en el área de salud y nutrición en el distrito de Marcona. El objetivo de estas iniciativas es promover prácticas saludables entre las familias del distrito mediante la implementación de campañas preventivas de salud.</p>	4 campañas realizadas	<ul style="list-style-type: none">Campaña TBC en Marcona y NascaCampaña Lucha contra la AnemiaDespistaje de cáncer de mama y mamografía: se atendieron 50 personasCampaña Lucha contra el VIHSesiones demostrativas Lucha contra la Anemia: en cada uno se logró la participación de 30 madres de familia
<p>Programa Marcona Sabe Marcobre diseñó el programa educativo para promover el fortalecimiento de capacidades de estudiantes y docentes del área de influencia. Marcobre está comprometido en generar un impacto positivo y duradero en la educación de la región, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las futuras generaciones.</p>	3 campañas realizadas	<ul style="list-style-type: none">Capacitación Educación Sanitaria y Ambiente.Taller Prevención del bullyingTaller Inteligencia ArtificialPrograma de Líderes del Cambio: concurso educativo dirigido a estudiantes del cuarto grado de primaria y segundo grado de secundaria de las instituciones educativas públicas y privadas del distrito de Marcona, tiene por finalidad fortalecer las competencias de las áreas de matemáticas y comunicación, y contribuir en el desarrollo integral de los estudiantes
	10 sesiones del programa Líderes del Cambio	

Además, realizamos capacitaciones dirigida a funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Marcona y Municipalidad Provincial de Nasca, como parte de los compromisos sociales de la MEIA sobre lo siguiente:

- Gestión de Contrataciones con el Estado, con la finalidad de incrementar la eficiencia en el ejercicio de su función pública, donde participaron 46 funcionarios públicos.
- Obras por impuestos sobre los beneficios de la participación privada en la implementación de proyectos de inversión pública, el procedimiento para la aplicación del mecanismo Oxl y el rol de las entidades estatales como MEF, Sunat y CIPRL, donde participaron 34 funcionarios públicos.

3.2. GESTIÓN SOCIAL

MECANISMOS DE QUEJAS Y RECLAMOS (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-25) (GRI 2-26) (GRI 413-1)

Marcobre pone a nuestra disposición la Oficina de Información Permanente que atiende todos los días del año. También valoro mucho sus talleres de información en los procesos de la mina. El Comité de Vigilancia y Monitoreo Ambiental Participativo es algo que también tengo que mencionar. En Marcona valoramos todo esto, ya que la empresa informa, dialoga y contribuye con el desarrollo social.

Ivón Bravo,
dirigente del Frente de Defensa Marcona

Promovemos espacios de diálogo y participación con nuestros grupos de interés a través de canales de comunicación que brindan información transparente y oportuna sobre las actividades de la operación Mina Justa. Nuestro objetivo es garantizar que el relacionamiento con la comunidad, así como con colaboradores, contratistas y subcontratistas, esté alineado con nuestras políticas. Esto nos permite fortalecer la confianza y comprender las percepciones y expectativas de la población local.

Contamos con un Procedimiento de Relacionamiento, Monitoreo y Comunicación Social, diseñado

para establecer lineamientos claros en nuestras interacciones. Este procedimiento incluye un Estándar de Gestión de Atención a Quejas y Reclamos, que busca atender las disconformidades de manera ágil y efectiva, previniendo conflictos sociales. Al cierre de 2024, registramos un total de 7 reclamos, relacionados principalmente con demoras en los pagos a proveedores locales por parte de contratistas de Marcobre.

El enfoque de responsabilidad social de Marcobre busca mantener una relación armoniosa con la población local, creando un clima social favorable. A través de nuestro Estándar de Gestión de Atención a Quejas y Reclamos, atendemos de manera oportuna las inquietudes de la comunidad, lo que fortalece la confianza y evita la escalada de conflictos. Este estándar es aplicable a todas las áreas de Marcobre que interactúan directa o indirectamente con la población, garantizando una atención integral a sus necesidades.

Nuestra Oficina de Información Permanente (OIP) es un espacio clave para el diálogo. En ella, profesionales de Responsabilidad Social y Comunicaciones asisten a los visitantes, proporcionando información sobre las características de la Unidad Minera Mina Justa y las actividades realizadas por la empresa. Además, ofrecemos material informativo, como *brochures* y revistas, que comunica de forma clara nuestros compromisos y avances. La OIP también cuenta con un periódico mural que se actualiza regularmente con noticias sobre nuestra operación.



PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN

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

EMPLEO LOCAL

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

Yo ingresé a Marcobre con solo 18 años. En algún momento fui la trabajadora más joven y hoy, cinco años después, mi crecimiento es notorio. He pasado de conducir equipos pequeños a ser operadora de camión minero, lo que inspira a otras jóvenes sanjuaninas como yo a crecer en el sector minero.

Vidhell Huamaní,
Operaciones Mina

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

En 2024, 792 empleos directos e indirectos en Mina Justa son del área de influencia de Marcobre.

Tabla 18. Empleo local 2024

DETALLE	MARCONA
Número de empleados locales (directos)	336
Porcentaje de empleados locales (directos)	25%
Número de empleados locales (indirectos)	456
Total de empleados locales	792



792
EMPLEADOS
LOCALES EN
MARCONA
DURANTE EL
2024

3.2. GESTIÓN SOCIAL

PROVEEDORES LOCALES
(2-6) (GRI 3-3) (GRI 204-1)

Al priorizar los servicios de la localidad, Marcobre genera crecimiento económico. Nos trasladan sus estándares, generando la mejora continua del servicio que otorgamos.

César Valles,
proveedor local

Nos comprometemos a promover la participación de proveedores de nuestra área de influencia, asegurando condiciones equitativas en el mercado. Para potenciar su desarrollo, implementamos un programa de capacitaciones y certificaciones que fortalecen sus habilidades y competitividad. Hemos creado un Catálogo de Proveedores Locales, disponible en formato digital, con el objetivo de difundir los productos y servicios ofrecidos por las empresas de la zona. Este catálogo se comparte con nuestros socios estratégicos de Mina Justa, facilitando así el acceso y la visibilidad en el mercado.

Durante 2024, lanzamos el Programa de Fortalecimiento de Proveedores en colaboración con la universidad ESAN; capacitamos a 35 empresas en áreas claves como estrategia, innovación, marketing, procesos, presupuestos y finanzas. Además, realizamos

talleres especializados sobre nuestras políticas internas, dirigidos por nuestras áreas de contabilidad y contratos, así como sesiones sobre derechos humanos, impartidas por SGS. También, en el marco del convenio “TecnológiCA” con ProInnovate, proporcionamos capacitaciones en herramientas tecnológicas para potenciar las capacidades de nuestros proveedores.

Definimos como proveedores locales a aquellos situados en el área de influencia directa o indirecta de nuestra unidad minera. Nuestra Política de Adquisición de Bienes y Servicios Locales garantiza que tanto Marcobre como nuestros contratistas cumplan con los estándares requeridos para la operación de Mina Justa. Publicamos las ofertas para la contratación de servicios locales a través de nuestra Oficina de Información Permanente (OIP) y nuestra página de Facebook, Doña Justa – Marcona.

Las empresas contratadas deben someterse a monitoreos, auditorías y seguimientos constantes de sus operaciones mientras dure la relación comercial, cumpliendo con todos los procedimientos administrativos requeridos. Al cierre de 2024, nuestras compras de bienes y servicios generaron ingresos por más de USD 5.43 millones para los negocios locales (1.25% del gasto), contribuyendo al desarrollo económico de la región.

ARQUEOLOGÍA
(GRI 413-1)

Nos comprometemos a respetar y proteger el patrimonio cultural presente en nuestras áreas de operación, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en el distrito de San Juan de Marcona. Para ello, contamos con 28 certificados de inexistencia de restos arqueológicos (CIRA) aprobados, que abarcan tanto nuestras zonas de exploración como las regiones de Ica y Arequipa (Jahuay). Hasta la fecha, hemos identificado un total de 206 sitios arqueológicos en las inmediaciones de nuestras concesiones.

Desde 2018, hemos implementado un Plan de Monitoreo Arqueológico (PMA), aprobado por la Dirección Desconcentrada de Cultura (DDC) de Ica, que ha sido renovado en 2023 por un periodo adicional de cinco años, hasta enero de 2029, mediante la Resolución Directoral 13-2024-DDC ICA/MC. Este plan nos permite supervisar áreas clave de nuestra operación, incluyendo el Tajo Principal, Tajo Manto Magnetita, y zonas de exploración como Clavelinas Norte y Sur, así como el Campamento Pionero y las ampliaciones en la cancha de nitrato y la presa de relaves.

Continuamente, llevamos a cabo el monitoreo arqueológico en trabajos de movimiento de tierra y actividades de exploración; hemos identificado 11 sitios arqueológicos adicionales en la concesión de Jahuay. En total, hemos documentado 300 nuevas evidencias arqueológicas en 2024, lo que eleva el número total de hallazgos a 490 desde la implementación del PMA. Esta información es fundamental para garantizar que nuestras operaciones no solo cumplan con las normativas, sino que también contribuyan a la preservación del patrimonio cultural en nuestra área de influencia.

