REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2020

ANTAMINA

ÍNDICE

MENSAJE DEL PRESIDENTE Y GERENTE GENERAL DE ANTAMINA

NUESTRO DESEMPEÑO 2020 EN CIFRAS

1 SOBRE ANTAMINA

1.1. Gobierno corporativo
1.2. Marco estratégico
1.3. Operaciones
1.4. Creación de valor económico
1.5. Sobre nuestro reporte de sostenibilidad

2 MINERÍA RESPONSABLE

2.1. Programa de cumplimiento corporativo
2.2. Cumplimiento legal
2.3. Respuesta ante emergencias y manejo de crisis

3 TALENTO HUMANO

3.1. Nuestro equipo
3.2. Gestión de desempeño
3.3. Gestión del entrenamiento y capacitación
3.4. Derechos laborales
3.5. Socios estratégicos
3.6. Seguridad y salud ocupacional

4 MINERÍA QUE IMPULSA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

4.1. Estrategia social corporativa
4.2. Desarrollo sostenible
4.3. Obras por impuestos

5 GESTIÓN AMBIENTAL

5.1. Huella de carbono
5.2. Gestión del agua y efluentes
5.3. Manejo de residuos sólidos
5.4. Manejo de relaves mineros
5.5. Monitoreo de la biodiversidad

ANEXOS

- Anexo 1: Tablas de Indicadores Ambientales
- Anexo 2: Índice de Contenidos GRI

Mensaje del Presidente y Gerente General de Antamina

(GRI 102-14)

Con mucha satisfacción presento nuestro Reporte de Sostenibilidad 2020, a través del cual comunicamos de forma transparente y anual, desde el año 2001, los resultados de nuestra gestión en temas de sostenibilidad relevantes para el sector minero y la región en la cual operamos, Áncash. A través de la publicación de nuestro Reporte de Sostenibilidad buscamos promover responsabilidad y fortalecer las relaciones de confianza que mantenemos con nuestros grupos de interés.

El 2020 fue un año de muchos retos, en el cual fue necesario duplicar nuestros esfuerzos ante el escenario tan incierto ocasionado por el COVID-19. El 13 de abril del 2020 realizamos una parada estratégica de seguridad, fecha en la que dejamos de producir con el objetivo de prepararnos para dar una respuesta adecuada a la emergencia sanitaria y cumplir con el compromiso que tenemos con priorizar la salud y seguridad de nuestros trabajadores y contratistas; así como la de sus familias y las comunidades de nuestra área de influencia.

Junto al Sindicato de Trabajadores 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. Es así que reiniciamos nuestras operaciones en junio, aplicando renovados protocolos y procedimientos para la prevención, mitigación y control del COVID-19. Somos la primera minera en Perú que obtuvo el Sello de Bioseguridad de SGS: *"Disinfection Monitored"*, el cual 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 la supervisión en campo para demostrar que estamos tomando todas las medidas necesarias para una operación segura.

Parte de nuestros esfuerzos estuvieron puestos en mitigar el impacto en la recuperación de nuestros minerales, para lo cual se maximizaron las acciones para cumplir el envío de mineral a la planta. Aunque los principales indicadores de desempeño difieren de los inicialmente presupuestados para el año 2020, nuestros resultados alcanzaron importantes logros y nuestra producción ha mostrado signos alentadores de recuperación. Sumando todos los metales producidos como cobre equivalente, alcanzamos una producción de 1231 millones de libras, 6 % menor al presupuesto de 2020.

En 2020 nuestros ingresos superaron los US$ 3,128 millones y casi el 91 % se distribuyó en costos operacionales, pago de planillas, inversión en la comunidad y en el cumplimiento de obligaciones financieras. Además, cumplimos con nuestras obligaciones fiscales a través del pago de US$ 607 millones en impuestos y tributos. Hasta el año 2020, Antamina generó más de US$ 3,882 millones en canon para la región y más de US$ 5,262 millones en impuestos.

Para hacer frente a los impactos generados por el COVID-19, en 2020 ejecutamos iniciativas de apoyo a familias vulnerables; acciones de soporte para equipamiento, prevención y respuesta en salud; así como trabajo en conjunto para impulsar la reactivación económica local. Estas actividades forman parte de nuestra iniciativa Juntos Venceremos al Virus, que se orientó a dar apoyo tanto a las familias como a las comunidades de nuestra área de influencia operativa, al mismo tiempo que se fortalecían las capacidades regionales para enfrentar a la pandemia.

