



ANTAMINA



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2021

ÍNDICE

1. MENSAJE DEL PRESIDENTE Y
GERENTE GENERAL

2. SOBRE
ANTAMINA

3. MINERÍA ÉTICA
Y RESPONSABLE

4. TALENTO
HUMANO

5. MINERÍA QUE IMPULSA EL
DESARROLLO SOSTENIBLE

6. GESTIÓN
AMBIENTAL

7. ANEXOS



1. MENSAJE DEL PRESIDENTE Y GERENTE GENERAL



1. MENSAJE DEL PRESIDENTE Y GERENTE GENERAL

Estimados

Espero que este mensaje los encuentre a ustedes y a sus familias llenos de salud y bienestar. Tengo el agrado de presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021.

Desde hace 20 años extraemos minerales en nuestra mina ubicada en la región de Áncash. A lo largo de ese periodo, hemos realizado inversiones que contribuyen a la región, a las comunidades y al medioambiente.

En el 2021, en el rubro de empresas mineras, Antamina se ubicó como la principal productora de cobre, zinc y plata, con una participación nacional del 20 %, 34.8 %, 15.7 %, respectivamente. La recuperación económica y el contexto favorable para los precios de los metales y las exportaciones mineras, conllevó que las transferencias de nuestro sector al Estado se incrementaran en 59.1 % respecto al año previo. Hasta el 2020 hemos contribuido con el pago de US\$ 12,530 millones en impuestos al Estado. De ese modo aportamos a los gobiernos regionales y locales con la finalidad de ejecutar obras públicas que beneficien a la población y generen empleo local, logrando mejorar la calidad de vida de las familias que viven en zonas aledañas a nuestras operaciones.

Áncash fue la región que recibió la mayor transferencia económica de recursos generados por la minería con más de S/ 1,458 millones, representando el 22.0 % del total de recursos distribuidos en el 2021. A lo largo de 20 años, nuestras operaciones han tenido un impacto significativo en la economía de la región, representando en promedio un 43 % del PBI de Áncash¹.

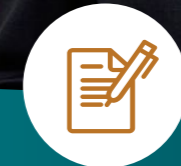
El cuidado del medioambiente también es muy importante en nuestras operaciones. Por ello realizamos monitoreos ambientales de manera participativa con las comunidades y las autoridades ambientales (OEFA y ANA). El 100 % del agua consumida en nuestras operaciones proviene del agua superficial recolectada de lluvias y hemos evitado la emisión de más de 1 millón de toneladas de dióxido de carbono gracias a nuestro mineroducto. Además, desarrollamos proyectos que benefician a la población y cuiden el medio ambiente que han tenido como resultado más de 200 hectáreas de plantaciones reforestadas dentro del ámbito de nuestras operaciones.

Por otro lado, desarrollamos estudios mineros que soporten el futuro de Antamina con innovación y tecnología. En el 2021 presentamos a los representantes de nuestros accionistas y otros stakeholders nuestra lista de proyectos de la hoja de ruta de Innovación y Tecnología.

De igual modo, iniciamos la implementación de la tecnología Machine Learning, la cual, a partir de modelos algorítmicos, recomienda acciones para optimizar los resultados futuros de nuestra producción. Entre agosto y diciembre del 2021, se logró mejoras de aproximadamente 3 % en la producción de cobre equivalente. Así, somos la primera mina polimetálica en el mundo en implementar dicha tecnología y buscamos consolidarnos como referentes en innovación y tecnología.

(GRI 2-22)

¹ Impacto promedio anual sobre el PBI de Áncash para el periodo 2001-2020.



VÍCTOR GOBITZ COLCHADO

Presidente y Gerente General
Compañía Minera Antamina S.A.

Todos nuestros logros no serían posibles sin nuestros colaboradores. En el 2021 se concretó de forma exitosa la séptima negociación colectiva consecutiva con el Sindicato Sutracomasa, con la que logramos consolidar una positiva historia de diálogo, paz laboral y visión compartida de futuro para todos.

Asimismo, estamos comprometidos en brindar un lugar de trabajo libre de violencia y discriminación. Por ello, contamos con una Política y un Programa de Diversidad e Inclusión, los cuales refuerzan la cultura de respeto generando un ambiente de trabajo saludable y de equidad. Además, promovemos la igualdad de género desde el nivel más alto de la organización, evidenciando la prohibición de la discriminación en el empleo. Reflejo de ello es la vigencia de la certificación de Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la Mujer, otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en reconocimiento a nuestra promoción de buenas prácticas y políticas a favor de las mujeres.

Nuestra estrategia social se basa en los ejes de educación, salud y desarrollo económico local. Para medir el impacto de esta estrategia, tomamos de referencia la medición del Índice de Desarrollo Humano (IDH), que es llevada a cabo por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Como resultado de esta medición, el IDH en nuestra zona de influencia (Áncash) se incrementó en 50 % en los últimos 18 años. Este indicador mide la esperanza de vida, el acceso a la educación y el nivel de ingresos per cápita. Asimismo, el IDH nos permite evaluar la efectividad de nuestra estrategia social en el desarrollo de nuestras comunidades.

Tras más de una semana de bloqueo de la carretera de acceso por parte de la comunidad de Aquia -y de una manifestación violenta en Puerto Punta Lobitos por parte de miembros de la Junta Vecinal de Puerto Huarmey-, el 31 de octubre del 2021 se suspendieron temporalmente nuestras operaciones. La decisión se tomó para garantizar la seguridad de nuestro personal y que el Gobierno pueda

“En el 2021, en el rubro de empresas mineras, Antamina se ubicó como la principal productora de cobre, zinc y plata, con una participación nacional del 20 %, 34.8 %, 15.7 %, respectivamente.”

intervenir para asegurar el orden público. Las operaciones se reanudaron el 12 de noviembre del 2021, gracias a la aprobación de los lineamientos generales para la mesa técnica de diálogo con la comunidad de Aquia, en la que se espera llegar a acuerdos que beneficien a todos.

Somos conscientes que la pandemia del COVID-19 ha afectado al mundo, a nuestro país y a nuestros colaboradores. En este contexto, apoyamos la vacunación en la región y brindamos apoyo logístico, que consistió en brigadas profesionales, financiamiento para el transporte y un monitoreo permanente en convenio con la Dirección Regional de Salud de Áncash. Gracias a ello, el ritmo de vacunación avanzó rápidamente y en nuestra área de influencia operativa se logró inmunizar con 2 dosis de vacuna contra el COVID-19 al 90 % de la población.

Por otro lado, con nuestro programa Más Educación tenemos el compromiso de facilitar el acceso a internet en los distritos de San Marcos y Chavín. De ese modo, se mejora el acceso a la educación escolar para 5,000 alumnos y 500 maestros, quienes también recibirán tablets con planes de datos gratuitos para uso educativo. Además, brindaremos puntos wifis de libre acceso.

A través del mecanismo Obras por Impuestos, Antamina suscribe convenios para el desarrollo de proyectos de infraestructura social con la finalidad de cerrar brechas sociales. En 2021, el monto comprometido fue de S/ 1,494.2 millones y se ejecutaron S/ 465.5 millones. Dichos proyectos beneficiarán a 13,154 personas y generarán 129,081 jornales (sueldos, salarios o mano de obra no calificada comprometida) en el corredor sur de Áncash.

Finalmente, consolidamos nuestro liderazgo en el sector minero nacional, reflejado en los rankings MERCO² en las categorías Empresas y Líderes, Atracción y Retención de Talento, y Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo.

Los invito a revisar los capítulos de nuestro reporte, donde se detallan los hechos destacados mencionados y otros logros alcanzados durante nuestra gestión en 2021.

VÍCTOR GOBITZ COLCHADO

Presidente y Gerente General
Compañía Minera Antamina S.A.

² Monitor Empresarial de Reputación Corporativa.

1.1. Nuestro desempeño 2021 en cifras

(GRI 2-6) (GRI 2-7)



US\$ **5,328**
millones ingresos generados

US\$ **1,371**
millones pagados en impuestos y tributos

s/ **465.5**
millones ejecutados en Obras por Impuestos para Áncash



US\$ **54.30**
millones en compras a proveedores ancashinos

39.63 %
de nuestra fuerza laboral proviene de Áncash



100 %
de cumplimiento ambiental

97.2 %
de agua reciclada en el proceso de concentración de minerales



7,139
trabajadores de socios estratégicos

2,955
colaboradores directamente empleados



641,505
tms de cobre equivalente producido

2.

SOBRE
ANTAMINA



2. SOBRE ANTAMINA

Nos dedicamos a la extracción de minerales metalíferos no ferrosos, dentro de los cuales se encuentran el cobre, zinc, bismuto, molibdeno, plata y plomo. Nuestra mina está ubicada en el distrito de San Marcos, provincia de Huari, región Áncash, a 200 km de la ciudad de Huaraz y a una altitud promedio de 4,300 msnm. También contamos con el puerto de embarque Punta Lobitos, ubicado en la provincia costera de Huarney.



UNIDADES PRODUCTIVAS

Antamina cuenta con 2 unidades productivas, el complejo minero Yanacancha, donde se desarrollan las operaciones extractivas, y el Puerto Punta Lobitos, desde donde se embarca la producción minera hacia el mundo.



(GRI 2-1)

Puerto Punta Lobitos

El puerto de embarque Punta Lobitos está ubicado en la provincia costera de Huarney.



Yanacancha

El campamento minero está ubicado en Yanacancha, en los andes peruanos, cerca al pueblo de San Marcos a una altitud entre 4,200 y 4,500 msnm.

2.1. Marco estratégico

Contamos con directrices cuyo norte es siempre la generación de altos beneficios para nuestros colaboradores, accionistas, terceros, comunidades y el desarrollo sostenible del Perú.

Nuestra visión



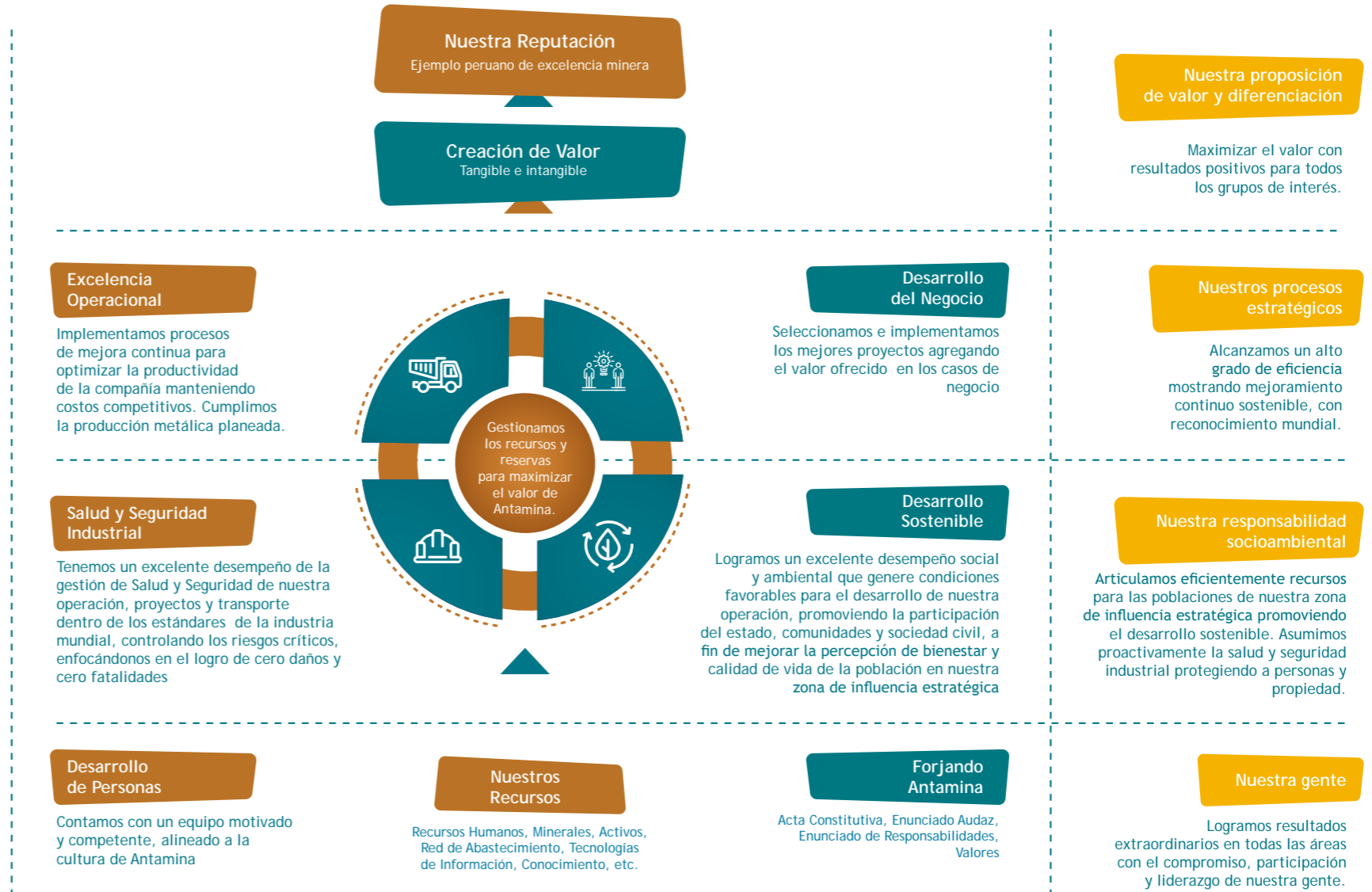
Ejemplo peruano de excelencia minera en el mundo. Extraordinarios líderes transformando retos en éxitos. Trabajando por el desarrollo del mañana ahora.

Nuestra misión



Logramos resultados extraordinarios y predecibles en salud y seguridad, medio ambiente, relaciones comunitarias, calidad y eficiencia, con el compromiso, la participación y el liderazgo de nuestra gente.

Además, nutrimos nuestro marco estratégico de valores como la salud y seguridad, la integridad, la responsabilidad, el respeto y reconocimiento, el aprendizaje continuo y el desempeño óptimo e innovación.





2.2. Implementación de estándares y guías internacionales

La norma ISO 9001 permite mantener los estándares internacionales para Sistemas de Gestión de Calidad.

La norma ISO 14001 garantiza el correcto cumplimiento ambiental en toda nuestra operación.

La norma ISO 37001 2016 contribuye a la prevención del soborno y así fomentar las actividades íntegras y transparentes en las organizaciones.

Antamina ha realizado la transición desde la norma OHSAS 18001 hacia la ISO 45001 2018, siendo en adelante el nuevo estándar para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La certificación ISO 27001 contribuye a fomentar las actividades de protección de la información en las organizaciones.



CERTIFICACIONES

Nuestros sistemas cuentan con certificaciones que garantizan la optimización de los procesos, así como la seguridad y salud de todas las personas que participan en nuestra operación.

Principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)

Antamina avanza según lo previsto en la implementación de su plan de acción tras el análisis frente a las expectativas de desempeño de los Principios del ICMM durante el 2019, así como a los requisitos obligatorios de su Declaración de Principios. Estos últimos están alineados con diversos estándares e iniciativas internacionales, como las normas ISO, OHSAS, el Global Reporting Initiative (GRI), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Los 10 Principios del ICMM



Prácticas éticas de negocios



Proceso de toma de decisiones



Derechos humanos



Gestión de riesgo



Salud y seguridad



Desempeño ambiental



Conservación de la biodiversidad



Producción responsable



Desempeño social



Participación con las partes interesadas




Tras la finalización del proceso de análisis de brechas, así como durante el Taller de Alineación ICMM 2019 con representantes de los accionistas, no se hallaron brechas significativas en términos de alineación de prácticas corporativas con los Principios del ICMM.

Se identificaron áreas de mejora que son insumos para el referido plan de acción incluyendo la formalización de la documentación relevante y las prácticas existentes de tal manera que estas sean sistematizadas y fácilmente comunicadas.



2.3. Principales afiliaciones a organizaciones del sector

Estamos afiliados a las siguientes organizaciones, con las cuales compartimos valores y objetivos en común.

Organización	Descripción de la organización	Participación
 Organización Pro-Cobre Internacional Copper Association (ICA)	<p>Es una asociación internacional sin fines de lucro, que agrupa a los principales productores y manufactureros de cobre del mundo. Su fin es dirigir, coordinar y optimizar esfuerzos en el desarrollo de los mercados, investigación tecnológica, promoción y defensa de los productos de uso final fabricados con cobre.</p>	<p>Cargo directivo</p>
 Asociación Internacional del Zinc	<p>Es una organización sin fines de lucro que representa a la industria mundial del zinc para hacer crecer los mercados de manera sostenible y mantener el acceso al mercado de la industria a través de iniciativas administradas de manera efectiva en investigación y desarrollo (I+D), transferencia de tecnología y comunicación del valor del zinc.</p>	<p>Cargo directivo</p>
 Asociación Peruana de Recursos Humanos	<p>Busca promover las buenas prácticas de gestión humana para desarrollar y potenciar el talento de las personas y agregar valor a la comunidad a nivel empresarial.</p>	<p>VP recursos humanos</p>

Organización	Descripción de la organización	Participación
 <p data-bbox="521 514 752 587">Sociedad Nacional de MINERÍA PETRÓLEO Y ENERGÍA</p>	<p data-bbox="978 437 1750 582">Es una organización empresarial constituida como una Asociación Civil sin fines de lucro. Su objetivo es promover la inversión, garantizando la competitividad y el uso sostenible de los recursos naturales. SNMPE opera a través de diferentes comités técnicos, comerciales, legal y de soporte. También publica análisis, estadísticas y organiza eventos.</p>	<p data-bbox="2016 505 2112 531">Comités</p>
 <p data-bbox="534 881 712 932">Cámara de Comercio Huaraz</p>	<p data-bbox="1026 761 1705 872">Organización formada por empresarios, dueños de pequeños, medianos o grandes comercios con el fin de elevar la productividad, creada con el fin de promover, fortalecer e implementar acciones para el desarrollo del sector empresarial de la región.</p>	<p data-bbox="1971 795 2165 821">VP sostenibilidad</p>
 <p data-bbox="508 1188 739 1240">Cámara de Comercio Australia - Perú</p>	<p data-bbox="1032 1103 1697 1188">Es una organización sin fines de lucro que tiene por objetivo construir relaciones de calidad para promover el comercio y la inversión entre Australia y Perú.</p>	<p data-bbox="1979 1132 2149 1158">Cargo directivo</p>
 <p data-bbox="508 1487 739 1538">Cámara de Comercio Canadá - Perú</p>	<p data-bbox="1040 1393 1691 1513">Institución dinámica, sin fines de lucro, cuyo objetivo es constituirse como un socio confiable e informativo en la promoción y desarrollo de estrechas relaciones comerciales, educativas y culturales entre Canadá y Perú.</p>	<p data-bbox="1979 1444 2149 1470">Cargo directivo</p>

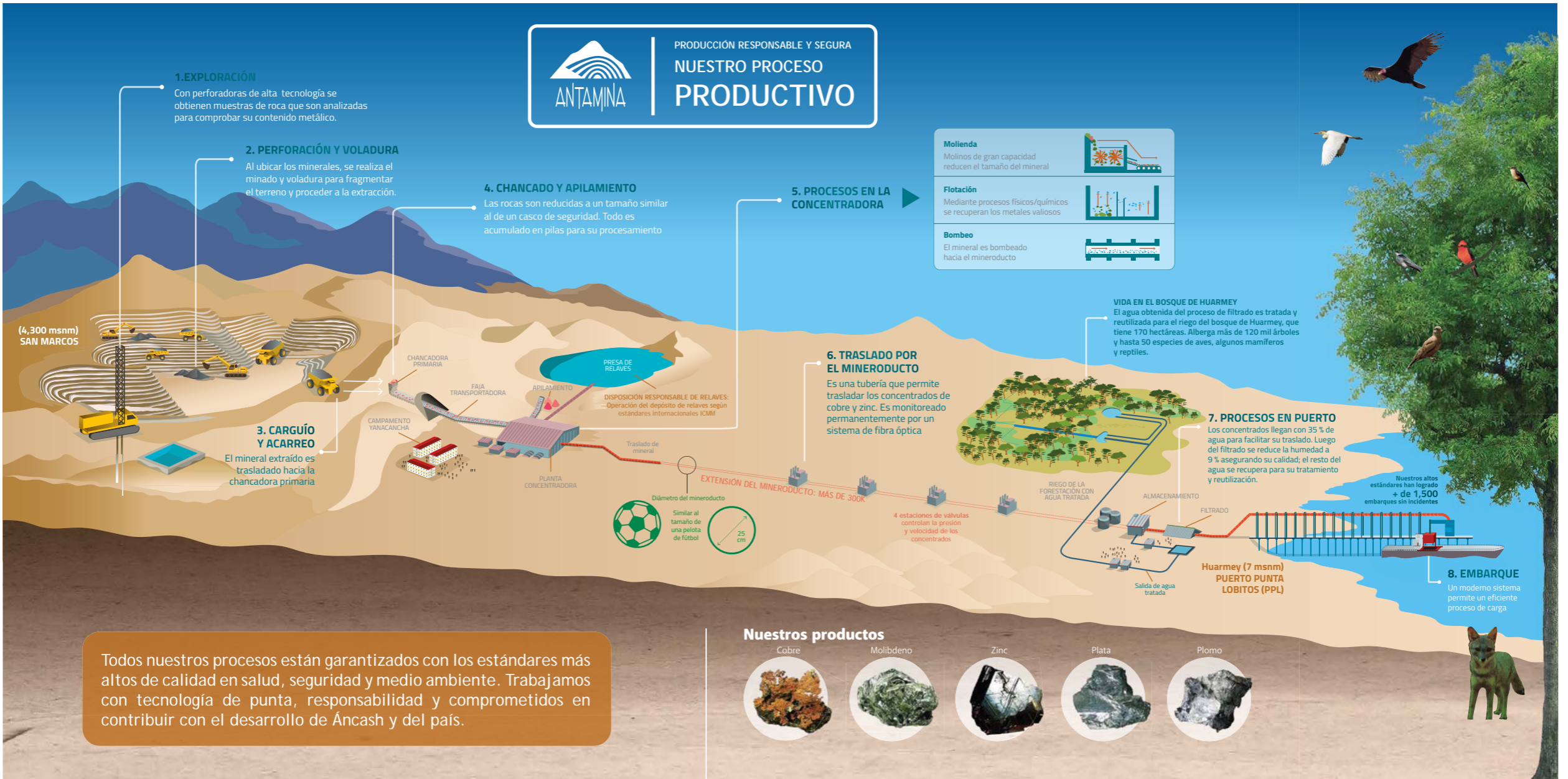
2.1. Operaciones

(GRI 2-6)

2.4.1. Proceso de producción

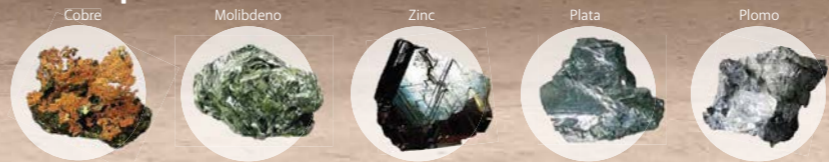
Nuestros productos son extraídos mediante un proceso productivo que consta de 8 etapas, detalladas a continuación.

PRODUCCIÓN RESPONSABLE Y SEGURA
NUESTRO PROCESO PRODUCTIVO



Todos nuestros procesos están garantizados con los estándares más altos de calidad en salud, seguridad y medio ambiente. Trabajamos con tecnología de punta, responsabilidad y comprometidos en contribuir con el desarrollo de Áncash y del país.

Nuestros productos



Resultados de producción

Al igual que el 2020, el año 2021 fue un año de muchos retos, pero nuestra producción ha mostrado signos alentadores de recuperación. Alcanzamos nuestros principales indicadores de producción gracias al esfuerzo de nuestros colaboradores y socios estratégicos, y nuestros resultados han alcanzado importantes logros.

Es necesario destacar que la producción de metales de cobre y zinc en planta concentradora fueron mayores al presupuesto en 8.9 % y 2.3 % respectivamente. Sumando todos los metales producidos en planta concentradora como cobre equivalente, alcanzamos una producción mayor en 7.6 % comparado al presupuesto (641,505 tms vs. 592,800 tms).

Producción de concentrados (en toneladas métricas secas)	2019	2020	2021
Concentrado de cobre	1,666,998	1,364,641	1,584,031
Concentrado de zinc	596,843	839,137	901,386
Concentrado de molibdeno	6,806	6,875	4,426
Concentrado de plomo	13,150	17,460	12,494

Producción de metales (en toneladas métricas secas)	2019	2020	2021
Cobre metálico	453,133	378,255	444,290
Plata metálica	468	510	565
Zinc metálico	303,178	430,055	462,666
Molibdeno metálico	3,532	3,584	2,211
Plomo metálico	6,281	8,003	4,689

En 2021 la meta de producción Ex-Pit estuvo 2.1 % por debajo de lo programado (241.9 millones de tms vs. 247.0 millones de tms) y se explica, principalmente, por la parada estratégica de operaciones en el mes de noviembre por el bloqueo de las vías, que terminó impactando en la utilización de nuestras flotas principales. Por tal motivo fue necesario optimizar las rutas de acarreo a fin de maximizar el uso de destinos de menor distancia, también para tratar de cumplir con el programa de envío de mineral a la planta.

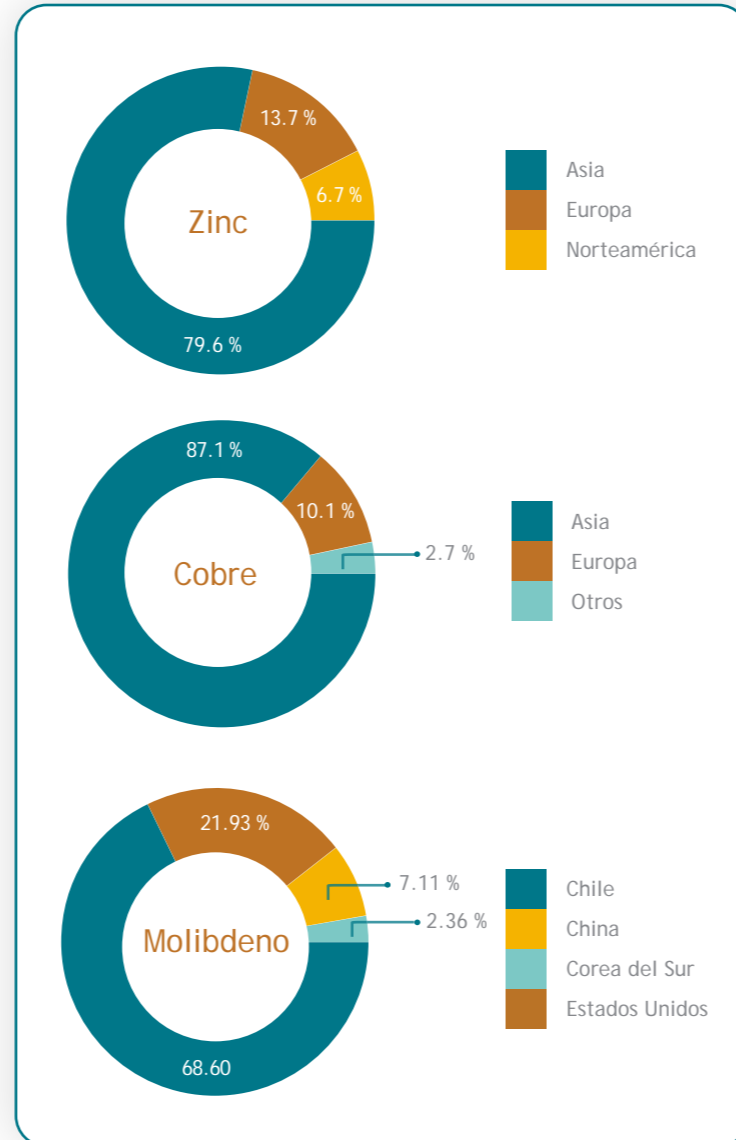


Producción	2021	Presupuesto 2021	Varianza 2021	%
Total toneladas Ex-Pit (000 tms)	241,914.9	247,002.1	-5,087.2	- 2.1
Total toneladas movidas (000 tms)	277,708.8	276,486	1,222.8	0.4
Total toneladas molidas (000 tms)	52,346	52,557	- 211	- 0.4
Cobre equivalente (tms)	641,505	592,800	48,704	7.6



Destinos de exportación

Comercializamos cobre, zinc y molibdeno de acuerdo con el contrato de venta que tenemos con nuestros accionistas. (GRI 2-6)



Debido a la suspensión de operaciones en octubre, postergamos y cancelamos embarques de cobre, zinc y molibdeno. Sin embargo, esto no generó ninguna penalidad de parte de los compradores (*offtakers*).

En el marco del programa Antamina+, trabajamos en algunas iniciativas propuestas al final del 2020 y que fueron implementadas durante el 2021.

- Reducir el pago por penalidad de bismuto en nuestros concentrados de cobre.
- Incrementar el pago por el contenido de plata en nuestros concentrados de cobre.
- Licitación de los contratos de fletamento a mediano plazo.
- Licitación de los contratos de almacenaje externo (plomo y molibdeno).

2.4.2. Innovación e implementación de nuevas tecnologías

Para hacer frente a los retos presentes y futuros de la compañía, Antamina ha desarrollado una hoja de ruta de innovación y tecnología, en la que se plantean proyectos tecnológicos agrupados por ejes temáticos para contribuir a lograr los mejores resultados en seguridad, eficiencia, productividad y desempeño medioambiental.

La ejecución de la hoja de ruta de innovación y tecnología se realiza de manera coordinada entre las áreas de Mejoramiento del Negocio (VP de Operaciones), Estudios mineros (VP de Planificación y Desarrollo de negocios) y Sistemas, telecomunicaciones y Control de Procesos (VP de Finanzas y Administración). Estas 3 áreas, de manera coordinada, analizan y desarrollan estudios de concepto, pruebas piloto, así como el despliegue e implementación de la mano de los dueños de procesos en las áreas de operaciones. De esta manera, se logra un enfoque balanceado entre los retos y necesidades de la operación, la mirada de futuro, la evaluación integral de tecnología y la sostenibilidad tecnológica de los proyectos.

Algunos de los hitos más importantes han sido:



Innovación e Implementación de nuevas tecnologías

- Desarrollo del primer modelo de Inteligencia Artificial - Machine Learning en la Planta Concentradora, con excelentes resultados en producción de cobre metálico.
- Estudio conceptual del Centro Integrado de Gestión y Operaciones (IMROC), confirmando el potencial del caso de negocios.
- Se inició el piloto del IMROC, en el cual se conformó un equipo multidisciplinario (Operaciones Dispatch, Mantenimiento y Tecnología) identificándose diversas oportunidades de optimización y eficiencia, las cuales se vienen desarrollando en conjunto.
- Se realizó la instalación de una estación remota para operar Chancadora Primaria desde la sala de Dispatch.
- Se inició la contratación del primer equipo de Analítica Avanzada de la compañía, incorporando científicos de datos, ingenieros de datos, desarrolladores y traductor, bajo la metodología de trabajo ágil.
- Se realizó la instalación y pruebas del sistema Ore Sensing en el cucharón de pala.
- Se realizaron pruebas de perforadoras SmartROC, en modo remoto y teleoperado.
- Se implementó el sistema de prevención de colisiones para camiones, equipos auxiliares y vehículos livianos.
- Recertificación ISO 27001 del Sistema de Gestión de Seguridad de Información, para 8 procesos de la compañía, con 0 hallazgos.
- Implementación del monitoreo de eventos y alertas de ciberseguridad en la red de control (SOC Industrial).
- Realización de auditorías Sarbanes Oxley (internas y externas), dando como resultado cero hallazgos.
- Se desarrolló la nueva versión del sistema Plan de Manejo Ambiental Operativo (PMAO), Exámenes Médicos Ocupacionales Anuales (EMOA), Checklist y Cartilla de seguridad.
- Inicio del proyecto de migración hacia el nuevo ERP SAP y el inicio de la implementación del nuevo sistema para gestión de Recursos Humanos: Success Factors.
- Se implementaron diversos sistemas para brindar mayor ciberseguridad para los trabajadores remotos.

Machine learning

Iniciamos nuestras operaciones en el 2001, como un referente tecnológico en procesamiento de minerales. Luego de 20 años de exitoso desempeño, estamos inmersos en la implementación de la Analítica Avanzada de Procesos, aplicando *machine learning* en planta concentradora, como parte inicial de mayores implementaciones, siendo pioneros en la adopción de esta tecnología -también conocida en castellano como “aprendizaje automático”- en uno de los yacimientos polimetálicos más importantes y complejos a nivel mundial. Con ello, buscamos consolidarnos como un referente en innovación y tecnología con altos estándares de seguridad.

Somos la primera mina polimetálica skarn en el mundo en implementar la tecnología *machine learning* en nuestro proceso de producción de concentrados de cobre y zinc, generando modelos predictivos e interrelacionados que nos permitan incrementar la producción de cobre equivalente en planta concentradora.

La analítica avanzada de datos se posiciona cada vez más en la industria minera como una técnica innovadora para automatizar y optimizar los procesos. La importancia de la tecnología *machine learning* en el sector minero peruano radica en que encuentra patrones, tendencias y correlaciones al analizar la información operativa, modelando y generando recomendaciones de optimización en tiempo real.

Machine learning es una tecnología de modelos algorítmicos que aprenden de la historia de la planta para recomendar acciones que optimicen los resultados futuros esperados. Desde agosto del 2021 trabajamos en las operaciones de la planta concentradora con esta tecnología. Esta fue desarrollada por un equipo multidisciplinario que involucra a diversas áreas, tales como Concentradora, Mina, Geología, Mantenimiento y Tecnologías de la Información.

Su implementación es posible gracias a la interacción de miles de variables. Estas van desde datos litológicos y de mineralización en mina, así como datos de Molienda SAG, Molienda Secundaria, Clasificación, Tratamiento de *pebbles*, Flotación Diferencial Cobre-Zinc en etapas *rougher* y *cleaner* en Planta. El objetivo es optimizar los procesos de flotación y molienda bajo distintos tipos de minerales.

La implementación es holística -con cercanía a la operación y a los equipos de planta- y utiliza una metodología *agile* (basada en la entrega rápida de avances del proyecto a través de un desarrollo iterativo con el usuario final de la solución) que servirá como precedente para que otros procesos puedan utilizar esta tecnología.



Continuamos fortaleciendo el equipo de trabajo con la incorporación de ingenieros de datos y científicos de datos que -sumados a metalurgistas, ingenieros de control de procesos, analistas Six-Sigma y de supervisión operativa- se encontrarán inmersos en el proceso transformativo hacia la completa digitalización. Esta continuará en mina y, luego, en los más importantes procesos de la compañía.

Luego de la puesta en marcha de los modelos de *Machine Learning*; entre agosto y diciembre del 2021, se lograron mejoras que superaron el +3% en el cobre equivalente para dos tipos de mineral procesado. Estos beneficios fueron incluidos en los presupuestos productivos de los siguientes años.



2.5. Generación de valor económico

En 2021 nuestros ingresos superaron los US\$ 5,328 millones y distribuimos un valor de US\$ 5,161 millones en costos operativos y en cumplimiento de obligaciones financieras con nuestras partes interesadas.



Valor económico generado y distribuido en los 3 últimos años (en millones de dólares - US\$)	2019	2020	2021
Valor económico directo generado	2,978.4	3,128.3	5,328.3
Valor económico distribuido	2,425.9	2,839.6	5,161.4
Costos operacionales	859.5	830.3	1,134.3
Planilla y beneficios de colaboradores	224.6	179.3	230.8
Costos de financiamiento	748.9	1,220.6	2,404.5
Pago de impuestos al gobierno*	573.6	594.4	1,371.5
Inversiones en la comunidad	19.3	15.0	20.3
Valor económico retenido	552.5	288.6	166.9

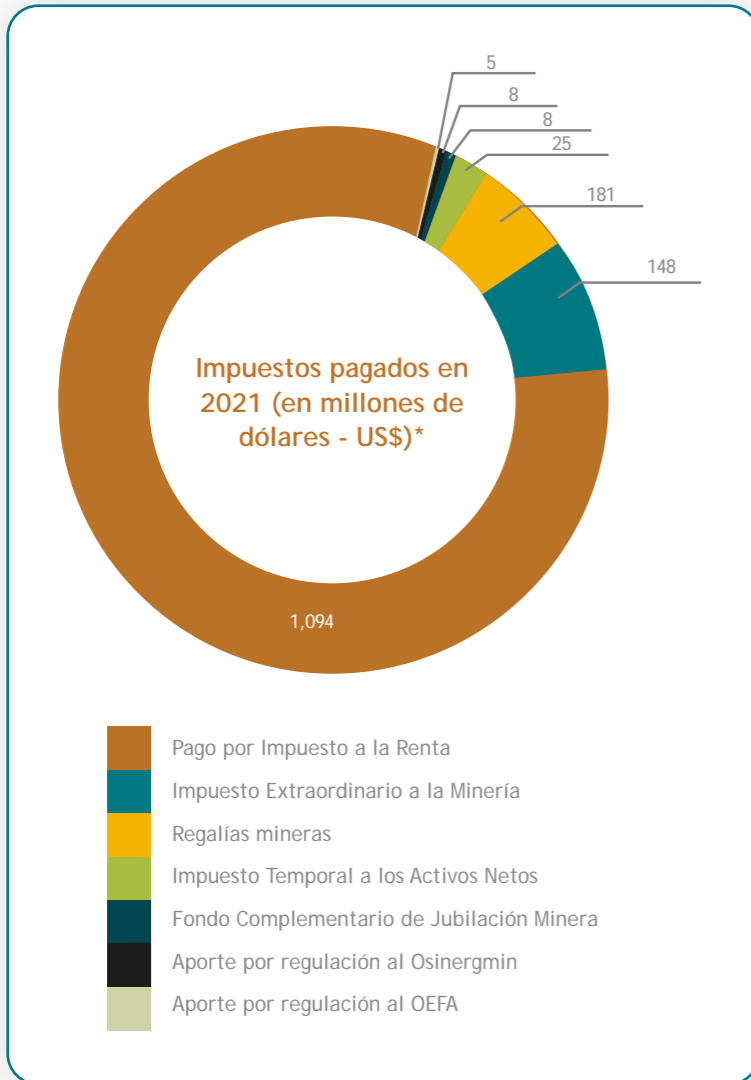
*: Incluye los principales tributos contabilizados al 31 de diciembre de cada año (Impuesto a la Renta, Impuesto Especial a la Minería y Regalías Mineras).