Tabla 19. Hallazgos arqueológicos registrados durante el PMA

CENTROIDE REFERENCIAL					
Nº	LUGAR	HALLAZGO	TIPO DE HALLAZGO	ESTE (X)	NORTE (Y)
1	Sector Achupallas	EAA N° 01	Fragmentos de cerámica	491077	8332502

Continuamente llevamos a cabo el monitoreo arqueológico en trabajos de movimiento de tierra y actividades de exploración, identificando 11 sitios arqueológicos adicionales en la concesión de Jahuay.

3.3.

GESTIÓN
AMBIENTAL

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

La gestión ambiental es un pilar fundamental de nuestras operaciones. Nos comprometemos a minimizar y mitigar nuestro impacto en el entorno, asegurando que nuestras actividades se desarrollen de manera responsable y en armonía con el ecosistema. Para ello, trabajamos con los más altos estándares del sector minero, en cumplimiento estricto de la legislación ambiental vigente y de los compromisos adicionales que hemos asumido voluntariamente.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

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

Nuestra gestión ambiental se rige por un enfoque de mejora continua, que no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también fortalece nuestras prácticas mediante la implementación de procedimientos internos alineados con nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA). A través de este sistema, evaluamos constantemente nuestra eficiencia en la protección y conservación del entorno natural, con el objetivo de generar un impacto positivo en el presente y para las futuras generaciones. Nuestro enfoque está basado en la jerarquía de mitigación, priorizando la prevención y anticipación de los potenciales impactos de nuestras operaciones. Para ello, implementamos mecanismos de control y monitoreo periódico, asegurando el cumplimiento de los Límites Máximos Permisibles (LMP) y los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) establecidos por la legislación vigente.

El SGA nos permite asegurar una identificación, evaluación y control efectivos de los impactos ambientales de nuestras operaciones. A través de la

Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales (MAIA), se analizan las actividades, se determinan los impactos y se establecen controles, con actualizaciones periódicas verificadas mediante inspecciones. Además, la Gerencia de Medio Ambiente refuerza la prevención y cumplimiento normativo mediante la Matriz de Cumplimiento Legal y de Obligaciones Ambientales, con el fin de garantizar la sostenibilidad de la operación.

Nuestro SGA se fundamenta en estándares internacionales y mejores prácticas del sector. Está alineado con los requisitos de la norma ISO 14001:2015, los principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), los criterios de The Copper Mark (TCM), el Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera (GISTM) y los estándares ambientales de Marcobre.

Además, nuestra política ambiental establece lineamientos claros para garantizar un desempeño ambiental responsable y sostenible, con el objetivo de cumplir con los siguientes compromisos fundamentales:

Nuestra política ambiental establece lineamientos claros para garantizar un desempeño ambiental responsable y sostenible.

GESTIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES AMBIENTALES	Identificamos, evaluamos y gestionamos los impactos, riesgos y oportunidades ambientales a lo largo del ciclo de vida de la mina.
CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y COMPROMISOS	Cumplir rigurosamente con las obligaciones legales, acuerdos, convenios y otros compromisos asumidos, así como con las políticas y reglamentos internos.
PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL	Respetar y preservar los restos arqueológicos de importancia cultural ubicados en nuestras áreas de influencia directa, cumpliendo con las normas de protección al patrimonio cultural y contribuyendo al fortalecimiento cultural del distrito de Marcona.
MEJORA CONTINUA	Implementar, mantener y mejorar continuamente nuestros sistemas de gestión ambiental, promoviendo gobernanza y cumplimiento efectivo.
TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN	Medir, reportar y comunicar periódicamente el desempeño ambiental de nuestras operaciones, siguiendo la normativa nacional y las mejores prácticas internacionales.
PROMOCIÓN DE LA CULTURA AMBIENTAL	Fomentar una cultura ambiental basada en buenas prácticas de prevención y minimización de impactos a través de iniciativas que promuevan el desarrollo sostenible junto a nuestras partes interesadas.

3.3. GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestro SGA también establece herramientas preventivas y correctivas que permiten interactuar eficazmente con las áreas operativas y empresas contratistas. En el proceso de selección de contratistas, realizamos un primer filtro basado en la revisión de su desempeño ambiental en experiencias previas. Una vez seleccionados, les proporcionamos los estándares de seguridad, salud ocupacional, responsabilidad social y medio ambiente que deben cumplir antes, durante y al finalizar sus actividades en Mina Justa. Entre las principales herramientas del SGA destacan los Fundamentos Operacionales de Cumplimiento Ambiental (Focam), un conjunto de estándares de carácter preventivo que deben adoptarse antes de iniciar cualquier actividad o servicio. Estos estándares permiten identificar aspectos e impactos ambientales, establecer controles y verificar el estado de los componentes ambientales al término de cada proyecto. Complementariamente, realizamos inspecciones ambientales durante el desarrollo de los proyectos para evaluar el cumplimiento de los controles establecidos, implementar planes de acción y asegurar el alineamiento con nuestros estándares ambientales.

Las principales herramientas que son usadas para evitar el impacto ambiental negativo a los componentes ambientales son las siguientes:

1. El **Fundamentos Operacionales de Cumplimiento Ambiental (Focam)** es un instrumento preventivo que nos permite identificar de manera temprana la magnitud de los proyectos, evaluar sus aspectos e impactos ambientales, establecer controles adecuados y verificar el estado de los componentes ambientales al concluir las actividades.



En 2024 se dieron
1,247 horas de capacitación
sobre el Focam.



2. El SGA contempla el establecimiento de un **programa de inspecciones** a los componentes de Mina Justa priorizando aquellos con aspectos ambientales moderados o significativos. Estas inspecciones frecuentes nos permiten identificar, prevenir y controlar condiciones o actos subestándares en las actividades desarrolladas. Para gestionar este proceso, utilizamos la plataforma Gestiona, donde registramos las observaciones realizadas en las áreas de trabajo. Esta herramienta actúa como base de datos y facilita el seguimiento del estado de cada observación hasta su cierre o resolución, asegurando un control eficiente y trazable. A partir de este año, se adaptó la plataforma para registrar también las inspecciones de seguridad.
3. Realizamos **auditorías internas y cruzadas** para verificar el cumplimiento de nuestras obligaciones legales y regulatorias.

El SGA cuenta con herramientas clave para medir y evaluar el desempeño ambiental en el desarrollo de nuestras actividades. Estas herramientas permiten garantizar una gestión alineada con los más altos estándares ambientales:

1. **Indicadores de Desempeño Ambiental (IDA)**
Es nuestra principal herramienta para medir y evaluar los resultados ambientales de las gerencias operativas de Mina Justa. Este indicador refleja el desempeño combinado de nuestras operaciones y el de las empresas contratistas que colaboran en nuestras actividades. Cabe destacar que el resultado del IDA está directamente influenciado por el desempeño ambiental de las contratistas, el cual es evaluado a través del Indicador de Gestión Ambiental (IGAM), para así asegurar una visión completa de nuestra gestión ambiental.
2. **Indicadores de Gestión Ambiental (IGAM)**
Está diseñado específicamente para evaluar el desempeño ambiental de las empresas contratistas

especializadas que operan en Mina Justa. Este indicador nos permite monitorear y asegurar que las contratistas cumplan con los estándares ambientales establecidos durante el desarrollo de sus actividades.

3. **Indicador de Excelencia Ambiental (IEA)**
Mide el cumplimiento de los criterios especificados en los estándares ambientales, cumplimiento de la normativa legal ambiental y compromisos asumidos en los IGA, sobre los criterios ambientales aplicables en las diferentes etapas de la unidad minera (construcción, operación y cierre).

Asimismo, hemos integrado estas herramientas con el programa de inspecciones previamente mencionado, lo que nos permite identificar y corregir de manera oportuna condiciones y actos subestándares. Este sistema facilita la evaluación y el monitoreo constante de nuestras actividades, además de promover la mejora continua en todos los niveles de la operación. Este enfoque integral refuerza nuestra gestión ambiental y asegura que tanto las gerencias operativas como las empresas contratistas cumplan con los más altos estándares establecidos.

Los resultados de estos indicadores en 2024 fueron alentadores y logramos cumplir las metas establecidas. En la siguiente tabla, se muestran las metas y los resultados obtenidos.

Tabla 20. Metas y resultados de los indicadores de desempeño ambiental 2024

INDICADOR	RESULTADO 2024
IDA	96.6%
IGAM	93.2%
IEA	90.6%

3.3. GESTIÓN AMBIENTAL

CAPACITACIONES EN
MATERIA AMBIENTAL
(GRI 3-3)

El éxito de esta gestión ambiental se sustenta en la capacitación continua de nuestros colaboradores. La formación en buenas prácticas ambientales fortalece la cultura de prevención y el cumplimiento de los estándares ambientales, consolidando nuestro compromiso con una minería responsable y sostenible. El Plan de Capacitación Ambiental incluye cursos obligatorios establecidos en el DS 040-2014-EM, así como capacitaciones específicas sobre gestión y control ambiental.