Regimos nuestra gestión social bajo el modelo multiactor, que impulsa el trabajo articulado y equipara el rol de todos los participantes mediante el fortalecimiento de sus capacidades en la búsqueda de la sostenibilidad de las comunidades. Ello permite que cumplamos un rol catalizador de la competitividad territorial y que seamos un aliado estratégico para la población local. Nuestros proyectos

Víctor Gobitz Colchado
Presidente y Gerente General
Compañía Minera Antamina S.A.

"En 2020, nuestras operaciones continuaron demostrando un alto nivel de desempeño ambiental a pesar de las limitaciones operativas que supuso afrontar la pandemia por la COVID-19".

están enmarcados en un contexto de contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y a nivel estratégico hemos elegido el Índice de Desarrollo Humano (IDH) como un indicador en la evaluación del desarrollo comunitario, el cual, de acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se ha incrementado en más de 50% en los últimos 18 años en la zona donde ejecutamos nuestra estrategia social.

Nuestro impacto económico positivo en la región también se refleja en nuestras contrataciones y compras. En 2020, nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por 2855 personas, de las cuales 40.2 % son de Áncash. Además, realizamos compras por un valor de US$ 1054.74 millones a proveedores nacionales y de US$ 38.64 millones a 164 proveedores locales.

Consideramos que la articulación entre el sector público y privado, a través del mecanismo Obras por Impuestos, es clave para la diversificación y cierre de brechas sociales y productivas. En un esfuerzo sostenido por años, hemos suscrito 56 convenios con diversas entidades del gobierno subnacional y nacional, que hasta finales del 2020 equivalía a S/ 1062.0 millones comprometidos y S/ 352.2 millones ejecutados. Obras por Impuestos se suma como un mecanismo para la reactivación territorial que diversifica las oportunidades de empleo y generación de ingresos. En el acumulado, permitirá beneficiar a 440 381 personas y a la generación de 2 295 711 jornales. Antamina, a diciembre 2020, es la segunda empresa en el ranking de inversión total de obras por impuestos a nivel nacional.

En 2020, nuestras operaciones continuaron demostrando un alto nivel de desempeño ambiental a pesar de las limitaciones operativas que supuso afrontar la pandemia por la COVID-19. Continuamos implementando nuestra estrategia de sostenibilidad y estamos encaminados en el establecimiento de metas de mediano y largo plazo para las 3 áreas de enfoque que representan los retos y las oportunidades ambientales más importantes que enfrenta nuestra compañía: agua, biodiversidad y cambio climático.

Nos fijamos como objetivo mantener nuestras emisiones de GEI (toneladas CO_2e) dentro del ± 10 % de las emisiones registradas en el 2014, año considerado como nuestra línea base. Este objetivo se alcanzó en el 2019 y también en el 2020, aunque para este último año el valor de emisiones se vio afectado por la parada estratégica realizada. En el cálculo unitario el impacto ha sido positivo, con una disminución de 14 % en toneladas generadas de CO_2 por tonelada de concentrado producido. También en el 2020 iniciamos nuestra participación del Sistema de Monitoreo de las Medidas de Adaptación y Mitigación del Estado Peruano a través de la herramienta voluntaria Huella de Carbono Perú, en la que reportamos nuestras emisiones desde el 2014 al 2019 y con la que seguiremos contribuyendo cada año.

Hemos incluido el cálculo de la Huella hídrica en nuestra gestión para profundizar nuestro enfoque hídrico, impulsar mejoras en nuestras operaciones y arraigar la gestión del agua en todas nuestras actividades. En Antamina nos proveemos de agua fresca durante todo el año a través de una represa artificial, que capta la lluvia durante las épocas de mayor precipitación, es decir, no competimos por el recurso hídrico. Además, en el 2020 se completó la automatización del monitoreo de parámetros físicos en 3 de nuestras descargas, permitiendo el seguimiento y verificación del cumplimiento de manera remota, en línea y tiempo real; lo que a su vez nos permite tener una alerta temprana y evitar cualquier tipo de incidente en la calidad del agua. Cumplimos nuestro objetivo de cero incidentes relacionados con la calidad del agua durante 2020, es decir cumplimos con el 100 % de los parámetros de ley sobre vertimientos y cuerpos receptores.

Gracias a nuestro programa de sensibilización para la conservación del pingüino de Humboldt en Huarmey obtuvimos el segundo puesto dentro de la categoría Gestión Ambiental en el Premio Desarrollo Sostenible 2020 de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE).

Finalmente, los invito a revisar los diversos capítulos de nuestro reporte, el cual detalla los hechos destacados mencionados y otros logros alcanzados durante nuestra gestión en 2020.

Víctor Gobitz Colchado
Presidente y Gerente General
Compañía Minera Antamina S.A.