Cumplimos a cabalidad con el pago de los tributos y aportes estipulados para las empresas de nuestro sector. Para el periodo correspondiente al año 2021, hemos contribuido con el Estado Peruano de la siguiente manera:

Tributos y aportes pagados* (en millones de dólares - US\$)	2019	2020	2021
Impuesto a la Renta	431.7	462.6	1,094.4
Impuesto Extraordinario a la Minería	58.3	48.1	147.8
Regalías mineras	65.4	61.5	180.7
Impuesto Temporal a los Activos Netos	21.9	20.6	24.6
Fondo complementario de jubilación minera	7.4	7.3	7.7
Aporte por regulación al Osinergmin	3.9	4.2	7.8
Aporte por regulación al OEFA	3.3	3.0	5.0

*: Incluye el monto declarado y pagado por Impuesto del Impuesto a la Renta por cada año y los pagos de tributos y aportes realizados durante el año.

Impuestos pagados en 2021
(en millones de dólares - US\$)*



* Impuestos pagados en el 2021, a excepción del Impuesto a la Renta 2021 pagado en el 2022.

2.6. Gobierno corporativo

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

Nuestros accionistas

Somos una empresa constituida bajo las leyes peruanas, producto de una alianza estratégica de 4 empresas líderes en el sector minero mundial.

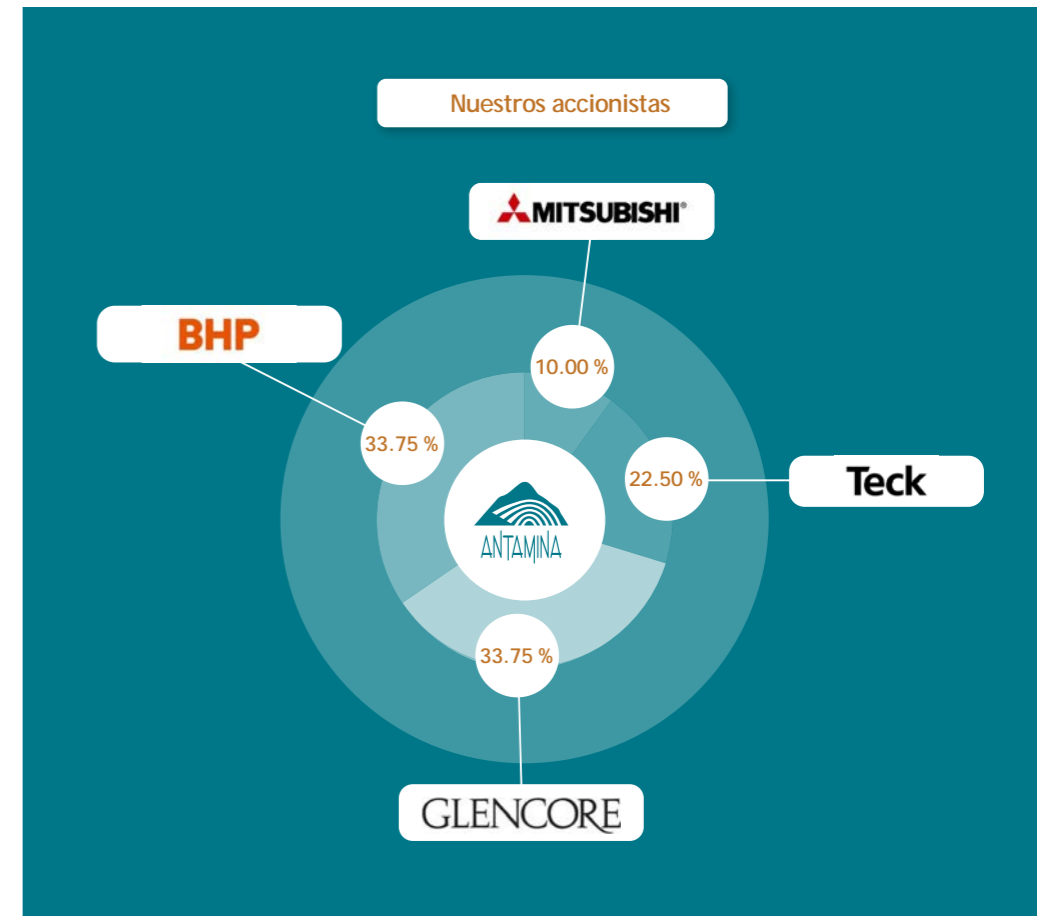
Directorio y comités

Nuestra compañía cuenta con un Directorio compuesto por 9 miembros, los cuales son representantes de nuestros accionistas:

- 3 miembros designados por Glencore
- 3 miembros designados por BHP
- 2 miembros designados por Teck
- 1 miembro designado por Mitsubishi

El Presidente del Directorio es un representante de uno de nuestros accionistas. El cargo es rotativo anualmente entre los 3 accionistas mayoritarios.

Cada miembro del Directorio cuenta con un director alterno, cuentan con experiencia y trayectoria en empresas del sector minero y en materias de interés para Antamina. Ninguno de los miembros es independiente y tampoco pertenecen a la plana ejecutiva de Antamina. De los 9 miembros, uno es mujer.





El Directorio de Antamina tiene el rol de fijar la dirección estratégica de la compañía, asegurando de tener los controles adecuados y de establecer un adecuado balance para conseguir los objetivos de corto y largo plazo en favor de los intereses de Antamina y sus *stakeholders*. Dentro de las principales responsabilidades, se encuentran:

- Fijar la estrategia de Antamina a través del establecimiento de políticas corporativas, planteamiento de objetivos, parámetros, planes y presupuestos anuales.
- Guiar las inversiones de largo plazo y proyectos clave.
- Establecer controles y políticas financieras, asegurando la transparencia e integridad de los reportes.
- Asegurar un adecuado manejo y control de riesgos. Esto implica monitorear el adecuado cumplimiento de las normas y lineamientos en materia de seguridad, medio ambiente, temas sociales, regulatorios y estándares éticos.
- Monitoreo del desempeño de los proyectos y las operaciones.
- Monitoreo de las relaciones con los *stakeholders* claves, asegurando el buen desempeño y buenas prácticas de la compañía en temas ambientales, sociales y de relacionamiento con la comunidad.

Anualmente, el Directorio realiza una autoevaluación de desempeño en temas de gobernanza. A partir de los resultados obtenidos, se diseña un plan de acción que permita abordar las oportunidades de mejora.

Además, contamos con 3 comités a nivel del Directorio:

- Comité Asesor (Adcom)
- Comité de Planeamiento y Estrategia del Negocio
- Comité de Finanzas y Auditoría



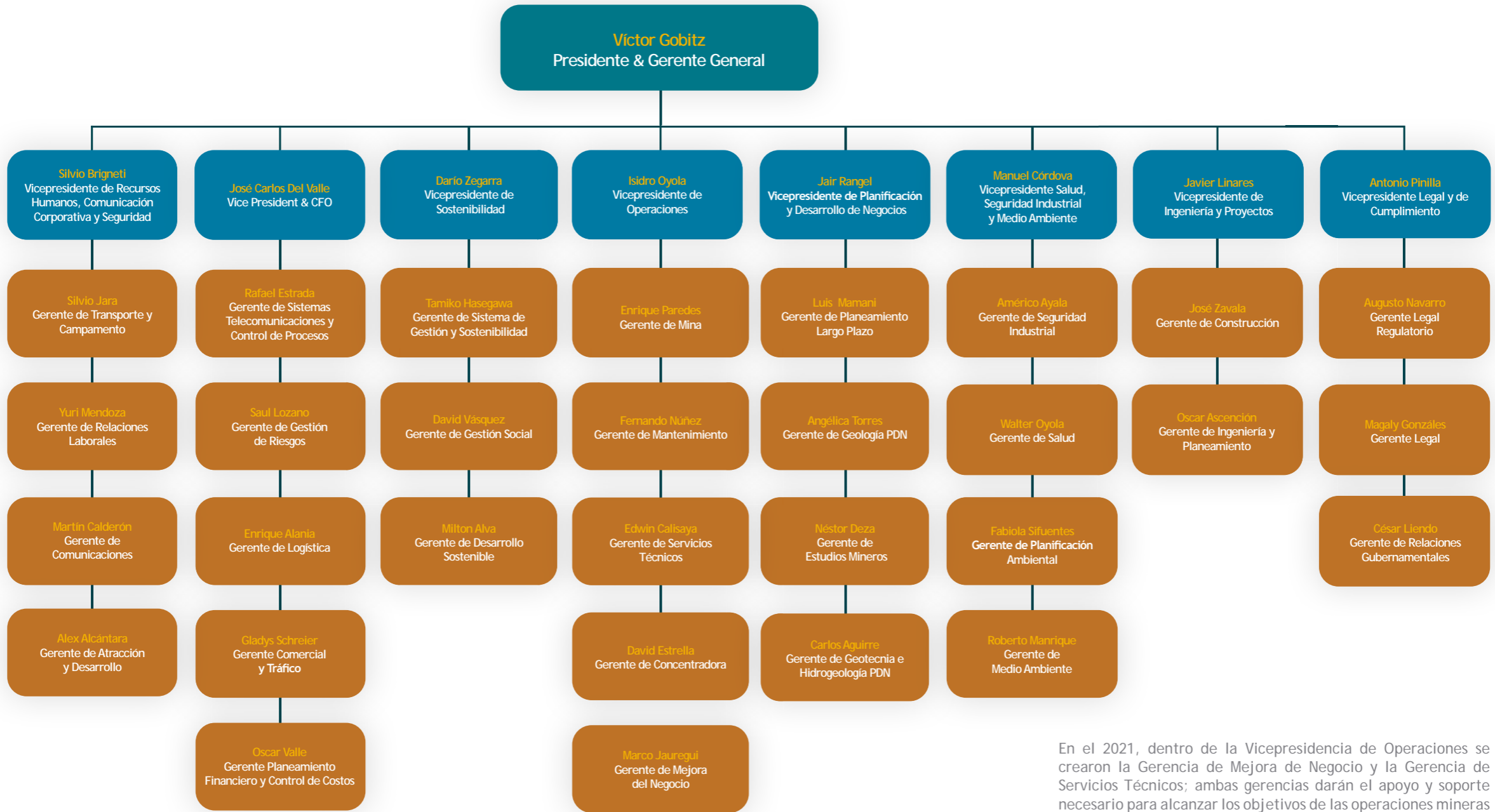
El Comité Asesor es el encargado de identificar y recomendar mejoras para nuestra gestión económica, medioambiental y social. Está conformado por representantes de nuestros accionistas y a su vez cuenta con 2 subcomités: (i) Subcomité de Presa y (ii) Subcomité de comunidades y medio ambiente. Los comités y subcomités se reúnen de manera regular a fin de asegurar el flujo de información oportuna y adecuada hacia el Directorio.

Las situaciones críticas que podrían generar un impacto negativo potencial y real de Antamina sobre sus grupos de interés o se relaciona a la conducta empresarial en sus operaciones y sus relaciones comerciales, son canalizadas al Directorio a través de sus distintos Comités.

(GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-16) (GRI 2-18)

Gerencia general y vicepresidencias

Nuestro Presidente y Gerente General es el señor Víctor Gobitz. Nuestro siguiente nivel de gobierno es la plana ejecutiva, que está compuesta por 8 vicepresidencias, las cuales tienen a su cargo las distintas áreas de nuestra compañía. Los Altos Ejecutivos de la compañía tienen el rol de ejecutar la estrategia definida por el Directorio de la compañía.



En el 2021, dentro de la Vicepresidencia de Operaciones se crearon la Gerencia de Mejora de Negocio y la Gerencia de Servicios Técnicos; ambas gerencias darán el apoyo y soporte necesario para alcanzar los objetivos de las operaciones mineras y de la vicepresidencia.

2.7. Sobre nuestro reporte de sostenibilidad

Anualmente, como Compañía Minera Antamina S.A. elaboramos nuestro reporte de sostenibilidad dirigido a todos nuestros grupos de interés con el propósito de comunicar de manera transparente los principales resultados de nuestra gestión en materia económica, ambiental y social.

Compañía Minera Antamina S.A. reporta de acuerdo con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre 2021. De ese modo, difundimos los resultados obtenidos por nuestra gestión en 2021. (GRI 2-2) (GRI 2-3)

El Directorio es responsable de la revisión y aprobación de la Memoria Anual, la cual sirve como insumo para la elaboración del Reporte de Sostenibilidad. La Memoria Anual es elaborada a través de la recopilación de informes de las distintas vicepresidencias de la compañía. Esta memoria luego es sometida a revisión del Directorio y aprobada en Junta General de Accionistas.

(GRI 2-14)



2.7.1. Temas materiales

Para definir los temas de sostenibilidad a incluir en este reporte, llevamos a cabo una evaluación de nuestra materialidad. Dicho proceso consistió en 4 etapas.

Etapas del análisis de materialidad

Etapa 1: Entender el contexto de la organización

Para la definición de temas iniciales de sostenibilidad realizamos un *benchmarking* con reportes de empresas líderes y referentes del sector. También revisamos estándares, guías y documentos internacionales para identificar temas relevantes para el sector minero. Finalmente, revisamos informes nacionales.

Etapa 2: Identificar impactos actuales y potenciales

Para identificar impactos reales y potenciales sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo los impactos sobre los derechos humanos, en todas sus actividades y relaciones comerciales, se revisó la lista de riesgos de Antamina así como los resultados de procesos de diálogos con grupos de interés.

Etapa 3: Evaluar impactos actuales y potenciales

Se evaluó la significancia de los impactos identificados en base a los criterios de probabilidad y severidad. Para esta etapa se consideraron los riesgos identificados como críticos por la empresa, las entrevistas realizadas a gerencias y los resultados de procesos de diálogos con grupos de interés.

Etapa 4: Priorizar los impactos

Los temas materiales resultantes de las etapas anteriores, así como los contenidos temáticos GRI a utilizarse en el Reporte de Sostenibilidad 2021, fueron validados por las áreas de Comunicación Corporativa, de Sostenibilidad y de Medio Ambiente.

(GRI 3-1)

Como resultado del proceso descrito, obtuvimos la siguiente lista de temas materiales, sobre los cuales reportamos a lo largo de nuestro reporte:

 ÉTICA EN LOS NEGOCIOS	 DESEMPEÑO ECONÓMICO	 INNOVACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	 GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
 ABASTECIMIENTO RESPONSABLE	 SALUD Y SEGURIDAD	 RELACIONAMIENTO Y DESARROLLO COMUNITARIO	 DERECHOS HUMANOS
 CALIDAD DEL AIRE	 CAMBIO CLIMÁTICO Y ENERGÍA	 AGUA Y EFLUENTES	 GESTIÓN DE RESIDUOS
 MANEJO DE RELAVES			

(GRI 3-2)

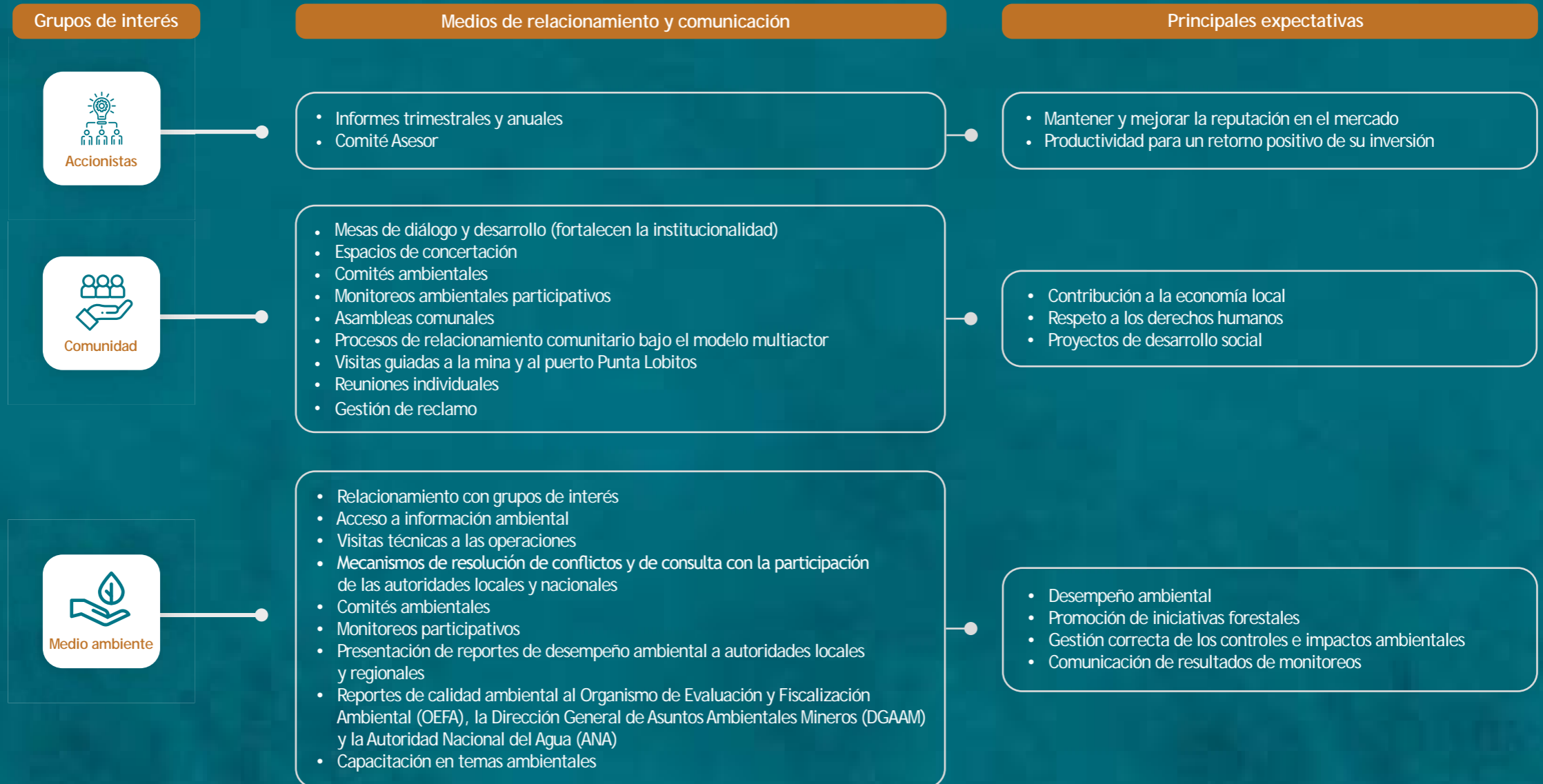
2.7.2. Grupos de interés

La relación con nuestros grupos de interés se sostiene en un compromiso para que todas las partes se beneficien de nuestra contribución a la sociedad.

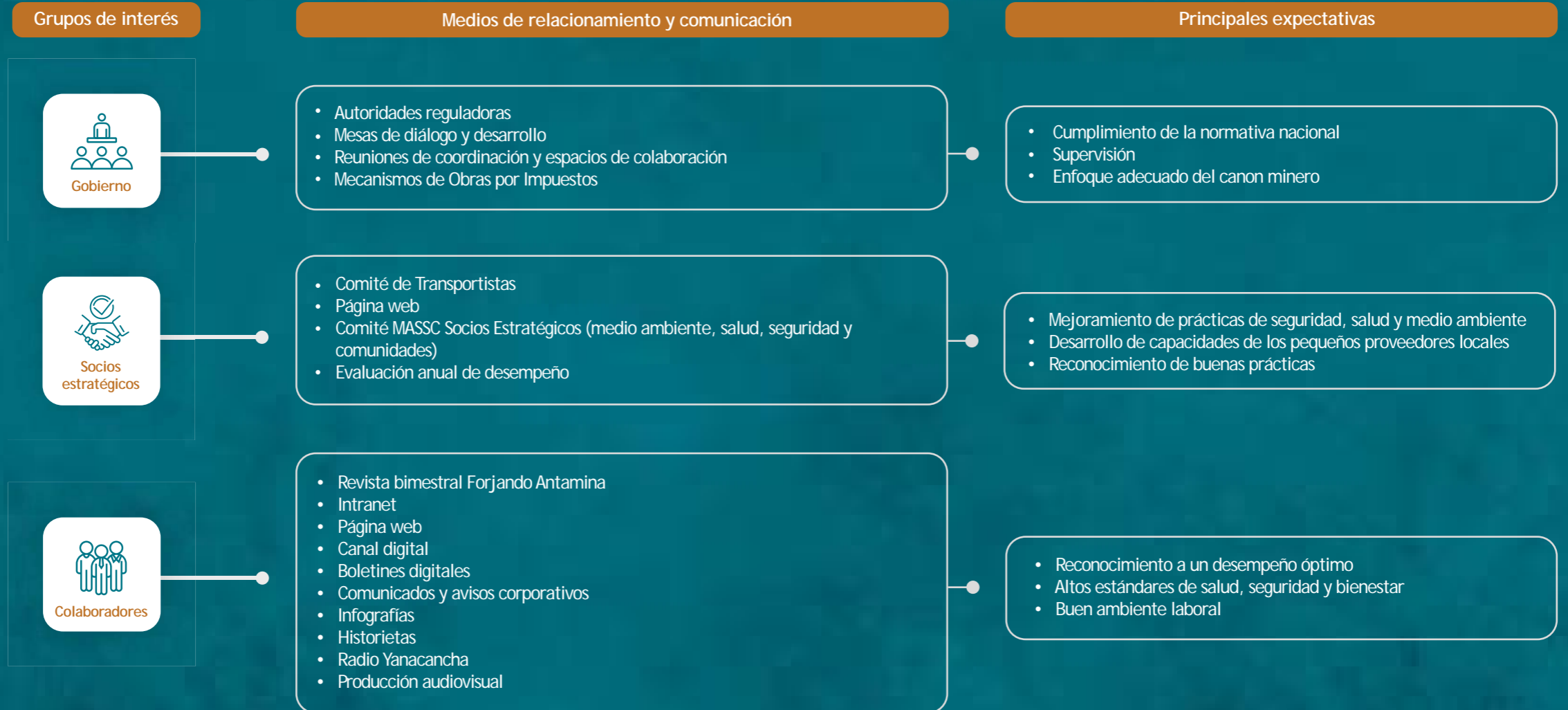
Para ello actualizamos periódicamente la identificación de nuestros grupos de interés mediante fuentes secundarias y a través de ejercicios de análisis estratégico. Estos se plantean a partir de las percepciones recogidas por los responsables del relacionamiento con cada uno de nuestros grupos de interés.



Grupos de interés



Grupos de interés



(GRI 2-29)

3.

MINERÍA ÉTICA Y
RESPONSABLE



3. MINERÍA ÉTICA Y RESPONSABLE



3.1. Programa de cumplimiento corporativo

El Programa de Cumplimiento Corporativo se define como un conjunto de políticas, procedimientos y controles destinados a la prevención de delitos de corrupción, generación de una cultura ética y cuidado de reputación.

El programa está elaborado sobre la base de un análisis de riesgos y sus pilares se basan en actividades de prevención, detección y respuesta. Dentro de sus principales componentes se encuentran: las políticas y procedimientos de Cumplimiento, las capacitaciones a empleados y socios estratégicos, las actividades de debida diligencia en las transacciones comerciales y distintos procesos de la empresa, además del mecanismo de denuncia llamado Línea Ética.



3.1.1. Código de conducta y políticas de cumplimiento

Promovemos que todos nuestros colaboradores actúen de forma responsable e íntegra. Por ello, contamos con procedimientos para evitar faltas a la ética y promover una conducta íntegra y transparente.

Contamos con un Código de Conducta -que es compartido con todos nuestros colaboradores y socios estratégicos-, así como con una serie de políticas y procedimientos que forman parte del respaldo a nuestro Programa de Cumplimiento Corporativo:

-  Política Antisoborno
-  Estándar de Cumplimiento Corporativo y Prevención
-  Estándar de Debida Diligencia
-  Estándar de Conflicto de Intereses
-  Estándar del Comité de ética
-  Procedimiento para la Recepción y Entrega de Regalos y Atenciones
-  Procedimiento de atención e investigación de denuncias
-  Manual del Sistema de Gestión Antisoborno

En el 2021, el Directorio de Antamina aprobó una modificación al capítulo 11 del Código de Conducta, vinculado a Seguridad y Salud. Se hizo con la finalidad de incorporar la obligación de los colaboradores de cumplir estrictamente los lineamientos de salud y seguridad, así como el derecho de abstenerse de realizar o detener cualquier práctica que no cumpla con los estándares de salud y seguridad establecidos.

Por otro lado, nuestras **políticas corporativas** son aprobadas por el Directorio. Cada una de ellas tiene un responsable internamente, según la materia. Cada vicepresidencia es responsable del plan de implementación y despliegue del contenido de las políticas a su cargo a la organización y los grupos de interés con los que se relaciona. El plan de despliegue y capacitación varía según lo que sea requerido para cada política en particular. Por ejemplo, la **Política Antisoborno** está a cargo de la VP Legal y Cumplimiento cuya responsabilidad es realizar su despliegue y capacitación en relación con el tema a todos los empleados y socios estratégicos de Antamina.

Asimismo, en nuestro Código de Conducta se establece la obligación de todos los colaboradores de Antamina de revelar cualquier situación que califique como un potencial conflicto de interés. Anualmente, se realiza una actualización de las declaraciones de conflicto de interés y en caso exista algún conflicto de interés que pueda tener un impacto, el Comité de Ética emite una recomendación a fin de mitigar dicho conflicto. En caso de existir un conflicto de interés material, se reporta al Comité de Finanzas y Auditoría el caso y las recomendaciones que correspondan. (GRI 2-15)

Políticas corporativas



Política Antisoborno



Todas las políticas deben cumplirse tanto por parte de nuestros colaboradores, como de nuestros socios estratégicos, para lo cual estas se informan a través de distintos medios de comunicación.

En el caso de nuestro personal, al ingresar a la compañía todos atraviesan por un proceso de inducción en el que se les informa sobre los lineamientos contenidos en las políticas corporativas. Adicionalmente, los principales puntos de las políticas son reforzados de manera permanente a través de las comunicaciones internas, que también se encuentran disponibles en el Intranet. En el caso de nuestros socios estratégicos, realizamos comunicaciones por correo electrónico y talleres de capacitación sobre nuestras políticas principales. Además, los contratos incluyen cláusulas donde se indica que es su obligación cumplir con lo indicado en el Código de Conducta de Antamina, Política Antisoborno, lineamientos de seguridad y derechos humanos, entre otros. (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 415-1)

Línea Ética

Es un canal de comunicación administrado por un tercero independiente, que tiene como finalidad recibir denuncias sobre posibles vulneraciones a nuestro Código de Conducta, Política Antisoborno o alguna de nuestras políticas de Cumplimiento Corporativo.

El canal permite que nuestros colaboradores y terceros realicen un reporte de buena fe -o sobre la base de una creencia razonable- para identificar las posibles falencias en nuestro comportamiento y así podamos mejorar y actuar oportunamente. Cabe resaltar que si una denuncia es enviada por otros medios (por ejemplo, directamente al Área de Cumplimiento), también es recibida y procesada.

Nos interesa que nuestras partes interesadas tengan la confianza de utilizar este medio sin ningún temor a represalias. Por tal motivo hacemos difusión constante del uso de este mecanismo a través de nuestros canales internos y externos.

El Área de Cumplimiento es la encargada de gestionar las denuncias, las mismas que son tratadas de manera confidencial. (GRI 2-26)

3.1.2. Sistema de Gestión Antisoborno

En el 2021, la certificadora BASC Perú llevó a cabo la auditoría de seguimiento respecto de la certificación ISO 37001:2016 correspondiente al Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS). Debido al contexto, la auditoría se llevó a cabo de forma remota; sin embargo, se logró auditar la totalidad de los procesos seleccionados y validar nuestra certificación con cero no conformidades.

Como parte de la auditoría de seguimiento del SGAS, actualizamos el análisis del riesgo de soborno en todos nuestros procesos, tomando en consideración el contexto 2021.

(GRI 205-1)



3.1.3. Capacitaciones

Brindamos regularmente capacitaciones respecto de nuestro Programa de Cumplimiento. Dado el contexto en el 2021, todas las capacitaciones se han realizado de forma virtual y hemos aprovechado las plataformas de comunicación interna para difundir los mensajes del Programa de Cumplimiento. Esto nos ha permitido continuar reforzando la importancia de mantener una conducta ética e íntegra y a reiterar la importancia de cumplir con nuestras políticas internas pese al trabajo remoto.

Asimismo, en línea con las actividades para difundir nuestro programa de Cumplimiento, realizamos por segundo año consecutivo la Semana de Cumplimiento. Esta se llevó a cabo de manera virtual y contó con la activa participación del personal en distintas sedes.

En 2021 capacitamos a 2,597 personas a través de las distintas herramientas virtuales, asegurando que los mensajes del Programa de Cumplimiento tengan cada vez un mayor alcance.

Modalidad de capacitación	Personas capacitadas
Modalidad virtual (MS Teams)	211
Modalidad virtual (plataforma Familia Antamina)	592
Modalidad virtual dirigida a operarios	1,794

(GRI 205-2)

Asimismo, durante el 2021, difundimos nuestros lineamientos de cumplimiento corporativo entre todos nuestros socios estratégicos a fin de asegurar que se encuentra alineados a los estándares de Antamina.

3.2. Cumplimiento legal

(GRI 2-27)

Durante el 2021, la pandemia continuó impactando en muchos frentes operativos y administrativos que nos llevaron a tomar posición frente a instrumentos normativos emitidos por las distintas entidades en el marco de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno. El foco de nuestro esfuerzo fue continuar operando en cumplimiento de estos continuos e impredecibles cambios, alcanzando nuestras metas proyectadas.

Renovamos de forma oportuna las licencias para el funcionamiento de nuestra operación y para la implementación de nuevos proyectos. No fuimos objeto de sentencias ni pronunciamientos legales con potenciales consecuencias penales para nuestros ejecutivos y suscribimos todos los contratos requeridos para la continuidad de nuestra operación.

Asimismo, cumplimos con las obligaciones legales que se desprenden de la regulación y las autorizaciones y permisos en materia ambiental, de recursos hídricos, mineros, entre otros. Esto nos ha permitido mantener un número muy bajo de procedimientos administrativos sancionadores (PAS) activos. Si bien durante el año 2021 el OSINERGMIN inició 3 PAS, en este año también se consiguió el archivamiento de otros 3 PAS iniciados por dicha entidad en años anteriores y 1 por parte del OEFA.

Como consecuencia del estado de emergencia declarado por la pandemia, en el 2020 se postergaron muchas supervisiones programadas para dicho año. Sin embargo, en el 2021 se llevaron a cabo varias supervisiones en materia ambiental, seguridad de la infraestructura minera, recursos hídricos, entre otras (16 supervisiones en total), participando activamente en todas las que fueron convocadas por las autoridades competentes.



Por otro lado, se finalizó la implementación del proyecto del Máster de Permisos Legales (MPL), herramienta que permite llevar una planificación y gestión continua, cercana y sistematizada de los permisos requeridos para la continuidad de nuestras operaciones y para la ejecución de nuevos proyectos. Esta herramienta se actualiza de manera permanente y se alimenta de los cronogramas de proyectos de otras áreas de la compañía (PDN, Ingeniería y Proyectos, Mineroducto, entre otros).

Del mismo modo, priorizamos una cultura que tiene como valores fundamentales la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Buscamos prevenir, minimizar y controlar los riesgos laborales mediante el diseño de puestos de trabajo adecuados. A pesar de este esfuerzo, iniciamos el 2021 lamentando el fallecimiento de un compañero de trabajo del área de Mantenimiento. El accidente sucedió en nuestras operaciones del campamento Yanacancha en Huari, Áncash, mientras se realizaban labores de reparación de una perforadora. Enterados del hecho suspendimos las operaciones para facilitar el inmediato traslado de una ambulancia con personal médico que, al llegar, solo pudo confirmar el deceso de nuestro compañero. Los detalles del accidente son motivo de una minuciosa investigación por parte de las autoridades correspondientes.

Durante el año 2021 hemos pagado un total de 9 multas impuestas por SUNAFIL, de las cuales 4 actualmente se encuentran en discusión en sede judicial (Poder Judicial). De los 9 procedimientos administrativos sancionadores, uno corresponde al cumplimiento de disposiciones laborales, cuya sanción pecuniaria asciende a S/ 249,444 y 8 corresponden a disposiciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, cuya sanción pecuniaria asciende en total a S/ 132,907 aproximadamente.

3.3. Promoción y respeto de los Derechos Humanos

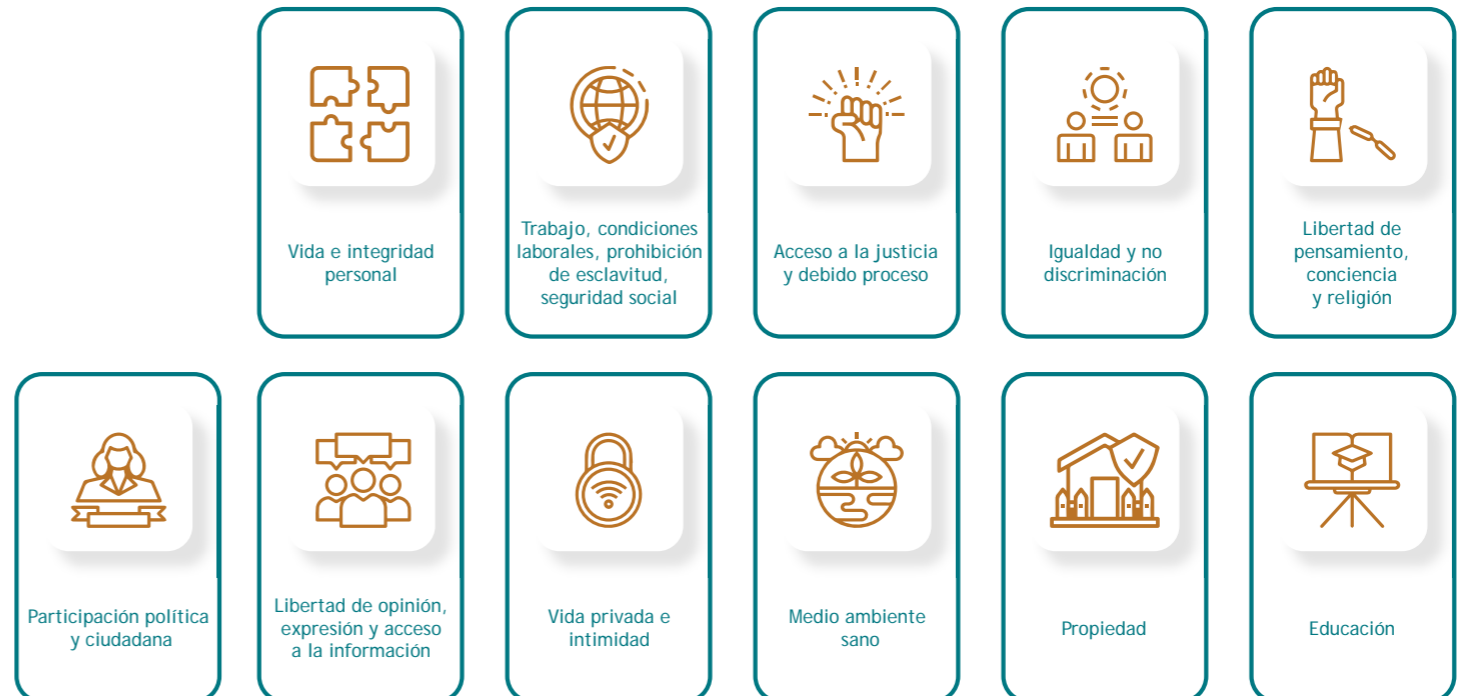
En Antamina, adicionalmente al cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, creemos en tener un papel activo en la promoción y respeto continuo de los derechos humanos. Ello abarca los intereses, culturas, costumbres y valores de nuestros colaboradores y también de las comunidades con las que nos relacionamos.