Para optimizar el acceso y seguimiento de la formación, las principales capacitaciones han sido digitalizadas y su cumplimiento es monitoreado a través de la plataforma de Gestión Integral del Talento (GIT). La capacitación es un requisito obligatorio para todos los trabajadores de Marcobre, asegurando que cuenten con los conocimientos necesarios para un desempeño ambiental responsable.

El programa de formación abarca los siguientes temas:

- Marco legal ambiental aplicable a la actividad minera
- Objetivos ambientales y principales obligaciones derivadas del estudio ambiental
- Obligaciones ambientales específicas en cada área de trabajo
- Plan de Contingencia según los riesgos de cada área o componente
- Fundamentos Operacionales para el Cumplimiento Ambiental (Focam)

↓
Durante 2024, se impartieron
4,330 horas de capacitación obligatoria
en materia ambiental con un
alcance de 950 trabajadores.

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

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



Tabla 21. Horas de capacitación y número de trabajadores capacitados

CURSO/CAPACITACIÓN	BASE	HORAS DE CAPACITACIÓN	PERSONAS CAPACITADAS
<ul style="list-style-type: none">Marco legal ambiental que regula el ejercicio de actividades minerasObjetivos ambientales y principales obligaciones ambientales derivadas del estudio ambientalObligaciones ambientales específicas en el área de trabajo	DS 040-2014-EM	3,696	1,232
Plan de contingencia en función de los riesgos de cada área o componente	DS 040-2014-EM	3,696	1,232
Fundamentos operacionales para el cumplimiento ambiental (Focam)	Capacitación específica interna	1,247	1,247
Total		8,639	3,711

3.3. GESTIÓN AMBIENTAL

ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

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

El cambio climático representa un desafío significativo para el medio ambiente, las personas y la economía global. Como parte del sector minero, reconocemos nuestro rol clave en la transición hacia una economía baja en carbono y en la producción responsable de los minerales esenciales para la movilidad sostenible y la transición energética. Por ello, integramos un enfoque estratégico que considera los vínculos entre el cambio climático, el agua, la biodiversidad y el desarrollo socioeconómico.

Nuestra gestión climática se basa en dos pilares: fortalecer nuestra capacidad de adaptación a los riesgos derivados del cambio climático y avanzar hacia una operación con emisiones netas cero. Estos compromisos están incorporados en nuestra planificación estratégica y en la toma de decisiones de inversión. Para ello, evaluamos y gestionamos los riesgos y oportunidades ambientales en cada etapa del ciclo de vida de la mina, con el objetivo de minimizar los impactos negativos y potenciar los positivos.

Asumimos el compromiso de reducir nuestras emisiones netas en un 30% para 2030 y alcanzar el cero neto antes de 2050 para los alcances 1 y 2.

En 2023, formalizamos nuestra gobernanza en cambio climático y transición energética, lo que incluyó la publicación de la Política de Cambio Climático y Transición Energética y el desarrollo de un Estándar de Transición Energética. La política establece compromisos para impulsar la transición energética y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) mediante medidas de eficiencia energética y el uso de energías renovables, además del monitoreo y reporte del consumo energético. Por su parte, el estándar define los lineamientos para el diseño y ejecución de iniciativas alineadas con estos objetivos.

El seguimiento de nuestros compromisos se realiza a través del Comité de Energía y Descarbonización, donde se presentan y evalúan proyectos e iniciativas. En 2024, este comité se reunió en cuatro ocasiones, asegurando un monitoreo continuo del desempeño y avances en nuestras estrategias de transición energética.

**Asumimos el
compromiso de reducir
nuestras emisiones
netas en un
30 % para 2030 y
alcanzar el cero neto
antes de 2050 para los
alcances 1 y 2.**



PLAN DE DESCARBONIZACIÓN 2024

Como parte de nuestro compromiso con la reducción de emisiones, implementamos el Plan de Descarbonización 2024, que incluye las siguientes tres líneas de acción principales:

Estudio de Eficiencia Energética

- Identificación de oportunidades para reducir el consumo energético en la operación actual
- Evaluación financiera de las oportunidades identificadas
- Introducción al Sistema de Gestión de Energía ISO 50001

Certificados de Energía Renovable (IREC)

- Evaluación de propuestas para la adquisición de certificados IREC desacoplados en distintos escenarios
- Análisis de su aplicación para el periodo 2030 en adelante

Plan de Comunicaciones

- Difusión de la política y el estándar de Cambio Climático y Transición Energética
- Comunicación de los compromisos de Marcobre en reducción de emisiones
- Divulgación de avances en el plan de descarbonización y temas clave como gases de efecto invernadero, huella de carbono y transición energética



3.3. GESTIÓN AMBIENTAL

Emisiones

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

A continuación, presentamos la cuantificación del inventario de emisiones de GEI de 2024, la cual fue realizada por un tercero independiente en línea con el estándar ISO 14064-1:2018 y la metodología del GHG Protocol. Las emisiones son expresadas en toneladas de CO2 equivalentes (tCo2e), lo cual incluye CO2, CH4, N2O, PFC, SF6 y NF2 según corresponda. Los valores de CO2e fueron calculados empleando los potenciales de calentamiento global (GWP) del sexto informe del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC). El enfoque de consolidación para las emisiones empleado es el de control operacional.

Tabla 22. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero – GEI en Mina Justa (TCO2e)

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

CATEGORÍAS	2024	2023	2022
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI	118,855.54	108,533.9	101,210.5
Categoría 2: Emisiones indirectas por energía importada	62,113.79	79,462.8	68,972.7
Subtotal emisiones (Cat. 1 + Cat.2)	180,969.33	187,996.7	170,183.2
Categoría 3: Emisiones indirectas causadas por transporte	14,529.76	13,274.2	7,440.6
Categoría 4: Emisiones indirectas causadas por productos que usa la empresa	131,404.79	128,605.9	94,088.6
Categoría 6: Emisiones indirectas provenientes de otras fuentes	524,804.90	465,010.9	369,433.7
Total de emisiones (Cat. 1 + Cat. 2 + Cat. 3 + Cat. 4+ Cat. 5 + Cat. 6)	851,708.78	794,887.7	641,145.9

Nota. Para la medición del inventario GEI empleamos los factores de emisión más actualizados (Defra 2022, Ecoinvent 2022 APOS), así como los VCN (RAGEI 2019 para el Perú). El factor de emisión empleado para el consumo de Energía Eléctrica fue el provisto por Huella de Carbono Perú para 2024. Los datos presentados fueron verificados por un tercero. Consideramos el año 2022 como año base debido a que constituye el primer año completo de operación comercial de Mina Justa y por lo tanto es un año representativo.

Consumo energético

Tabla 23. Consumo energético dentro de la organización en giga julios (GJ) (GRI 302-1)

DETALLE	2024	2023
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (incluidos todos los tipos de combustibles utilizados)	1,639,138	1,464,063
Diésel	1,631,243	1,457,237
Diésel operaciones	1,631,243	1,457,237
Diésel proyectos de expansión	0	0
GLP	7,895	6,826
Gas Natural (GN)	0	0
GN autogeneración electricidad	0	0
GN proceso industrial	0	0
Gasolina	0	0
Carbón	0	0
Consumo de combustible procedente de fuentes renovables	0	0
Otras fuentes	0	0
Consumo total de electricidad	1,313,129	1,338,657
Electricidad comprada (SEIN)	1,310,953	1,338,657
Electricidad autogenerada (no renovable)	2,176	N.A.
Electricidad autogenerada (renovable)	N.A.	N.A.
Consumo total de calefacción	0	0
Consumo total de refrigeración	0	0
Consumo total de vapor	0	0
Consumo total de energía (Combustible no renovable consumido + combustible renovable consumido + electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir)	2,950,091	2,802,720

Nota. A partir de 2023, el carbón antracita se retiró de la clasificación de combustible. Los factores de conversión empleados se obtuvieron del Ragei 2019 y FOES para el Perú. Las principales fuentes de obtención de la información son el SAP y facturas de electricidad. Actualmente, se encuentra en desarrollo un piloto para automatización del registro de esta información. La organización no realiza venta de energía de ningún tipo.