Nuestro desempeño 2020 en cifras

(GRI 102-7)

US$ **3128** millones ingresos generados

US$ **607** millones pagados en impuestos y tributos

Como canon minero,

US$ **231.1** millones fueron dirigidos a la región de Áncash y municipalidades

S/ **81.5** millones ejecutados en Obras por Impuestos para Áncash

US$ **38.64** millones en compras a proveedores ancashinos

40.2 % de nuestra fuerza laboral proviene de Áncash

100 % Cumplimiento Ambiental

97.6 % de agua reciclada en el proceso de concentración de minerales

6429 toneladas de residuos sólidos revalorizados

1231 millones de libras Cobre equivalente producido

2855 empleados y operadores

Logros y reconocimientos

El 2020 fue un año lleno de retos para todo el país y Antamina continuó trabajando en el bienestar de Áncash y el Perú. El esfuerzo adicional realizado frente al COVID-19 en diversas áreas como atracción de talento, seguridad minera y responsabilidad social fue reconocido por destacadas entidades. A través de nuestras acciones reafirmamos nuestro compromiso con ser una empresa responsable, impulsado por la calidad y la excelencia minera que nos caracteriza.

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» el cual 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.

Empresa minera con mejor reputación corporativa

Por noveno año consecutivo, Antamina se mantuvo en la primera ubicación en el sector minero y se ubicó en el puesto 21 en el ranking de las 100 compañías con mejor reputación en el país, presentado por la destacada empresa española Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCO).

Estas elecciones son el resultado de una rigurosa metodología que aplica MERCO, como un instrumento de evaluación que desde el año 2012 mide la reputación corporativa, habiéndose convertido en uno de los monitores de referencia del mundo.

Premio People's Choice Award de BHP

El mes de octubre, nuestro proyecto "Sistema de monitoreo de vibraciones en tiempo real para operadores de equipos pesados" ha sido reconocido como ganador en la categoría 2020 People's Choice Award, en la premiación del programa global de reconocimiento HSEC de BHP, por demostrar innovación y compromiso con un entorno laboral más saludable y seguro. También obtuvo el Merit Award en la categoría Salud.

Mejor empresa minera de atracción y retención de talento

Antamina logró posicionarse como la quinta mejor empresa para atraer y retener talento en el país, en un ranking de 100 empresas, de acuerdo con los resultados del ranking "Merco Talento 2020". Es el séptimo año consecutivo en que Antamina se ubica entre las diez mejores empresas para atraer y retener talento en el Perú.

Además, consolidó su liderazgo en el sector minero al ocupar nuevamente el primer lugar en la referida categoría.

Logros y reconocimientos

Antamina entre las 50 mejores empresas del ranking MERCO Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo

Por séptimo año consecutivo Antamina se encuentra dentro de las 50 mejores empresas del referido ranking, y nuevamente se consolida en el primer lugar dentro del sector minero peruano.

Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la Mujer

En marzo del 2020, tras un riguroso proceso de evaluación, Antamina se convierte 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.

Premio Desarrollo Sostenible 2020

Antamina fue reconocida en diversas categorías por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE). Los proyectos premiados fueron:

- Efecto Ancash: Por segundo año consecutivo, obtuvimos el primer lugar en la categoría Gestión Social del sector minería por la implementación exitosa de este proyecto, que ha impulsado la educación desde 2017 en cinco distritos de la UGEL Huari.
- Programa de sensibilización para la conservación del pingüino de Humboldt en Huarmey: Gracias al cual obtuvimos el segundo puesto dentro de la categoría Gestión Ambiental.
- Juntos venceremos al virus: Dentro de la categoría Juntos Contra el COVID-19 Sumando Esfuerzos, obtuvimos el segundo puesto al ser reconocidos por el diseño e implementación de una estrategia de participación plena en los desafíos sanitarios que abarcaban nuestros territorios, tanto a nivel regional (Áncash) como local (AIO).

Reconocimiento PODS - Perú por los Objetivos del Desarrollo Sostenible

Antamina recibió, en el mes de octubre, el reconocimiento en la categoría Paz, otorgado por la organización Perú 2021, por el proyecto FOGEL, el cual contribuye al logro de una sociedad pacífica, justa e inclusiva, libre de temor y de violencia, sin corrupción ni discriminación.

01

SOBRE ANTAMINA

Sobre Antamina

Somos operadores eficientes de un yacimiento polimetálico complejo que produce concentrados de cobre, zinc, molibdeno, plata y plomo. Nuestra mina está ubicada en el distrito de San Marcos, provincia de Huari en la Región Ancash, a 200 km de la ciudad de Huaraz y a una altitud promedio de 4300 msnm. También contamos con el puerto de embarque Punta Lobitos, ubicado en la provincia costera de Huarmey. (GRI 102-4)

A lo largo de nuestros 19 años de operación nos hemos caracterizado por buscar la excelencia en todas las áreas de nuestra gestión y en la calidad de nuestros productos, actuando siempre de acuerdo con estándares nacionales e internacionales de seguridad, ambientales y sociales.