El respeto y la promoción de estos derechos son aspectos fundamentales del desarrollo sostenible. En tal sentido, como propósito estratégico, Antamina aspira a contribuir a un real acceso de los derechos humanos y el ejercicio de los deberes ciudadanos; por ello, nuestra Política de Derechos Humanos es

de dominio público y, desde su aprobación, ha sido incluida en los documentos oficiales compartidos con nuestros socios estratégicos.

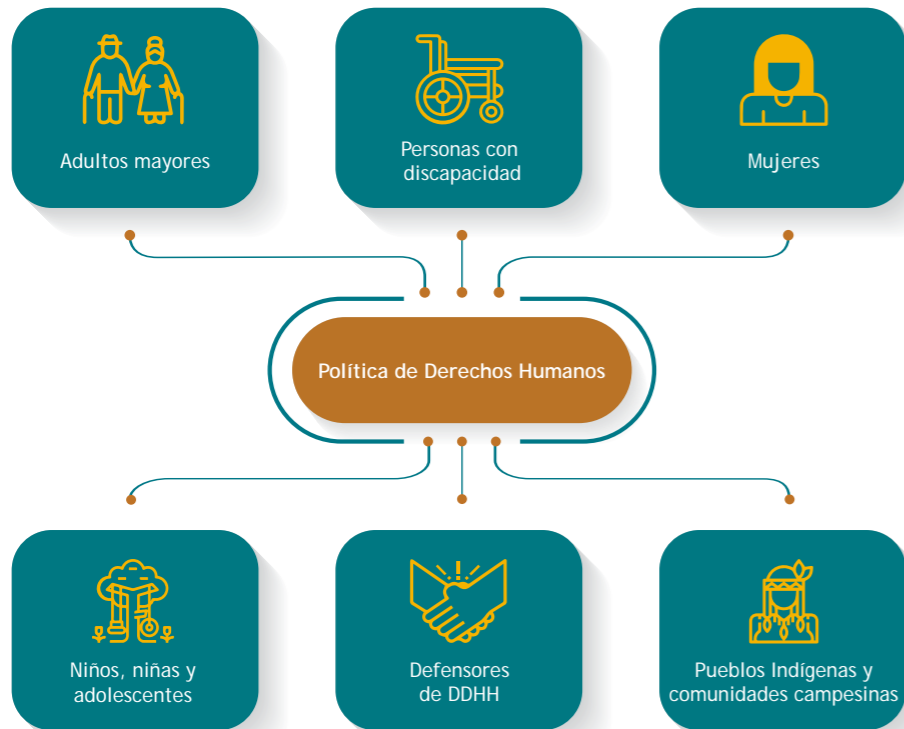
Esta política es consistente con el Plan Nacional de Derechos Humanos y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Según estos últimos, el Estado es el garante de dichos derechos. No obstante, en una realidad como la peruana, creemos fundamental asumir un rol activo para el respeto y el reconocimiento de los mismos, así como para la construcción de las condiciones que los hagan accesibles a todas las personas.

En nuestra política y estándar de Derechos Humanos se definieron 11 derechos fundamentales prioritarios que serían materia de seguimiento y evaluación en el marco de nuestras actividades extractivas. (GRI 2-23)



El propósito social estratégico de Antamina es mejorar la calidad de vida de las personas y el acceso a los derechos humanos desempeñando un papel de catalizador social. Uno que conduzca hacia el pleno desarrollo del potencial de las personas y el real acceso a los derechos humanos y el ejercicio de los deberes ciudadanos. Por ello también valoramos y respetamos la diversidad cultural, así como los derechos, intereses y aspiraciones de los pueblos indígenas.

Los grupos de interés, incluidos los grupos en riesgo o vulnerables, a los que prestamos especial atención en nuestras políticas son:



De manera complementaria a la Política de Derechos Humanos, contamos con un Plan de Acción que es actualizado de manera anual. Un tercero independiente experto en la materia establece un mecanismo para incorporar las conclusiones de evaluaciones en el Plan de Derechos Humanos y otros mecanismos vinculados a su implementación.

Contamos, además, con una Política de Pueblos Indígenas, con la que nos comprometemos a respetar los derechos, patrimonio cultural, identidad, tradiciones y costumbres de los pueblos indígenas. Esta política está alineada, a su vez, con la Declaración de Posición sobre Pueblos Indígenas y Minería del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés).

Este compromiso y enfoque para el relacionamiento con pueblos indígenas a raíz de nuevos proyectos u operaciones existentes -que pudieran tener impactos directos positivos o negativos en sus derechos colectivos-, incluye las siguientes acciones.

- Llevar a cabo líneas de base a nivel social y ambiental, así como evaluaciones de impacto participativas e inclusivas.
- Empezar un relacionamiento significativo y continuo a través del enfoque multiactor, que permite lograr las metas comunitarias que proveen beneficios duraderos.
- Trabajar para asegurar la participación y la colaboración, a través de un diálogo significativo, con las autoridades responsables del proceso de consulta previa.
- Reforzar una cultura empresarial que reconoce y valora la diversidad cultural de los pueblos indígenas, a la vez que contribuye con la salvaguarda de su identidad cultural.



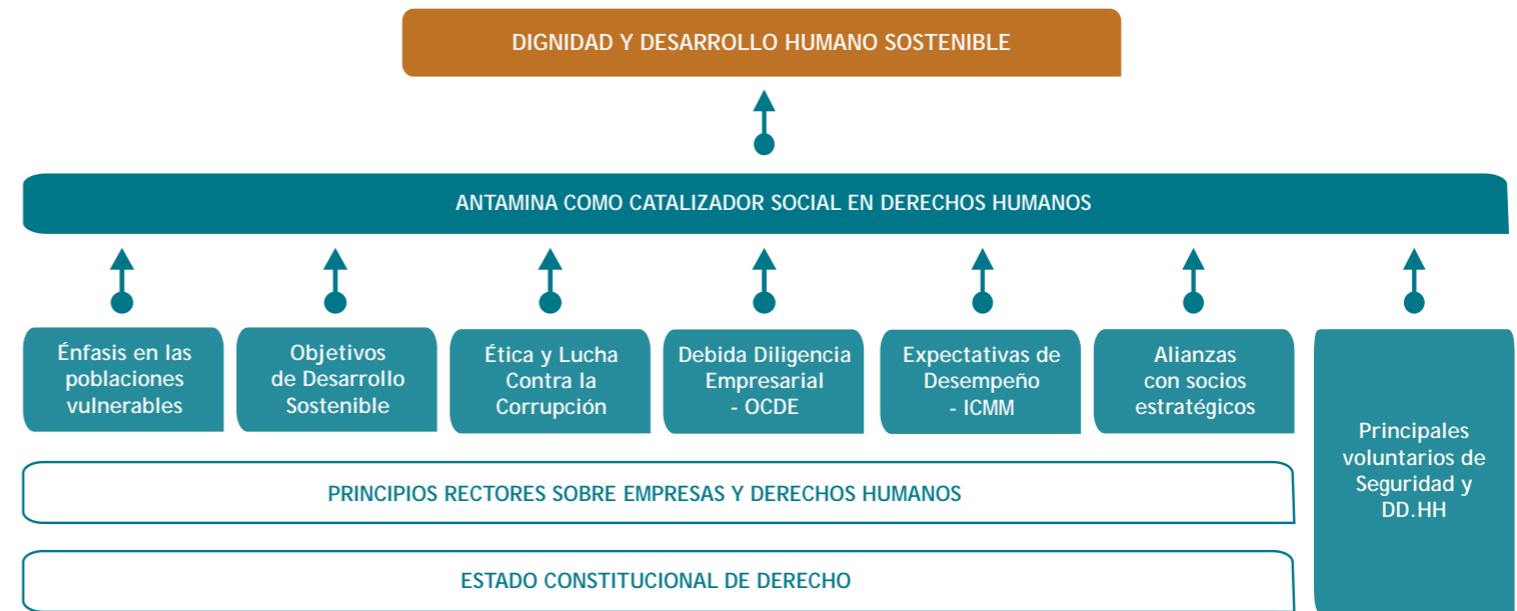
Durante el 2021 no se presentaron casos relacionados a violaciones de los derechos de los pueblos indígenas. Cabe señalar que participamos activamente en espacios de diálogo, desarrollo multiactor, y comités ambientales y comités de acompañamiento; contando con la participación de autoridades locales, regionales, nacionales y con representantes de la sociedad civil. Ello nos permite mantener canales de comunicación, escucha y participación ciudadana permanente.

(GRI 411-1)

Contamos, además, con un Estándar de Prevención y Respeto de Derechos Humanos (DC-521) y un Plan de Acción que es actualizado de manera anual y es consistente con el Plan Nacional de Derechos Humanos, aprobado por el Gobierno peruano.

Hemos definido y priorizado indicadores, para lo cual contamos con información sobre la situación actual de los ODS, así como con un análisis sobre el impacto de los indicadores. Se ha desarrollado además una evaluación de impacto de proyectos relacionados a los componentes de Educación, Salud y Productivos. Así, nuestros proyectos están enmarcados en un contexto de contribución con los ODS.

Para tal fin nuestra corporación ha construido un marco teórico que guía sus intervenciones en materia de Derechos Humanos.



Nuestro programa de derechos humanos contiene acciones estratégicas y operativas. Como parte del plan se han definido las siguientes acciones prioritarias:

- Aprobación y difusión de la política y el estándar de derechos humanos.
- Actualización anual de riesgos asociados a violaciones de derechos humanos.
- Capacitación anual a empleados y socios estratégicos.
- Debida diligencia y análisis de contribución cada 3 años.
- Evaluación e informe anual de desempeño.
- Alineamiento e identificación de intervenciones sociales que contribuyen a la promoción de los derechos humanos.

En el 2016 se diagnosticó la situación de los derechos humanos en el ámbito de influencia operativa de Antamina en la Región Áncash. Este diagnóstico sirvió para crear una línea de base

con la cual diseñar estrategias de intervención orientadas a la promoción y el respeto de los derechos humanos y para medir sus impactos en el bienestar social.

En el 2019 se diseñó la matriz de debida diligencia para la conducta empresarial responsable en derechos humanos, con el fin de tener una visión detallada de la brecha entre lo solicitado por los estándares mencionados y el avance de Antamina. Ese proceso fue conducido con el apoyo de una consultoría especializada en el tema e involucró el análisis de documentos y la consulta a diversos *stakeholders* relevantes, como líderes y especialistas de diferentes áreas.

Adicionalmente, estamos trabajando a profundidad para alinear nuestras iniciativas a los sistemas de derechos humanos, tanto el Universal como el Interamericano. Nuestra apuesta es contribuir de manera decidida a la materialización real de los derechos humanos en nuestros ámbitos de influencia directa.

Para tal fin hicimos un ejercicio de coherencia entre nuestros programas emblemáticos (FOGEL, Efecto Áncash, Diversidad e Inclusión, Wiñantsik y Juntos Venceremos al Virus) a nivel internacional, nacional y regional con resultados bastante auspiciosos.

Coherencia de iniciativas Antamina y Derechos Humanos³

Iniciativas Antamina	Internacional			Nacional (Perú)		Regional (Áncash)	
	Sistema Internacional	Sistema interamericano	ODS	Constitución política	Plan Nacional en Derechos Humanos	Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos	Plan concertado de desarrollo regional Otros instrumentos
Efecto Áncash	UDHR, CADE, ICESCR, CRC, CEDAW, UPR	ACHR, Protocolo de San Salvador	4, 5, 16, 17	Artículos 4, 1, 14, 15, 16, 17	Objetivo estratégico 8	L I	Objetivo estratégico 3; acciones estratégicas 1, 3, 5 y 6 Proyecto de Educación Regional 2007-21
Wiñantsik	UDHR, ICESCR, CRC, CEDAW, UPR	ACHR, Protocolo de San Salvador	2, 3, 17	Artículos 4, 6, 9, 10, 11	Objetivos estratégicos 4 y 10	L I, II IV	Objetivo estratégico 2; acciones estratégicas 2 y 6 Plan regional de lucha contra la anemia
FOGEL	UDHR, ICCPR, CEDAW, UPR	ACHR	1, 3, 9, 16, 17	Artículos 2, 31, 35	Objetivos estratégicos 4 y 9	L I, V	Objetivo estratégico 6; acciones estratégicas 1 y 6
Diversidad e inclusión	UDHR, ICCPR, CEDAW, Convenio 169 de la OIT	ACHR, Convención Belém do Pará, IAC contra el racismo	5 y 10	Artículo 2	Objetivo estratégico 8	L I, III, V	Objetivo estratégico 1; acciones estratégicas del 1, 4 y 6
Juntos venceremos al virus	UDHR, ICESCR, CEDAW, CRC	ACHR, AP-ECSR, Belem	1,2,8,17	Artículos 2,4,6,7,9,11,59	Objetivo estratégico 4 y 10	L I	Objetivo estratégico 1; acciones estratégicas del 1 al 4, Objetivo estratégico 2; acciones estratégicas del 1 al 4

³ UDHR - La Declaración Universal de Derechos Humanos
 CADE - Convención de la UNESCO contra la discriminación en la educación.
 ICESCR - Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.
 CEDAW - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
 UPR - El Examen Periódico Universal es un mecanismo único del Consejo de Derechos Humanos (CDH) destinado a mejorar la situación de los derechos humanos en el terreno de cada uno de los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas (ONU). Bajo este mecanismo, la situación de los derechos humanos de todos los Estados miembros de la ONU se revisa cada 5 años. El resultado de cada revisión se refleja en el Informe Final del Grupo de Trabajo, que enumera las recomendaciones que el Estado bajo revisión (SuR) deberá implementar antes de la próxima revisión.

CRC - Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
 ICCPR - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 OIT 169 - El Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989, Convención de la Organización Internacional del Trabajo.
 ACHR: Convención Americana sobre Derechos Humanos.
 AP-ECSR - Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Economía, Derechos Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador".
 Convención Belém do Pará - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
 IAC contra el racismo: Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y las Formas Conexas de Intolerancia.



Capacitación en derechos humanos

En el 2021 desarrollamos una capacitación en derechos humanos dirigida a todo el equipo de Antamina (incluyendo nuestro máximo órgano de gobierno), logrando capacitar al 87 % del personal. (GRI 2-17)

Los contenidos incluidos en la capacitación fueron los siguientes.

- El contexto de derechos humanos y el caso de negocio, vinculado con las políticas de Antamina.
- Introducción de los conceptos clave y criterios jurisprudenciales en el campo de los derechos humanos.
- Introducción a los principales instrumentos internacionales para la protección de derechos humanos en el contexto de actividades extractivas.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y el proceso de debida diligencia (qué, porqué y cómo).
- Los principales lineamientos para integrar los D.D. H.H. en Antamina.
- Presentación de ejemplos específicos sobre la promoción y respeto de los derechos humanos.



La capacitación fue realizada de forma digital a través de un módulo en nuestra plataforma EduAntamina+. Para el 2022 se tiene previsto ampliar las capacitaciones en temas ESG para el Comité Directivo y ejecutivos.

Además, anualmente realizamos una capacitación dirigida a trabajadores de seguridad con el objetivo de generar interés en las fuerzas de seguridad pública y privada. De esta forma, es posible la aplicación de las pautas de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, así como prevenir la violación de derechos humanos dentro de nuestras operaciones y zona de influencia. En el 2021 hemos cumplido al 100 % con el entrenamiento en derechos humanos al personal de vigilancia privada y a los efectivos PNP que han laborado en el Destacamento PNP de Yanacancha.

(GRI 410-1)



4.

TALENTO
HUMANO



4. TALENTO HUMANO

4.1. Nuestro equipo

Nuestro activo más importante es nuestra gente, tanto colaboradores como socios estratégicos. Por ello, nos esforzamos en ofrecer una propuesta de valor que maximice el talento de nuestros colaboradores y en extender nuestra cultura de excelencia a las empresas especializadas que trabajan como parte de nuestras operaciones.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Composición de nuestro equipo

Al cierre del 2021 tuvimos 818 empleados y 2,137 operadores directamente empleados. El 72.5 % de nuestros colaboradores tiene entre 30 y 50 años y el 39.6 % proviene de la región Áncash. Mantenemos el reto de incrementar la presencia femenina en nuestra empresa, ya que solo el 6.8 % de nuestra planilla está conformada actualmente por mujeres. (GRI 2-7)

Categoría	Edad	Hombre				Mujer				Total general	
		Áncash		Otra región		Áncash		Otra región			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Empleado	Menores de 30	2	0.07	13	0.44	1	0.03	9	0.30	25	0.85
	De 30 a 50	75	2.54	360	12.18	11	0.37	70	2.37	516	17.46
	Mayores de 50	32	1.08	217	7.34	3	0.10	25	0.85	277	9.37
Operadores	Manores de 30	35	1.18	27	0.91	7	0.24	4	0.14	73	2.47
	De 30 a 50	800	27.07	759	25.69	44	1.49	24	0.81	1,627	55.06
	Mayores de 50	159	5.38	274	9.27	2	0.07	2	0.07	437	14.79
Total general		1,103	37.33	1,650	55.84	68	2.30	134	4.53	2,955	100.00

(GRI 405-1)

El 98.54 % de nuestros colaboradores realiza trabajo calificado.

Categoría	Edad	Hombre				Mujer				Total general	
		Calificado		No Calificado		Calificado		No Calificado		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Empleado	Menores de 30	15	0.51	0	0.00	10	0.34	0	0.00	25	0.85
	De 30 a 50	435	14.7	0	0.00	81	2.74	0	0.00	516	17.46
	Mayores de 50	249	8.43	0	0.00	28	0.95	0	0.00	277	9.37
Operadores	Menores de 30	53	1.79	9	0.30	5	0.17	6	0.20	73	2.47
	De 30 a 50	1,542	52.18	17	0.64	57	1.93	11	0.37	1,627	55.06
	Mayores de 50	433	14.65	0	0.00	4	0.14	0	0.00	437	14.79
Total general		2,727	92.28	26	0.88	185	6.26	17	0.58	2,955	100.0

El 93.2 % de nuestros colaboradores son permanentes, y un 4.2 % de colaboradores estuvo contratado a plazo fijo debido a la coyuntura COVID-19.

Categoría	Edad	Hombre				Mujer				Total general	
		Permanente		Plazo Fijo		Permanente		Plazo Fijo		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Empleado	Menores de 30	6	0.20	9	0.30	5	0.17	5	0.17	25	0.85
	De 30 a 50	422	14.28	13	0.44	79	2.67	2	0.07	516	17.46
	Mayores de 50	249	8.43	0	0.00	28	0.95	0	0.00	277	9.37
Operadores	Menores de 30	53	1.79	9	0.30	8	0.27	3	0.10	73	2.47
	De 30 a 50	1,416	47.92	143	4.84	58	1.96	10	0.34	1,627	55.06
	Mayores de 50	426	14.42	7	0.24	4	0.14	0	0.00	437	14.79
Total general		2,572	87.04	181	6.13	182	6.16	20	0.68	2,955	100.00



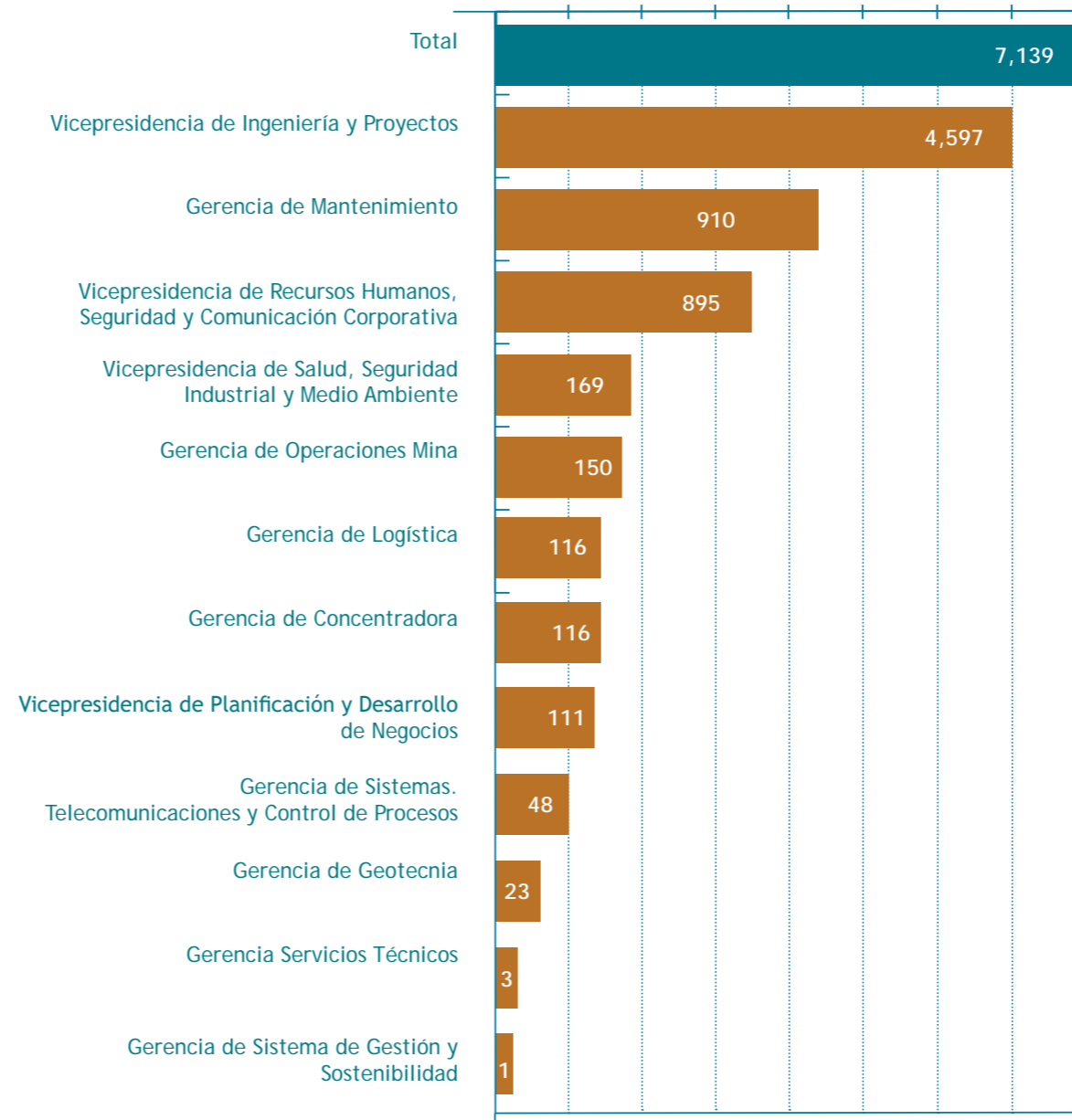
(GRI 2-7) (GRI 405-1)

Por otro lado, el personal de nuestros socios estratégicos estuvo conformado por 7,139 trabajadores, de los cuales la mayoría trabajaba en empresas contratistas relacionadas con proyectos a cargo de la vicepresidencia de ingeniería y proyectos (64.39 %), seguidos en menor proporción por la gerencia de mantenimiento (12.75 %) y la vicepresidencia de recursos humanos, seguridad y comunicación corporativa (12.54 %).

La siguiente tabla muestra el desglose por gerencia respecto al personal de socios estratégicos con 14 días o más de permanencia en campamento durante el mes de diciembre del 2021.



Número de trabajadores de socios estratégicos por gerencia



(GRI 2-8)

Nuevas contrataciones y ceses

Durante el 2021 contratamos a 191 nuevos colaboradores, cuyo desglose por edad, sexo y región mostramos en los siguientes gráficos:



**Mejor empresa
minera de atracción y
retención de talento**

Consolidamos nuestro liderazgo en el sector minero al ocupar nuevamente el primer lugar en Atracción y Retención de Talento en el ranking Merco Talento 2021. En el ranking general logramos posicionarnos como la séptima mejor empresa dentro de un ranking de 100 empresas. Cabe destacar que es el octavo año consecutivo en el que nos ubicamos entre las 10 mejores empresas para atraer y retener talento en el Perú.

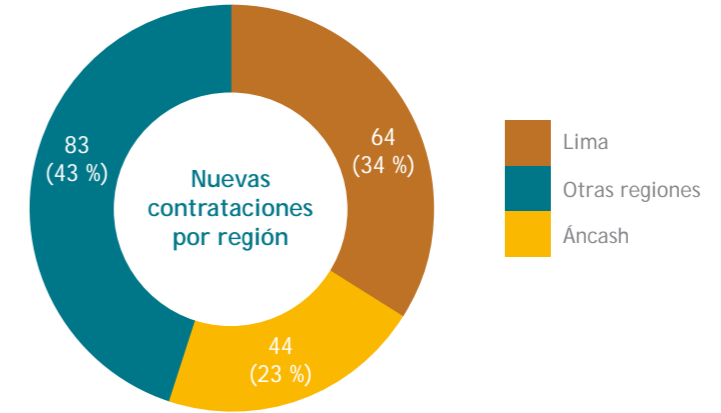
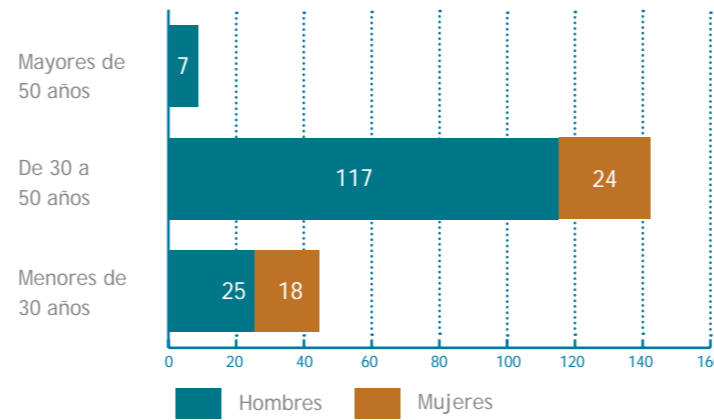
“Este reconocimiento es el reflejo del compromiso, esfuerzo, responsabilidad y espíritu de trabajo en equipo de toda la familia Antamina; buscamos mantener estos fundamentos para que cada uno de nuestros colaboradores puedan alcanzar sus sueños y seguir creciendo dentro la compañía”.

Silvio Brigneti
Vicepresidente de Recursos Humanos, Comunicación Corporativa y Seguridad de Antamina

Nuevas contrataciones y ceses

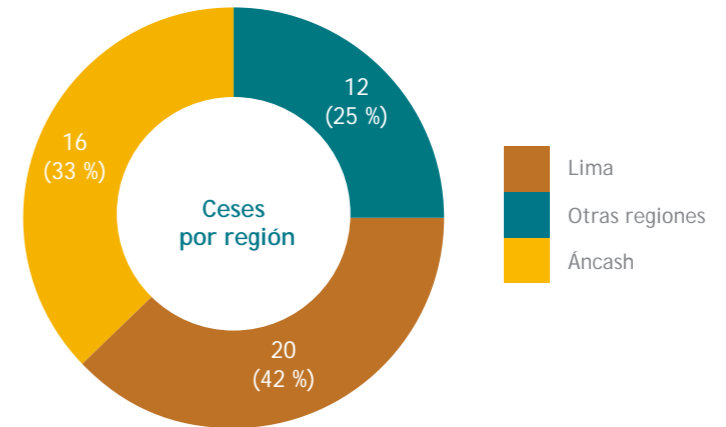
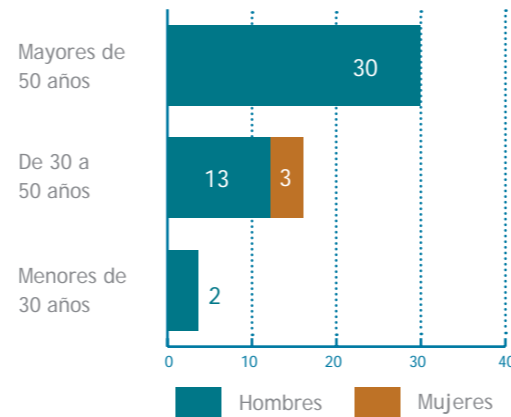
(GRI 401-1)

Nuevas contrataciones



Por otro lado, tuvimos 48 ceses, cuyo desglose mostramos a continuación:

Ceses



(GRI 401-1)

4.1.1. Empleo local

Ratificamos el compromiso adquirido con las comunidades de nuestras áreas de influencia en fomentar su desarrollo a través de oportunidades de empleo. Es así como, durante el 2021, el 39.63 % de nuestros colaboradores fue de la región Áncash y el 23.04 % de las nuevas contrataciones durante el año provino de dicha región. Además, el 100 % de las nuevas posiciones de trabajo no calificado en el 2021 fueron cubiertas con personas de nuestras áreas de influencia y el 15.13 % de nuevas posiciones calificadas fueron cubiertas con personas de Áncash.



4.1.2. Beneficios laborales

Nuestros colaboradores contratados a plazo fijo y a plazo indeterminado cuentan con los mismos beneficios. Las únicas diferencias en materia de beneficios adicionales se dan debido a la calificación laboral entre operadores y empleados, de acuerdo a lo establecido en nuestro Estándar de Igualdad y No Discriminación Remunerativa, así como el convenio colectivo vigente de 2021-2024.



Beneficios adicionales a los legales

Para operadores, empleados

- Plan de salud EPS para titular, cónyuge e hijos hasta 28 años y 11 meses inclusive.
- Seguro de Vida Ley y Vida Grupo, adicionales a los requisitos legales y vigentes desde el primer día de labores.
- Seguro oncológico como parte de póliza EPS.
- Becas de estudios superiores para hijos de colaboradores.
- Seguro de accidentes más vida en EsSalud, cubierto por la empresa.
- Bono de educación (media remuneración).
- Bono de productividad trimestral.
- Bono de reconocimiento por asistencia perfecta.
- Reconocimiento por alto desempeño.
- Pago por trabajo en días de descanso a una sobretasa de 2.25 (la ley señala que sea de 2).
- Pago por sobretiempo en reuniones de cambio en caliente al inicio de la jornada en las áreas operativas, a una sobretasa de 2.00 (por ley debería ser pagada a una tasa de 1.25).
- Préstamo especial de hasta 4 remuneraciones en casos de urgencia.
- Subsidio a familiares de colaboradores que han sufrido un accidente o emergencia para gastos de alojamiento, alimentación y traslados.
- Prioridad a familiares directos de colaboradores para cubrir vacantes de prácticas profesionales.
- Prioridad a familiares directos de colaboradores para cubrir vacantes al cese del trabajador por jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente.
- Permiso con pago de 3 días más el término de la distancia en casos de intervención quirúrgica imprevista y de severidad del cónyuge o conviviente, padres o hijos.
- Permiso con pago de 4 días más el término de la distancia en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres o hijos.
- Permiso con pago de hasta 7 días más el término de la distancia en caso de que el hijo, padre, madre, cónyuge o conviviente se encuentre en estado grave o terminal o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida.
- Permiso con pago de 30 días para madres gestantes en compensación a hora diaria de lactancia.
- Traslado desde mina o PPL hacia Lima o Huaraz al trabajador que debe atender una emergencia familiar.

Solo para operadores

- Bonificaciones adicionales según condiciones especiales de trabajo (trabajo de riesgo, trabajo nocturno, trabajo en altura, lonchera diurna, lonchera fría, reemplazo en cargo superior, Día del Trabajo, Día del Minero).
- Asignaciones por vivienda y tiempo de servicio.

Solo para empleados

- Bono de incentivo por desempeño (ICP).

(GRI 401-2)

Además, ofrecemos salarios competitivos que contribuyen al bienestar económico de nuestros colaboradores. En las categorías salariales de operadores las remuneraciones de hombres y mujeres son idénticas a igual posición, siendo la remuneración de ingreso en este grupo 5.32 veces la remuneración mínima vital. En las categorías salariales de empleados se definen rangos mínimos y máximos en cada una de las categorías que agrupan las diversas posiciones, por similar responsabilidad e impacto en la organización; habiéndose definido el rango mínimo en las posiciones de ingreso para este grupo, el equivalente a 4.98 veces la remuneración mínima vital⁴.

(GRI 202-1)

La remuneración del Gerente General es definida por el Directorio. Adicionalmente se ha definido una remuneración variable basada en los resultados de la evaluación de desempeño de la empresa y el desempeño individual, para la posición de Gerente General la remuneración variable equivale al 50 % de la base de la remuneración garantizada anual y para los Vicepresidentes equivale a un 35 %. El resultado de la evaluación de desempeño de la empresa es medido a través del cumplimiento de diversos indicadores de gestión corporativos relacionados a: (i) Salud, Seguridad, Medio Ambiente; ii) Productividad Laboral; iii) Producción; iv) Costos; y v) Estrategia y Crecimiento.



Respecto a las políticas de remuneración para nuestros empleados, contamos con diversos criterios.

- **Equidad Interna.** Todas las posiciones han sido valorizadas según criterios de la metodología de Grados y Puntos. Luego, tomando en consideración los puntos obtenidos de la valorización, las posiciones son agrupadas en 24 escalas. Posteriormente, se establecen rangos mínimos y máximos para cada grado remunerativo, lo que garantiza que posiciones diferentes con niveles de roles y responsabilidades equivalentes pertenezcan a un grado determinado.
- **Competitividad Externa.** Anualmente participamos en encuestas salariales conducidas por empresas especializadas en temas remunerativos. En estas se comparan las remuneraciones de posiciones en Antamina con posiciones con roles y responsabilidades equivalentes de otras empresas del sector. Esto busca garantizar que nuestros colaboradores asignados a una posición determinada son adecuadamente remunerados en comparación con otras posiciones de equivalente responsabilidad de otras empresas.

Para la aprobación de la solicitud de incremento salarial, anualmente presentamos la situación remunerativa del grupo de empleados respecto al mercado ante el Comité Asesor (AdCom). De ser aprobado, se realiza el incremento salarial considerando la evaluación de desempeño de cada colaborador y la ubicación en el rango salarial de cada grado salarial al que está asignado el puesto de cada colaborador.

En el caso de nuestros operadores, las variaciones remunerativas se realizan considerando lo acordado en el convenio colectivo.

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

Es así que en el 2021, el ratio de la compensación total anual⁵ de la persona mejor pagada de la organización frente a la compensación total anual mediana de nuestros colaboradores fue de 12.8. Por otro lado, el ratio del incremento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la mediana del incremento porcentual de la compensación total anual de nuestros colaboradores fue de 0.05. La variación en el incremento porcentual de la compensación anual de la mayor parte de los colaboradores se vio impulsada por el otorgamiento del bono de cierre de pliego de la negociación colectiva con carácter remunerativo en el 2021. (GRI 2-21)



⁴ La Remuneración Mínima Vital (RMV) en Perú fue de S/ 930 en el 2021.

⁵ Para el cálculo se consideró la compensación total anual de personal con 12 meses de labor, y mayor o igual a 300 días efectivos.

4.2. Gestión del aprendizaje y desempeño



4.2.1. Gestión del aprendizaje

La Superintendencia de Aprendizaje Organizacional es la responsable de desarrollar la gestión del aprendizaje del personal. Se contribuye así con la generación de valor teniendo colaboradores competentes, alineados a la estrategia y a la cultura de nuestra organización, a través del desarrollo de sus competencias.

El 2021, hemos gestionado la centralización del entrenamiento corporativo, regulatorio (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) y de necesidades propias de las áreas, fomentando el uso de nuestra LMS, consolidando el escenario virtual. De igual manera, hemos fortalecido nuestro enfoque de igualdad acorde a nuestra Política de Diversidad e Inclusión, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de desarrollo en Antamina.

El indicador alineado a ello es el de cobertura; este KPI nos muestra el porcentaje de personas por género que recibieron capacitación, siendo los resultados 2021: mujeres 99 % y hombres 95 %.

Completamos la actualización del Estándar y Procedimiento de Aprendizaje en su quinta versión, orientándolos a una metodología "mixta" con tendencia a la virtualización de los eventos.

Enfocados en promover la Autogestión del Desarrollo, completamos la implementación de nuestra Learning Management System (LMS) con el nombre de EduAntamina+. En esta plataforma creamos la Biblioteca Aprendo+, herramienta de libre acceso para nuestros colaboradores, que busca fortalecer su proceso de aprendizaje y desarrollo, poniendo a su disposición diversos cursos relacionados a nuestras competencias. Son 55 cursos en total, que se distribuyen en 5 rutas de aprendizaje relacionadas a las Competencias Organizacionales de Antamina.

El proceso inicia con la Detección de las Necesidades de Aprendizaje (DNA), cuya finalidad es implementar soluciones de aprendizaje que mejoren los niveles de competencias de los colaboradores, de modo que contribuyan con los objetivos de seguridad, ambientales, operativos, legales y de desarrollo de personas.

El Plan de Aprendizaje que se describe a continuación está alineado a las Competencias Antamina y Comportamientos+.