3.3. GESTIÓN AMBIENTAL

AGUA Y EFLUENTES

(GRI 3-3) (GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 303-3) (GRI 303-4)
(GRI 303-5)

Desde la fase de diseño de Mina Justa, decidimos utilizar agua de mar para la operación, debido al contexto de estrés hídrico¹¹ en la región. Este enfoque asegura que no exista competencia con otros usuarios por el recurso hídrico. El agua de mar es captada en el terminal portuario de Marcobre ubicado en la bahía de San Juan de Marcona y transportada a través de una tubería enterrada de aproximadamente 41 km hasta Mina Justa. Al llegar, es almacenada en una poza impermeabilizada y distribuida según las necesidades para la desalinización (agua para proceso y consumo humano) y para las necesidades de procesamiento en las plantas de sulfuros y óxidos. Parte del agua de mar es sometida a un proceso de desalinización por ósmosis inversa, generando agua desalinizada y salmuera. El agua desalinizada se emplea en mantenimiento, preparación de reactivos, producción de cátodos de cobre, laboratorio químico y como insumo para la obtención de agua potable. La salmuera, por su parte, se usa en el control de polvo en las vías de acarreo dentro de las operaciones y el excedente se dispone en la presa de relaves según lo aprobado en los Instrumentos de Gestión Ambiental con los que cuenta la operación de Mina Justa.

Para las actividades de exploración, se emplea agua subterránea proveniente del acuífero de Jahuay, ubicado a aproximadamente 30 km de Mina Justa, en el distrito de Acarí, provincia de Caravelí, departamento de Arequipa. Esta agua es extraída a través de pozos y transportada en camiones cisternas hasta los puntos de exploración.



En 2024, se captaron
7,464,245¹² m³
de agua de mar
para las operaciones
y 111,397.3 m³ de agua
subterránea para
exploración, sin realizar
vertimientos a cuerpos
receptores.

El control del volumen extraído en ambas fuentes de abastecimiento se realiza con rigor, cumpliendo con los permisos sectoriales vigentes y reportando a la autoridad competente dentro de los plazos establecidos en los Instrumentos de Gestión Ambiental. Durante 2024, el volumen de agua subterránea utilizado se mantuvo por debajo del límite autorizado por la Resolución Directoral 0551-2023-ANA-AAA.CHCH, que establece un máximo de 226,514.4 m³ anuales.

La gestión eficiente del agua en Marcobre se basa en la recirculación y reutilización dentro de los procesos mineros. Se reusa el agua tratada en la planta de tratamiento de aguas residuales para el control de polvo en vías de tránsito de vehículos livianos y en el proceso de flotación. Asimismo, la salmuera generada en el proceso de desalinización se emplea en el control de polvo en las vías de acceso, incluyendo vías



El compromiso de Marcobre con la gestión sostenible del recurso hídrico garantiza la eficiencia en el uso del agua, minimizando impactos y asegurando el cumplimiento de las regulaciones ambientales.

11. Mina Justa se encuentra en una zona de estrés hídrico.

12. La captación de agua fue menor al volumen anual autorizado (9,636,000 m³), evidenciando nuestra buena gestión en el uso interno del recurso y el reuso de las aguas tratadas.



3.3. GESTIÓN AMBIENTAL

El balance hídrico alineado a requerimientos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) es el siguiente:

Tabla 24. Agua y vertimiento (megalitros)

		2024		2023	
FUENTE/DESTINO/TIPO	INPUTS/OUTPUTS	A	B	A	B
Agua superficial	Precipitación y escorrentía/ríos y arroyos	0	0	0	0
	Almacenamiento de agua superficial externa	0	0	0	0
Agua subterránea	Intercepción de acuífero	111.3973	0	106.6713	0
	Campos de perforación/arrastre	0	0	0	0
Agua de mar	Estuario	0	0	0	0
	Mar/océano	0	7,464.2450	0	7,467.0530
Suministro de terceros	Contrato/municipal/agua residual	0	0	0	0
Total de extracción de agua operativa		111.3973	7,464.2450	106.6713	7,467.0530
Agua superficial	Descarga	0	0	0	0
	Flujos ambientales	0	0	0	0
Agua subterránea	Intercepción de acuífero/campos de perforación/arrastre	0	0	0	0
Agua de mar	Estuario/mar/océano	0	0	0	0
Suministro de terceros	Contrato/municipal/agua residual	0	0	0	0
Total de extracción de otro tipo de aguas gestionadas		0	0	0	0
Agua superficial	Descarga/flujos ambientales	0	0	0	0
Agua subterránea	Filtración/reinyección	0	0	0	0
Agua de mar	Descarga a estuario/descarga al mar/océano	0	0	0	0
Suministro de terceros	Suministro a terceros	0	0	0	0
Total de descarga		0	0	0	0
Evaporación	Forzada y natural	0	0	0	0
Arrastre	Desechos/relaves/concentrados/bloqueo de productos	111.3973	5,733.5411	106.6713	5,704.7502
Otros	Supresión de polvo y consumo humano	1,734.9470	0	1,762.3029	0
Total de consumo		1,846.3443	5,733.5411	1,868.9742	5,704.7502
Agua reutilizada para la actividad	Agua reutilizada para la actividad	0	18,871.9132	0	17,043.3526
Agua reutilizada para la actividad		0	18,871.9132	0	17,043.3526

a: Cumple los parámetros de calidad ambiental: TDS<1000 mg/l, 4<pH<10, coliformes<100 cfu/100ml, turbidez clara, sin químicos ni pesticidas. b: Presenta alguno de los siguientes niveles de calidad ambiental: TDS>100 CFU/100ml, pH<4 o pH>10, contenido de metales sobre los estándares de OMS/IFC, coliformes>100 cfu/100ml, alta turbidez, puede contener pesticidas. Marcobre no produce agua.

3.3. GESTIÓN AMBIENTAL

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

↙

Marcobre es una operación de vertimiento cero.

Tabla 25. Permisos sectoriales para el consumo de agua para la actividad minera 2024

ACTIVIDAD	PERMISO	FUENTE DE AGUA	CAUDAL OTORGADO (L/S)	VOLUMEN ANUAL (M3)*	AÑO	FECHA DE VENCIMIENTO
Explotación	RD N° 1010-2023-ANA-AAA.CHCH	Bahía San Juan	305.56	9,636,000	2024	Ilimitado (Vigente)
Exploraciones	RD N°0551-2023-ANA-AAA.CHCH	Acuífero Jahuay	7.30	226,514	2024	20/10/2025 (Vigente)

* Los valores corresponden al permiso vigente.

BIODIVERSIDAD

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

La conservación de la diversidad biológica es fundamental para la vida en el planeta, el bienestar social y el desarrollo económico. La operación de Mina Justa no se encuentra dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas. Sin embargo, gestionamos los posibles impactos a la biodiversidad de acuerdo con los lineamientos del Plan de Manejo Ambiental aprobado en la MEIA y en el Plan de Acción para la Biodiversidad (BAP) bajo un enfoque de jerarquías de mitigación. Entre estas medidas destacan la identificación temprana de aspectos ambientales mediante Focam y la verificación de los controles establecidos en la matriz de aspectos e impactos para evaluar el desempeño ambiental. Asimismo, realizamos monitoreos ambientales que aseguran el cumplimiento de los compromisos ambientales y la protección de la biodiversidad.

El monitoreo de la biología terrestre y acuática es una herramienta clave para evaluar y dar seguimiento a la biodiversidad en Mina Justa. Durante 2024, se cumplió en su totalidad la ejecución del programa de monitoreo ambiental, cuyos resultados estuvieron dentro de lo esperado y contemplado en la línea base. Además, se llevó a cabo la reubicación de flora, particularmente Tillandsias, en áreas autorizadas dentro de la unidad minera. Es relevante destacar que el área efectiva de la operación no experimentó ampliaciones, por lo que no se generaron nuevos impactos ambientales adicionales a los ya evaluados en el estudio de impacto ambiental.

GESTIÓN DE RESIDUOS

En Mina Justa, gestionamos los residuos sólidos a través de empresas operadoras autorizadas por el MINAM (EO-RS), cumpliendo con la normativa

nacional y los estándares internacionales, como el Libro Naranja de la ONU y el Convenio de Basilea. De acuerdo con el Decreto Legislativo 1278, verificamos el cumplimiento de los requisitos regulatorios antes de contratar a la EO-RS y supervisamos su operación mediante inspecciones planificadas e inopinadas. Además, contamos con un estándar definiendo los parámetros para la gestión integral de residuos, que está alineado con la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos DL 1278, sus modificaciones, y con la NTP 900.58:2019. Todos los residuos generados son registrados y trazados en la plataforma Gestiona, donde se almacenan los documentos asociados a su recolección, transporte y disposición final.

Nuestro Plan de Minimización y Manejo de Residuos Sólidos (PMMRS) establece estrategias para reducir la generación de residuos y gestionar aquellos de régimen especial, como los neumáticos fuera de uso (NFU) y los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE). Adoptamos una jerarquía de gestión de residuos donde la prioridad es la prevención. Difundimos nuestros PMMRS y Estándar de Gestión de Residuos Sólidos a toda la organización y contratistas, asegurando su cumplimiento mediante auditorías e inspecciones ambientales. Reportamos nuestra gestión de residuos de manera trimestral y anual ante el OEFA, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y el cumplimiento normativo.

Gestionamos con estrictos controles el uso de materiales peligrosos como el ácido sulfúrico y el diésel. Contamos con infraestructura portuaria y estaciones de almacenamiento mantenidas bajo estrictos estándares, así como empresas especializadas en transporte de materiales peligrosos (Matpel), alineadas al Reglamento Nacional de Transporte Terrestre de Materiales y Residuos (D.S. 021-2008-MTC). También, a fin de minimizar los impactos adversos al suelo, adicional al estándar de gestión de residuos, contamos con los estándares de manejo de productos y sustancias químicas, el estándar de

3.3. GESTIÓN AMBIENTAL

gestión de incidentes y el manejo de derrames y fugas de productos y sustancias químicas. Estos estándares establecen los lineamientos para que las actividades se desarrollen minimizando el impacto ambiental al suelo.

Tabla 26. Residuos sólidos en toneladas (ton)

CATEGORÍAS	2024	2023
A. Residuos sólidos peligrosos	1,950	2,112
Reciclaje	644	534
Relleno de seguridad	1,306	1,578
B. Residuos sólidos no peligrosos	2,287	2,011
Reciclaje	1,962	1,570
Relleno sanitario dispuesto en la unidad	325	441
Total residuos sólidos generados (A+B)	4,237	4,123

En 2024, pudimos reciclar el 85.8%, en comparación de 77.5% del año anterior, del total de residuos sólido no peligroso.

En 2024, pudimos reciclar el 85.8%, en comparación de 77.5% del año anterior, del total de residuos sólido no peligroso.

Además, Marcobre mantuvo vigente el convenio Reciclar para Ayudar con la ONG Asociación de Ayuda al Niño Quemado (Aniquem), que brinda rehabilitación integral gratuita a los niños con secuelas de quemaduras, donándose en total 452 ton de residuos aprovechables, superando la meta alcanzada en 2023 (297 ton). Esta donación se traduce en 120 pacientes que recibirán terapias integrales por un año. Asimismo, Mina Justa fue premiado como ganador por Aniquem en la IX edición de los Premios Yanapay a la mejor iniciativa ambiental en la categoría de Gran Minería a raíz de los resultados obtenidos en el periodo 2024.

CALIDAD DEL AIRE Y
GESTIÓN DE EMISIONES

En Mina Justa, las principales fuentes de emisión de material particulado son las actividades de minado del tajo, el movimiento y acarreo de material, el chancado en las plantas de sulfuros y óxidos, y el tránsito de vehículos en las vías de acceso. Para mitigar estos impactos, hemos implementado un Plan Integral de Manejo de Polvo, que incluye lo siguiente:

- Sistemas de captación de material particulado en las plantas
- Programas de riego con salmuera (agua con alto contenido de sales proveniente de la planta de osmosis inversa) y agua residual tratada (proveniente de las plantas de tratamiento de aguas residuales domésticas)
- Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos
- Control de velocidad vehicular (máximo 35 km/h)
- Aplicación de aditivos en accesos de acarreo

Durante la fase trituración de mineral, en el chancado primario, los controles están orientados a la dosificación de agua mediante el riego por aspersión en la tolva de descarga de mineral, chutes y fajas transportadoras hasta los *stocks piles* o pila de almacenamiento de mineral.

La calidad de aire se evalúa a través de monitoreos ambientales realizado en las estaciones de monitoreo de calidad de aire y emisiones que forman parte del Plan de Vigilancia Ambiental del IGA.

Otro tipo de emisiones son los gases de combustión interna, provenientes de los equipos móviles y grupos electrógenos. Mina Justa incorporó 7 estaciones de monitoreo de emisiones en el Séptimo ITS de la MEIAd, aprobado por R.D. 00123-2023-SENACE-PE/DEAR, la cual incorpora la red de estaciones de monitoreo de emisiones al Plan de Vigilancia Ambiental. Durante

Durante 2024
no se han generado concentraciones de PM10 y PM2.5
que superen el ECA de calidad de aire.

En las plantas de procesamiento los controles están enfocados en la captación del material particulado en las etapas de chancado secundario y terciario a través de colectores de polvo y equipamientos herméticos para el control de emisiones de polvo.

2024, se realizaron los monitoreos de emisiones de gases en los puntos establecidos en la planta de sulfuros y óxidos. Los resultados para los gases monitoreados indicaron que las concentraciones obtenidas se encontraron por debajo de los límites máximos permisibles indicados en la R.M. 315-96-EM/VMM. Asimismo, los equipos e infraestructuras instalados para el control de emisiones de gases cuentan con planes de mantenimiento preventivo ejecutados asegurando el cumplimiento de los LMP. No se notificaron quejas o reclamos por emisiones gaseosas.

ANEXOS

- 4.1 Materialidad
- 4.2 Políticas
- 4.3 Cumplimiento regulatorio
- 4.4 Monitoreos ambientales
- 4.5 Indicadores complementarios
- 4.6 Verificación externa
- 4.7 Contenidos GRI



“

Nuestra gestión se basa en la transparencia. Nuestro compromiso se respalda con nuestro desempeño sostenible, asegurando que cada acción contribuya al bienestar de nuestra gente y nuestro entorno.

4.1.

MATERIALIDAD

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

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



Gráfico 10. Metodología del análisis de materialidad



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

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



IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS

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



EVALUACIÓN DE IMPACTOS

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

TEMAS MATERIALES

4.1. MATERIALIDAD

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

Tabla 27: Temas materiales 2022

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

Tabla 28. Potenciales oportunidades y amenazas de los temas materiales (GRI 3-3)

POTENCIALES OPORTUNIDADES Y AMENAZAS		
	OPORTUNIDAD	AMENAZA
Seguridad y salud	Satisfacción de los colaboradores por contar con una estrategia de cultura que fomenta su bienestar físico y emocional.	Aumento de los accidentes graves de los colaboradores como consecuencia al caso omiso de las indicaciones, protocolos, lineamientos y procedimientos de la gestión de salud y seguridad.
Gestión del agua y efluentes	Utilización de agua de mar elimina el uso de agua dulce para la operación, ayudando a la conservación del agua para la buena gestión.	Mínima probabilidad de efecto de disponibilidad de agua si no se hace un correcto uso de agua dulce en exploraciones.
Adaptación y mitigación frente al cambio climático	Gestión proactiva con autoridades para mejoramiento de infraestructura vial frente a potenciales daños por anomalías climáticas.	Deterioro de las zonas aledañas a la operación por falta de información de las autoridades sobre potenciales efectos del cambio climático sobre las zonas de influencia de Marcobre.
Desempeño económico	Generación de crecimiento económico en la cadena de valor: proveedores, contratistas, colaboradores.	Pérdidas de empleo y afectación a los ingresos de proveedores locales (Marcona) como consecuencia del cierre de las operaciones.
Emisiones y gases de efecto invernadero	Prevención de consecuencias ambientales por un adecuado análisis de riesgos frente al cambio climático y los impactos.	Impacto en el medio ambiente por gestión inadecuada y aumento en la generación de gases GEI.
Gestión de cadena de suministro	Conservación y protección de socios estratégicos y medioambiente al trabajar con proveedores que tengan políticas y procedimientos medioambientales, de seguridad y derechos humanos sostenibles.	Afectación a la comunidad si se contratan a proveedores a lo largo de la cadena de valor que vulneren los derechos humanos.
Gestión social	Mantener las buenas relaciones entre la comunidad y la empresa por la comunicación transparente y diálogo constante.	Desconfianza por parte de la comunidad local por una deficiente gestión social.
Ética y cumplimiento	Adopción de estándares internacionales en la operación que genere confianza por parte de los grupos de interés.	Afectación de la reputación y pérdida de confianza de inversionistas y clientes de presentarse actos de corrupción que afectan los resultados comerciales y/o el acceso a financiamiento.
Derechos humanos	Calidad de vida de las comunidades al promover las normas de cero tolerancias frente al trabajo forzoso e infantil.	Desigualdad en las oportunidades para cubrir roles directivos, jefaturas, supervisión.
Biodiversidad	Protección y monitoreo de la cantidad de individuos de fauna en las zonas aledañas, lo que genera la presencia y conservación de estos en la zona.	Mínima afectación potencial a la biodiversidad por actividades operativas.
Gobierno corporativo	Generación del valor para el accionista por la institucionalización de la organización, estableciendo un marco de permanencia del negocio por medio de la generación de valor.	Desconfianza de accionistas por no tener reglas claras dentro de la empresa sobre la toma de decisiones, gestión y administración del negocio.



4.2.

POLÍTICAS

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

Nuestras principales políticas se encuentran disponibles en nuestra página web.