- **Trabajo colaborativo:** colabora y ayuda a otros a tener éxito.
- **Desempeño responsable y seguro:** mantiene foco en la salud y seguridad del equipo.
- **Aprendizaje continuo:** se hace dueño de su aprendizaje y desarrollo.
- **Diversidad:** inclusivo y abierto a diferentes puntos de vista.
- **Compromiso con el trabajo y la empresa:** hace que "las cosas ocurran".
- **Excelencia técnica:** impulsa la mejora continua.

(GRI 404-2)

Para abordar el proceso Detección de Necesidades de Aprendizaje (DNA) para 2022, se dio en noviembre 2021 la declaración de importancia del proceso por parte de la VP RRHH y siguiendo con identificación de líneas de acción generales por parte de los vicepresidentes. Con estos lineamientos se procedió con revisiones a nivel gerentes y superintendentes. La finalidad fue conseguir un plan que contribuya directamente con las necesidades de cobertura de brechas de los colaboradores para conseguir las metas del área, desde una identificación de las prioridades por parte de los líderes de las áreas.

El cumplimiento del plan anual de aprendizaje 2021 fue del 87 %. Durante el 2021 registramos 71,458 horas de entrenamiento, de las cuales, 459 horas correspondieron al plan de entrenamiento en Medio Ambiente, 19,182 horas al plan de entrenamiento en Seguridad y Salud, 8,239 horas al programa corporativo, 9,571 horas a capacitación comportamental - liderazgo y 34,007 horas a capacitación funcional operativo.

(GRI 403-5)

Medimos la eficacia del proceso de aprendizaje a través de las evaluaciones de Reacción y Aprendizaje.

- **i)** Reacción mide la percepción de los participantes, una vez culminado el evento, sobre el beneficio de haber participado, valorando el cumplimiento de sus expectativas en cuanto a calidad del curso, contenidos, aplicabilidad, competencia instructor y organización.
- **ii)** Aprendizaje muestra el resultado promedio de las puntuaciones en las evaluaciones de conocimientos o competencias, administradas al finalizar el evento (escala 0 -100). Al finalizar 2021, tenemos los siguientes resultados globales: Reacción 89 % y Aprendizaje 90 %.

El monto invertido en capacitación durante el 2021 fue de US\$ 1.68 millones. Dicho monto representa el 80 % del presupuesto asignado.

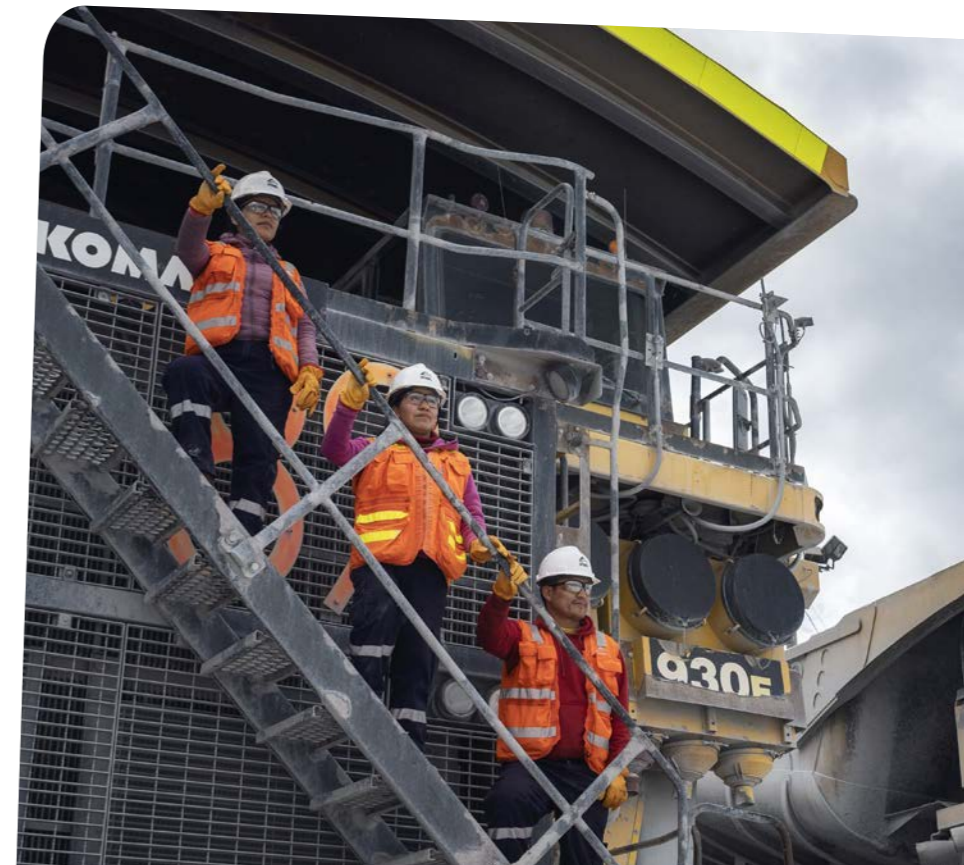
Horas de capacitación por categoría laboral		Número total de horas formación	Número promedio de horas de capacitación
Empleados	Hombres	28,960	42.2
	Mujeres	2,803	24.4
Operadores	Hombres	36,398	17.8
	Mujeres	3,298	40.2

Hemos fomentado el uso de LMS como principal herramienta en la gestión del aprendizaje, promoviendo la autogestión de los empleados, seguimiento de los supervisores de avances de sus equipos y uso abierto de la Biblioteca Aprendo+.

También comunicamos las prestaciones y beneficios de LMS a todos los colaboradores, vinculando la oportunidad de realizar una formación a alcance. Con la supervisión se reforzó la opción de realizar seguimientos cercanos al avance y cumplimiento de sus reportes directos. Se creó accesos de Administrador básico a coordinadores en las áreas, a fin de que puedan descargar reportes completos de avances por áreas.

Indicadores clave de capacitación	2019	2020	2021
N° de horas de entrenamiento	138,833	67,417	71,458
Monto invertido en capacitación	US\$ 2.66 millones	US\$ 1.65 millones	US\$ 1.68 millones
Número de colaboradores premiados (premios al liderazgo en salud, seguridad industrial y medio ambiente)	117 empleados y 323 operadores	59 Empleados (8 % de la población) y 222 operadores (8% de la población): Total: 281 colaboradores	76 empleados 209 operadores Total: 288 colaboradores
Ejecución del Plan de Aprendizaje	77 %	94 %	87 %

(GRI 404-1)





Programa de Mujeres Líderes en Antamina

El Programa busca empoderar y desarrollar competencias de liderazgo y capacidades para la influencia y acción en mujeres profesionales que ocupan posiciones con proyección en el liderazgo de proyectos o que ya se encuentran realizándolos.

21 %

Al momento del cierre del presente Reporte, el programa avanzó en un 21 % de lo programado (finaliza en junio del 2022) y participan 31 colaboradoras de diversas áreas de la empresa.

100 %

La encuesta de satisfacción al finalizar el primer módulo fue del 100 % de aceptación de los contenidos establecidos y su aporte a sus roles en Antamina.



Biblioteca Aprendo+

Es una iniciativa que busca fortalecer el proceso de aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, poniendo a disposición diversos cursos relacionados a nuestras competencias Antamina+. Impulsa la autogestión del aprendizaje y del comportamiento bajo la consigna "Hacernos dueños de nuestro aprendizaje" y de acuerdo con las necesidades de conocimiento que identifiquemos en nuestro rol actual.

Las 5 rutas de aprendizaje, que agrupan 53 cursos relacionados a nuestras 6 competencias organizacionales, son:



Trabajo Colaborativo

Diversidad

Desempeño responsable y seguro

Aprendizaje continuo

Excelencia técnica

Compromiso con el trabajo y la empresa

186

colaboradores

Al cierre del 2021, 186 colaboradores se encontraban desarrollando cursos, 75 personas completaron un curso y 14 personas certificaron con un proyecto un curso desarrollado.





Programa Liderazgo 20+

Forma parte del Frente de Cultura del Programa y atiende a las oportunidades de mejora reveladas en 2019. Tiene enfoque de trabajo en 2 resultados y 6 prácticas específicas de intervención y está dirigido a Supervisores de la Vicepresidencia de Operaciones.

92 %

Al finalizar el año, el programa avanzó en 92 % de las actividades programadas, cubriéndose 2 conferencias con Operadores. Se lograron desarrollar los ejes temáticos de Apertura y Confianza, Responsabilidad Personal, Liderazgo Inspirador, Reconocimiento, Oportunidad e Involucramiento.



Soporte Entrenamiento Mina: Línea de Carrera Operaciones

Se continuó proporcionando soporte al área de Entrenamiento Mina en la revisión de procedimientos (Selección de Back Up y Titulares, Línea de Carrera) y participación en procesos de selección.

La revisión de los procesos enfatiza la necesidad de dar transparencia al proceso, tomando RRHH responsabilidad por las convocatorias (considerando estructura, criterios y evaluación sobre la base de los Comportamientos+). Finalmente, se trabajó en la nivelación de la apreciación de las Competencias a través de talleres con la Supervisión.

Sobre el procedimiento de línea de carrera, se enfatizó la temporalidad de permanencia por posición, las competencias que se requiere desarrollar como operador de equipo titular y back up, análisis y propuesta de línea de carrera, coherente con competencias técnicas para una siguiente etapa que ocurrirá en el 2022.



Programa Desarrollo de Capacidades para Gerentes y Superintendentes

En el contexto de Antamina+, con la finalidad de desarrollar los comportamientos que sostengan el ritmo de implementación, reforzando capacidades de gestión y desarrollando un motor de mejora continua, se desplegó este programa consistente en 5 cursos. Se desarrolló entre los meses de setiembre y noviembre.

Se desarrollaron 5 cursos, orientados a los objetivos de aprendizaje: Sostener el ritmo de implementación reforzando capacidades de gestión (4 cursos), y Desarrollar un motor de mejora continua (1 curso).

4.2.2. Gestión del desempeño

En Antamina estamos comprometidos con el desarrollo de nuestro personal, por lo que implementamos la Gestión de Desempeño. La finalidad es, en primer lugar, asegurar que todos los colaboradores estén enfocados en el cumplimiento de la Estrategia de la Empresa y, en segundo lugar, medir la contribución de sus colaboradores.

En Antamina la Gestión de Desempeño es un proceso estratégico porque se sostiene en el tercer pilar del Propósito Estratégico de la Empresa: la Gestión de Personas, el cual busca el desarrollo de estas que implica la mejora continua de su trabajo y sus competencias.

Por otro lado, la Gestión de Desempeño es parte de la Planificación Estratégica de la Compañía, dado que es la herramienta por la cual la Estrategia se va operacionalizando en los planes de acción de cada uno de los colaboradores. Es decir, de acuerdo con la jerarquía de los colaboradores, sus objetivos de desempeño anuales responderán a metas de largo plazo. Por ejemplo, las metas del plan de negocio de y las del plan productivo, ambas a 5 años, y los KPI que son anuales. Para un gran grupo de colaboradores, el cumplimiento de los planes de acción (de los KPI anuales) serán sus objetivos. Por lo tanto, la Gestión de Desempeño en Antamina acompaña el despliegue del Planeamiento Estratégico a todos colaboradores, incluyendo a los operadores.

Evaluación de Desempeño Empleados 2021

Los colaboradores reciben una evaluación por cada objetivo planeado. Esta contiene 2 aspectos, cada uno con un peso de 50 %: la evaluación de objetivos o KPI y la evaluación del plan de acción, en la que se consideran los avances, esfuerzos, competencias y todos los factores de desempeño que los KPI no incluyen. Con ello buscamos tener una evaluación equilibrada, que no solo reconozca el resultado, sino también las buenas prácticas y el compromiso del colaborador.

La gestión de consecuencias del proceso de Gestión del Desempeño está orientada al reconocimiento y al plan de mejora, tanto para aquellos colaboradores destacados, como para aquellos que presentan oportunidades de mejora, respectivamente.

Los colaboradores con alto desempeño serán reconocidos por la Empresa a través de una ceremonia de premiación llamada Bravo; este reconocimiento se hará extensivo también a sus familias. Con respecto al grupo que obtuvo un bajo desempeño, se trabaja un programa de mejora que incluye un plan de acción de refuerzo y el compromiso del trabajador, el supervisor y RRHH.

Evaluación de Desempeño Operadores 2021

Se realiza de 2 maneras. Para las Gerencias de Mantenimiento y de las áreas de soporte es a través de los criterios de evaluación. Estos criterios son: productividad (eficiencia) y cumplimiento de metas; seguridad, actitud hacia el trabajo y responsabilidad; trabajo en equipo, adaptabilidad, iniciativa, compromiso con la Compañía; comportamiento de mejora continua de las actividades y funciones, así como capacidad de aprendizaje.

En el caso de las Gerencias de Operaciones Mina y Concentradora se continúa utilizando la metodología del Value Based Management (VBM) de Antamina, que permite establecer indicadores del desempeño de los operadores por sistemas cuantitativos y objetivos.

El VBM presenta 3 factores: asistencia (25 %), seguridad (25 %), y producción (25 %). También se agrega un cuarto factor, supervisión (25 %), que incluye la evaluación de las competencias y compromiso del operador. De esa manera se sostiene un sistema de evaluación sólido, basado en la objetividad de los resultados que refleja el desempeño y esfuerzo de los colaboradores.



Indicadores del 2021

Categoría Laboral	Sexo	Número de colaboradores evaluados	Porcentaje de colaboradores evaluados (%)
Empleados	Hombres	667	4
	Mujeres	111	24
Operadores	Hombres	1.927	69
	Mujeres	76	3
Total		2,781	100

(GRI 404-3)

Debido al contexto generado por la pandemia, y a diferencia del periodo anterior, se tiene una menor cantidad de colaboradores que no participan en el proceso por condición de vulnerabilidad.

Asimismo, y en línea con el fortalecimiento y adaptación que hemos reforzado en el 2020 y 2021 a través de talleres virtuales para acompañar el *feedback*, este año percibimos mayor fortaleza en el manejo de tiempo en entornos virtuales. La percepción se hace extensiva también a una mayor apertura y comunicación para establecer una conversación de *feedback*, sobre todo un espacio de empatía y asertividad.

También podemos considerar que los nuevos aprendizajes implementados en el 2021 a través de nuestra Biblioteca

Aprendo+, contribuyendo en brindarle al trabajador más recursos de forma libre y seguir afianzando competencias relacionadas al *feedback*, conversaciones difíciles y trabajo en equipo asociado a un equilibrio en el ámbito emocional y profesional.

Hemos cumplido el proceso dentro de las fechas establecidas desde el 2021, mejorando los tiempos de evaluación e impactando favorablemente en las retribuciones asociadas al desempeño (financieras y no financieras).

Sistema de Gestión de Desempeño

Se mantiene para las Gerencias de Operaciones Mina, Concentradora y Mantenimiento el uso de la metodología del Value Based Management (VBM) elaborada en Antamina, lo cual nos permite tener información detallada del rendimiento de los colaboradores.

Se ha mantenido la mejora en los tiempos de evaluación asociados al desempeño, a fin de poder cumplir con las retribuciones financieras asociadas al desempeño. También es importante mencionar que se ha considerado data complementaria para el factor producción de la evaluación de desempeño de la Gerencia de Operaciones Mina. Los datos considerados en esta actualización son los siguientes: factor neumático, eventos Minecare, factor de carga y sobrecarga y eventos Prevail. Todo ello alineado al reconocimiento periódico que se ha trabajado para reconocer a los mejores operadores que destacan en KPI de producción definidos por la Gerencia.



Optimización del Planeamiento de Objetivos

Hemos realizado un proceso detallado de planeamiento de objetivos, empezando con la Vicepresidencia de Operaciones (desde el Vicepresidente hasta el Supervisor Senior) y la Vicepresidencia de Finanzas (desde el Vicepresidente hasta los Superintendentes).

La Gestión de Desempeño en Antamina acompaña el despliegue del Planeamiento Estratégico a todos colaboradores, incluyendo a los operadores, el objetivo de esta optimización es acompañar este despliegue *top-down*, asegurar el alineamiento y una secuencia coherente.

Por eso vemos que el inicio del proceso de planeamiento de objetivos es con el *kick-off* de Presidencia, donde al más alto nivel se brindan los lineamientos estratégicos del año. Ese *input* es importante para los talleres de cada Vicepresidencia con sus Gerencias, donde se trabaja la matriz estratégico funcional, que define cómo cada vicepresidencia contribuye a cada pilar del marco estratégico.

Posteriormente, continúan los talleres de cada Gerencia con sus Superintendentes, donde se trabaja la matriz de objetivos, que toma de *input* la matriz estratégico-funcional. En el siguiente nivel se realizan talleres de cada Superintendencia con sus Supervisores Seniors donde se continúa detallando la matriz de objetivos, muchas veces en estos talleres también se aprovecha para definir los objetivos de los Supervisores y de los otros integrantes *staff* del área.



1

El resultado de este nuevo proceso fue la elaboración de la matriz de objetivos por cada área, con lo que se logró el alineamiento al Propósito y Pilares Estratégicos de Antamina, la diferenciación de objetivos funcionales, compartidos y transversales, la formulación de indicadores por cada objetivo (que cumpla la metodología MARTE) y la diferenciación de objetivos por niveles organizacionales (por indicadores, alcance y pesos).

2

El segundo resultado de la optimización del proceso de planeamiento es que se diferenciaron los objetivos en funcionales, compartidos y transversales. Tener objetivos compartidos y transversales nos asegura que no trabajemos de manera aislada sino como un equipo interdependiente.

3

El tercer resultado de la optimización del proceso de planeamiento es contar con KPI y sus rangos de cumplimiento definidos por cada objetivo.

4

El cuarto resultado de la optimización del proceso de planeamiento es diferenciar los objetivos por niveles organizacionales, es decir que estén customizados al puesto, si bien todos contribuyen al mismo objetivo, cada puesto lo hace desde indicadores específicos, con un alcance y peso determinado por su rol y nivel en la organización.



Calidad de la retroalimentación a los operadores

El objetivo es revisar la retroalimentación escrita que recibió el operador como un indicador tangible de que se reforzó el buen trabajo realizado y se conversó sobre sus brechas con precisión y claridad. Esta información será nuestra línea base para los siguientes años.

Los principales resultados obtenidos fueron:

Gerencia de Operaciones Mina

68 %

de los comentarios de los supervisores refuerzan las conductas positivas y tratan de motivar a los operadores.

78 %

de operadores expresa actitud positiva o de conformidad frente a su retroalimentación.

Gerencia de Concentradora

84 %

de los comentarios de los supervisores refuerzan las conductas positivas y tratan de motivar a los operadores.

Gerencia de Mantenimiento

84 %

de los comentarios de los supervisores refuerzan las conductas positivas y tratan de motivar a los operadores.

53 %

de operadores no expresa comentarios.

57 %

de operadores expresa compromiso y/o agradecimiento frente a su retroalimentación.

Encuesta línea base sobre Gestión de Desempeño

En base a una muestra de 200 respuestas anónimas y voluntarias, los principales resultados de la encuesta fueron:

77 %

está de acuerdo con su calificación de desempeño.

75 %

está satisfecho con la retroalimentación recibida por su Supervisor.

92 %

considera que el nivel de conocimiento y entendimiento de los objetivos de su área es alto o muy alto.

74 %

indica que el nivel de compromiso de su Supervisor con la Gestión de Desempeño es alto o muy alto.

93 %

indica que la definición de sus objetivos de desempeño le ayuda a tener un mejor desempeño.

4.3. Derechos laborales



4.3.1. Diversidad e inclusión

(GRI 406-1)

Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión (D&I), la misma que tiene como objetivo promover un lugar de trabajo libre de violencia y discriminación, basado en el respeto, el reconocimiento y la igualdad.

El objetivo del Programa de Diversidad e Inclusión es reforzar la cultura de respeto enfocada en la diversidad, inclusión, no violencia y discriminación en un ambiente de trabajo saludable y de equidad entre el personal de Antamina, socios estratégicos y las comunidades vecinas. Cabe destacar que nuestro programa está estructurado como todos nuestros sistemas de gestión, por lo que, por segundo año, este 2021 realizamos la auditoría interna y análisis de riesgos, que va de la mano de la mejora continua.

Hemos firmado convenios con instituciones educativas para la implementación de programas para operadoras con el fin de desarrollar a las mujeres locales. Asimismo, seguimos trabajando en desarrollar autonomía económica, política y social de las mujeres de nuestras zonas de influencia, para que implementen sus negocios, en diversos rubros como productos lácteos, tejidos, crianza de animales y otros. Estas estrategias contribuyen con el empoderamiento de la mujer en el empleo, el mercado y la sociedad en general.

También reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades a través de una serie de buenas prácticas. Entre ellas está la promoción de la igualdad de género desde el nivel más alto de la organización, haciendo explícita en nuestras políticas la prohibición de cualquier práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación.

Dentro de nuestro plan anual, cumplimos con las acciones para el año 2021, como la ratificación de los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral. Este, además, continúa siendo doblemente paritario, con 2 representantes de los colaboradores y 2 representantes de la empresa, y a la vez integrado por 4 miembros mujeres y 4 miembros hombres (2 titulares y 2 suplentes en cada caso). Dentro del plan de capacitación, cumplimos con el curso anual en Prevención de Hostigamiento sexual y Violencia y discriminación al 100 % de nuestro personal. También se diseñó el curso referido a Sesgos Inconscientes para todos nuestros colaboradores.

Para reforzar los conceptos y conductas de discriminación, violencia y hostigamiento sexual creamos un paquete de 7 videos publicados en todos nuestros medios y plataformas internas.

Realizamos *focus groups* con todas nuestras colaboradoras para escucharlas y, como resultado, se implementaron servicios higiénicos en las zonas de operaciones, donde no existían o estaban muy lejanos. También pusimos a prueba EPP diseñado específicamente para mujeres, el mismo que se presentará para revisión y aprobación en el primer semestre del 2022.

Adicionalmente, monitoreamos el porcentaje de mujeres en Antamina, incluyendo a 2 de nuestros socios estratégicos permanentes (APC y Liderman), siendo la meta 13 % se logró sobrepasar el 14 % en tan solo unos meses.



Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la Mujer

En marzo del 2020, tras un riguroso proceso de evaluación, Antamina se convirtió en la primera empresa minera del Perú en recibir la certificación como "Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la Mujer", categoría Oro, que es otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a empresas que promueven y fomentan buenas prácticas y tienen políticas en favor de las mujeres. Esta certificación está aún vigente

Hemos sido empresa Lead Buyer para la implementación del Modelo de Igualdad de Género (MIG SCORE) de la OIT, logrando incluir en este proceso a 4 de nuestros socios estratégicos. También hemos trabajado para dar visibilidad en eventos externos a nuestras colaboradoras, 6 de ellas han sido elegidas Mineras del Bicentenario por Women in Mining Perú.

Igualdad salarial

En materia de compensaciones, se ejecutó el Plan de Igualdad Salarial del 2021, conforme a nuestro Estándar de Igualdad y No Discriminación Remunerativa, el cual permitió revisar y ejecutar los ajustes correspondientes, en los casos identificados en el plan.

Respecto a las promociones, propiciamos los movimientos internos del personal, es así como en el 2021 tuvimos un 52.2 % de posiciones cubiertas por personal interno. El 6.9 % (13 de 188) de nuestras colaboradoras fueron promocionadas o recategorizadas durante el año, en el caso de los hombres el indicador fue de 4.6 % (124 de 2,705).

En las categorías salariales de operadores las remuneraciones de hombres y mujeres son idénticas a igual posición. En las categorías salariales de empleados, la brecha salarial promedio de las categorías es de 0.91, la cual se explica por razones de antigüedad en el puesto y nivel de competencias. Cabe señalar que esta brecha salarial existente en Antamina es baja en comparación con la que presenta el mercado nacional (0.80)⁶. Sin embargo, estamos trabajando para reducir estas diferencias. (GRI 405-2)



4.3.2. Libertad de asociación y negociación colectiva

En el 2021 se firmó el séptimo convenio colectivo suscrito en trato directo con el Sutracomasa. Este es aplicable a todos los colaboradores del ámbito de la negociación colectiva, pues se trata del sindicato que representa a la mayoría de los colaboradores comprendidos en el ámbito de negociación en la empresa.

El proceso de negociación colectiva fue muy eficiente, con una duración de solo 4 meses. Los representantes del Sindicato y la empresa expusieron con respeto y transparencia sus puntos de vista, tras los cuales se logró el consenso deseado y se cumplió el objetivo de firmar en trato directo y sin disrupciones laborales el convenio colectivo en beneficio de ambas partes.

Este séptimo convenio colectivo, suscrito el 9 de noviembre de 2021, tiene una vigencia de 3 años, desde el 1 de agosto de 2021 hasta el 31 de julio del 2024. Con este acuerdo logramos consolidar una positiva historia de diálogo, paz laboral y visión compartida de futuro para todos.

Categoría Laboral	Dentro del ámbito del convenio (%)	Fuera del ámbito del convenio (%)
Empleados	56.3	43.7
Operadores	100.0	0.0
Total	87.9	12.1

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



4.3.3. Prevención del trabajo infantil y trabajo forzoso

En nuestro Estándar de Derechos Humanos mencionamos la prohibición de contratación a menores de edad y trabajo forzoso. Asimismo, todas nuestras políticas y estándares se rigen de manera estricta dentro del marco de la legislación nacional. En aras de una conducta coherente no toleraremos cualquier tipo de conducta violatoria hacia los Derechos Humanos por parte de nuestros proveedores de bienes y servicios, lo que incluye aspectos vinculados al trabajo infantil.

Hemos incluido una cláusula en nuestros contratos mediante la cual nuestros socios estratégicos se adhieren a nuestra Política y Estándar de Derechos Humanos.

Además, incentivamos a nuestros socios estratégicos y proveedores a realizar una evaluación de sus propios riesgos en derechos humanos. Nuestro Procedimiento de Monitoreo del Desempeño de Socios Estratégicos establece como parte del proceso de contratación la presentación de un Plan de Responsabilidad Social.

En el 2021, por segundo año consecutivo, Antamina viene desarrollando el Programa de Negocios Competitivos GRI. El objetivo del programa es fortalecer la sostenibilidad en las cadenas de valor globales, fomentando la trazabilidad de las grandes empresas y aumentando la competitividad los proveedores. Parte de los indicadores reportados por nuestros socios estratégicos están relacionados a los derechos humanos.

(GRI 408-1)(GRI 409-1)



⁶ De acuerdo con la Evolución de los indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento 2007- 2020 (INEI).

4.4. Seguridad Minera y Salud Laboral

4.4.1. Sistema de Gestión

Desde el inicio de nuestras operaciones hemos construido una cultura organizacional en la que la salud y la seguridad de nuestros colaboradores son valores fundamentales. Nuestro objetivo es prevenir, minimizar y controlar cualquier riesgo laboral mediante el diseño de puestos de trabajo adecuados. En 2021 logramos certificar nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con la norma internacional ISO 45001:2018. Además nuestros programas de salud y seguridad se enmarcan en los más altos estándares internacionales y la normativa nacional.

En la evaluación y mejora continua de nuestro sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo se ve involucrada la Alta Dirección de manera anual y el Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional de manera mensual, también nuestro desempeño se revisa y analiza en la Reunión Senior Mensual, la misma que es liderada por la Presidencia. Los resultados de nuestro desempeño también son presentados en las reuniones del Comité de Socios Estratégicos.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos en SSO; tiene por objetivo promover la salud, seguridad e higiene en el trabajo de todos los colaboradores. Asimismo, asesora a la titular de actividad minera y vigila el cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional y la normativa nacional en seguridad, favoreciendo el bienestar laboral.

El Comité Paritario SSO cumple con un programa de inspecciones mensuales y un programa de reuniones ordinarias. Los colaboradores que quieren notificar peligros o situaciones



de peligro laboral pueden contactarse con cualquiera de los miembros del Comité SSO para que lleve la propuesta a la reunión del comité y se tomen las acciones para mejora. En cumplimiento de las normas legales vigentes, cada socio estratégico tiene un comité propio en cada una de sus empresas con más de 20 colaboradores. (GRI 403-1) (GRI 403-4)

(GRI 403-8)



Indicadores de seguridad industrial

0.90

Índice de frecuencia de accidentes registrables (IFAR) - Total (Antamina y Socios Estratégicos).

0.04

Índice de frecuencia de accidentes de tránsito en carreteras externas.

1.44

Índice de frecuencia de accidentes (IFAR) - Antamina.

96.85 %

Cumplimiento de entrenamiento programado.

0.79

Índice de frecuencia de accidentes registrables (IFAR) - Socios Estratégicos.

0

Índice de incidentes por fatiga y somnolencia.

196.99

Índice de severidad de accidentes registrables (ISAR) - Total (Antamina y Socios Estratégicos).

100 %

Cumplimiento del plan de simulacros.

113.46 %

Tasa de gestión de riesgos críticos.

100 %

Despliegue de auditorías de seguridad industrial a socios estratégicos.

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

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Para investigar incidentes o accidentes laborales en nuestro Procedimiento de Investigación de Incidentes y no Conformidades, se establece que para incidentes de alto potencial utilizamos la metodología ICAM, para los demás eventos menores se usan Los 5 Por Qué. El seguimiento de los ICAM es de manera semanal con la Presidencia y los Vicepresidentes.

Llevamos a cabo al 74 % el Programa de Mecanización, con base en la automatización de actividades con nuevas tecnologías, con el objetivo de evitar exponer a riesgos a nuestro personal. También logramos desarrollar al 100 % el Programa de Inspectores On Call, que busca implantar un liderazgo visible en la prevención de riesgos y en la reducción de accidentes en gerentes encargados de áreas.

Además, desarrollamos estudios de medición de Clima de Seguridad Industrial con la empresa IPSOS Perú y nuestro consultor Ing. Kevin O' Kane, tanto entre el personal de Antamina como con nuestros Socios Estratégicos.

Asimismo, desarrollamos actividades adicionales como el programa de asesoría técnica a la supervisión de línea de mina y mantenimiento, el programa de identificación y control de energía peligrosas que podrían liberarse, y el estudio de segregación de áreas y equipo-persona.

Respecto al programa de Gestión de Riesgos Críticos, cumplimos al 183 % con las inspecciones planeadas de riesgos críticos usando *check-list* (supervisión). Ello comprende la revisión anual de los riesgos críticos por parte de los dueños del riesgo (gerente y superintendente) y también al cierre de acciones correctivas y preventivas de control de riesgos críticos (acciones cerradas y abiertas). (GRI 403-2)

Formación en SST

Los cursos de formación para colaboradores (propios y tercerizados) sobre salud y seguridad en el trabajo están basados en el ANEXO N.º 6 CAPACITACIÓN BÁSICA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL del D.S. 024-2016-EM modificado por D.S. 023-2017-EM Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería, para trabajos en Yanacancha y PPL.

Se cuenta con un programa de capacitación de acuerdo con la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, para Lima y UGTS.

En el 2021 se dictaron los siguientes cursos sobre Seguridad y Salud:

- Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (IPERC).
- Prevención contra incendios y primeros auxilios.
- Seguridad en oficinas y ergonomía.
- Higiene ocupacional.
- Notificación, investigación, reporte de incidentes, incidentes peligrosos y accidentes de trabajo.
- Trabajos en altura.
- Trabajos en caliente.
- Estándares y Protocolos de prevención de contagio COVID-19.
- Salud Mental y Soporte Emocional.



4.4.2. Salud ocupacional

Contamos con el servicio de Higiene & Ergonomía Ocupacional, cuyas funciones se orientan a la identificación de factores de riesgo ocupacional, la evaluación de esos riesgos y el control de la exposición de los diferentes agentes ocupacionales.

Así mismo, contamos con el servicio de Salud Ocupacional que se encarga de la identificación de riesgos psicosociales, salud mental, vigilancia médica, seguimiento y rehabilitación de la salud de nuestro personal.

Para la gestión de Higiene & Ergonomía Ocupacional contamos con profesionales de la especialidad y con el servicio de laboratorios acreditados para calibración de instrumentos y análisis de muestras de campo.

Además, contamos con centros médicos categorizados para la gestión y soporte de salud. Ello nos permite brindar atenciones médicas comunes a todos los colaboradores -propios y contratistas acreditados- para el desarrollo de las labores de vigilancia médica, supervisión de programas y auditoría de empresas contratistas.

Contamos con 2 centros médicos con servicios ambulatorios, de imágenes, laboratorio, hospitalización, nutrición, psicología y terapia física. Ello incluye atenciones de emergencia diferenciadas y disponibles las 24 horas del día, con personal especializado en medicina interna, traumatología y emergencias. Todos adecuadamente equipados para brindar atenciones a nuestros colaboradores y a los contratistas en enfermedades comunes y por incidentes relacionados al trabajo.

Además, contamos con programas de prevención y promoción de la salud, de estilos de vida saludable, nutrición adecuada, bienestar emocional, psicoterapia, ergonomía domiciliaria, rehabilitación respiratoria y fortalecimiento músculo esquelético. (GRI 403-3)

Indicadores de salud ocupacional

Los resultados en salud ocupacional han mantenido la constancia que ha caracterizado nuestra gestión en los últimos años.

100 %

Cumplimiento de proyectos de control de riesgos de salud e higiene ocupacional.

0

Índice de severidad de enfermedades ocupacionales (ISEO).

0

Índice de frecuencia por enfermedad profesional (IFEP).

87.4 %

Cumplimiento de los estándares de higiene, ergonomía y vigilancia de la salud por parte de socios estratégicos.

Prevención y gestión de casos COVID-19

Rediseñamos nuestras operaciones y fortalecimos el concepto de bioseguridad en nuestra cultura corporativa a través de renovados estándares y protocolos. Junto al sindicato de colaboradores y los representantes del Comité Paritario de Salud y Seguridad Ocupacional alcanzamos consenso y acuerdo frente a las medidas de salud, prevención y bioseguridad en el trabajo establecidas en Antamina para enfrentar la pandemia.

Todo esto se implementó desde la parada estratégica de seguridad realizada en abril de 2020, en la que dejamos de producir pensando en prepararnos de la mejor manera posible. Por eso, y siempre pensando en las personas, es que el reinicio de nuestras operaciones se dio aplicando nuestros renovados protocolos y procedimientos para la prevención, mitigación y control del COVID -19.

Para el control de la pandemia desarrollamos estrategias de testeo molecular al 100% de colaboradores propios y contratistas antes del ingreso y al final de la rotación. También se llevaron a cabo programas de desinfección masiva y se implementaron herramientas tecnológicas que automatizan la vigilancia del distanciamiento, control de temperatura, registro de síntomas y uso de mascarilla, barreras físicas, control de aforo, control de ventilación e implementación de filtros HEPA en buses de transporte del personal y centros médicos, trabajo en grupos de células, sistemas de *contact tracing*, *call center* de seguimiento y soporte emocional e intensas campañas de sensibilización, entre otras acciones.





Obtención del sello de Bioseguridad de SGS: Disinfection Monitored

Antamina es la primera minera en Perú que obtuvo el Sello de Bioseguridad de SGS: «Disinfection Monitored», que integra la validación y verificación de los planes y protocolos, el cumplimiento con la normativa vigente frente al COVID-19, la aplicación de pruebas de desinfección de superficies (ATPs) y supervisión en campo para demostrar que se están tomando todas las medidas necesarias para una operación segura.

Así mismo, el proceso sirve para identificar qué aspectos podemos seguir mejorando en nuestro control y vigilancia COVID-19, dentro del principio de mejora continua de nuestro Sistema Integrado de Gestión.



Durante todo el 2021 se ha logrado sostener el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad con un 99 % de eficiencia global, monitoreados a través de herramientas tecnológicas y grupos de brigadistas que realizan observación de campo y retroalimentación de conductas. Así logramos mantenernos en operación normal durante todo el año, con tasas de positividad del 1 %, en promedio, que posibilitan asegurar una habitabilidad que sostenga el proceso productivo.



Efectividad de los controles

100 %

Disponibilidad de recursos para la respuesta médica

99 %

Uso de mascarilla

100 %

Desinfección

95 %

Distancia social

100 %

PCR antes de viajar a la mina o puerto

100 %

Manejo de casos sospechosos y confirmados

100 %

Controles de embarque y entrada a la mina y puerto

100 %

Concienciación sobre la prevención de contagio en las facilidades

Reconociendo a la vacunación contra el COVID-19 como una importante herramienta que complementa el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, iniciamos en setiembre del 2021 el proceso de inmunización en mina para asegurar la vacunación con 2 dosis a más del 90 % de nuestra población de colaboradores propios y contratistas (13,000 personas). En noviembre se logró el objetivo gracias al punto de vacunación permanente en mina, alcanzando para el cierre del 2021 el 100 % del personal vacunado.



Programas de vigilancia y monitoreo

Desde hace 10 años mantenemos una tasa muy baja de enfermedades ocupacionales, con ningún caso en los últimos años, gracias a los programas de vigilancia y monitoreo y a los proyectos de control implementados.

Programa de Monitoreo de Agentes Ocupacionales

- Se cumplió al 100 % con el programa de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. La implementación de este programa se alinea con directrices como OSHA, NIOSH, ACGIH y ISO:45001 otros estándares internacionales y nacionales.