MODELO DE PREVENCIÓN

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

- Plan del Marco de Modelo de Prevención
- Procedimiento de Prevención y Gestión de Conflicto de Intereses
- Procedimiento de Interacción con Funcionarios Públicos y/o Servidores Públicos
- Procedimiento de Conformación y Funcionamiento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual
- Procedimiento para la Prevención de la Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y otros Delitos Aplicables
- Procedimiento de Debida Diligencia para Proveedores y Contratistas (actualizado en 2024)
- Procedimiento de Conocimiento y Evaluación de Clientes
- Reglamento Interno del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos (actualizado en 2024)
- Estándar de Gestión de Atención de Donaciones y Solicitudes
- Código de Ética y Conducta de Trabajadores
- Código de Ética y Conducta para Proveedores, Clientes y Contratistas
- Política de Cumplimiento
- Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Política de Interacción con Funcionarios Públicos
- Política de Anticorrupción y Antisoborno

- Política de Conflicto de Interés
- Plan de Comunicación de Cumplimiento (actualizado en 2024)
- Plan de Capacitación de Cumplimiento (actualizado en 2024)

Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política del Derecho para Decir No
- Política Cero es Posible

Estándares de Gestión de SSO:

- Actividades Formativas (actualizado)
- Comunicación, Participación y Consulta
- Exámenes Médicos Ocupacionales
- Gestión de Auditorías (actualizado)
- Gestión de Documentos
- Gestión de Riesgos de Fatalidad (nuevo)
- Gestión de Riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional
- Gestión del Cambio
- Liderazgo Visible
- Monitoreos de Agentes de Riesgo
- Preparación y Respuesta a Emergencias
- Reglas por la Vida
- Reporte, Investigación Incidentes y Enfermedades Ocupacionales (actualizado)
- Requisitos Legales y Otros Requisitos (actualizado)
- Seguridad y Salud en Comunidades

Estándares Operacionales de SSO:

- Aislamiento y Bloqueo de Energías
- Almacenamiento, Transporte y Uso de Gases Comprimidos (nuevo)
- Demarcación de Áreas
- Entrega de Áreas a Operaciones
- Entrega y Uso de Lentes de Seguridad con Prescripción Médica
- Equipos de Protección Personal
- Equipos Tecnológicos de Asistencia al Conductor (nuevo)
- Estaciones de Emergencia (nuevo)
- Estándar de Espacios Confinados (actualizado)

- Estándar de Herramientas Manuales, Críticas y de Poder (actualizado)
- Estándar de Trabajos en Caliente (actualizado)
- Excavaciones y Zanjas
- Explosivos y Voladura
- Gestión de Centros de Monitoreo (nuevo)
- Ingreso a Salas Eléctricas y Subestaciones
- Inspecciones
- Interacción Hombre - Máquina o Equipos
- Manejo de Fuentes Radioactivas (actualizado)
- Manejo de Sustancias Químicas y/o Materiales Peligrosos (actualizado)
- Prevención ante la Insolación o Golpe de Calor
- Prevención y Control de Factores de Riesgos Disergonómicos (nuevo)
- Prevención y Control de la Fatiga y Somnolencia en el Trabajo
- Señalización y Código Colores
- Trabajo cerca a Fuentes de Agua
- Trabajo cerca o sobre Fuentes de Agua no Marítimas y Relaves (nuevo)
- Trabajos en Altura
- Trabajos en Condiciones Climáticas Adversas (actualizado)
- Trabajos en Mar (nuevo)
- Trabajos en Tensión - Equipos Energizados (actualizado)
- Uso y Almacenamiento de Gases Comprimidos

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

SISTEMA DE GESTIÓN SOCIAL

- Política de Sostenibilidad
- Política de Gestión Social
- Política de Empleo Local
- Política de Adquisiciones y Contrataciones Locales
- Política de Derechos Humanos
- Estándar de Gestión Atención de Donaciones y Solicitudes

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

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

- Política Ambiental
- Aplicación del Código de Colores en la Clasificación de los RRSS
- Reporte de Emergencias Ambientales
- Manejo de Suelo Impregnado
- Instructivo de Respuesta a Derrames y Fugas
- Rescate de Especímenes de Aves y Nidos
- Manejo de Cobertura Vegetal del Tipo Tillandsial y Otras Especies
- Identificación de Aspectos y Evaluación de Impactos Ambientales
- Fundamentos Operacionales para el Cumplimiento Ambiental (FOCAM)
- Gestión de Incidentes Ambientales
- Inspecciones Ambientales
- Gestión de Residuos Sólidos
- Manejo de Derrames y Fugas de Productos Químicos y Sustancias Químicas
- Hallazgo y Protección de Restos Arqueológicos
- Manejo de Flora y Fauna Silvestre
- Gestión del Recurso Agua
- Exploración Minera
- Manejo Ambiental de Cierre de Mina y Post-Cierre



4.3.

INDICADORES ADICIONALES

Tabla 29. Trabajadores por categoría laboral (GRI 2-7)

		2024				2023			
		MARCONA		LIMA		MARCONA		LIMA	
		FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO
Directores ejecutivos	Menor de 50	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mayor de 50	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	0	0	0	0	1
Gerentes	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	0	10	1	2	0	9	1	4
	Mayor de 50	0	8	0	3	1	9	0	1
	Total	0	18	1	5	1	18	1	5
Superintendentes, jefes y líderes	Menor de 30	0	0	0	0	0	0	0	0
	30-50	11	152	8	14	7	53	3	11
	Mayor de 50	2	30	0	3	0	23	0	2
	Total	13	182	8	17	7	76	3	12
Ingenieros y analistas	Menor de 30	13	7	1	3	13	17	4	1
	30-50	30	110	14	20	25	191	12	18
	Mayor de 50	1	10	0	0	2	18	0	1
	Total	44	127	15	23	39	225	16	19
Técnicos	Menor de 30	46	49	0	0	10	11	0	0
	30-50	43	644	0	0	7	193	0	0
	Mayor de 50	2	96	0	0	0	13	0	0
	Total	91	789	0	0	17	216	0	0
Obreros	Menor de 30	0	0	0	0	30	61	0	0
	30-50	0	0	0	0	11	362	0	0
	Mayor de 50	0	0	0	0	2	60	0	0
	Total	0	0	0	0	42	482	0	0
Practicantes	Menor de 30	0	0	1	2	14	8	3	1
	30-50	0	0	0	0	2	1	0	0
	Mayor de 50	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	1	2	15	9	3	1
Total género-unidad		148	1,116	25	47	120	1,024	23	37



4.3. INDICADORES ADICIONALES

Tabla 30. Trabajadores por contrato laboral, por región y sexo (GRI 2-7)

	UNIDAD	2024		2023	
		MARCONA	LIMA	MARCONA	LIMA
Indefinido	Masculino	1,081	40	986	35
	Femenino	142	23	102	17
	Total	1,223	63	1,088	52
A plazo fijo	Masculino	34	5	30	2
	Femenino	6	1	3	3
	Total	40	6	33	4
Extranjeros	Masculino	1	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Total	1	0	0	0
Practicantes profesionales	Masculino	0	0	8	1
	Femenino	0	0	12	3
	Total	0	0	20	4
Practicantes preprofesionales	Masculino	0	2	0	0
	Femenino	0	1	0	0
	Total	0	3	0	0
Capacitación laboral juvenil	Masculino	0	0	1	0
	Femenino	0	0	4	0
	Total	0	0	4	0
TOTAL	Masculino	1,116	47	1,024	37
	Femenino	148	25	120	23
	Total	1,264	72	1,144	60

4.3. INDICADORES ADICIONALES

Tabla 31. Trabajadores por sexo, región y tipo de contrato laboral (GRI 2-7)

		MARCOBRE		MARCOBRE	
		MINA JUSTA MARCONA	MINA JUSTA LIMA	MINA JUSTA MARCONA	MINA JUSTA LIMA
Tiempo completo	Masculino	1,116	47	1,024	37
	Femenino	148	25	120	23
	Total	1,264	72	1,144	60
Tiempo parcial	Masculino	0	0	0	0
	Femenino	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0
TOTAL	Masculino	1,116	47	1,024	37
	Femenino	148	25	120	23
	Total	1,264	72	1,144	60

Tabla 32. Compras realizadas según procedencia en 2024 en USD (GRI 2-6)

	2024
Nacional	211,662,926.21
Internacional	39,110,718.49
Total	250,773,644.70

Tabla 33. Emisiones biogénicas (GRI 305-1) (GRI 305-3)

OTRAS EMISIONES	EMISIONES CO2
Emisiones directas de CO2 por quema de Biomasa	3,432.27
Emisiones indirectas de CO2 por quema de Biomasa	8,110.94
Total de emisiones GEI	11,543.21

Nota: las emisiones provienen de la quema de diésel B5 (5% de biodiesel).



4.4.

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

(GRI 2-27)

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

Tabla 34. Casos de incumplimiento regulatorio ambiental o social en 2024¹³

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

- 1. Las sanciones no monetarias pueden incluir restricciones impuestas por gobiernos, regulaciones autoridades u organismos públicos sobre las actividades u operaciones de la organización, como el retiro de licencias comerciales o licencias para operar en industrias altamente reguladas. También pueden incluir directivas para cesar o remediar una actividad ilícita.
- 2. Se reportan las multas o sanciones con un costo individual superior a USD 10,000.
- 3. Este cuadro no incluye asuntos laborales, ni de seguridad.
- 4. Los casos detallados en el cuadro corresponden a procedimientos sancionadores generados durante 2024.
- 5. El presente cuadro no incluye los temas relacionados a pasivos ambientales mineros.