Programa de Vigilancia Médico - Ocupacional

- Busca prevenir enfermedades desde la identificación, acompañamiento y manejo de condiciones óptimas de salud. Se cumplieron al 100 % los programas de protección osteomuscular, auditiva, respiratoria, así como las actividades del programa preventivo promocional.

Programa de Prevención de Fatiga y Somnolencia

- Ayuda a consolidar una cultura del buen descanso y del control de patologías crónicas, apoyándonos en el uso inteligente de la innovación tecnológica. Ello contribuye a evitar incidentes relacionados con la fatiga y somnolencia, obteniendo un índice de Frecuencia de Incidentes por Fatiga y Somnolencia (IFIFS) igual a 0 en 2021.

Programa de Gestión de Salud Ocupacional de Proveedores

- Venimos implementando esta iniciativa desde hace aproximadamente 6 años y hemos logrado un buen porcentaje de cumplimiento de estándares de salud en las empresas contratistas que trabajan con nosotros, quienes demuestran su alta predisposición en las auditorías anuales de la Gerencia de Salud.
- En 2021 se alcanzó un 87.4 % de cumplimiento global de los estándares de salud para un total de 61 contratistas de mina y PPL, superando el objetivo trazado de 85 %.

4.4.3. Respuesta ante emergencias y manejo de crisis

Sistema Integrado de Gestión de Riesgos (SIGRA)

Nuestro SIGRA permite identificar, analizar, controlar, monitorear y comunicar los principales riesgos que la organización afronta de una manera estructurada y sistemática. La información detallada de estos riesgos es generada y actualizada permanentemente, es validada periódicamente por el Comité del Sistema de Gestión de Riesgos de Antamina y es registrada en la plataforma informática de SIGRA que es la herramienta que maneja la información. En el proceso de análisis de riesgos, se identifican estrategias mitigantes para preparar a la organización en una respuesta efectiva y eficiente frente a cualquier emergencia. La Política y el Manual SIGRA definen los objetivos, alcances, responsabilidades y proporcionan un marco metodológico estandarizado del proceso de la gestión de riesgos en Antamina.

El sistema integrado de gestión de riesgos ha continuado desarrollando y ejecutando estrategias para el manejo de la emergencia sanitaria COVID-19 y cubrir sus potenciales efectos en la organización, incluyendo la identificación, análisis, control, monitoreo y comunicación de nuevos riesgos generados por la pandemia. De la misma manera se está incluyendo la identificación y gestión de riesgos emergentes que puedan interrumpir el normal desenvolvimiento de nuestras actividades.

Además, Antamina garantiza la adecuada identificación y evaluación de los impactos que sus actividades pueda generar sobre la población, sus instituciones o su entorno. Se han identificado 9 riesgos (con sus respectivos *bowties*), donde se establecen los controles mitigantes y preventivos, supervisados y actualizados anualmente.

Plan de Emergencia y Crisis

Contamos con nuestro Plan de Emergencia y Crisis que determina los lineamientos generales para la clasificación y atención de las diferentes situaciones de emergencia incluyendo los escenarios de crisis. Además, brinda las pautas para administrar diferentes niveles de emergencias, describiendo los roles y responsabilidades para estos escenarios.

De esta manera, cuando ocurra una emergencia o crisis, estaremos en la capacidad de proteger y brindar el apoyo necesario a las personas que pudieran verse afectadas por nuestras operaciones, incluyendo a las comunidades vecinas. Los objetivos principales del Plan de Emergencia y Crisis son los siguientes.

- Definir la organización y sus responsabilidades para atender las emergencias en Antamina, administrando los recursos necesarios para prevenir o minimizar las consecuencias de estas.
- Definir los lineamientos para clasificar los tipos de emergencias y, por ende, el nivel de atención e involucramiento de los niveles pertinentes de Antamina.

También contamos con medidas de control que ayudan a prevenir o mitigar las consecuencias de los impactos de una situación adversa, como el Programa de Simulacros, Programa de Entrenamiento de las Brigadas de Emergencia, Programa de Inspección de Equipos de Emergencia, entre otros, que son administrados por el Área de Servicios de Emergencia. La identificación de potenciales emergencias y el establecimiento de las acciones se realizan a través de los protocolos específicos de respuestas a emergencia establecidos para cada gerencia.

Nuestro Sistema de Gestión para el Manejo de Emergencias permite la atención efectiva de incidentes de diversa índole, complejidad y gravedad. Incluye también situaciones que pueden amenazar la integridad de las personas, el ambiente, la propiedad o nuestra reputación. Para tal efecto, el orden de atención tiene la siguiente prioridad:





Promovemos voluntariamente el establecimiento de un sistema de preparación para emergencias de las comunidades a través de un Programa de Concientización y Preparación para Emergencias a Nivel Local (APELL, por sus siglas en inglés). El cumplimiento de este programa y sus acciones está sujeto al grado de participación y voluntad de las comunidades, así como de sus autoridades.

Sistema de Alerta Temprana Comunal (SAT-COM)

El SAT-COM para las localidades de Ayash Huaripampa y Ayash Pichiu es una herramienta de prevención que busca transferir capacidades locales en respuesta a emergencias (naturales o antrópicas) a los delegados de la comunidad, congregados en un Comité de Alerta Temprana de emergencias locales, los mismos que han sido designados por la asamblea de la comunidad.

A través de esta herramienta se realizan capacitaciones y simulacros para una oportuna respuesta de la población frente a eventuales emergencias por inundación, lluvias, sismos y otros eventos con el fin de proteger sus vidas.

Además, la iniciativa se enmarca en el cumplimiento de principios del Global Industry Tailings Management System, el nuevo estándar global para el manejo de instalaciones de relaves a nivel global. Este sistema de alerta temprana permite --mediante la preparación de las comunidades alrededor del depósito de relaves-- adquirir capacidades de manejo y respuesta de emergencias que pueden llegar a salvar vidas humanas en caso de alguna emergencia o crisis.

Desde el año 2019 se viene implementando la instalación de los sistemas de alarma, así como el desarrollo de campañas de capacitación y formación, además de simulacros de evacuación. Durante el 2021, dentro de una coyuntura de pandemia por COVID-19 y respetando las normas de bioseguridad, continuaron las coordinaciones para no interrumpir el desarrollo de los sistemas SAT-COM, a través de las siguientes actividades.

- Se continuó con el monitoreo de la adecuada operatividad de los sistemas remotos de comunicación de emergencias implementadas
- Se culminó y entregó a la comunidad de Ayash Huaripampa la primera zona de seguridad y refugio y se continúa con la ejecución del proyecto de construcción de 2 zonas de seguridad y albergues adicionales para esta localidad.
- Se integró a la comunidad de Ayash Pichiu y se culminó su expediente SAT-COM, que ya ha sido presentado. También se han definido y acordado las rutas de evacuación y ubicación de las zonas seguras a implementar en esta comunidad.
- Se desarrolló el expediente SAT-COM para la localidad de Santa Cruz de Pichiu, el mismo que se encuentra en proceso de revisión y aprobación con las autoridades de esta comunidad.
- Se fortalecieron los lazos de coordinación con la Dirección Desconcentrada INDECI de la región Áncash, habiendo desarrollado reuniones de coordinación.

4.5. Socios estratégicos

Nuestra gestión de suministros está basada en el planeamiento, implementación, compra, transporte y almacenamiento oportuno y eficiente de los insumos, productos y servicios, desde los proveedores hasta la mina o hasta el puerto Punta Lobitos.

Nuestra cadena de suministros se compone de etapas que permiten obtener productos y servicios de alta calidad para que puedan ser utilizados en nuestro proceso productivo. De esa forma, además, contribuimos eficientemente con el desarrollo social de nuestros proveedores locales. Este proceso se inicia con el proveedor nacional o internacional, continúa con la participación de los transportistas y culmina con el consumo del bien o servicio en alguna de nuestras unidades.

Es importante resaltar que para la importación de productos contamos con agentes de carga internacional, quienes recogen los productos solicitados a nuestros proveedores a escala global. Dichos productos son transportados por vía marítima, terrestre o aérea.

Con relación a los servicios conexos, dentro de las principales actividades que se tercerizan se encuentran los servicios de transporte de personal, alimentación, hotelería y recreación. También concesionamos las instalaciones médicas para la atención de los servicios de salud del personal de Antamina y contratistas.

Además, facilitamos, mediante contrataciones de terceros, algunas actividades de soporte al mantenimiento de equipos y reparaciones por soldadura, así como la distribución y aplicación de lubricantes en terreno. Para las exploraciones tercerizamos los servicios de perforación diamantina y direccional.

(GRI 2-6)

4.5.1. Compras y contrataciones

En el 2021 mantuvimos relaciones comerciales con 1,245 proveedores y generamos compras por un valor de US\$ 1,524.10 millones. De este monto, US\$ 1,473.39 millones fueron compras hechas a proveedores nacionales. A su vez, de dicha cifra, US\$ 54.30 millones corresponden a compras a 132 proveedores provenientes de Áncash.

Las compras a proveedores extranjeros alcanzaron los US\$ 50.71 millones. El 67 % provino de Estados Unidos el 14 % de Chile, el 6 % de Canadá y el saldo de otros 21 países.

Contrataciones de servicios

Durante el año 2021, el COVID-19 mantuvo los impactos en la continuidad de la prestación de algunos servicios en nuestras operaciones. En tal sentido, alteró las jornadas laborales atípicas del personal de las empresas contratistas y los tiempos improductivos se mantuvieron en menor medida que el año anterior, debido a la necesidad de mantener periodos de cuarentena. También se mantuvieron los costos relacionados a la atención de las exigencias de bioseguridad.

La opción de renovar y renegociar contratos, además de cancelar algunos procesos de licitación en curso, fueron alternativas que permitieron ofrecer mayor tranquilidad y seguridad a nuestros contratistas.

Adquisición de bienes

La incertidumbre que trajo el COVID-19 se redujo en el 2021 en cuanto al suministro. Sin embargo, mantuvimos el monitoreo de nuestra cadena logística y la de nuestros proveedores, orientándonos especialmente a quienes nos abastecen de insumos y repuestos críticos para la operación.

Nuestro relacionamiento se mantuvo muy cercano con nuestros proveedores, a fin de confirmar su capacidad productiva y financiera, disponibilidad de recursos, materias primas e inventarios y la atención de sus propios proveedores, aplicando planes de contingencia según fue necesario.

El mayor impacto en nuestra cadena logística estuvo en el transporte internacional por la menor disponibilidad de naves, la escasez de contenedores y la congestión en puertos. Dichos factores generaron serios incumplimientos en las fechas de embarque y llegada de productos, así como incrementos en los costos de transporte sin precedentes. En general, la incertidumbre en los plazos generó un incremento en los niveles de inventario.

(GRI 204-1)



4.5.2. Transporte

Se continuó con la ejecución de las actividades para el ingreso de unidades de transporte de equipos y materiales diversos a nuestras Instalaciones Mineras de manera segura, bajo los procedimientos implementados con el fin de evitar la propagación del COVID-19 y velar por la salud de sus colaboradores y socios estratégicos.

La gestión del transporte de materiales logró efectuar 59,364 viajes durante el 2021, con un total de 22,608,866 kilómetros recorridos sin registrar ningún accidente con derrame que reportar. Ello fue posible gracias a la continuidad con la que se han llevado a cabo las reuniones mensuales del Comité de Transportistas de Antamina, que a diciembre del 2021 tuvo su 202° edición.

En dicho evento se premió a las siguientes empresas como las más seguras del año 2021 en el siguiente orden de mérito: 1) Transportes Atlantic International Business SAC, 2) Socorro Cargo Express SA, 3) Cargo Transport SAC.

Durante el año 2021, se continuó con el uso de la facilidad para el parqueo de camiones de carga denominado Portal Mina, que sirve como un centro de transporte (*hub*) para la llegada y retiro de las unidades de los transportistas, de manera que se asegura la continuidad en el abastecimiento de equipos, materiales e insumos a las operaciones, contribuyendo con la prevención de contagio de COVID-19. Las instalaciones, que cuentan con los mejores estándares para brindar alojamiento y alimentación a los conductores de las unidades de transporte, disponen de 35 habitaciones para la atención de los conductores y una utilización del 100 %, con poca demanda insatisfecha. Se culminaron las obras complementarias para brindar los servicios de seguridad, así como la implementación de módulos de descanso, oficina y demás servicios requeridos.

4.5.3. Evaluación socioambiental

El sistema de precalificación de proveedores se realiza a través de una compañía externa, mediante un proceso que permite que tanto proveedores como potenciales proveedores sean calificados en varias categorías. Entre estas se encuentran la comercial, experiencia técnica, situación financiera, sistemas de gestión y responsabilidad social empresarial.

Asimismo, a través de un proceso de homologación complementario, se consideran aspectos de seguridad industrial, salud ocupacional y manejo de sustancias peligrosas. Los contratistas están obligados a formular su plan de manejo ambiental operativo (PMAO) antes de iniciar la prestación de servicios en nuestras áreas de operaciones.

El 100 % de nuevos contratistas son registrados como proveedores de Antamina luego de completar una evaluación satisfactoria. Esta evaluación, para la cual nos apoyamos en empresas terceras, considera aspectos medioambientales, sociales, laborales, económico-financiero y de cumplimiento, entre otros.

Además, realizamos auditorías anuales a contratistas de tipo muestral. En el 2021 auditamos a 32 empresas prestadoras de servicios industriales, no industriales, de construcción y transporte.

Al suscribir contratos de servicios y suministros con Antamina, nuestros socios estratégicos se adhieren a nuestra Política y Estándar de Derechos Humanos.

Desde el 2020, varios de nuestros proveedores y transportistas se sumaron al Programa de Negocios Competitivos, a fin de elaborar su Reporte de Sostenibilidad.

Nuestro proceso de movilización de personal de contratistas aplica controles que aseguran, con alto grado de confiabilidad, que el personal movilizado cumpla con requisitos mínimos para poder trabajar en los centros de operaciones (exámenes médicos, seguros de trabajo y de atención médica, etc.).

(GRI 308-1)(GRI 414-1)(GRI 403-7)(GRI 408-1)(GRI 409-1)



5. MINERÍA QUE IMPULSA EL DESARROLLO SOSTENIBLE



5. MINERÍA QUE IMPULSA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

5.1. Estrategia social corporativa

Nuestro objetivo estratégico social es mejorar la vida de las personas y su acceso a los derechos humanos, ejecutando un papel de catalizador social. Esto significa atraer a las entidades gubernamentales y empoderar a la ciudadanía.

En Antamina hemos elegido actuar de manera estratégica como un catalizador de la competitividad territorial hacia el real acceso a los derechos humanos y el ejercicio de los deberes del ciudadano. Para ejercer la función de catalizador social es necesario promover:

- i) el fomento de espacios multi-actor a través de la participación y corresponsabilidad a nivel nacional, regional y local; mientras se mejora el acceso a los derechos humanos;
- ii) la promoción de la competitividad territorial a través de infraestructura y desarrollo de capacidades; y,
- iii) la generación de alternativas para acuerdos con grupos de interés.

Nuestra estrategia de Inversión Social de Antamina tiene por finalidad definir el accionar de la compañía para su contribución directa con el desarrollo humano de los territorios en los que opera, con un enfoque de cierre de brechas. El conjunto de estas acciones contribuirá a mejorar la percepción y valoración de la actividad minera en la zona promoviendo su sostenibilidad y viabilidad, al tiempo que se aprovechan las potencialidades del territorio en beneficio de la población.



Pilares de la estrategia de inversión social

La Estrategia de Inversión Social define 5 pilares sobre los que debe construirse el desarrollo, dándole sentido a un crecimiento de la actividad minera que sirve como catalizador para la mejora del bienestar. Estos pilares son complementarios entre sí y su sinergia está dirigida a potenciar sus resultados hacia la búsqueda de una mejora en el desarrollo humano en el territorio. Los pilares en su conjunto se sintetizan en el indicador de resultados definido como el Índice de Desarrollo Humano (IDH), en su versión medible y comparable, y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas en una versión más amplia.

Las intervenciones orientadas a contribuir en los aspectos más directamente relacionados con la construcción de oportunidades y capacidades para el desarrollo humano en el ciclo de la vida de los individuos (educación, salud e ingresos) son trabajadas a partir de los Pilares 2 y 4, mientras que los Pilares 1 y 3 sientan las bases o generan las condiciones para el desarrollo humano.

Finalmente, para asegurar la sostenibilidad en el tiempo del progreso del desarrollo humano en el territorio es necesario reducir vulnerabilidades y construir resiliencia. Para ello, la estrategia prioriza la prevención y gestión de las emergencias y desastres, a través del Pilar 5.



Pilar 1. Promoviendo institucionalidad madura

Enfoque:

Gobernanza Territorial basada en 3 elementos: (i) el rol de liderazgo y articulación del Estado, (ii) una visión compartida y (iii) la participación colaborativa de diversos actores.

Objetivos del pilar

- Fortalecer la capacidad de gestión de los gobiernos subnacionales, con énfasis en la reactivación económica y social del territorio.
- Fortalecer a líderes locales y organizaciones sociales de base para una participación, capacidad de representación y propuesta.
- Fortalecer los espacios multiactor, con la finalidad de promover la implementación de una agenda de desarrollo regional y local.

Contribución a los ODS:



Pilar 2. Generando oportunidades para las futuras generaciones

Enfoque:

Romper el ciclo de transmisión intergeneracional de la pobreza y el desarrollo humano.

Objetivos del pilar

- Impulsar la seguridad alimentaria, con énfasis en la nutrición adecuada de niños, niñas y adolescentes y las madres gestantes.
- Promover el acceso equitativo a una educación integral de calidad que permita que las personas puedan desarrollarse plenamente.
- Fortalecer a las instituciones de nivel local involucradas en la lucha contra la anemia y mejora de la calidad educativa.
- Promover el acceso a la educación superior de los jóvenes entre 19 y 24 años del AIO.

Contribución a los ODS:



Pilar 3. Invirtiendo en el cierre de brechas de infraestructura social y productiva

Enfoque:

La infraestructura social y productiva como base para impulsar el crecimiento económico y diversificado de la región.

Objetivos del pilar

- Contribuir con el cierre de brechas de infraestructura social y productiva del territorio apalancando recursos del sector privado, a través del mecanismo de Obras por Impuestos (OxI), financiamiento de expedientes técnicos, u otros.
- Promover la corresponsabilidad con el gobierno nacional, regional y local para el cierre de brechas.
- Impulsar el crecimiento de la infraestructura de almacenamiento de agua y riego agrícola en el territorio, haciendo uso de tecnologías que faciliten el ahorro y el uso eficiente y sostenible del recurso hídrico.

Contribución a los ODS:



Pilar 4. Propiciando el emprendimiento local y el desarrollo económico

Enfoque:

contribuir a la generación de ingresos no mineros y empleo, promoviendo la inversión privada, la transformación productiva y aprovechamiento de las ventajas comparativas del territorio.

Objetivos del pilar

- Promover la diversificación productiva local y el fortalecimiento de las cadenas de valor de productos y servicios con potencial económico.
- Contribuir con el fortalecimiento y formalización de los emprendimientos y mejorar las capacidades de las empresas locales y comunales.
- Atraer al territorio empresas privadas tractoras para hacer sostenible los procesos de desarrollo productivo.
- Fortalecer la empleabilidad de los jóvenes articulados a las oportunidades del territorio.

Contribución a los ODS:



Pilar 5. Invirtiendo en la prevención y gestión de emergencias y desastres

Enfoque:

fortalecer las acciones y medidas de prevención y respuesta destinadas a enfrentar las emergencias y desastres, con la finalidad de proteger a la población reduciendo daños y recuperando los servicios públicos afectados.

Objetivos del pilar

- Promover la prevención y gestión de riesgos de desastres en el territorio.
- Trabajar de manera articulada con las autoridades regionales y locales en una agenda común para la prevención y gestión de riesgos de desastres.
- Facilitar el soporte operativo para la ejecución de mecanismos público-privados de preparación, respuesta inmediata y recuperación ante emergencias y desastres.

Contribución a los ODS:



5.1.1. Área de influencia operativa

Uno de nuestros compromisos es trabajar por el bienestar y la mejora en la calidad de vida de nuestros vecinos, las comunidades que se hallan en nuestra área de influencia operativa (AIO). Esta se encuentra conformada por 20 distritos en 6 provincias.

La gestión de expectativas sociales y de las comunidades requiere transparencia y claridad. En tal sentido, para poder responder a las demandas del AIO y construir juntos procesos de desarrollo, internamente nos hemos organizado en 5 Unidades de Gestión Territorial (UGT). En ellas se ha promovido la instalación de espacios de desarrollo para la gestación de ideas y la búsqueda de consensos basados en relaciones de respeto, transparencia y confianza.



5.1.2. Modelo multiactor

Nuestro modelo multiactor impulsa el trabajo articulado y equipara el rol de todos los participantes mediante el fortalecimiento de capacidades en la búsqueda de la sostenibilidad de las comunidades.

De esta manera, la empresa privada se convierte en un verdadero catalizador de la competitividad territorial. Se inicia con ello un cambio fundamental en el robustecimiento de la institucionalidad y se cierran las brechas socioeconómicas del territorio, lo que repercute en el mejoramiento de la calidad de vida de la población local.

A nivel estratégico hemos elegido el Índice de Desarrollo Humano (IDH) como un indicador en la evaluación del desarrollo comunitario. Esta decisión se tomó dada la composición y alcance del índice estadístico que abarca indicadores de esperanza de vida, educación e ingreso per cápita. Este índice es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para evaluar y supervisar el desarrollo de un país y sus distritos.

El IDH en la zona donde ejecutamos nuestra estrategia social se ha incrementado en más de 50 % en los últimos 18 años.

5.1.3. Desarrollo de capacidades para mejorar la competitividad

La inversión de Antamina y los recursos movilizados en el marco del modelo multiactor han permitido mejorar el acceso y la calidad de los servicios de salud y educación de nuestras áreas de influencia. Por su parte, el eje de desarrollo económico ha permitido mejorar la productividad y la articulación al mercado.

Todo ello se puede ver reflejado en los siguientes resultados gracias a los proyectos implementados.

Hemos atendido a 2,700 productores a través de asistencia técnica y organizacional.

La crisis sanitaria generó descapitalización y contracción del mercado en organizaciones de productores que lideran las principales cadenas de valor en nuestro AIO. Es así que se contribuyó a la reactivación económica a través del apalancamiento de capital de trabajo y estrategias de posicionamiento en el mercado a favor de organizaciones de productores que se vieron afectadas por la crisis sanitaria.

Se logró articular recursos del Estado a favor de organizaciones de productores para las cadenas de lácteos, espárragos y cuyes, obteniéndose financiamiento para 3 Procompite.

Se mantuvieron abiertos los canales de comercialización de la cadena de textilera artesanal hacia el mercado de exportación, principalmente para Japón, Europa y USA.

La participación de la mujer en cadenas de valor como la textilera y cuyes ya supera el 80 % de participación.

Se desarrollaron 3 marcas colectivas como estrategias para posicionar la producción del territorio y consolidar la producción con destino a mercados de mayor valor.

Se promovió el desarrollo de la cadena de valor de semillerismo de papa certificada, promoviendo el emprendimiento formal de productores de semilla de papa del distrito de San Marcos (Juprog y Ayash Huaripampa) de la CC de Santa Cruz de Pichiu (San Pedro de Chaná).

Se desplegó una plataforma virtual de capacitación para afrontar la crisis económica para la MIPYMEs y Cooperativas (marketing, ventas, tributación, bioseguridad en negocios, oportunidades de financiamiento público).

Se desarrolló el programa de Desarrollo de Talento Local con la Universidad Católica, dirigido a productores y técnicos locales dedicados al extensionismo rural, que permitió que 30 líderes extensionistas principalmente del distrito de San Marcos, Valle Fortaleza y localidades alrededor de la operación pudieran culminar su entrenamiento.

Se fortaleció la cadena de artesanía textil hacia la exportación a través de 16 comités locales de mujeres tejedoras. Se fortaleció también la asociatividad a través de un modelo cooperativista, actualmente en proceso de conformación.

Se ha contribuido a la mejora de la infraestructura productiva que permita brindar valor agregado a la venta de cuyes para consumo. Ello incluye también promover la especialización productiva de cuyes reproductores en el distrito de San Marcos.

Se promovió la investigación y desarrollo en derivados de la papa, especialmente en la línea de panificación, con la marca MISHA de papas nativas de Juprog.

Se está promoviendo el modelo multiactor a través del desarrollo de proyectos postulados por organizaciones de productores frutícolas para Agroideas, con el propósito de reconversión productiva hacia palto Hass (29 hectáreas).

5.1.4. Atención y gestión diligente de reclamos

Contamos con un procedimiento de atención y gestión diligente de reclamos, que tiene como objetivo lograr una resolución mutuamente convenida y promover el fortalecimiento de confianza. También permite la mejora continua de los procesos internos como resultado de la identificación de situaciones percibidas por los grupos de interés.

El procedimiento establece las medidas a seguir, el papel de las diferentes personas y áreas involucradas, así como los plazos para llegar a una decisión. Los reclamos planteados por los grupos de interés deben gestionarse mediante un proceso transparente, fácilmente aceptable y sin costo alguno.

Es fundamental que los grupos de interés entiendan que todos los reclamos presentados, independientemente de la fase o actividad del proyecto que se esté implementando, seguirán un mecanismo único.

Durante el año 2021 registramos un total de 64 reclamos, de los cuales 56 fueron atendidos o cerrados y 8 se encontraban en proceso de atención al finalizar el mismo periodo. En la gráfica a continuación presentamos las categorías asociadas a los reclamos recibidos durante dicho periodo.

Entre los más destacables, se ubica en primer lugar, la categoría de Empleo y servicios, la cual comprende principalmente reclamos asociados a oportunidades de empleo y de prestación de servicios con nuestros contratistas locales, proveedores y socios estratégicos.

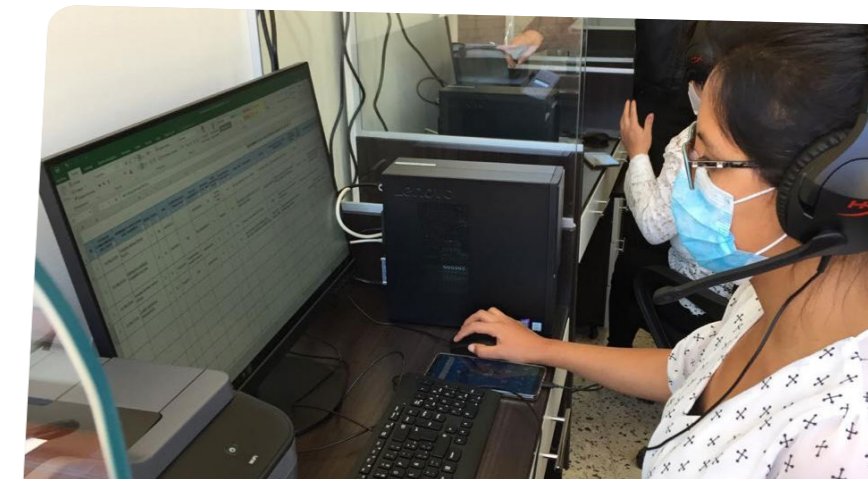
5.2. Inversión para el desarrollo

Nuestros proyectos están enmarcados en un contexto de contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁷ de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas:

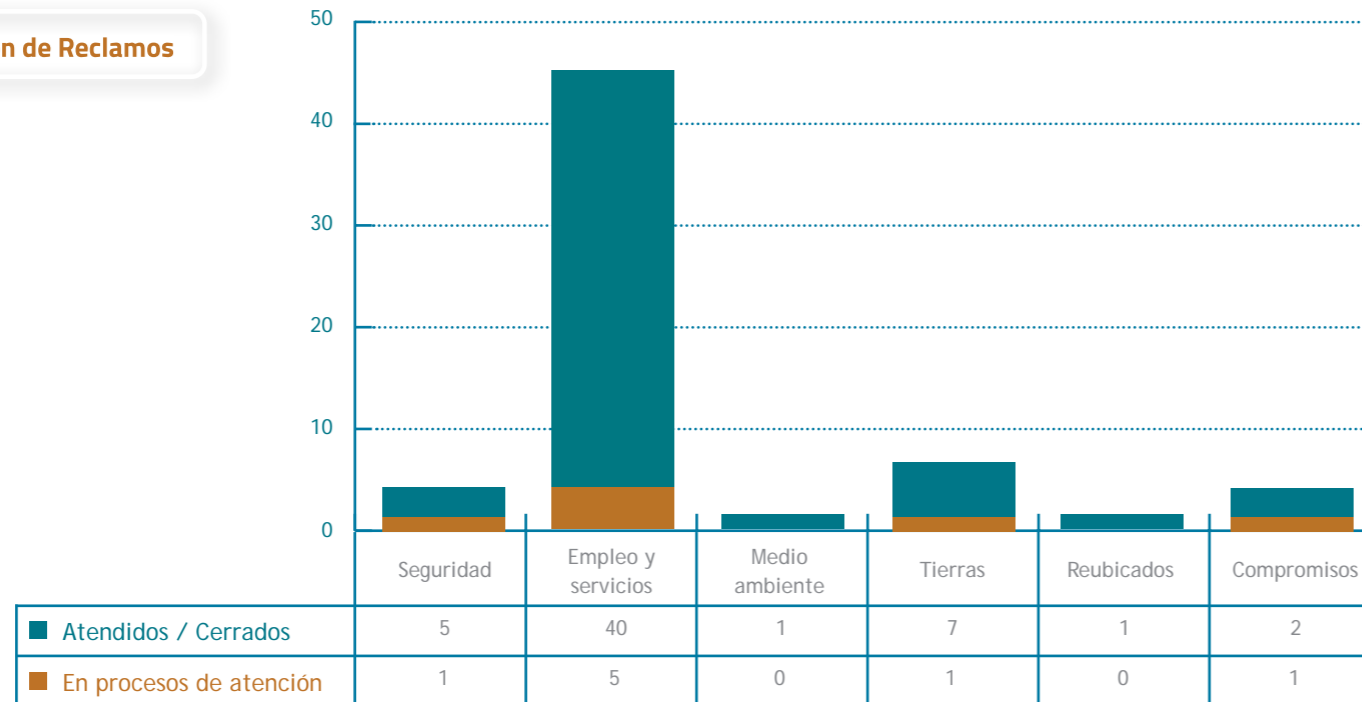


(GRI 413-1)

⁷ Específicamente con 12 de los 17 ODS.



Atención de Reclamos



(GRI 2-25)

5.2.1. Salud

Vacunación en Áncash

Nos hemos comprometido a brindar el apoyo logístico necesario para reforzar el plan de vacunación de la región. Para ello se ha puesto a disposición 50 brigadas de profesionales de la salud a nivel regional, financiamiento del servicio de transporte y camionetas equipadas para el traslado de las vacunas, así como el monitoreo permanente. Esta colaboración se ha logrado gracias al Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional con la Dirección Regional de Salud (DIRES) Áncash.

Como parte de nuestro compromiso con la salud y el bienestar de la región Áncash, decidimos establecer una plataforma de soporte logístico al Plan de Vacunación COVID-19 de la región, en asociación con el Ministerio de Salud en base a un modelo público-privado de colaboración que tenía como meta de vacunar a más de 870,000 ancashinos mayores de 18 años (80 % de la población total).

Los 5 meses de soporte concluyeron de manera exitosa. En ese periodo se logró triplicar la capacidad y velocidad de vacunación de la región, asegurando la cobertura con segunda dosis de toda la población objetivo. Así, se inmunizó tempranamente a pobladores de zonas rurales y se logró ubicar a la Región en el tercer lugar del ranking de vacunación nacional.

El soporte logístico se desarrolló en 3 fases que tuvieron como alcance el financiamiento de brigadas de vacunación, refrigeradoras y termos para asegurar la cadena de frío y camionetas para la supervisión y traslado de vacunas.

Fase	Objetivo	Población	Tiempo	Apoyo Logístico Antamina			
				Brigadas	Camionetas	Refrigeradoras	Thermos
Fase 1	Mayores de 60 años en 32 distritos priorizados	104,130	1 mes	40	7	--	--
Fase 2	Mayores de 60 años en el resto de Áncash	51,034	1 mes	50	7	65	483
	Mayores de 18 años en comunidades rurales	85,000					
Fase 3	De 18 a 59 años en Áncash	630,154	3 meses	108	14	--	--
Total		870,318	5 meses	108	14	65	483



Al cierre del convenio, en base a data proporcionada por la DIRESA Áncash y el MINSa, se ha logrado superar la cobertura del 100 % de la población objetivo (80 % de población total).

89 %

Población de Áncash con 1ra dosis

81 %

Población de Áncash con 2da dosis

Gracias al apoyo logístico brindado por Antamina de julio a noviembre del 2021, la región avanzó exponencialmente en el ritmo de vacunación. En nuestra Área de Influencia Operativa (AIO) se logró inmunizar (2 dosis) al 90 % de la población residente mayor de 18 años, superando el objetivo.

97 %

Población del AIO con 1ra dosis

90 %

Población del AIO con 2da dosis

El avance del proceso nacional de vacunación plantea un nuevo reto: asegurar las dosis de refuerzo a la población objetivo ya inmunizada con 2 dosis. También se considera incorporar a los grupos etarios de 5 a 17 años en el Plan de Vacunación Regional 2022 para garantizar el retorno seguro a clases presenciales. Es en ese contexto que, seguros de repetir los grandes resultados del 2021, Antamina decidió implementar una Etapa 2 de soporte logístico a la región Áncash en la estrategia de vacunación COVID-19. Se logró mediante brigadas de vacunación, personal de soporte estadístico y camionetas para la supervisión por 6 meses más, de enero a junio 2022. Una vez más, reafirmamos de esta manera nuestro compromiso de lucha contra el COVID-19, no sólo en las áreas de influencia de nuestras operaciones, sino en toda la población de Áncash.



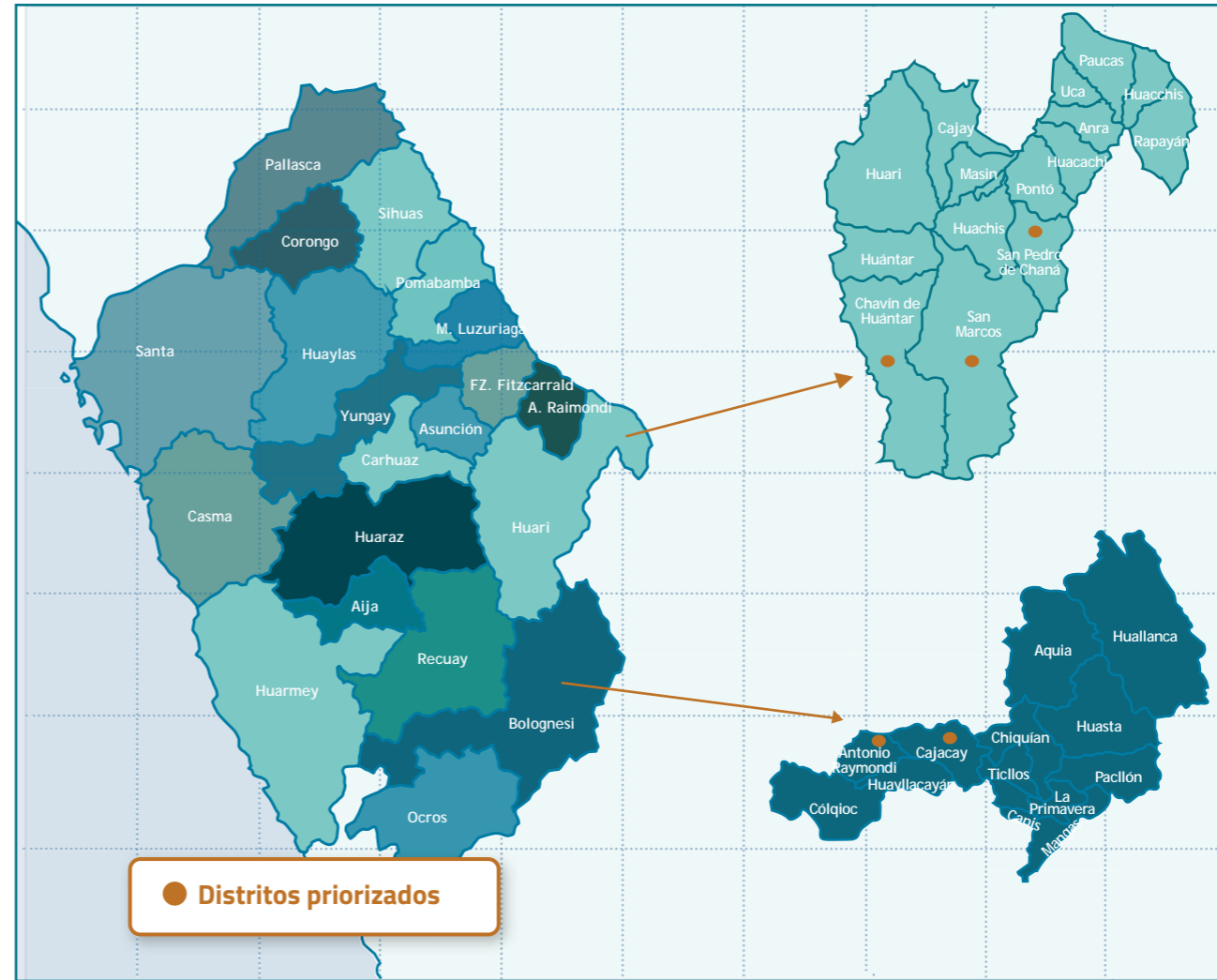
WIÑANTSIK: gestión territorial y acción comunitaria para mejorar la seguridad alimentaria y reducir la anemia y desnutrición infantil.