13. Procesos cerrados

4.5.

MONITOREOS AMBIENTALES

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

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

Durante 2024, el programa de vigilancia ambiental para las actividades de exploración (VII MEIAsd) y explotación (I MEIAd) se ejecutaron en su totalidad al igual que la presentación de los informes con los resultados obtenidos.

Tabla 35. Plan de vigilancia ambiental – Mina Justa

FRECUENCIA DE MONITOREO Y PRESENTACIÓN DE INFORME A LA AUTORIDAD					
MONITOREO AMBIENTAL	IGA	MENSUAL	TRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
Calidad de aire	I MEIAd		X		
	VII MEIAsd			X	
Ruido ambiental	I MEIAd		X		
	VII MEIAsd			X	
Calidad de suelo	I MEIAd				X
Monitoreo de radiación no ionizante (RNI)	I MEIAd				X
Calidad de agua de mar	I MEIAd		X		
Vibraciones	VII MEIAsd		X		
Calidad de agua subterránea (Jahuay)	VII MEIAsd	X			
Medición		X			
Reporte					X
Flora y fauna terrestre	I MEIAd			X	
	VII MEIAsd			X	
Flora reubicada (tillansias)	I MEIAd				X
	VII MEIAsd		X		
Flora y fauna marina	I MEIAd			X	
Calidad y nivel de agua subterránea ¹⁴	I MEIAd			X	
	VII MEIAsd				
Medición		X			
Reporte					X
Emisiones	I MEIAd		X		

14. Para exploraciones el muestreo de calidad de agua subterránea y la medición del nivel freático se realizará solo cuando se determine el hallazgo de un cuerpo de agua. En cuanto al reporte, este se realizará cada vez que se evidencie la presencia de un cuerpo de agua subterránea.

4.5. MONITOREOS AMBIENTALES

Tabla 36. Resumen del programa de vigilancia ambiental 2024

AMBIENTAL		SOCIAL
Calidad de aire	Explotación D.S. 074-2001-PCM D.S. 003-2008-MINAM para los parámetros: PM-10, PM-2,5; Metales (As y Pb); Gases (SO2, NO2, CO, H2S y O3). R.M. 315-96-EM/VMM (referencialmente para el As) Exploración D.S. 003-2017-MINAM (con excepción del As). R.M. 315-96-EM/VMM (referencialmente para el As)	Las concentraciones de PM10 y PM25 se mantuvieron debajo del ECA (D.S. 074-2001-PCM, D.S. 003-2008-Minam). Las concentraciones de plomo se mantuvieron debajo del ECA (D.S. 074-2001-PCM, D.S. 003-2008-Minam), así como las de arsénico respecto al estándar referencial (R.M. 315-96-EM/VMM). Las concentraciones de gases (CO, NO, H2S y O3) en las estaciones C-AIR-1, C-AIR-2, C-AIR-3 y C-AIR-4 se mantuvieron debajo del ECA (D.S. 074-2001-PCM, D.S. 003-2008-Minam). La concentración de SO2 presentó un único valor por encima del ECA dado en el D.S. 003-2008-Minam); no obstante, el valor se encontró por debajo del ECA dado en el D.S. 003-2017-Minam.
Calidad de ruido	D.S. N° 085-2003-PCM	Las estaciones de monitoreo categorizadas como industrial registraron valores de ruido menores al ECA para el horario diurno (80 dBA) y nocturno (70 dBA). La estación de monitoreo del PVA de la MEIAd categorizada como zona residencial registró valores de ruido menores al ECA vigente para el horario diurno (60 dBA) y superiores para el horario nocturno (50 dBA) en el primer y tercer trimestre. Entre las principales fuentes de emisión de ruido se identificó el sonido generado por vientos de baja a fuerte intensidad y el tránsito de vehículos livianos y pesados en el cruce de la carretera Panamericana Sur, carretera a Marcona y otras vías cercanas.
Calidad de suelo	D.S. 002-2013-Minam D.S. 011-2017-Minam	Los parámetros inorgánicos y orgánicos se mantuvieron debajo de los ECAs para suelos con uso extractivo/industrial.
Calidad de RNI	D.S. 010-2005-PCM R.M. 037-2006-MEM/DM R.M. 214-2011-MEM/DM	Todos los niveles de RNI se encontraron por debajo de los valores del D.S. 010-2005-PCM, así como de los valores máximos de exposición tipo poblacional establecidos en el CNE-Utilización y en el CNE-Suministro.
Calidad de agua de mar	ECA (Decreto Supremo 015-2015-MINAM) para Categoría 1 - A1, Categoría 3 - Riego de vegetales y bebida de animales	Los parámetros de campo (pH, Temperatura) se encontraron dentro de los valores establecidos en los ECA para las Categorías 1-B1 y 2-C3, así como valores de referencia establecidos en la MEIAd. El OD generalmente excedió el valor ECA, sin embargo, se encontró dentro de los valores referenciales registrado en la LB de la MEIAd. Los parámetros fisicoquímicos no presentaron excedencias respecto a los ECA para las Categorías 1-B1 y 2-C3, así como valores de referencia establecidos en la MEIAd. Las concentraciones registradas de Aluminio, Arsénico, Boro, Hierro, Plomo y Selenio generalmente excedieron el ECA, no obstante, se encuentran por debajo de los valores normales para aguas marinas y son consistentes con los valores registrados en la línea base de la MEIAd. Los parámetros orgánicos no presentaron excedencias, cumpliendo con el ECA de Categoría 2-C3 (0,01 mg/L). Los parámetros microbiológicos no presentaron excedencias, cumpliendo con los ECA para las Categorías 1-B1 y 2-C3.
Nivel y calidad de agua subterránea		En los piezómetros someros no se registró presencia de agua. Respecto a los piezómetros profundos, se identificó agua en uno de ellos, condición que se mantiene constante.
Emisiones (solo explotación, MEIAd)	R.M. N° 315-96-EM/VMM	Todos los resultados obtenidos cumplen con los niveles máximos permisibles de la R.M. 315-96-EM/VMM

4.6.

CONTENIDOS GRI

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

Este Reporte de Sostenibilidad, de periodicidad anual, presenta la gestión y los indicadores de Marcobre para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. Ha sido elaborado de conformidad a los estándares GRI. La verificación externa de este informe ha estado a cargo de PricewaterhouseCoopers (PwC) y su carta de verificación se encuentra al finalizar este documento. El alcance del reporte incluye las operaciones de Marcobre en Mina Justa en Ica y su sede administrativa en Lima.

La información presentada en este informe fue revisada y aprobada por el Directorio de Cumbres Andinas y la gerencia de Marcobre.

Tabla 37. Tabla de contenidos GRI

OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES					
2-1	Detalle de la organización	1. Somos Marcobre			
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Marcobre cuenta con Estados Financieros Consolidados y Auditados, pero no son públicos. El periodo de reporte de la información financiera es la misma que la del Reporte de Sostenibilidad, del 01/01/2024 al 31/12/2024.			
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Marcobre cuenta con estados financieros consolidados y auditados, pero no son públicos. El periodo de reporte de la información financiera es la misma que la del Reporte de Sostenibilidad, del 01/01/2024 al 31/12/2024.			
2-4	Actualización de la información	No hubo			
2-5	Verificación externa	4.7. Verificación externa			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1. Somos Marcobre 2.1. Mina Justa			



4.6. CONTENIDOS GRI

OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
2-7	Empleados	3.1. Gestión del talento 4.3. Indicadores adicionales No hubo fluctuaciones significativas del número de trabajadores y de contratistas.			
2-8	Trabajadores que no son empleados	3.1. Gestión del talento			
2-9	Estructura de gobernanza	1.1. Gobierno corporativo	2-9-c	No procede	Marcobre no cuenta con un Directorio.
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	1.1. Gobierno corporativo			
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	1.1. Gobierno corporativo			
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	1.1. Gobierno corporativo			
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	1.1. Gobierno corporativo 1.2. Ética y Transparencia			
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	1.1. Gobierno corporativo 4.6. Contenidos GRI			
2-15	Conflictos de interés	1.2. Ética y Transparencia			
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	1.2. Ética y Transparencia			
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		2-17a	Información no disponible o incompleta	No se ha llevado a cabo durante 2024. Se tomarán acciones durante 2025. Se ha establecido en la agenda del planeamiento anual del Directorio, las sesiones en las que se reportará sobre los avances en temas de sostenibilidad. En dichas sesiones, se les informará sobre las tendencias y acciones sostenibles desarrolladas por la empresa. Asimismo, en el reporte mensual del Comité de Dirección, los socios toman conocimiento de los avances en temas de sostenibilidad y The Copper Mark.
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		2-18b & 2-18c	No procede	Marcobre no cuenta con un Directorio.
2-19	Políticas de remuneración	3.1. Gestión del talento	2-19-a-iv 2-19-a-v	Información no disponible o incompleta	Actualmente, no contamos con políticas de remuneración para el directorio y altos ejecutivos que incluyan indemnizaciones por rescisión del contrato ni reembolsos.
2-20	Proceso para determinar la remuneración	3.1. Gestión del talento	2-20b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad.
2-21	Ratio de compensación total anual		2-21a & 2-21b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad

4.6. CONTENIDOS GRI

OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta a los grupos de interés			
2-23	Compromisos y políticas	1.1. Gobierno corporativo 1.2. Ética y transparencia 1.3. Derechos Humanos 1.4. Cultura de sostenibilidad 2.2. Seguridad y salud 3.2. Gestión social 3.3. Gestión ambiental 4.2. Políticas			
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	1.1. Gobierno corporativo 1.2. Ética y transparencia 1.3. Derechos Humanos 1.4. Cultura de sostenibilidad 2.2. Seguridad y salud 3.2. Gestión social			
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	1.2. Ética y transparencia 1.3. Derechos Humanos 1.4. Cultura de sostenibilidad 2.2. Seguridad y salud 3.2. Gestión social			
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	1.2. Ética y transparencia 3.2. Gestión social			
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	4.4. Cumplimiento regulatorio			
2-28	Afiliación a las asociaciones	1.4. Cultura de sostenibilidad			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.2. Seguridad y salud 3.2. Gestión social			
2-30	Convenios de negociación colectiva	1.3. Derechos humanos			
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-1	Proceso para definir los temas materiales	4.1. Materialidad			
3-2	Lista de temas materiales	4.1. Materialidad			

4.6. CONTENIDOS GRI

OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GOBIERNO CORPORATIVO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Materialidad			
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	Reporte de Sostenibilidad 2024 Minsur	3-3	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad.
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO					
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Reporte de Sostenibilidad 2024 Minsur	201-1a&b	Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad.
ÉTICA Y CUMPLIMIENTO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	1.2. Ética y transparencia			
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN					
205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	1.2. Ética y transparencia			
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	1.2. Ética y transparencia			
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	1.2. Ética y transparencia			
DERECHOS HUMANOS					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	1.3. Derechos Humanos			

4.6. CONTENIDOS GRI

OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GESTIÓN DEL AGUA Y EFUENTES					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	3.3. Gestión ambiental			
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES					
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	3.3. Gestión ambiental			
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	3.3. Gestión ambiental			
303-3	Extracción de agua	3.3. Gestión ambiental			
303-4	Vertido de agua	3.3. Gestión ambiental			
303-5	Consumo de agua	3.3. Gestión ambiental			
BIODIVERSIDAD					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	3.3. Gestión ambiental			
GRI 304: BIODIVERSIDAD					
304-1	Biodiversidad	3.3. Gestión ambiental			
304-2	Biodiversidad	3.3. Gestión ambiental			
ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	3.3. Gestión ambiental			
EMISIONES Y GASES DE EFECTO INVERNADERO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	3.3. Gestión ambiental			
GRI 302: ENERGÍA					
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	3.3. Gestión ambiental			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	3.3. Gestión ambiental			

4.6. CONTENIDOS GRI

OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 305: EMISIONES					
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	3.3. Gestión ambiental			
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	3.3. Gestión ambiental			
SEGURIDAD Y SALUD					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	2.2. Seguridad y salud			
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	2.2. Seguridad y salud			
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	2.2. Seguridad y salud			
403-3	Servicios de salud en el trabajo	2.2. Seguridad y salud			
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2.2. Seguridad y salud			
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	2.2. Seguridad y salud			
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	2.2. Seguridad y salud			
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	2.2. Seguridad y salud			
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	2.2. Seguridad y salud			
403-9	Lesiones por accidente laboral	2.2. Seguridad y salud			

4.6. CONTENIDOS GRI

OMISIÓN					
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICACIÓN
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	2.2. Seguridad y salud			
GESTIÓN SOCIAL					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	3.2. Gestión social			
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES					
413 -1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	3.2. Gestión social			
CADENA DE SUMINISTRO					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021					
3-3	Gestión de los temas materiales	3.2. Gestión social			
GRI 204: PRACTICAS DE ABASTECIMIENTO					
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	3.2. Gestión social			



4.7.

VERIFICACIÓN EXTERNA

(GRI 2-5)

La verificación externa de este documento estuvo a cargo de PricewaterhouseCoppers (PwC). A continuación, presentamos la carta de verificación.



INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE SOBRE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD IDENTIFICADA EN EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD PARA EL AÑO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

A los directores de
Marcobre S.A.C.

16 de junio de 2025

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado con respecto a la información seleccionada que se detalla en el párrafo siguiente (la 'Información de Sostenibilidad Identificada') e incluida en la sección 4.6 "Contenidos GRI" del Reporte de Sostenibilidad de Marcobre S.A.C. para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 ('el Reporte de Sostenibilidad de 2024'). Este encargo fue realizado por un equipo multidisciplinario que comprende a profesionales de aseguramiento y expertos en sostenibilidad.

Información de Sostenibilidad Identificada

La Información de Sostenibilidad Identificada para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 se detalla en el Anexo 1 del presente informe y se incluye en la sección 4.6 "Contenidos GRI" del Reporte de sostenibilidad de 2024.

Nuestro aseguramiento fue realizado solamente con respecto a la información del año terminado el 31 de diciembre de 2024, y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a periodos anteriores o algún otro elemento incluido en el Reporte de Sostenibilidad de 2024 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión sobre dichos elementos.

Criterios¹

Los criterios utilizados por Marcobre S.A.C. para preparar la Información de Sostenibilidad Identificada se establecen de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative 2021, los cuales se detallan en la sección 4.6 "Contenido GRI" del Reporte de Sostenibilidad de 2024 (los 'Criterios').

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

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

¹ El mantenimiento e integridad del sitio web de Marcobre S.A.C. (www.marcobre.com), repositorio objetivo de la versión pdf del Reporte de Sostenibilidad de 2024, es responsabilidad de Marcobre S.A.C. El trabajo llevado a cabo no incluye la consideración de estas actividades y, por lo tanto, Gaviglio Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. no acepta responsabilidad alguna por cualquier diferencia entre la información presentada en dicho sitio web y la Información de Sostenibilidad Identificada del Reporte de Sostenibilidad de 2024 o los Criterios en el informe emitido por Marcobre S.A.C. sobre los que se efectuó dicho aseguramiento y se emitió la conclusión.

Gaviglio Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
Av. Santo Toribio 143, Piso 7, San Isidro, Lima Perú - www.pwc.pe
t: +51 1 316 42 42 42 p: +51 1 316 42 42 42 e: gaviglio@pwc.com

Gaviglio Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada es una Firma miembro de la red global de PricewaterhouseCoppers Internacional Limited (PwCGL). Cada una de las Firmas es una entidad legal separada e independiente que no actúa en nombre de PwCGL ni de cualquier otra Firma miembro de la red. Inscrita en la Partida No. 11800207, Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao.



16 de junio de 2025
Marcobre S.A.C.
Página 2

Limitaciones inherentes

La ausencia de un conjunto significativo de prácticas establecidas en la cual basarse para evaluar y medir información no financiera permite diferentes, pero aceptables, medidas y técnicas de medición y puede afectar la comparabilidad entre entidades.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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


Nuestra responsabilidad

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

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

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

4.7. VERIFICACIÓN EXTERNA



16 de junio de 2025
Marcobre S.A.C.
Página 3

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

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

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

Conclusión de Aseguramiento Limitado

Basados en los procedimientos que hemos realizado y en la evidencia que hemos obtenido, no se ha presentado ningún aspecto que nos haga creer que la Información de Sostenibilidad Identificada de Marcobre S.A.C. para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 no está preparada, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los Criterios.



16 de junio de 2025
Marcobre S.A.C.
Página 4

Restricción de distribución y uso

El presente informe, incluyendo la conclusión, ha sido preparado solamente para los directores de Marcobre S.A.C. en su conjunto, para asistirlos en informar sobre el desempeño y actividades de desarrollo sostenible de Marcobre S.A.C. Permitimos la divulgación de este informe dentro del Reporte de Sostenibilidad de 2024 para permitir que los directores muestren que han cumplido con sus responsabilidades de gobernanza al encargar un informe de aseguramiento limitado en conexión con el Reporte de Sostenibilidad de 2024 Dentro de los límites legales, no aceptamos ni asumimos responsabilidad ante nadie que no sean los directores en su conjunto y Marcobre S.A.C. por nuestro trabajo o por este reporte salvo bajo términos expresamente acordados y con nuestro consentimiento previo por escrito.



Refrendado por



------(socio)

Juan M. Arrarte
Contador Público Colegiado
Matrícula N°20621



www.marcobre.com

MARCOBRE LIMA

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

MARCOBRE MARCONA

Av. Francisco Bolognesi 18 - Vivienda A,
Marcona, Ica

Central Telefónica: (511) 617 – 1300

Diseño, concepto y diagramación:



© hola_icono