(GRI 413-1)

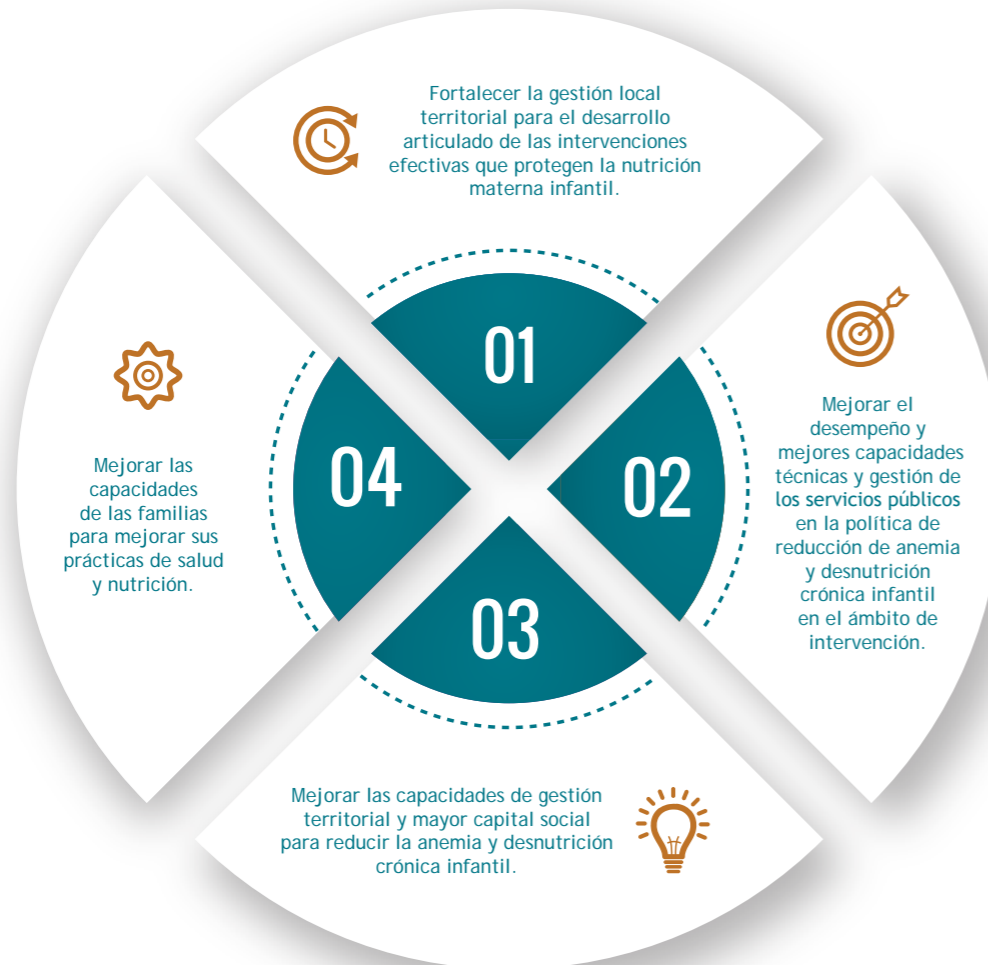
En julio de 2019, se firmó el Acuerdo de Cooperación entre Antamina y el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas (WFP) en el Perú, que dio inicio a la implementación del proyecto Wiñantsik en setiembre del mismo año.

Objetivos

Wiñantsik tiene como objetivo coadyuvar a la reducción de la prevalencia de anemia en menores de 3 años y a la erradicación de la desnutrición crónica infantil en menores de 5 años en 5 distritos del ámbito de influencia operativa de Antamina. Estos abarcan 3 distritos de la provincia de Huari (Chavín, San Marcos y San Pedro de Chaná) y 2 de la provincia de Bolognesi (Cajacay y Antonio Raymondi).



El convenio que hemos establecido con el WFP Perú busca el desarrollo de una intervención sostenible que fortalezca el diseño e implementación de las políticas públicas en el país, mediante la investigación y desarrollo de un modelo que sea escalable a nivel nacional. En tal sentido, se ha estructurado una estrategia de intervención en 4 componentes:



Resultados alcanzados

El proyecto Wiñantsik ha brindado una respuesta inmediata a la emergencia sanitaria por COVID-19 en los distritos de intervención, a través de una estrategia integral. Esta incluye adopción de la modalidad de trabajo virtual y a distancia, asistencia técnica a las contrapartes en los temas de mayor interés y entrega de materiales para la protección personal de los miembros de las familias vulnerables frente a la enfermedad.

En el contexto del cambio de escenario de la implementación a nivel local, debido a la emergencia por COVID-19, el proyecto muestra avances en todos sus componentes. Para lograrlo se han empleado estrategias innovadoras e igualmente participativas de las instancias de Gobierno y de la comunidad.

Al cierre del año 2021 se tienen los siguientes resultados.

o C1 GESTIÓN TERRITORIAL ARTICULADA

- Conformación de Mesas Locales Intersectoriales.
- Actualización de Padron Nominal.
- Implementación de Aplicativo de Seguimiento y fortalecimiento del Sistema de Información.
- Identificación de una Localidad Modelo (Putcor - Chavín).

o C2 DESEMPEÑO DE SERVICIOS PUBLICOS PARA ATENCIÓN INTEGRAL

- Asistencia técnica e implementación a Microrredes San Marcos, Chavín, Cajacay.
- Trabajo con UGEL Huari y Bolognesi: 95 escuelas, 112 directores y docentes y 1,328 estudiantes a través de webinaros y grupos interaprendizaje.

o C3 CAPACIDADES DE GESTIÓN TERRITORIAL Y CAPITAL SOCIAL

- Capacitación a 117 agentes comunitarios activos con entrega de equipo celular para desarrollo de aplicativos.
- Ejecución de 91 sesiones demostrativas nutricionales para aprox. 500 familias.
- Implementación de Módulos productivos: 01 Centro de Acopio de Sangrecita (Antonio Raimondi), 05 Biodigestores (Chavín) y 120 Kits de Riego (5 distritos).
- Capacitación a 288 miembros de ATM / JASS capacitados.

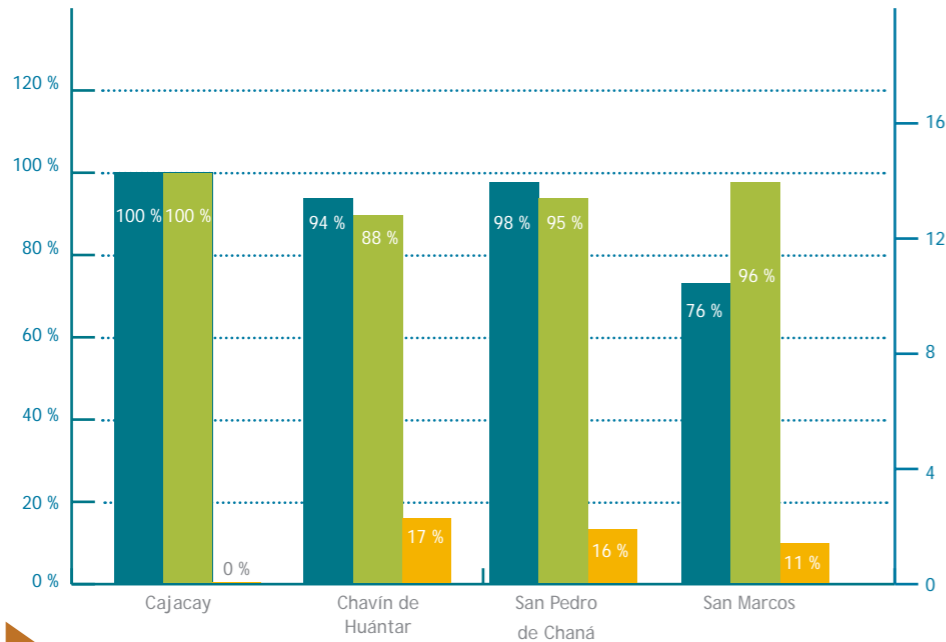
o C4 FAMILIAS CON CAPACIDADES PARA MEJORAR SU NUTRICIÓN Y SALUD

- 1,867 niños y niñas menores de 5 años reciben acompañamiento en los 5 distritos que equivale al 65 % de cobertura a nivel del ámbito de intervención.

Principales indicadores por distrito

1. Porcentaje de niño(a)s que asiste a su control CRED regularmente.
2. Porcentaje de niño(a)s que consume los suplementos indicados por el establecimiento de salud
3. Porcentaje de niño(a)s con anemia.

Por Sector



- CRED
- Consumo de suplementos
- Anemia

Cifras calculadas sobre los niño(a)s con ficha de seguimiento registrada en el aplicativo durante el mes.
 Niño(a)s registrados: 428.
 Sin información registrada en Antonio Raymondi.

Se identifica también casos de niños con desnutrición aguda, lo cual motiva a ampliar la intervención del proyecto Wiñantsik hasta diciembre del año 2022, de modo que permita cumplir las metas de Anemia y desnutrición Crónica, así como contrarrestar la Desnutrición Aguda.

5.2.2. Educación

Efecto Áncash

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

5 IGUALDAD DE GÉNERO

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Alcance

Efecto Áncash es un esfuerzo inédito de transformación estructural de la educación, que funciona desde 2017 en cinco distritos de la UGEL Huari.

La finalidad de esta iniciativa es la de promover un cambio sistémico en la comunidad educativa de 5 distritos vecinos al yacimiento minero de Antamina; un cambio que garantice una educación de calidad para sus ciudadanos. Se trata de una apuesta de largo plazo que descansa de manera concreta en un enfoque de impacto colectivo e intersectorial, con efectos concretos en los resultados obtenidos en aula. Para lograrlo, el proyecto interviene en distintos ámbitos de la comunidad educativa, tales como el aula, la escuela, las familias. También se considera a las instancias locales y regionales de la institucionalidad educativa.



Efecto Áncash está compuesto por 4 programas orientados a incrementar el liderazgo colectivo y la calidad educativa.

1. **Programa de Liderazgo (PDL):** que impacta en los estudiantes a través de la participación de jóvenes profesionales seleccionados y formados en metodologías de enseñanza innovadora, para desempeñarse como docentes a tiempo completo
2. **Programa “Qué maestro” (QM):** encargado de desarrollar competencias de pedagogía y liderazgo en los directores y docentes de la zona.
3. **Programa Formador de Formadores (FDF):** siendo un piloto de línea formativa regional que trabaja con la UGEL Huari y la DRE Áncash para mejorar la Educación Basada en Competencias (EBC) y el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP).
4. **Programa Ecosistema Educativo:** que promueve la construcción de una agenda común entre todos los actores del territorio, con el propósito de concientizar a la comunidad en favor de la educación.

El proyecto tiene un financiamiento de US\$ 1,400,000 anuales, provenientes de recursos propios y asociación con otras empresas, y se ejecuta en alianza con diversas organizaciones.

- **Entidades del Estado:** Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huari, Dirección Regional de Educación (DRE) Áncash, Ministerio de Educación (MINEDU).
- **Instituciones Privadas co financiadoras:** Wheaton Precious Metals (WPM), Franco Nevada (FN),
- **Instituciones privadas operativas de monitoreo y evaluación:** Toronja Comunicación Estratégica, Universidad del Pacífico (UP).
- **Otros:** Asociación Civil Enseña Perú (EP, principal institución operativa), Asociación para la Niñez y su Ambiente (ANIA).

Beneficiarios:



Objetivo principal

Promover un cambio sistémico en la comunidad educativa de 5 distritos de Huari, garantizando así una educación de calidad para sus ciudadanos, desarrollando un liderazgo colectivo desde la interacción entre diversos actores. Este se enfoca en distintos ámbitos de la comunidad educativa, como el aula, la escuela, las familias y también las instancias locales y regionales de la institucionalidad educativa. Como iniciativa de largo plazo se enfoca en la innovación en las formas de enseñanza y el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

Objetivos secundarios

- Mejorar los resultados en aula de los estudiantes de las instituciones educativas del ámbito.
- Renovar el rol e impacto del docente de aula como gestor de una educación de calidad y agente de cambio en su entorno.
- Fortalecer las estructuras institucionales regionales en su capacidad de liderazgo y acompañamiento al proceso educativo local.
- Fortalecer las sinergias entre los actores educativos compartiendo una visión de transformación educativa del territorio.

Logros

Culminado el año 2021, se tuvieron los siguientes logros en la UGEL Huari.

4,200

estudiantes de 49 IIEE acompañados en su formación educativa.

+420

docentes capacitados en sus especialidades junto a la UGEL

49

docentes y 22 directores desarrollan su liderazgo pedagógico

+30

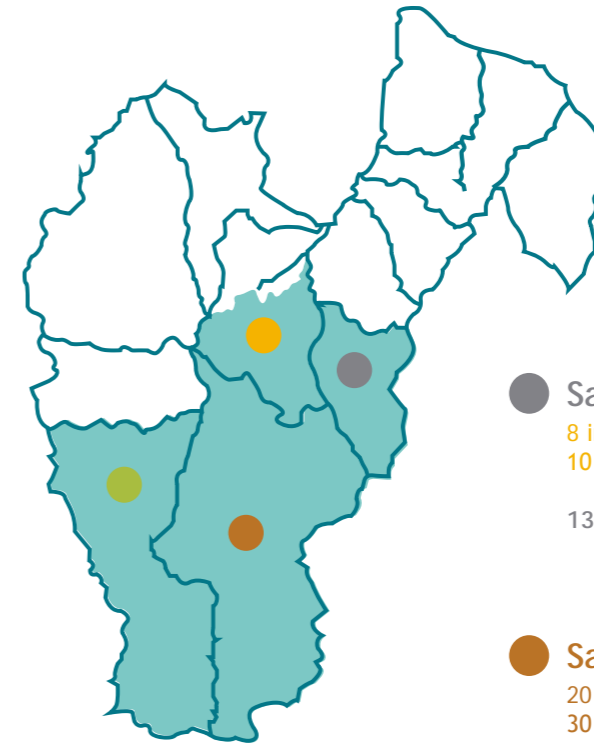
30 familias formadas en crianza positiva en el Programa Crecemos con Amor

18

proyectos liderados por estudiantes

68 %

de estudiantes muestran crecimiento en su evaluación formativa en 26 competencias trabajadas



Huachis
6 instituciones educativas
6 Profesionales de Enseña Perú
8 docentes / directores

Chavín de Huantar
15 instituciones educativas
19 Profesionales de Enseña Perú
18 docentes / directores

San Pedro de Chama
8 instituciones educativas
10 Profesionales de Enseña Perú
13 docentes / directores

San Marcos
20 instituciones educativas
30 Profesionales de Enseña Perú
22 docentes / directores

A nivel regional tenemos que:

- Mas de 190 especialistas acompañados en liderazgo y habilidades socioemocionales
- Se realizó el acompañamiento a la formulación del Proyecto Educativo Regional (PER)

Para el año 2021, a pesar de la coyuntura de pandemia con la enseñanza virtual con todas las dificultades que esto conlleva, el proyecto presentó resultados muy favorables en las escuelas intervenidas, bajo el trabajo de las siguientes competencias:

	Aulas PEP			Aulas QM		
	Empeoró (%)	Se mantiene (%)	Mejóro (%)	Empeoró (%)	Se mantiene (%)	Mejóro (%)
Comunicación	4	56	40	3	58	39
Matemáticas	6	63	31	9	76	15
Ciencias Sociales	4	70	26	--	--	--
Ciencia y tecnología	6	64	30	12	63	25
Personal Social (primaria)	8	60	32	8	64	28
Desarrollo personal (secundaria)	11	75	14	11	67	22
Educación para el trabajo	3	72	25	--	--	--

Cabe recordar que un estudio realizado por la Universidad del Pacífico demostró que, gracias a la intervención de Efecto Áncash, los estudiantes de los programas de Liderazgo y Qué Maestro tuvieron un desempeño superior estadísticamente significativo en la Evaluación Censal (ECE) del MINEDU, respecto al grupo control.

Ecosistema Educativo

Gracias a la construcción en este año del Ecosistema Educativo, el proyecto ha sido mostrado a nivel regional, teniendo el interés de la UGEL Huarmey a iniciar el proyecto de manera coorganizada en las instituciones educativas estratégicas del AIO.



Desarrollo de Material Virtual para Fortalecer la Educación para el Desarrollo Sostenible en la Comunidad Educativa de la UGEL Huari a través de la Metodología TiNi, la cual tiene como objetivo hacer a niños y jóvenes responsables del cuidado de una pequeña área verde como recurso pedagógico para concientizar acerca de la biodiversidad, en el contexto de la pandemia COVID-19.

Alcance

5 distritos (Huari, Áncash).

Objetivo

Fortalecer y ampliar la cobertura de la educación para el desarrollo sostenible en las I.E. de la zona de influencia de Antamina a través de la creación de nuevo material virtual, asistencia a docentes y soporte a las TiNi implementadas en años anteriores.



Logros

Beneficiarios directos

5

UGEL (Huari, Barranca, Recuay, Huarmey y Bolognesi), de las cuales se concretó la firma de convenio con las 4 primeras.

7,500

estudiantes del nivel inicial y primario de la zona de Huari, Barranca, Recuay, Huarmey y Bolognesi.

350

directores y docentes del nivel inicial y primario.

204

instituciones Educativas involucradas

25

nuevos PEP se capacitaron en el curso TiNi

Beneficiarios indirectos

Alumnos, docentes y padres de familia.

10

Adaptación de los 10 cuentos, audiocuentos y videocuentos al quechua (de la zona Huari) para que puedan ser utilizados en las escuelas bilingües.

Difusión del espacio Escuelita TiNi, capsulas radiales todos los días y de un programa de radio 2 veces los martes y jueves durante el año con participación activa de las niñas y niños.

Brindar asesoría y seguimiento virtual a los docentes y PEP en el uso del material de escuelita TiNi y su aplicación en las 5 UGEL.

Promoción de la UGEL Huari como referente nacional y regional, por lo que se desarrolló el evento De Raíz, con la participación de docentes, PEP, miembros de la UGEL y como invitados al director de la UGEL Chíncha y la Exviceministra de educación de Ecuador. El evento alcanzó a tener más de 200 participantes en total que pudieron visualizar los objetivos y logros de la UGEL Huari con respecto a la educación para el desarrollo sostenible.

5.2.3. Institucionalidad

Fortalecimiento de la Gestión del Desarrollo Local - FOGEL

Antamina reconoce la importancia de fortalecer el desarrollo e institucionalidad local a partir de la mejora de las capacidades de gestión en de los gobiernos distritales de su ámbito de influencia, la participación ciudadana a partir de líderes y organizaciones locales y la existencia de espacios de concertación para el desarrollo. Por ello implementa el proyecto FOGEL, poniendo a disposición de los actores locales metodologías de acompañamiento y asistencia técnica especializada orientadas a mejorar las condiciones de gobernabilidad, articulación con programas públicos, inversiones para cierre de brechas y capacidades locales.

En el 2013, se realizó un diagnóstico a 10 gobiernos locales del AIO de Antamina que detalla lo siguiente: el 80 % de municipalidades no contaba o tenía desactualizadas sus herramientas de planificación (Plan de Desarrollo Concertado, Plan Estratégico Institucional o Plan Operativo Institucional); el 80 % de las municipalidades no contaba con una adecuada gestión de inversiones; el 50 % no cumplía con rendición de cuentas y adecuados procesos participativos. De 10 distritos donde existían espacios de diálogo, el 30 % correspondía a espacios de negociación y 70 % no tenía planes de acción. De 50 organizaciones sociales de base en el territorio, el 100 % no contaba con planes de acción como organización y el 95 % de los líderes no se integraba en los procesos participativos de la localidad, ni de vigilancia.

Esta realidad mostraba la necesidad de fortalecer las capacidades de gestión de los gobiernos locales, la participación ciudadana y espacios de gobernanza local para mejorar los acuerdos y acciones de desarrollo emprendido por los distritos del AIO.



El 2015, Antamina selecciona al socio estratégico para implementar una estrategia que contribuya al desarrollo territorial a través del fortalecimiento de las capacidades de los actores. Comprende los 20 distritos del AIO de Antamina, en 3 componentes prioritarios.

Componente 1. La mejora de las capacidades de los gobiernos locales como líderes territoriales con capacidad propositiva, adecuada estructura de gestión, capacidad de ejecución, transparencia en la rendición de cuentas y una articulación permanente con las políticas y programas del Estado hacia la agenda 2030.

Este componente incorpora un proceso formativo permanente a autoridades y funcionarios, además de asistencia técnica y acompañamiento en la planificación/acción de sus propuestas de desarrollo, así como la articulación con los niveles regionales y nacionales de gobierno. Además, tiene un rol de apoyo importante en las transferencias de gobierno de acuerdo al calendario de cambio de autoridades del Estado.

Componente 2. El fortalecimiento de la gobernanza local desde los espacios de desarrollo multiactor donde se priorizan en forma concertada los programas y proyectos de sus planes de desarrollo local, generando el diálogo y la participación de autoridades y sociedad civil.

Este componente se centra en la conformación y acompañamiento a la funcionalidad de espacios de diálogo (mesas de desarrollo o mesas temáticas) que permitan concertar a los actores clave de un distrito respecto a sus prioridades.

Componente 3. El fortalecimiento del capital social del territorio, a partir de una mayor representatividad de la población y de las organizaciones de base en la toma de decisiones, generación de redes sociales, capacidad de vigilancia ciudadana y relaciones de confianza

Este componente incorpora la formación de liderazgos locales sobre la base del fortalecimiento de las organizaciones de base más representativas (salud educación, desarrollo económico, otros). También incorpora la participación ciudadana en tiempos elección, garantizando un ejercicio democrático bien informado.

En octubre 2021, se inicia una nueva etapa del proyecto FOGEL, incorporando un nuevo componente 4 de Incidencia y Aprendizaje el cual, a partir de la implementación de los tres objetivos anteriores, difunda los aprendizajes e incida en diversos espacios respecto a la importancia de promover la gobernanza en diversos los espacios subnacionales.



Logros

El proyecto FOGEL 2021 - 2025 promueve el diálogo y la gestión concertada en relación a la agenda del cierre de brechas de un territorio a través del fortalecimiento de liderazgos, organizaciones sociales, espacios multiactor y el soporte técnico a municipalidades.

Es una apuesta de Antamina para fortalecer la institucionalidad en los distritos de su área de influencia operativa, en alianza con CARE PERU, institución cuya visión apunta a la inclusión, justicia social y lucha contra la pobreza.

La apuesta de FOGEL contribuye la gobernanza - diálogo y acuerdos- necesaria entre la ciudadanía, las autoridades locales, instituciones y empresas, para superar el cierre de brechas socioeconómicas en los territorios locales.

FOGEL mantiene los 3 objetivos de la etapa anterior repensándolos como:

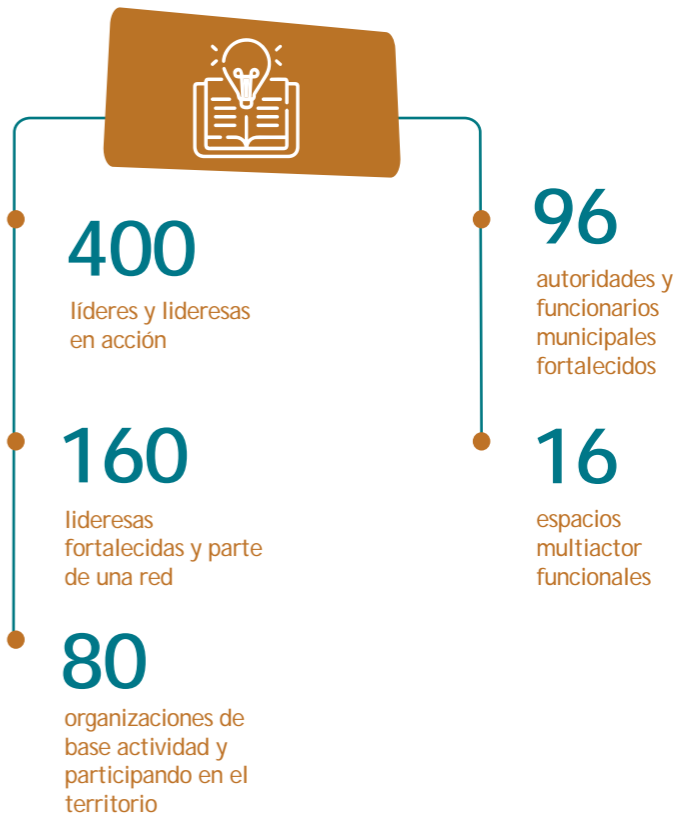
Ciudadanía y transformación del talento local, que capacita y acompaña a líderes y lideresas locales y organizaciones sociales de base para que ejerzan su ciudadanía, su representación y participación propositiva.

Institucionalidad y gobernanza local, que promueve y fortalece espacios de diálogo y de participación entre los actores sociales del territorio para gestionar acciones conjuntas, según una agenda de desarrollo concertada.

Gestión municipal eficiente, que brinda asistencia técnica, asesoría especializada y capacitación a los gobiernos locales para la adecuada gestión de los recursos que resulten en mejores servicios a la población.

Aprendizaje e incidencia, para generar un sistema de información y aprendizaje que se utilice en la toma de decisiones, así como compartir las experiencias del proyecto. Ello permite su mejora continua y la posibilidad de establecer un modelo para ser aplicable en entornos similares.

En los siguientes 4 años se espera tener el siguiente impacto:



Acompañamiento y Fortalecimiento de la Comisión de usuarios de riego del sector hidrográfico de la cuenca del Carash y Mosna.

Alcance

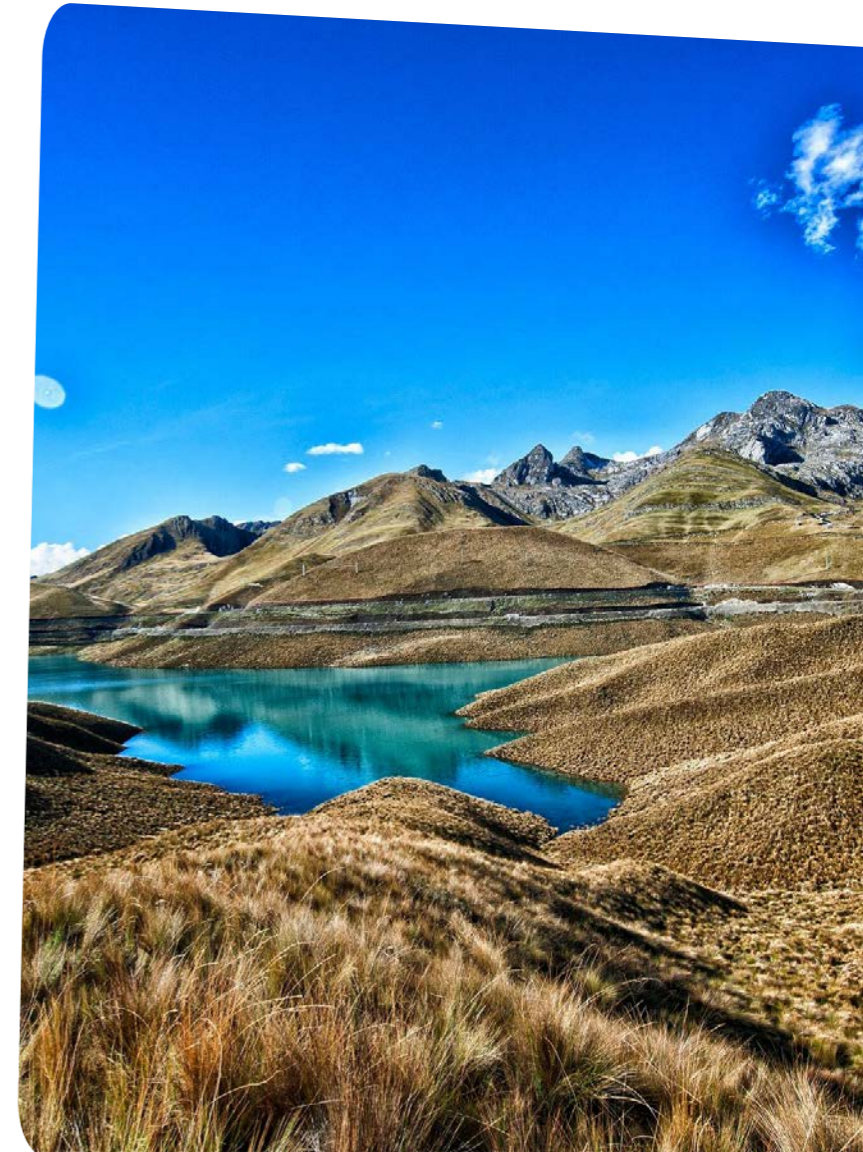
58 comités de usuarios de riego del distrito de San Marcos, involucra 3,000 usuarios.

Objetivo

Las organizaciones de agua se fortalecen y desarrollan capacidades para la gestión del recurso hídrico en el distrito de San Marcos.

Logros

- 100 % de los comités de usuarios logran reconocimiento y licencias de agua en el distrito de riego de la Provincia de Huari.
- 70 % de Comités de agua fortalecen capacidades de gestión y cuentan con planes de acción.
- 100 % de los comités de usuarios de riego, rehabilitan sus sistemas de riego mayor con la dotación de materiales, herramientas y accesorios de riego.
- 100 % de los comités de usuarios de riego ponen en contrapartida la mano de obra para la rehabilitación y mantenimiento de los canales.
- Una comisión de usuarios de riego tiene vida institucional y realiza gestiones al ALA Huari, ANA, Proyecto Subsectorial de Irrigación, Municipalidad Distrital de San Marcos y Antamina.
- La comisión de usuarios logra completar los requisitos para su reconocimiento Jurídico e involucrarse adecuadamente la relación institucional.
- Resolución de reconocimiento de la delimitación del subsector hidráulico por la autoridad del agua.
- Comisión está comprometida de involucrarse en la visión de contar con un sistema de riego integral para el distrito de San Marcos, apoyara la ejecución de los estudios de pre-inversión e inversión del SIR San Marcos.
- Comisión de Usuarios de riego del Distrito de San Marcos es reconocida como la única institución con vida institucional en la Junta de Usuarios de riego de la Provincia de Huari y Antonio Raimondi.
- Cambios en la Junta Directiva para el periodo 2022 - 2024 de la comisión de usuarios y comité de usuarios de agua para riego establecerán planes de trabajo para el año 2022 con el apoyo de la compañía.





Programa integral de Liderazgo e Integración

Alcance

Mujeres pertenecientes a las comunidades de 09 de Octubre y Puerto Huarney.

Objetivo

Fortalecer las capacidades de nuestras vecinas, más cercanas a las operaciones Puerto Punta Lobitos en Huarney, favoreciendo la integración entre las mismas, desarrollando su capacidad de liderazgo, a través de diferentes talleres productivos.

Logros

Este programa ha logrado:

- Participación de alrededor de 90 vecinas, integrantes de diversas organizaciones locales de los AA.HH. de Puerto Huarney y 09 de Octubre.

- Más del 50 % de las participantes expresaron su entendimiento en la igualdad de género.

- Integración de las socias de comedores populares de 09 de Octubre y Puerto Huarney, así como de otros grupos de mujeres de ambos sectores.

- Desarrollo de talleres productivos: Habilidades blandas, cocina, repostería, cosmetología, manualidades, cerámica en frío y madera; entre otros. Estos talleres tienen como competente transversal tema como liderazgo y autoestima.

- Del mismo modo, las participantes han tenido un rol muy importante para difundir diferentes recomendaciones impartidas en sus talleres, con el propósito de contrarrestar la pandemia de la COVID-19 en Huarney.

- Trasladar los talleres vivenciales hacia talleres remotos, permitiendo con ello más participantes y evitar las aglomeraciones.

Fortalecimiento de Capacidades de las Organizaciones Locales de San Marcos en Instituciones Educativas, Asesoramiento y Apoyo en la Gestión Ambiental de los Distritos de Chavín de Huántar

Alcance

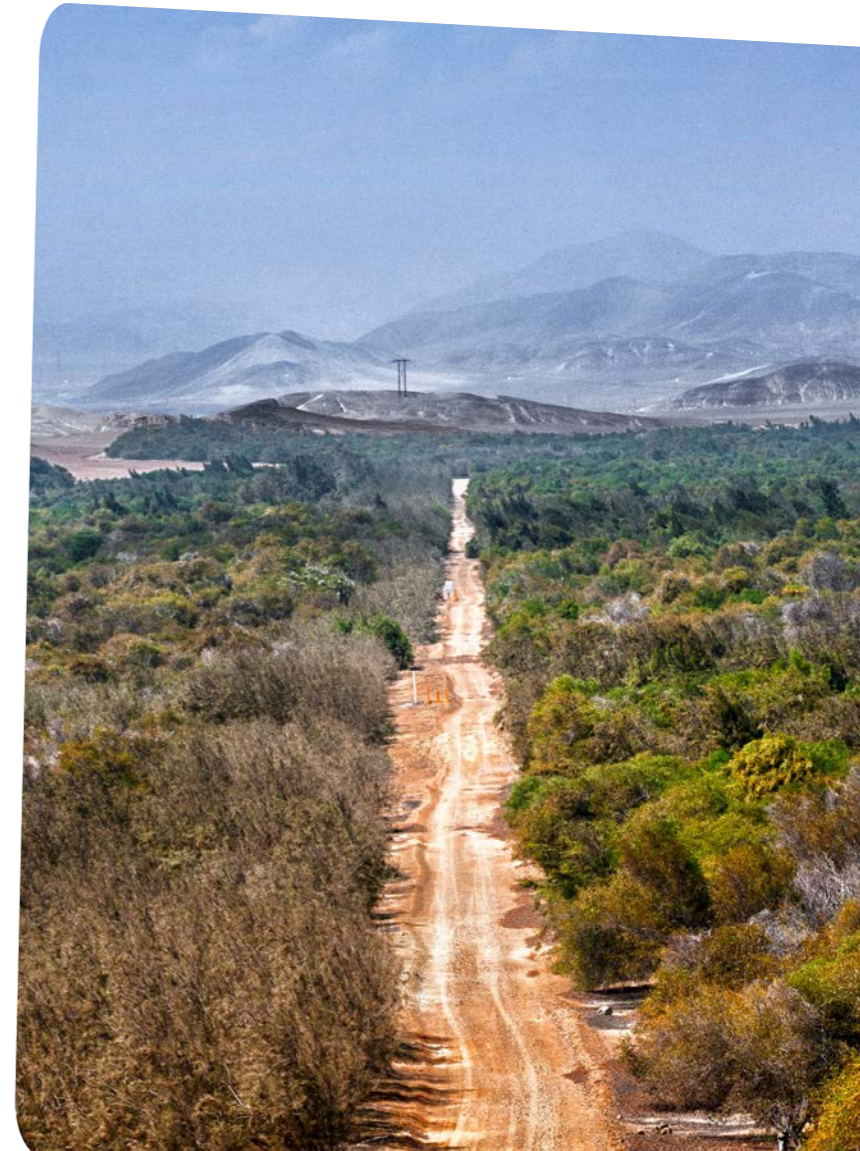
2 distritos (Huari, Áncash).

Objetivo

Fortalecer las Capacidades de las Organizaciones Locales de San Marcos e Instituciones Educativas, en enfoque ambiental. Asesorar y apoyar a la Gestión Ambiental del distrito de Chavín de Huántar.

Logros

- Elaboración de materiales de acuerdo con la temática establecida.
- Fortalecimiento de capacidades en enfoque ambiental a miembros de los círculos de calidad del proyecto konchukos textil del distrito de San Marcos.
- Fortalecimiento de capacidades en enfoque ambiental a los agentes comunitarios de salud del distrito de San Marcos.
- Fortalecimiento de capacidades en enfoque ambiental a los miembros de las instituciones educativas del distrito de San Marcos y Chavín de Huántar.
- Asesoramiento y acompañamiento a la comisión ambiental municipal del distrito de Chavín de Huántar, y sus respectivos grupos técnicos.





5.2.4. Desarrollo Productivo

Mejora de la competitividad de las cadenas de palta y melocotón en Valle Fortaleza

Alcance

Distritos de Colquioc, Antonio Raymondi, Marca, Huallacayan y Cajacay.

Objetivo

Desarrollo de las cadenas de valor frutícolas de palto y melocotón. A través de modelo del cooperativismo empresarial.

Logros

290

productores frutícolas organizados en las Cooperativas Puryfor y Coavaf.

39 %

de incremento del ingreso neto familiar en productores cooperativistas frutícolas.

Modelo multiactor implementado que articula a Senasa, INIA, Produce, Procompite, Agroideas y Gobiernos Locales.

100 %

Incremento en rendimiento/hectárea (ha): 30 % en melocotón y 100 % en palto.

47

hectáreas ampliadas (83 % palto Hass en crecimiento).

17

Has de palto hass en producción.

Ingreso de empresas agroexportadoras interesadas en la producción de palto y colaboran con la prestación de asistencia técnica a productores organizados.

28

ha recuperadas de chirimoya y 10 has de lúcuma vinculadas comercialmente.

30 %

de participación de la mujer en cargos de liderazgo directivo y comunitario.

Mejora de la competitividad de la cadena de la leche y derivados lácteos

Alcance

Distritos de Huallanca, Aquia, Carcas y Huasta.

Objetivo

Desarrollo de las cadenas de valor de la leche y derivados lácteos. A través de modelo del cooperativismo empresarial.

Logros

308

(42 %) familias incorporadas a la cadena de valor de la leche en el corredor LATE Huallanca - Aquia-Cajacay.p

37 %

de incremento promedio del ingreso neto familiar en los últimos 5 años por la actividad de lechería.

41

empleos permanentes generados por la ganadería lechera.

52 %

de incremento en el rendimiento de leche (Lt/Vaca/día).

1,572

TN de leche comercializada/año producido con asesoría técnica.

153,769

(9.8 %) litros transformados y comercializados como derivados lácteos con marca propia.

143

vacas incorporadas al programa de mejoramiento genético y un 50 % de tasa de preñez confirmada.

50 %

de capacidad propia de financiamiento en ganaderos orientados a la producción de leche en la comunidad de Llacuash, Ututupampa, Yaruwilca.



Desarrollo Personal y Capacitación de Mujeres en la Actividad Textil

Alcance

13 centros poblados del Distrito de San Marcos.

Objetivo

300 mujeres tejedoras desarrollan competencias de participación ciudadana a través de la revaloración de su actividad textil.

Incremento del 50 % del ingreso neto de 200 mujeres tejedoras en fibra de alpaca en el distrito de San Marcos a través del desarrollo de un modelo de negocios de exportación de prendas de alpaca de alta gama en el mismo distrito.

Logros

456 tejedoras involucradas en el proyecto. 394 evaluadas.

Se cuenta con 22 círculos de calidad de los cuales 18 han participado en procesos productivos y 11 lo han hecho con responsabilidad y calidad.

Existe un desplazamiento en la capacidad técnico productiva de la tejedora. De 394 artesanas evaluadas en diciembre 2020, 160 pertenecen al Nivel A, 145 al Nivel B y 89 al Nivel C. De las 160 del Nivel A, 114 han participado exitosamente en procesos productivos reales.

Se tiene un cambio actitudinal muy importante hacia la responsabilidad y el compromiso por parte de las líderes. Dentro de este grupo se cuenta con 17 artesanas líderes con experiencia en dirección de la producción; de ellas, 10 lo han hecho de manera destacada.

Se ha logrado posicionar entre las artesanas una identidad productiva representada por la marca Konchukos Textil.

Se cuenta con los elementos de marca como página web, video institucional, impresos.

Se cuenta con una base de referencia de diseño de 120 prototipos elaborados.

Está consolidándose el servicio de mano de obra especializada, con 3 importantes empresas exportadoras peruanas: Mitayoq, Quality Knit e Inti.

Se ha aprobado el control de calidad de la empresa peruano-norteamericana Green Design, como proveedores de prendas de vestir y accesorios. Esta empresa comercializa directamente en USA, lo que representa un avance en la cadena comercial.

Estos logros se han conseguido en plena pandemia del 2020 y 2021, mientras núcleos productivos textiles de otras regiones del Perú detenían sus labores.

Se ha generado ingresos a las artesanas productoras por un monto de S/ 237,597.61 de los cuales S/ 75,266.55 corresponde a mano de obra especializada para exportación.

Se espera fortalecer el proceso en el año 2022, se prevé continuar y promover la articulación comercial para la exportación.



Desarrollo territorial del distrito de San Marcos a través del fortalecimiento de la cadena productiva de cuyes

Alcance

- Productores(as) fortalecen procesos productivos en la crianza tecnificada de cuyes a nivel de sus unidades productivas - Desarrollo de la Base productiva.
- Fortalecimiento y gestión de los actuales servicios de la cadena de valor del cuy.
- Desarrollo territorial rural con identidad cultural, social y productiva.
- Posicionamiento externo de San Marcos como productor de cuyes.

Objetivo

Generar el desarrollo territorial de San Marcos a través del fortalecimiento de la cadena de valor del cuy en todos sus eslabones, con énfasis en las familias productoras del distrito.

Logros

232

productores involucrados en la producción ofertan unidades de cuyes para la comercialización.

17

promotores identificados como talento local para promover el fortalecimiento de la cadena productiva.

+ 20 000

unidades de cuyes vendidas por el proyecto.

En proceso de implementación: 3 pequeños centros de beneficio de cuyes para mejorar el proceso comercial y de venta.

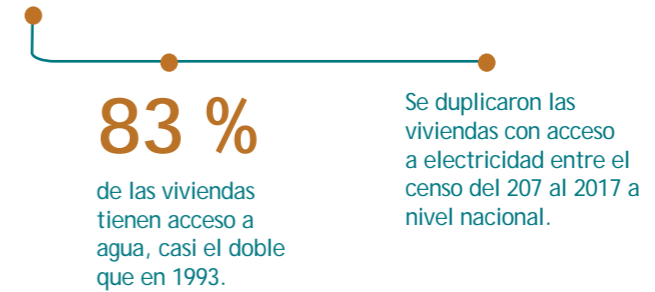
Promoción de la zona de producción de la zona de los konchucos con la elaboración de Marca KUYSI.

5.2.5. Infraestructura

Obras por impuestos (GRI 203-1)

A través del mecanismo de Obras por Impuestos, estamos comprometidos con el impulso de obras de infraestructura que contribuyen al cierre de brechas de servicios básicos y mejoran la calidad de vida de la población.

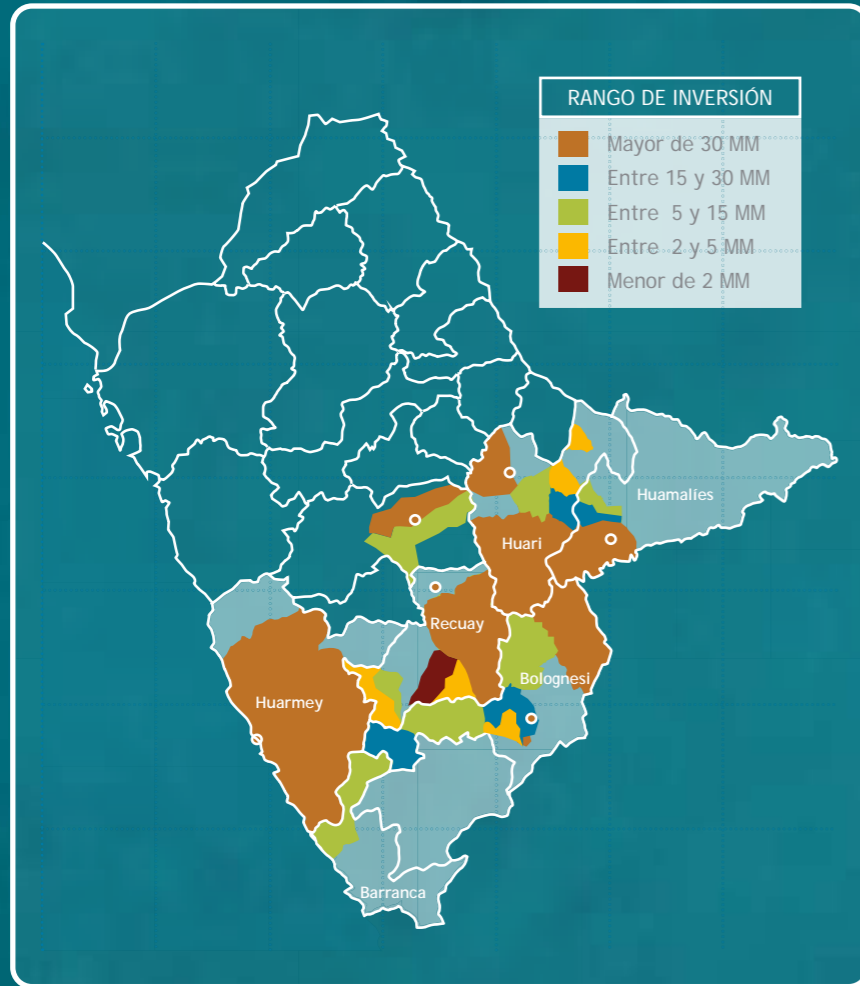
De acuerdo con un estudio del Instituto Peruano de Economía (IPE):



En un esfuerzo sostenido por años, Antamina ha suscrito 65 convenios con diversas entidades del gobierno subnacional y nacional para el desarrollo de proyectos de infraestructura social con una clara orientación al cierre de brechas sociales y productivas, siendo, a diciembre del 2021, la primera empresa en el ranking de inversión total de obras por impuestos a nivel nacional.

A finales del 2021, el monto comprometido alcanzó los S/ 1,494.2 millones (23 % del total a nivel nacional) y S/ 465.5 millones ejecutados. En 2021, en medio de la pandemia que azota a nuestro país y al mundo entero, nuestra empresa comprometió una inversión de S/ 88 millones en 9 proyectos de obras por impuestos adjudicados. Estos proyectos permitirán llegar a 13,154 beneficiarios y generarán 129,081 jornales en el corredor sur del departamento de Áncash.

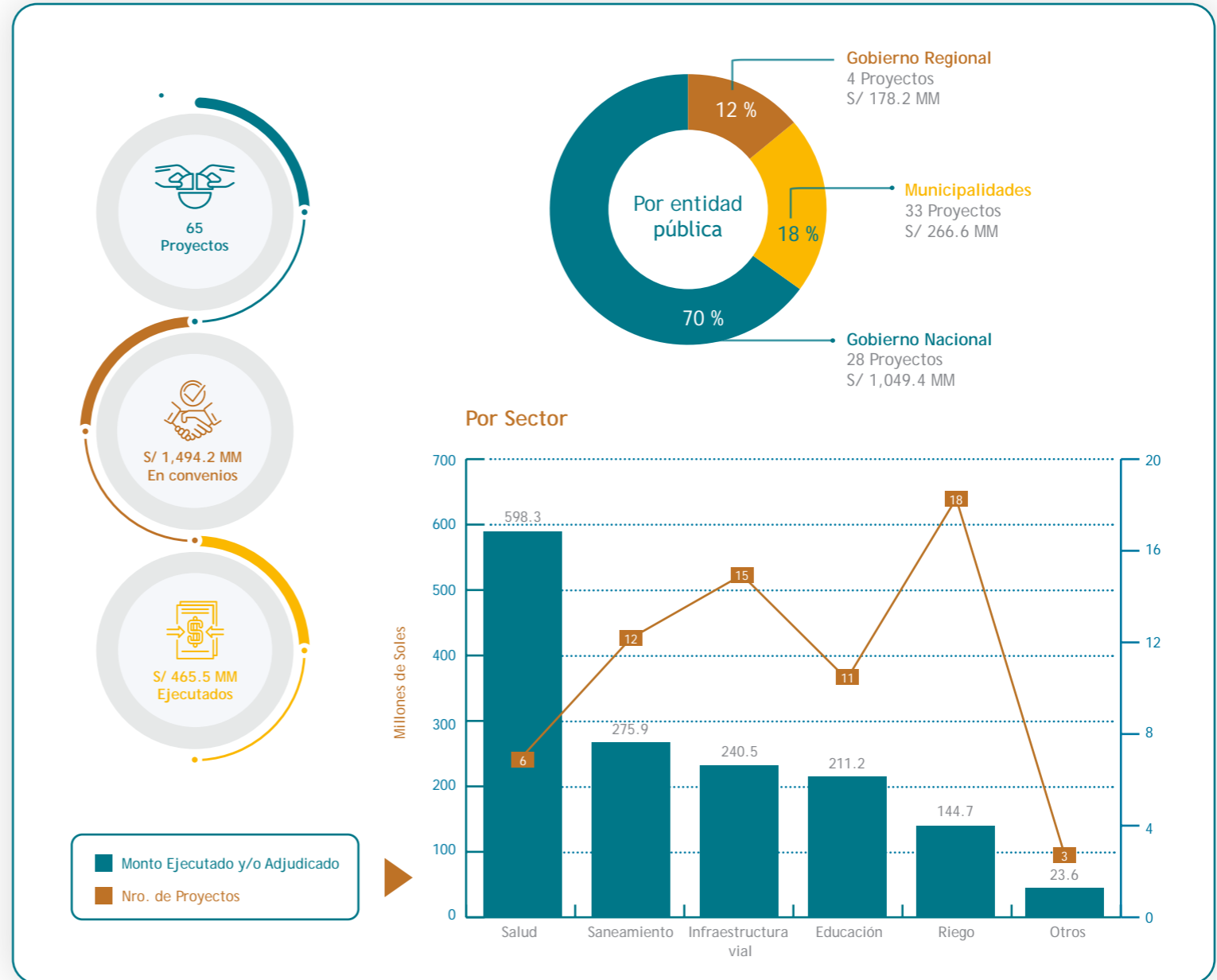
5 IGUALDAD DE GÉNERO
9 INDUSTRIAL, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



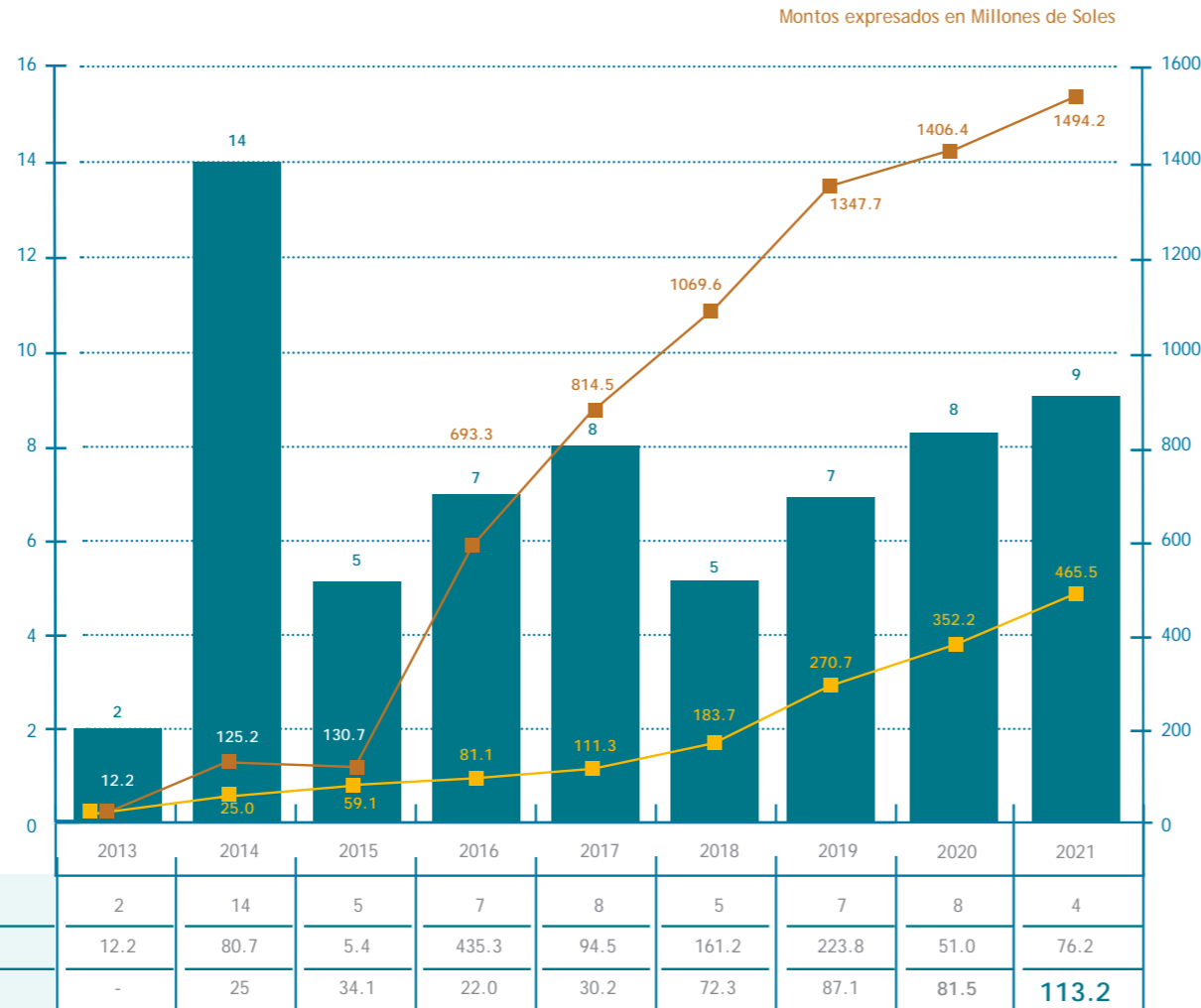
Diciembre 2021 (65 proyectos adjudicados a Antamina)

Adicionalmente, Obras por Impuestos se suma como un mecanismo para la reactivación territorial que diversifica las oportunidades de empleo y generación de ingresos.

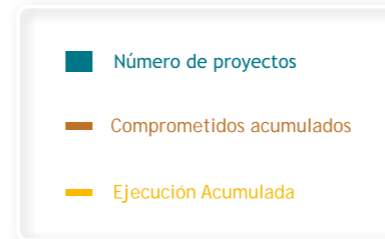
<p>11 Proyectos</p> <p>PISTAS Y VEREDAS 196,391 m² de pavimento 52,261 m² de veredas 58,109 Beneficiarios</p>	<p>1 Proyecto</p> <p>PESQUERÍA 1 Muelle 1,534 m² área construida 87,34 Beneficiarios</p>	<p>7 Proyectos</p> <p>SALUD 3 Hospitales 3 Centros de Salud 134 camas 1 Relleno sanitario 222,879 Beneficiarios</p>	<p>18 Proyectos</p> <p>RIEGO 180.5 km Canal / tubería para riego 36,72 Has 3,805 Familias beneficiarias</p>
<p>1 Proyecto</p> <p>PRODUCTIVO 1 Mercado de abastos 15 Puestos 1,193 Beneficiarios</p>	<p>11 Proyectos</p> <p>EDUCACIÓN 9 Institución educativa 133 Aulas 1 COAR 1 Proyecto TICs 13,537 Beneficiarios</p>	<p>11 Proyectos</p> <p>SANEAMIENTO 5,344 Conexiones domiciliarias de agua 6,766 Conexiones domiciliarias de desagüe 26,664 Beneficiarios</p>	<p>4 Proyectos</p> <p>CARRETERAS 134.54 km de carretera pavimentada 87,768 Beneficiarios</p>



En el 2021 desembolsamos más de S/ 113 millones en la ejecución de obras, lo que representa el monto más alto ejecutado en un año. Con ello, el acumulado de la inversión ejecutada a diciembre del 2021 fue de S/ 465.5 millones. Al término del año 2021 contamos con 29 proyectos culminados, de un total de 65 adjudicados.



Cabe destacar que durante el año 2021, en la ejecución de nuestras obras, hemos alcanzado algo más de 2 millones horas-hombre trabajadas sin accidentes registrables. Nuestro índice de frecuencia de accidentes registrables (IFAR) en socios estratégicos fue de 0.00, por debajo de la meta anual de 1.36; y el índice de severidad de accidentes registrables (ISAR) en socios estratégicos fue de 0.00, por debajo de la meta anual que fue de 1.4.

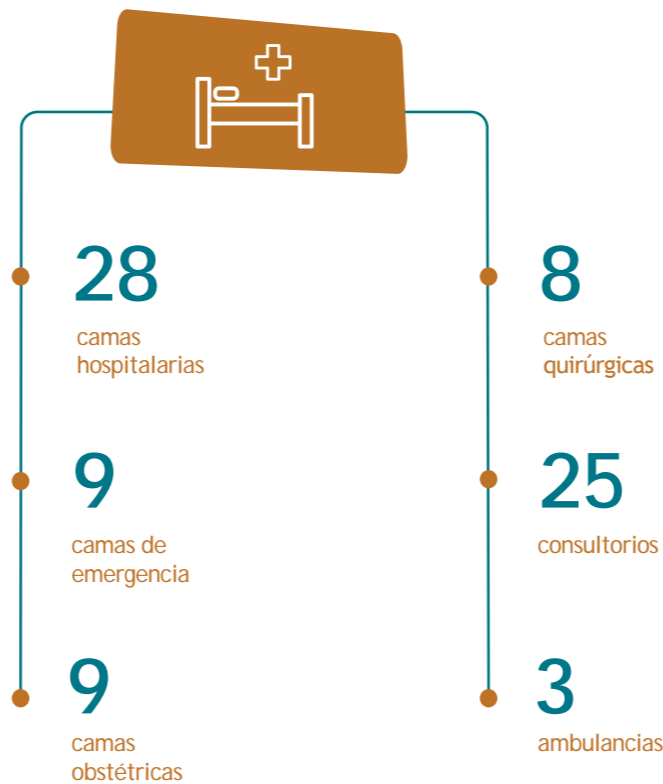




Hospital de Huarney

El proyecto de construcción del Hospital de Huarney, que será ejecutado por Antamina a través de Obras por Impuestos (Oxi), inició en julio del 2021, en una ceremonia que congregó a las autoridades nacionales, regionales y locales, entre la algarabía de la población porteña.

El Hospital de Huarney, con una inversión de más de S/ 188 millones, será de categoría II-1 y contará con un edificio de 3 niveles. Este proyecto beneficiará a más de 33,000 personas.



Su infraestructura permitirá brindar servicios de consulta externa, emergencia, farmacia, centro obstétrico, centro quirúrgico, hospitalización, patología clínica, diagnóstico por imágenes y medicina de rehabilitación. Del mismo modo, se brindará capacitación en gestión hospitalaria al personal, para el buen uso y funcionamiento de los equipos médicos.

En pro del futuro y desarrollo, el nuevo hospital de Huarney se convierte en un hito más del ejemplar modelo de trabajo participativo en la provincia. Antes fue el agua potable, las pistas y veredas; hoy, es el hospital; y, muy pronto, el desembarcadero pesquero artesanal.

Queremos seguir siendo parte del futuro y desarrollo de Huarney, impulsando obras, proyectos e iniciativas que impacten positivamente en la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos, siempre de manera colaborativa junto a las autoridades y la población.

Hospital de Huari

El Programa Nacional de Inversiones en Salud (Pronis), ente adscrito al Ministerio de Salud, aprobó el expediente técnico que permitirá iniciar la construcción del nuevo Hospital de Huari, en Áncash. El proyecto, que será ejecutado por Antamina mediante la modalidad de Obras por Impuestos, beneficiará a más de 102,000 personas de la región y contará con su propia planta de oxígeno.

El futuro establecimiento de salud será de categoría II-1, se construirá en un área de 10,963.28 m² y tendrá una planta de generación de oxígeno. Asimismo, su cartera de servicios incluye lo siguiente.

El proyecto tendrá una inversión total de S/ 192 millones, incluido el equipamiento médico y mobiliario. Se estima que el periodo de construcción será de 22 meses. La aprobación de este importante proyecto para la comunidad se ha logrado gracias al trabajo conjunto desarrollado por el PRONIS, MINSA, la Municipalidad Provincial de Huari y Antamina.

(GRI 203-1)





6. GESTIÓN AMBIENTAL

6. GESTIÓN AMBIENTAL

En Antamina estamos enfocados en crear valor de una manera social y ambientalmente responsable. Nuestro compromiso con el cuidado del medioambiente se expresa mediante el desarrollo de acciones que minimicen y mitiguen los impactos que genera nuestra actividad. Para ello, hemos desarrollado lineamientos específicos para el uso eficiente de los recursos utilizados en nuestras operaciones y la protección de la biodiversidad en donde operamos.

Los sistemas de gestión ambiental de Antamina describen un marco de alto nivel para la identificación y gestión eficaz de los aspectos ambientales y sus potenciales impactos a fin de apoyar la mejora continua en los programas y el desempeño de nuestras actividades y las realizadas por nuestros socios estratégicos.

Trabajamos para aportar en el desarrollo de mejores prácticas de desempeño en sostenibilidad. Por ello enmarcamos nuestra gestión en los Principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y trabajamos para apoyar el progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, así como mantenemos iniciativas de gestión como la medición de nuestra Huella hídrica y Huella de Carbono.

Monitoreo ambiental

Contamos con un programa de monitoreo ambiental robusto y que involucra una amplia gama de mediciones. De esa forma, podemos gestionar y evaluar nuestro desempeño ambiental en conformidad con la legislación vigente aplicable, con los compromisos adoptados por Antamina en sus Instrumentos de Gestión Ambiental, así como en iniciativas y estudios voluntarios para asegurar el óptimo monitoreo, evaluación ambiental e implementación de los controles en nuestras operaciones. El muestreo, aseguramiento de la calidad y control de calidad (QA/QC), transporte, análisis y reporte es realizado por una empresa tercera acreditada ante INACAL bajo la norma NTP-ISO/IEC 17025:2017, garantizando de esta manera, la competencia técnica y brindando la confiabilidad en los resultados analíticos.



Monitoreamos una variedad de datos ambientales, lo que incluye:

<p>Calidad del aire (material particulado) y meteorología</p>	<p>Calidad del agua (agua superficial, agua subterránea y descargas de efluentes)</p>	<p>Niveles de ruido</p>
<p>Biodiversidad (hidrobiología, flora y fauna terrestre)</p>	<p>Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero</p>	<p>Incidentes ambientales</p>
<p>Uso y reciclaje de materiales</p>		

Según sea necesario, desarrollamos planes de acción en función de los hallazgos del monitoreo y evaluamos constantemente la implementación de estos planes con un enfoque preventivo. Toda la operación tiene medidas de control implementadas para minimizar la probabilidad de incidentes ambientales y para mitigar los posibles efectos sobre el medioambiente en caso sucedan.

Cumplimiento ambiental de requerimientos regulatorios

Estamos comprometidos con el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a nuestras operaciones. Realizamos el seguimiento del cumplimiento de los compromisos derivados de los Instrumentos de Gestión Ambiental, las licencias y permisos ambientales y operativos, y todos aquellos pronunciamientos de la autoridad ambiental competente producidos en espacios de supervisión y fiscalización. Es así que durante el 2021, mantuvimos el 100 % de cumplimiento de nuestras obligaciones ambientales.

Incidentes ambientales importantes

Evaluamos la gravedad de los incidentes ambientales en función de sus posibles impactos ambientales, de seguridad, comunitarios, reputacionales y económicos. En función de dichos criterios, no hubo incidentes ambientales reportables durante el periodo 2021.

6.1. Cambio climático

Calculamos nuestras emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI) y Huella de carbono en nuestras actividades según el Protocolo de Gases Efecto Invernadero (GHG Protocol) y las guías del Panel Intergubernamental para el Cambio Climático (UN-IPCC) así como la Norma ISO 14064:2018 - Parte 1. Así mismo, el cálculo es verificado por un ente externo acreditado (SGS del Perú). Desde el año 2014, dichos resultados son hechos públicos anualmente en nuestros Reportes Anuales de Sostenibilidad y desde el año 2019, también a través de la plataforma pública voluntaria “Huella de Carbono Perú”, administrada por el Ministerio del Medio Ambiente (MINAM), quienes nos han otorgado el reconocimiento de dos estrellas por el cálculo y la verificación de nuestra huella.

Trabajamos para mantener las emisiones GEI de nuestras operaciones alrededor de los valores de nuestra línea base 2014 y estamos diseñando nuestros objetivos de reducción hacia los años 2030 y el 2050 como parte de una transición hacia una economía baja en carbono en línea con los compromisos ya realizados por nuestros accionistas.

Mantenemos la evaluación de riesgos ambientales asociados con el uso de energía y las emisiones de GEI en las etapas de planificación de proyectos en una estrategia de mediano y largo plazo que incluye diversificar fuentes de energía así como menores emisiones de CO₂.



Emisiones de GEI

En 2021, nuestras emisiones totales de GEI (categoría 1 y categoría 2), como CO₂e, fueron 771 kilotoneladas (kt), en comparación con las 582 kt de 2020. El incremento se debe a distancias de acarreo de desmonte más largas. De este total, nuestras emisiones directas de GEI (categoría 1) fueron de 592 kt y nuestras emisiones indirectas de GEI (categoría 2) asociadas con el uso de electricidad fueron 178 kt o aproximadamente un 23 % de nuestras emisiones totales (categoría 1 y 2).

Por primera vez se incluyó el cálculo de las emisiones indirectas de categoría 3 y 4 relacionadas con el transporte y distribución de bienes, así como de lo proveniente de los insumos y servicios adquiridos. Este valor se muestra en la tabla a continuación y será reportado en adelante.



Emisiones de Gases Efecto Invernadero (en kilotoneladas de CO ₂ equivalente) ⁸	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Emisiones directas (Categoría 1)	592	439	480	449	478	487	477	453
Emisiones indirectas por energía importada (Categoría 2)	179	143	166	163	198	240	222	204
Emisiones totales (Categoría 1 + Categoría 2)	771	582	646	612	676	727	699	657
Emisiones indirectas provenientes del transporte (categoría 3)	233	--	--	--	--	--	--	--
Emisiones indirectas provenientes del producto (categoría 4)	490	--	--	--	--	--	--	--
Total tCO₂e / t mineral	0.31	0.26	0.28	0.25	0.30	0.37	0.38	0.39
Total tCO₂e / t Cu equivalente	1.28	1.08	1.12	1.01	1.16	1.32	1.39	1.52

Los lineamientos metodológicos que hemos seguido para el cálculo de la Huella de Carbono se basan principalmente en lo estipulado por la Norma ISO 14064:2018, el Protocolo de Gases Efecto Invernadero (GHG Protocol) y las guías del Panel Intergubernamental para el Cambio Climático (IPCC).

Los factores de emisión utilizados en el cálculo de la huella de carbono de Antamina para transformar consumos de energía o consumibles en emisiones de GEI tienen que ser transparentes y consistentes. Por ello, se han utilizado los factores de emisión consignados en las guías del IPCC u otras metodologías validadas, incluyendo los proporcionados por el Ministerio del Ambiente del Perú (MINAM) para el caso de energía eléctrica del Sistema Interconectado Nacional (SEIN).



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

Al observar el comportamiento histórico de nuestras emisiones de GEI, se puede ver que el 2021 fue el primer año en el que se excedió el rango base del año 2014 \pm 10 % debido a mayores distancias de acarreo. Asimismo, se tiene planificado un incremento en la producción en los próximos años, por lo que se cambiará el año base al año 2021, de modo que se diseñen medidas de reducción y mitigación asociadas a ese nivel de emisiones.

Consumo energético

En 2021, consumimos un total de 11,502.47 TJ de energía (es decir, electricidad y combustibles), en comparación con los 8,764.13 TJ de 2020. Aproximadamente el 32.2 % de nuestro consumo de energía (electricidad y combustibles) fueron suministrados por el Sistema Interconectado Nacional (SEIN).

Consumo de energía (en terajulios)	2019	2020	2021
Diesel	6,067.72	4,894.95	7,512.57
Gasolina	3.71	3.22	5.68
Propano (GLP)	31.17	25.22	18.08
Electricidad	3,542.39	3,669.29	3,703.01
Otros	212.51	171.45	263.15
Total	9,857.50	8,764.13	11,502.47

Consumo de electricidad por año	Electricidad (sistema interconectado)	
	MWh	TJ
2018	967,634.9	3,483.48
2019	983,998.54	3,542.39
2020	935,915.66	3,669.29
2021	1,028,612.5	3,703.01

(GRI 302-1)

⁸ Se alinearon las denominaciones de emisiones a la norma ISO 14064:2018. Las categorías 3 y 4 (antes denominadas alcance 3) han sido incorporadas desde el 2021. Las emisiones se expresan sobre la base de CO₂e, que incluye CO₂, CH₄, N₂O, según corresponda. Las cifras 2020 se han actualizado debido a mejoras en los cálculos.

6.2. Calidad del aire

Reconocemos la importancia de gestionar y controlar el material particulado que nuestra operación minera pueda generar. Monitoreamos continuamente la calidad del aire y las emisiones de material particulado con el fin de permanentemente definir acciones para su control y mitigación. Esta información nos permite fortalecer nuestros planes para la reducción y mitigación de nuestros impactos.

El Sistema de Manejo de Calidad de Aire de Antamina cuenta con 23km de líneas de riego de vías por aspersión que usa agua reciclada del proceso productivo, están completamente automatizadas y ubicadas en las vías de mayor tránsito de camiones. Se cuenta además con 6 cisternas de alta capacidad y dedicadas al riego de vías al interior de mina, 2 camiones de hidrosiembra, 2 cañones de niebla de mediano alcance y 2 cañones de niebla de largo alcance. Así mismo se emplea aditivos para disminuir la emisión de polvo desde las vías. Finalmente, contamos con un Comité de Calidad de Aire, integrado por las diferentes áreas operativas de la Compañía, quienes identifican oportunidades de mejora e implementan los planes de acción que incluyen controles operativos, modelos de dispersión, tecnologías de monitoreo y seguimiento, entre otros.

En el 2021, se registraron 3 mejoras principales al sistema ya existente:

(a)

Se amplió la red de monitoreo en línea, haciendo uso de equipos automatizados bajo el método óptico (dispersión de luz), el cual cumple con los lineamientos establecidos en el Protocolo Nacional de monitoreo de la calidad ambiental de aire (D.S. N° 010-2019-MINAM) y aseguran una vigilancia continua y confiable de los parámetros PM10 y PM2.5, haciendo seguimiento a los controles ambientales y generando alertas tempranas ante algún cambio, para la toma de acciones oportunas.

(b)

Se extendió el Sistema de Riego por Aspersión en su Fase 5 por 8 km adicionales, siendo el primer brazo del sistema de riego que ingresa a rampas de interior mina. Este sistema facilitará el control de la generación de material particulado para el sector sur del Tajo abierto.

(c)

Se continuó a la vanguardia con tecnología ambiental, instalando cámaras inteligentes con captura de imágenes y videos en alta resolución para la visualización del entorno y se implementaron notificaciones con mensajería WhatsApp automática ante alertas internas sincronizadas desde los equipos automatizados.

Concentración promedio anual de PM10 (ug/m³N)

Consumo de energía (en terajulios)	2018	2019	2020	2021
Yanacancha	21.35	27.47	24.24	22.04
Dos Cruces	24.11	20.15	23.29	25.49
Quebrada Antamina	12.96	18.47	16.31	15.33
Ayash	21.54	20.85	17.48	17.33
Puente Juprog	11.49	10.24	--	14.10
Puerto	34.54	30.44	31.75	29.64

* En el 2020 no se registró ningún dato en la estación Puente Juprog debido al acceso restringido a la comunidad por la coyuntura COVID-19.

Monitoreos Participativos

Realizamos monitoreos de calidad de aire y agua en conjunto con las comunidades alrededor de la operación y con la participación de autoridades locales y nacionales fomentando una relación armónica y transparente con nuestras partes interesadas. Para ello, se fomenta y financia la representatividad local a través de Comités Ambientales locales con personería jurídica y autonomía en la gestión con entidades reguladores y ejecución de presupuesto según plan de acción aprobado por la propia comunidad en asamblea.

Esta actividad nos permitió evidenciar el cumplimiento al 100 % con los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) vigentes, así como la efectividad de los controles que ha adoptado Antamina como parte de su responsabilidad con el ambiente.

(GRI 305-7)

6.3. Gestión del agua y efluentes

Durante el 2021, el Foro económico Mundial definió como 1 de los 10 riesgos globales a la crisis de los recursos naturales, entre las que se encuentra la crisis del agua. Su consumo excesivo, el deterioro ambiental y las cambiantes condiciones climáticas contribuyen a la creciente escasez de agua, por lo que trabajar para mejorar su gestión, es indispensable.



(GRI 303-1)

6.3.1. Huella hídrica

En sintonía con el ODS 6 de las Naciones Unidas sobre agua limpia y saneamiento, profundizamos en el entendimiento de nuestra huella hídrica e impulsamos mejoras en el seguimiento de los consumos de agua de los principales procesos y en el mantenimiento de la calidad del agua que entregamos a las quebradas aledañas a nuestras operaciones.

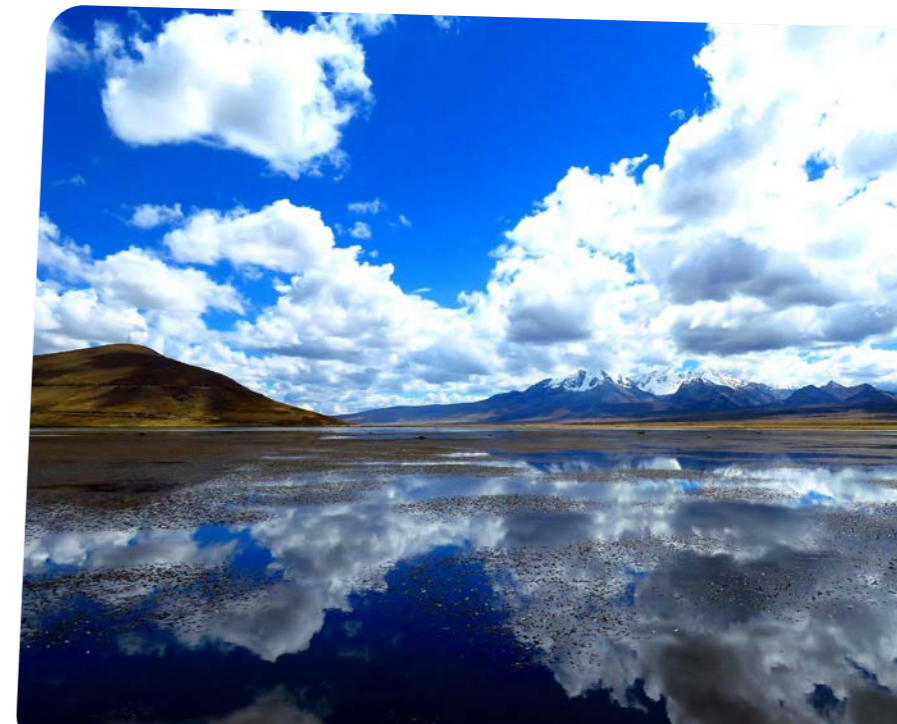
Asimismo, hemos incorporado el seguimiento de los datos de agua (calidad y cantidad) en la planificación de escenarios utilizando balances de agua de nuestras operaciones. Comprender nuestros balances de agua es clave para mejorar las prácticas de gestión del agua y permitir una mejor toma de decisiones.

Usamos agua principalmente para el procesamiento y transporte de materiales, torres de enfriamiento, campamentos y control de polvo. Una parte del agua que usamos se consume a través del arrastre en nuestros minerales y relaves o mediante procesos de evaporación. Manejamos y descargamos una cantidad significativa de agua sin uso.

Como resultado de ello, el 2021 mantuvimos el porcentaje muy alto de reúso de agua en el proceso de concentración de minerales, en orden a nuestro compromiso de minimizar el uso de agua fresca en nuestras operaciones mediante una gestión responsable de los recursos hídricos y con la protección de la calidad del agua y el acceso al agua donde operamos. Hacemos uso responsable del recurso hídrico sin afectar el acceso a fuentes de agua local por parte de las comunidades, en nuestra área de influencia social directa.

Proporción de consumo de agua en el proceso de concentración de minerales

Año	Porcentaje de agua fresca	Porcentaje de agua en proceso (reciclado)
2018	0.83	99.07
2019	1.47	98.53
2020	2.4	97.6
2021	2.8	97.2



Consumo de agua (en megalitros)		2020	2021
Extracción de agua por fuente	Agua superficial total	14,799.3	16,655.1
	Agua dulce (total de sólidos disueltos $\leq 1000\text{mg/l}$)	14,799.3	16,655.1
	Agua subterránea total	1,978.3	2,364.1
	Agua dulce (total de sólidos disueltos $\leq 1000\text{mg/l}$)	1,978.3	2,364.1
	Agua producida total	67,545.8	69,484.5
	Agua de proceso (total de sólidos disueltos $\leq 1000\text{mg/l}$) ⁹	67,545.8	69,484.5
Extracción total de agua		84,323.4	88,503.7
Vertido de aguas por destino	Agua superficial	23,975.9	32,152.6
Consumo total de agua (extracción total de agua - vertido total de agua)		60,347.4	56,351.1

⁹ Agua reutilizada desde la presa de relaves para el proceso productivo.



6.3.2. Calidad de efluentes

El agua que descargamos es monitoreada y tratada antes de su vertimiento. Nuestras operaciones aseguran la calidad y cantidad de agua mediante procesos como tratamiento fisicoquímico, sistemas de recirculación y transporte, sistemas de monitoreo operativos de calidad de agua previos a los vertimientos; cumpliendo los criterios de calidad exigidos por ley.

En el 2021 se culminó con la instalación de equipos de monitoreo automatizado en las cuatro estaciones de vertimiento de aguas. Este seguimiento permite realizar la verificación de manera remota y en tiempo real y contar con alertas tempranas para tomar acción. Adicionalmente, Antamina ha desarrollado criterios operativos y niveles de acción interno para toma de decisiones preventivas en base al monitoreo continuo considerando los valores históricos registrados en nuestras operaciones.

En el año 2021 reportamos el 100 % de los parámetros en cumplimiento con los Límites Máximos Permisibles aplicables (LMP según el Decreto Supremo N°010-2010-MINAM) a los vertimientos (CO13, CO21D y CO16 en Qda Ayash, y CO24 en Qda Antamina) y referencialmente con los Estándares de Calidad de Agua (ECAs según DS 004-2017 MINAM) en los cuerpos receptores.

Así mismo, Antamina también reportó volúmenes de vertimiento en los cuerpos receptores en cumplimiento con lo señalado en nuestras autorizaciones de vertimiento otorgadas por la Resolución Directoral No. 084-2020-ANA-DCERH y Resolución Directoral 062-2020-ANA-DCERH.

El detalle de los volúmenes de vertimiento se muestra en la tabla:

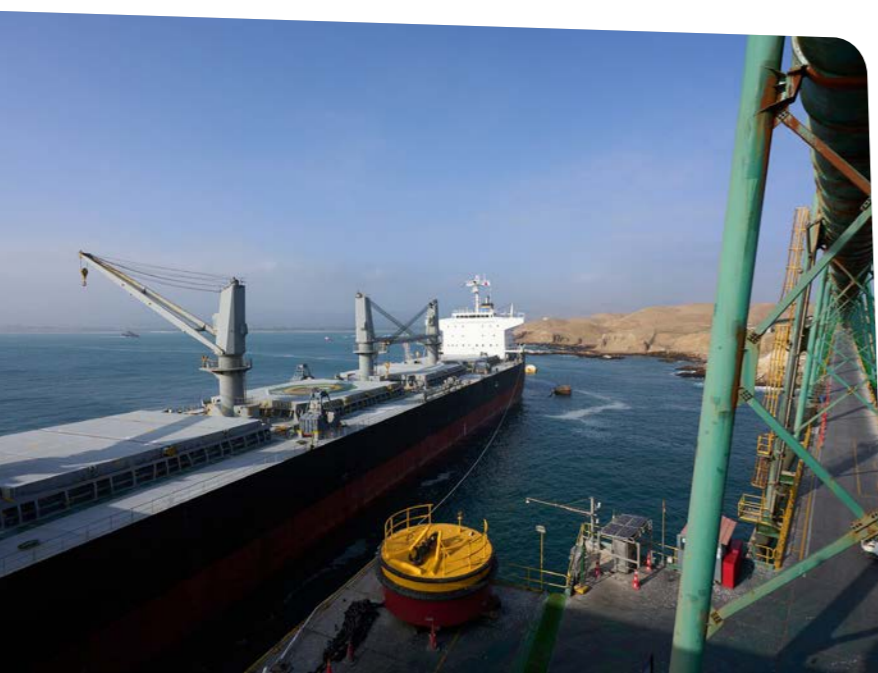
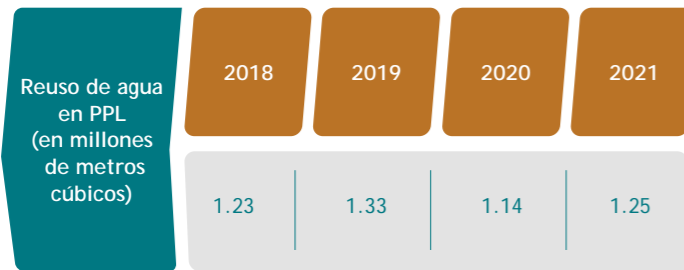
Proporción de consumo de agua en el proceso de concentración de minerales				
Quebrada	2018	2019	2020	2021
Antamina	6.8	7.6	3.3	3.7
Ayash	36.9	30.2	20.7	28.4

(GRI 303-2)

Manejo de agua en Puerto Punta Lobitos (PPL)

Para el caso de nuestras operaciones en puerto, el agua es reusada en el riego forestal de un bosque manejado de 105 hectáreas en PPL, para ser finalmente disipada a la atmósfera por un proceso de evapotranspiración forestal.

Esta agua es transportada junto con el concentrado como una pulpa de 65 % de sólidos a través del mineroducto de 304 km de longitud que se extiende desde el yacimiento Antamina (Provincia de Huari, 4,300 msnm) hasta el Puerto de Punta Lobitos (Provincia de Huarvey, 0 msnm).



6.4. Manejo de residuos sólidos



Antamina promueve el uso responsable de los recursos a través de su reaprovechamiento y reuso incorporando el concepto de minimización en la gestión de sus procesos y el manejo de los residuos. En Antamina contamos con un Plan de Minimización y Gestión de Residuos Sólidos, que incluye diferentes iniciativas en el manejo de los residuos desde su segregación, transporte, acondicionamiento, habilitación, transferencia, valorización y/o disposición final; todas administradas por una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) en cumplimiento con la normativa ambiental peruana.

Durante el 2021, mantuvimos las acciones de segregación de residuos peligrosos y el reciclaje de los residuos no peligrosos. Esto tuvo un impacto importante en el orden y limpieza de la operación, el reuso de algunos residuos en operaciones y la posibilidad de renovar nuestros convenios de entrega de residuos reciclables a cadenas de valor solidarias mediante una EO-RS en beneficio de organizaciones sociales.

Los residuos peligrosos y no peligrosos se separan y disponen de acuerdo con los planes de gestión y los requisitos normativos específicos para cada material. Los principales residuos peligrosos producidos en nuestras operaciones incluyen aceite residual, solventes, líquido anticongelante, baterías y tubos fluorescentes. Algunos de estos residuos son reusados eficientemente en procesos internos, como es el caso del aceite usado que se reusa en reemplazo de una proporción de diésel para el ANFO de voladura, otros son reciclados o dispuestos por una EO-RS. Los desechos no peligrosos (p. ej., chatarra metálica, desechos de madera, vidrio, botellas y tapitas plásticas, cartón y papel) se reciclan siempre que sea posible.

Manejo de residuos sólidos (en miles de toneladas)	2017	2018	2019	2020	2021
Comercialización de residuos metálicos	5.1	5.3	8.2	4.8	7.37
Reciclaje de papel y cartón	0.21	0.18	0.24	0.031	0.26
Reciclaje PET (botellas y tapitas)	0.004	0.006	0.017	--	0.004
Disposición de residuos sólidos peligrosos	1.3	1.1	1.2	0.8	0.974
Reuso de aceite usado en voladura (miles de galones)	0	225	213	165	329
Disposición de residuos sólidos no peligrosos inorgánicos generales	1.92	1.93	1.95	2.1	6.49



Mediante un enfoque de minimización, planteamos estrategias para maximizar la vida útil de los materiales y el reúso interno, como es el caso del aceite usado reaprovechado en el proceso de voladura. Desde el 2019 se viene realizando el reemplazo del diésel como aditivo en la preparación de la emulsión de voladura por el aceite usado. Durante el 2021 se reusaron 329 mil galones de aceite usado en el proceso de voladura, por lo tanto, se dejó de consumir la misma cantidad en diésel y se eliminaron los riesgos asociados a su transporte a disposición final.

Asimismo, en Antamina implementamos tecnologías de tratamiento in situ para residuos biocontaminados, disminuyendo los viajes externos para disposición de residuos peligrosos. En el 2021 se trataron in situ, 4.83 toneladas de residuos biocontaminados, eliminando la peligrosidad de este residuo y los riesgos asociados a su transporte para disposición externa.

Adicionalmente, generamos valor mediante las donaciones de los plásticos, cartones y papel segregados en nuestras instalaciones a ONGs que brindan soporte a grupos sociales específicos.



Donaciones de residuos sólidos (en toneladas)	2018	2019	2020	2021
Cartones	167.05	243.65	30.72	241.87
Papel	3.72	13.5	--	8.15
Botellas PET	4.52	4.85	--	4.1
Tapitas plásticas	1.35	0.71	--	0.23
Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)	--	--	--	39.79

Antamina gestiona los residuos sólidos mediante EO-RS autorizadas, las cuales cumplen con la Legislación Nacional vigente y los estándares de seguridad, salud y medio ambiente de Antamina.

Las EO-RS encargadas del manejo de los residuos en Antamina

recopilan información mediante el uso de sistemas de información especializados. Esta información es registrada y almacenada en plataformas digitales. Entre estos registros tenemos: hojas de ruta, guías de remisión, manifiestos y certificados de tratamiento y/o disposición final que garantizan la trazabilidad de los residuos hasta su disposición final.

Durante el 2021 se generaron 19,841 toneladas de residuos sólidos en Antamina, considerando Mina y Puerto Punta Lobitos, de las cuales 9,982 toneladas (aproximadamente el 50.3 % del total generado) fueron manejadas mediante procesos de valorización (reaprovechamiento, reciclaje, reúso, donaciones etc.). Los residuos no peligrosos no valorizados fueron encapsulados dispuestos de acuerdo con nuestros instrumentos ambientales, mientras que los residuos peligrosos no valorizados fueron transportados y confinados en un relleno de seguridad externo y autorizado por el MINAM en la ciudad de Lima.

Del total de residuos sólidos no peligrosos valorizados en el año 2021, 101.88 toneladas se valorizaron en las instalaciones operativas. Aquí se incluyen los residuos orgánicos usados en el proceso de producción de compost.

Por otro lado, 162 toneladas de madera fueron donadas y reaprovechadas en actividades sociales (uso como leña, uso como materia prima para recicladores autorizados e iniciativas empresariales) en el área de influencia, mientras que 7669 toneladas se reciclan en procesos externos a la operación, aquí se incluyen la fundición de residuos metálicos en siderúrgicas y el reciclaje de residuos (papel, cartón, botellas y tapitas PET) en plantas de reciclaje autorizadas.

Los residuos peligrosos valorizados incluyen 1,096 toneladas (329,283 galones) de aceite usado provenientes de los Talleres de Mantenimiento - Truck Shop, siendo reaprovechados internamente en el proceso de elaboración de anfo para las voladuras en Operaciones Mina. Además, externamente se valorizaron 963 toneladas de residuos peligrosos, incluyendo la comercialización para el refinamiento del aceite usado, anticongelante y el reciclaje de baterías y residuos de aparatos electrónicos y eléctricos (RAEE).

Residuos por composición (en toneladas)

Tipo de residuo	Composición de los residuos	Residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación
Residuos no Peligrosos	Orgánicos	2,641.83	264.11	2,377.72
	Inorgánicos Generales	6,491.44	0.00	6,491.44
	Metales	7,371.31	7,371.31	0.00
	Reciclables	262.21	262.21	0.00
	Aceite usado de cocina	35.57	24.41	11.16
Residuos no Peligrosos	Aceite usado	1,954.28	1,899.21	55.07
	Anticongelante	66.02	66.02	0.00
	Varios contaminados con hidrocarburos	407.55	0.00	407.55
	Biocontaminados	7.42	0.00	7.42
	Varios contaminados con químicos	249.07	0.00	249.07
	Varios contaminados con concentrado	259.75	0.00	259.75
	RAEE (especial)	39.73	39.73	0.00
	Baterías (especial) y pilas usadas	55.27	55.27	0.00
Residuos totales		19,841.45	9,982.27	9,859.18

Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización (en toneladas)

Tipo de residuo	Operación de valorización	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no peligrosos	Reúso	101.88	162.23	264.11
	Reciclado	0.00	7,669.09	7,669.09
Residuos no peligrosos revalorizados totales		101.88	7,831.31	7,933.2
Residuos peligrosos	Reúso	1,096.51	0.00	1,096.51
	Reciclado	0.00	963.72	963.72
Residuos no peligrosos revalorizados totales		1,096.51	963.72	2,060.23

Los residuos no peligrosos que actualmente no se valorizan son dispuestos en las celdas del Depósito de Desmonte Este en mina y en el relleno sanitario de Puerto Punta Lobitos en cumplimiento con los instrumentos de gestión ambiental. Los residuos peligrosos no valorizados son dispuestos en un relleno de seguridad en Lima.

En el contexto actual de la pandemia por COVID-19, la generación de residuos biocontaminados en Mina y Puerto Punta Lobitos se ha incrementado en 56 % con respecto al 2020. Esto es debido al aumento de residuos relacionados a la atención de los establecimientos de salud de nuestras operaciones (toma de pruebas de descartes COVID-19) y por la introducción de nuevos EPP de uso común para la prevención del contagio y otros usados en las actividades de desinfección (mascarillas, guantes).

Actualmente, Antamina viene realizando el tratamiento de los residuos biocontaminados generados en Yanacancha con un equipo de esterilización por autoclave con el fin de fortalecer los controles de prevención al contagio por COVID-19, minimizando la disposición externa de estos materiales peligrosos y eliminando los riesgos a terceros asociados a esta actividad.

Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (en toneladas)

Tipo de residuo	Operación de valorización	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no peligrosos	Traslado y encapsulamiento	8,873.99	11.16	8,885.15
Residuos no peligrosos eliminados totales		8,873.99	11.16	8,885.15
Residuos peligrosos	Disposición en un relleno de seguridad	0.00	974.03	974.03
Residuos peligrosos eliminados totales		0.00	974.03	974.03

(GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)



6.5. Gestión de relaves



Gestionar los relaves extraídos de manera segura y ambientalmente responsable es un imperativo de la industria y una tendencia creciente que Antamina ha adoptado íntegramente, desde el inicio del proyecto.

Estamos comprometidos con realizar revisiones de nuestras instalaciones de relaves y a ser abiertos y transparentes con las comunidades y otras partes interesadas con respecto a la construcción y administración de nuestras instalaciones de relaves. Nuestras revisiones tienen diferentes niveles de protección, que incluyen revisiones internas y externas que pueden generar recomendaciones para la mejora continua.

Cuando surgen recomendaciones de mejora y se alinean con las mejores prácticas, desarrollamos planes de acción basados en ello y evaluamos regularmente la implementación de estos planes. Lo siguiente resume nuestra estrategia de sustentabilidad y metas para el manejo de relaves.

Como parte de la gestión de riesgos de nuestra compañía, tomamos medidas amplias para asegurar la seguridad y protección de nuestra presa de relaves. Para ello, aplicamos 3 niveles de defensa que aseguran los controles necesarios:

1. Manejo Operativo

- Tecnología de monitoreo. Se emplean sistemas de monitoreo tales como transmisión de data en tiempo real, piezómetros, inclinómetros, medidores de presión, sensores remotos para monitorear depósitos de relaves, estribos, pendientes naturales y niveles de agua.
- Inspecciones con personal. Nuestro depósito de relaves es inspeccionado por operadores capacitados y personal técnico varias veces al día.
- Estándares operativos. Manuales de operación, mantenimiento y supervisión y diseño por empresas de ingeniería acreditadas.
- Visitas de las comunidades. Explicaciones de los procesos constructivos y acompañamiento con los representantes de comunidades alrededor de las operaciones.

2. Manejo del Riesgo/Gobernanza

- Antamina ha designado la responsabilidad centralizada del manejo de relaves a la Gerencia Senior de Estrategia de Relaves que comprenden profesionales con experiencia en gobierno y gestión de relaves. Esto es así para tener claridad en el análisis de riesgos y centralizar todas las revisiones y diseños de la presa de relaves y sus principales proyectos.
- Inspecciones anuales de seguridad de depósitos: Se realiza una inspección formal de seguridad del depósito anualmente por parte del Ingeniero de Registro externo e independiente.
- Administración y seguimiento del riesgo a través del Sistema de gestión de riesgos de Antamina (SIGRA) a los controles críticos.

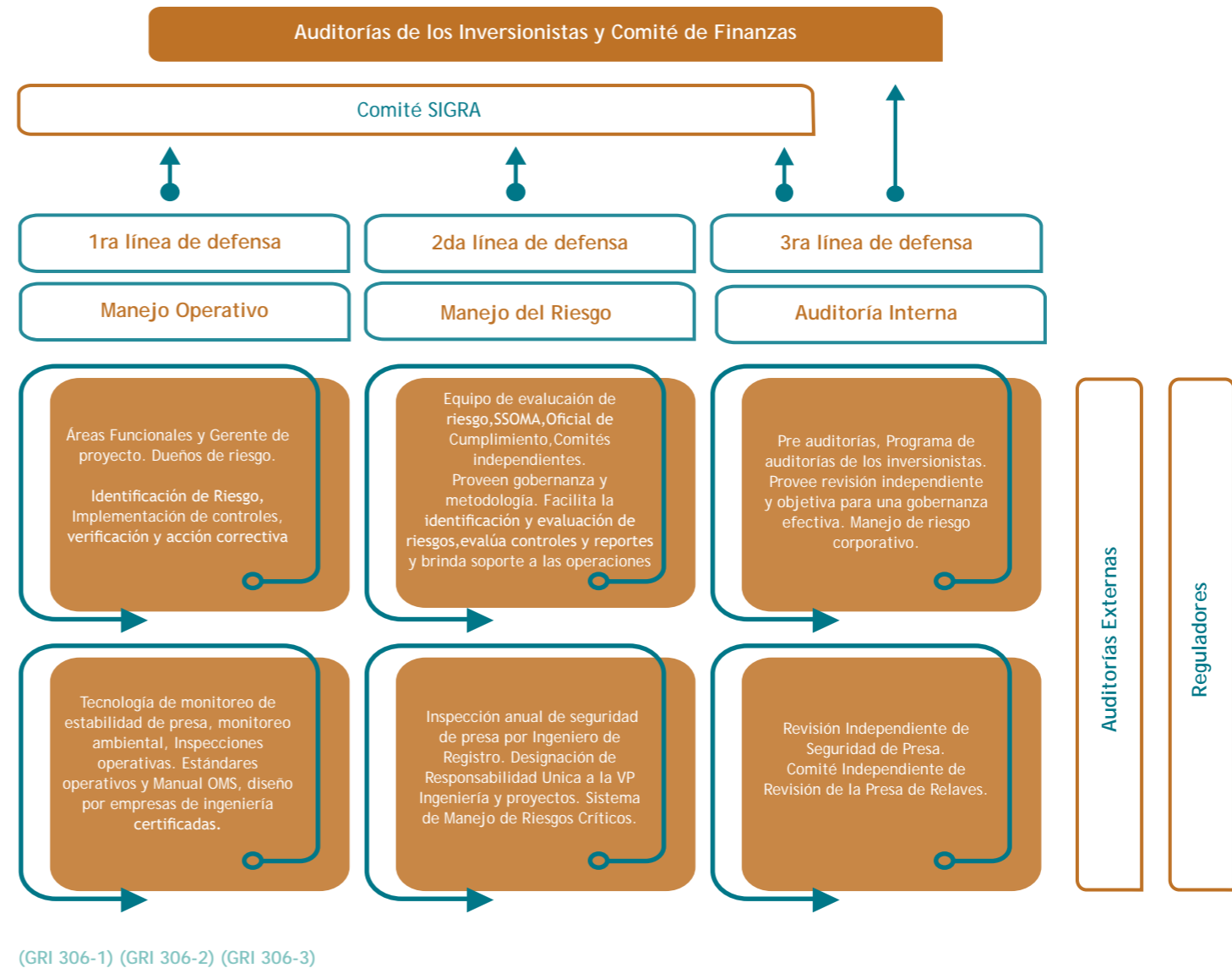
3. Auditoría interna

- La presa de relaves cuenta con un Comité Independiente de Revisión desde inicios del proyecto y está compuesto por expertos globales e independientes que se reúnen regularmente para llevar a cabo una revisión por parte de terceros del diseño, construcción, operación, vigilancia y mantenimiento.
- Revisión Independiente de la Seguridad de la Presa de Relaves (cada 3 años).



Adicionalmente, y a consideración de nuestros inversionistas, se realizan revisiones y auditorías complementarias de la presa de relaves, realizadas por expertos técnicos en el tema. Asimismo, Antamina recibe permanentemente supervisiones de los reguladores en materia ambiental (OEFA) y en infraestructura minera (OSINERGMIN). Contamos con sistemas y procedimientos que incluyen tecnología de monitoreo, inspecciones periódicas y revisiones por parte de expertos independientes.

Operamos y mantenemos todas nuestras instalaciones de relaves para cumplir con las mejores prácticas globales de seguridad, incluyendo los protocolos líderes de la industria establecidos por el nuevo Estándar Global de Manejo de Relaves para la Industria Minera, los lineamientos del ICMM, la Asociación Minera de Canadá y la Comisión Internacional de Grandes Presas.



6.6. Biodiversidad

Nos hacemos responsables de gestionar la biodiversidad en el ámbito de nuestras operaciones aplicando la jerarquía de la mitigación de los impactos de nuestras actividades sobre componentes de biodiversidad. En los años 2020 y 2021 Antamina ha adoptado los lineamientos del *International Council on Mining & Metals (ICMM)* y el Estándar de Desempeño N°6 del IFC - Banco Mundial para la implementación de Planes de Acciones de Biodiversidad (PAB), el cual es el uno de los estándares más altos en manejo de biodiversidad. Esto permite identificar oportunidades de proyectos de conservación y nos permite una gestión comparable y verificable por terceros en función a un estándar.



Monitoreo de biodiversidad

Nuestras operaciones se encuentran en las inmediaciones de ecosistemas de alto valor de biodiversidad; el altoandino y el costero. La mina Antamina se ubica a 13.61 km del Área Natural Protegida (ANP) Parque Nacional Huascarán, declarado patrimonio de la humanidad por la UNESCO.

En el caso de nuestras operaciones de Puerto Punta Lobitos (PPL), el ANP más cercana se encuentra al norte, a 12.4 Km, siendo esta la Reserva Nacional Sistema de Islas, Islotes y Puntas Guaneras - Punta Culebras. Por ello mantenemos nuestra estrategia de seguimiento a la biodiversidad de las zonas de influencia ambiental de nuestras operaciones en mina y puerto a través del monitoreo en tres grandes rubros: hidrobiología, fauna silvestre, flora y vegetación.

El Parque Nacional Huascarán (PNH) alberga más de 120 especies de aves y 10 de mamíferos y presenta un amplio espectro de microclimas, lo que ocasiona que se tenga diversos tipos de vegetación ligados entre sí. Se han identificado 779 especies de flora altoandina distribuidas en 340 géneros y 104 familias. En esta diversidad florística, la familia de las bromeliáceas está representada por la puya Raimondi (*Puya raimondii*), especie que tiene la inflorescencia más grande del mundo y que es uno de los objetos de conservación del parque. También se conservan bosques relictos de quisuar (*Buddleja coriacea*) y de queñua (*Polylepis sp*), que están ubicados principalmente al norte del sector Llanganuco. Se tiene también praderas altoandinas, césped de puna y diversos oconales (bofedales), situados principalmente por encima de los 4,500 m.s.n.m.

La Reserva Nacional Sistema de Islas, Islotes y Punta Guaneras cuenta con 25 especies de cetáceos y muchas especies de aves de amplia distribución, además de los que utilizan los ambientes pelágicos para su alimentación como el potoyunco (*Pelecanoides garnotii*), el alcatraz (*Pelecanus occidentalis*), piqueros (*Sula variegata* y *S.dactylatra*), cormoranes (*Phalacrocorax olivaceus*, *P. bougainvillii* y *P. gaimardi*) y el pinguino de Humboldt (*Spheniscus humboldti*). También se encuentran tortugas marinas y frente a la costa peruana, se estima cerca de 900 especies de peces marinos y cerca del 60 % de estas especies son bentónicas litorales. Además, se han registrado 872 especies de moluscos y 296 de crustáceos.

Las metodologías empleadas para el monitoreo son específicas para cada una de las disciplinas biológicas. Todas estas metodologías son ampliamente reconocidas para monitoreos biológicos, las cuales están respaldadas por bibliografía científica, y fueron seleccionadas debido a que permiten obtener información cuantitativa y comparable, de manera que se garantice el cumplimiento de los objetivos específicos del monitoreo.

Hidrobiología

- Se evalúa hábitat acuático, calidad de agua, sedimentos, plancton, macrobentos y peces.

Fauna Silvestre

- **Mamíferos:** Registro de presencia de mamíferos terrestres menores y mayores.
- **Aves:** Se evalúa riqueza, abundancia y diversidad bajo la metodología por transectos lineales y métodos cualitativos (presencia/ausencia).
- **Anfibios y reptiles:** Se utilizó la metodología de parcelas y la búsqueda por encuentros visuales

Flora y vegetación

- Evaluación cualitativa y cuantitativa (metodología de transecto intersección punto).

Según los resultados obtenidos en el monitoreo de biodiversidad de 2021, no se registran cambios significativos en los indicadores ecológicos alrededor de nuestras operaciones.

Plan de Acción de Biodiversidad (PAB)

Desde el año 2020 y todo el año 2021, iniciamos con la generación de un Plan de Acción de Biodiversidad (PAB) enfocado en nuestras operaciones de Yanacancha. Es importante resaltar que con este programa se planifica cubrir con monitoreos y estudios de biodiversidad representativos de un área de 24,000 Ha (las cuales incluyen las 3,200 Ha del área de la operación minera), en ambas estaciones del año (lluvia y estiaje) y en 7 tipos de ecosistemas terrestres y 2 ecosistemas acuáticos, según el siguiente detalle:



5

ecosistemas terrestres naturales: pajonal andino, roquedal, matorral, bosque altoandino, y bofedales.

2

ecosistemas terrestres modificados: plantaciones forestales y áreas de uso agrícola.

2

ecosistemas acuáticos naturales: ríos y lagunas

Antamina ha colectado información sobre la biodiversidad de la zona desde el año 1997 con las líneas base y estudios originales del primer Estudio de Impacto Ambiental. Esta gran base de datos abarca alrededor de 25 años lo cual la constituye en un activo ambiental de gran potencial para orientar esfuerzos (de Antamina y de terceros interesados de la comunidad científica) hacia estudios de manejo y conservación de biodiversidad. Dicha base de datos ha sido manejada por diferentes especialistas durante todo este tiempo (con diferentes criterios y metodologías) y no había sido integrada y verificada con un solo criterio experto.

Este trabajo de ordenamiento y verificación de la base de datos de biodiversidad fue desarrollado durante el año 2021. Se han verificado aproximadamente 78,000 registros provenientes de más de 280 visitas a campo durante los últimos 25 años. Ya ordenada y verificada, esta base de datos fue filtrada con diferentes criterios y bases de datos internacionales para identificar especies protegidas y endemismos, así como otros criterios de sostenibilidad.

Entre dichas listas y bases de datos figuran:

- **Legislación nacional**
- **IUCN Lista Roja de Especies Amenazadas**
- **Apéndices del CITES**
- **Apéndices CMS**

Esta base de datos revisada, ordenada y homologada por expertos se convierte en una herramienta para articular proyectos de conservación en los próximos años y como herramienta de planificación para la gestión de la biodiversidad. Actualmente ya se ha priorizado e identificado acciones para el corto, mediano y largo plazo.

(GRI 304-1)



7. ANEXOS



7. ANEXOS

Índice de contenidos GRI



(GRI 2-5) (GRI 2-4)

Declaración de uso

Compañía Minera Antamina S.A. ha reportado de conformidad con los estándares GRI para el periodo del 01 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2021

GRI 1 utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021

Declaración de Servicios GRI

Para el "Content Index - Essentials Service", GRI Services revisó que el índice de contenido GRI se presente claramente, de manera consistente con los Estándares, y que las referencias para los contenidos 2-1 al 2-5, 3-1 y 3-2 están alineados con las secciones correspondientes en el cuerpo del informe.

Estándar GRI

Contenido

Página

ODS

Omisión

Requerimiento omitido

Razón

Explicación

Contenidos generales

GRI 2: Contenidos generales 2021

2-1: Detalles de la organización

8
Compañía Minera Antamina S.A.

--

No

--

--

2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización

24

--

No

--

--

2-3: Período de notificación, frecuencia y punto de contacto

24

--

No

--

--

2-4: Re expresiones de información

Compañía Minera Antamina S.A. no ha realizado ninguna reexpresión en el periodo del informe.

--

No

--

--

2-5: Verificación externa

Este documento no ha sido sometido a verificación externa ni a algún mecanismo de auditoría.

--

No

--

--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6,15,17,61	--	No	--	--
	2-7: Empleados	6,38,39	--	No	--	--
	2-8: Trabajadores que no son empleados	40	--	No	--	--
	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	21-23	--	No	--	--
	2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	21	--	No	--	--
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	21	--	No	--	--
	2-12: Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	22	--	No	--	--
	2-13: Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	22	--	No	--	--
	2-14: Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	24	--	No	--	--
	2-15: Conflictos de interés	30	--	No	--	--
	2-16: Comunicación de preocupaciones críticas	22	--	No	--	--
	2-17: Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	36	--	No	--	--
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	22	--	No	--	--
	2-19: Políticas de remuneración	43	--	No	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-20: Proceso para determinar la remuneración	43	--	No	--	--
	2-21: Ratio de compensación total anual	43	--	No	--	--
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4	--	No	--	--
	2-23: Compromisos de política	30,32	--	No	--	--
	2-24: Incorporación de compromisos políticos	30	--	No	--	--
	2-25: Procesos para remediar impactos negativos	68	--	No	--	--
	2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	30	--	No	--	--
	2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	31	--	No	--	--
	2-28: Asociaciones de miembros	14	--	No	--	--
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	26-27	--	No	--	--
	2-30: Acuerdos colectivos de negociación	53	--	No	--	--
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	24	--	--	--	--
	3-2: Lista de temas materiales	25	--	--	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación

Desempeño Económico

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	20,43	--	--	--	--
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1: Desempeño económico	20	8, 9	No	--	--
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1: Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	43	1, 5, 8	No	--	--

Ética en los negocios

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	30-31	--	--	--	--
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	30	16	No	--	--
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31	16	No	--	--
GRI 415: Política pública 2016	415-1: Contribución a partidos y/o representantes políticos	30	16	No	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Innovación y nuevas tecnologías						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	18-19	--	--	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	No GRI Innovación y nuevas tecnologías	18-19	9	No	--	--
Gestión del capital humano						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	38,39,41,42,44,45	--	--	--	--
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	41	5, 8, 10	No	--	--
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	42	3, 5, 8	No	--	--
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	45	4, 5, 8, 10	No	--	--
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	44	8	No	--	--
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	38,39	5, 8, 10	No	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación

Salud y seguridad

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	44,54,55,56,58,62	--	--	--	--
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54	8	No	--	--
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	55	3, 8	No	--	--
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	56	3, 8	No	--	--
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	54	8, 16	No	--	--
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	44	8	No	--	--
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	58	3	No	--	--
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	58,62	8	No	--	--
	403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54	8	No	--	--
	403-9: Lesiones por accidente laboral	54	3, 8, 16	No	--	--
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales	54	3, 8, 16	No	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación

Derechos humanos

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	52-53,62	--	--	--	--
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	52	5, 8	No	--	--
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	53	8	No	--	--
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	53	8, 16	No	--	--
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	53,62	8	No	--	--

Abastecimiento Responsable

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	53,61,62	--	--	--	--
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	53	8	No	--	--
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	53	8, 16	No	--	--
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	53, 62	8	No	--	--
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	61	8	No	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación

Relacionamiento y Desarrollo Comunitario

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	61,68-83,86-91	--	--	--	--
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	86-91	5, 9, 11	No	--	--
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	61	8	No	--	--
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	68-83	--	No	--	--

Calidad del aire

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	96	--	--	--	--
GRI 305: Emisiones 2016	305-7: Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	96	3, 12, 14, 15	No	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación

Cambio climático y energía

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	95	--	--	--	--
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la organización	95	7, 8, 12, 13	No	--	--
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	95	3, 12, 13, 14, 15	No	--	--
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	95	3, 12, 13, 14, 15	No	--	--

Agua y efluentes

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	97-98	--	--	--	--
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	97	6, 12	No	--	--
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	98	6	No	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
				Requerimiento omitido	Razón	Explicación

Gestión de residuos

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	102,104	--	--	--	--
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	102,104	3, 6, 11, 12	No	--	--
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	104	3, 6, 8, 11, 12	No	--	--
	306-3: Residuos generados	102	3, 6, 11, 12, 15	No	--	--
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	102	3, 11, 12	No	--	--
	306-5: Residuos destinados a eliminación	102	3, 6, 11, 12, 15	No	--	--

Manejo de relaves

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	102,104	--	--	--	--
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	102,104	3, 6, 11, 12	No	--	--
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	104	3, 6, 8, 11, 12	No	--	--
	306-3: Residuos generados	102	3, 6, 11, 12, 15	No	--	--



CONTACTO

Compañía Minera Antamina S. A.
www.antamina.com

Sede Lima - Av. El Derby 055, Torre I, Piso 8, Santiago de Surco

Sede Huaraz - Calle Celso Bambarén 1065, Plazuela Belén

Sede San Marcos - Plaza de Armas s/n

Sede Huarmey - Calle Alberto Reyes 249, Huarmey

Para conocer más detalles sobre este reporte y sobre Antamina, puede escribir a
Gerencia de Comunicación Corporativa: comunicaciones@antamina.com