Buscamos y logramos beneficios tanto para nuestra compañía, como para la zona en la que desarrollamos nuestras operaciones. Nuestros recursos tangibles e intangibles nos permiten generar valor de manera responsable.

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.

NUESTRA VISIÓN

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

1.1. Gobierno corporativo

Somos una empresa constituida bajo las leyes peruanas, producto de una alianza estratégica de 4 empresas líderes en el sector minero mundial. (GRI 102-5)

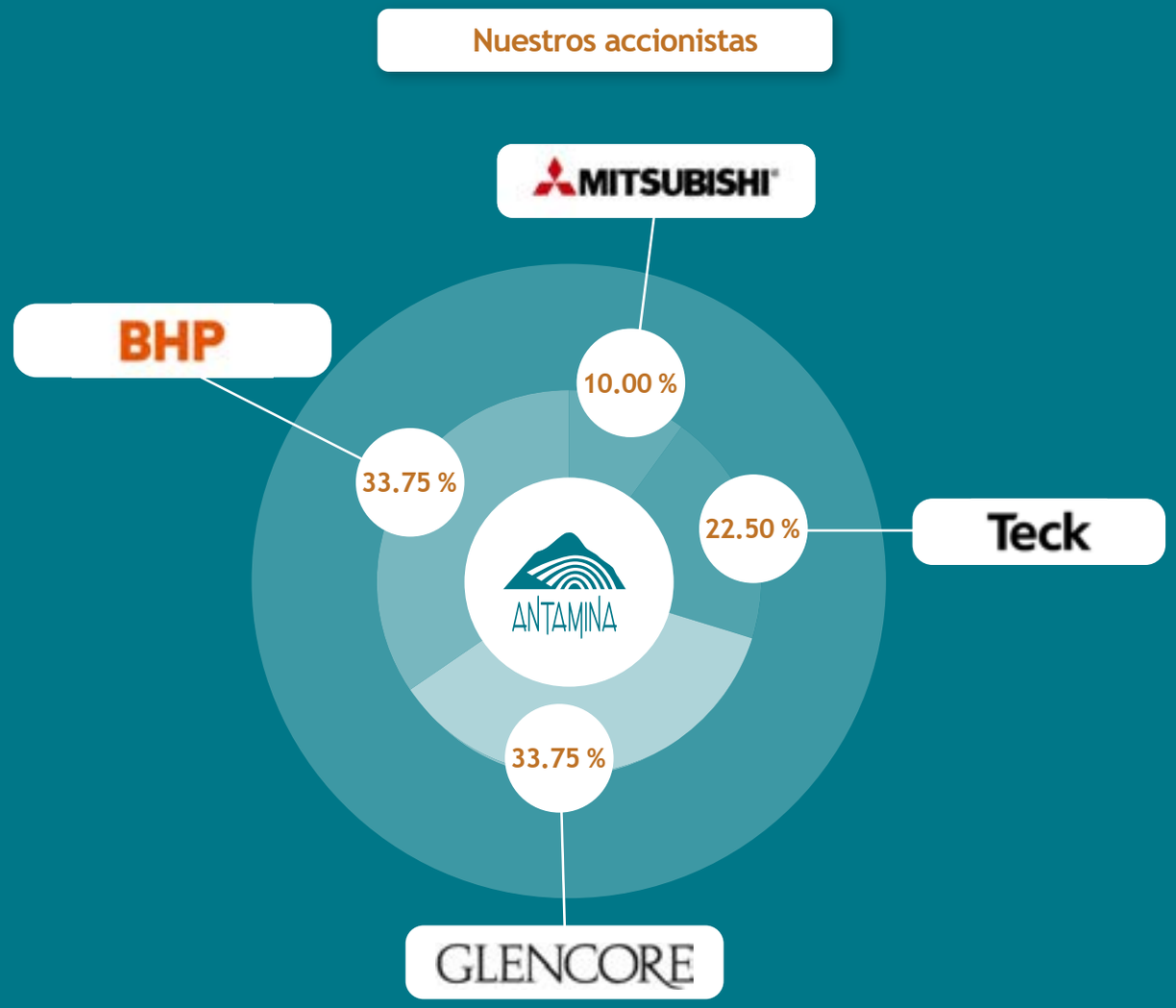
Directorio y comités

Nuestra compañía cuenta con un Directorio compuesto por 9 miembros. El cargo de presidente de este órgano es rotativo y se renueva anualmente.

Contamos con tres comités:

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

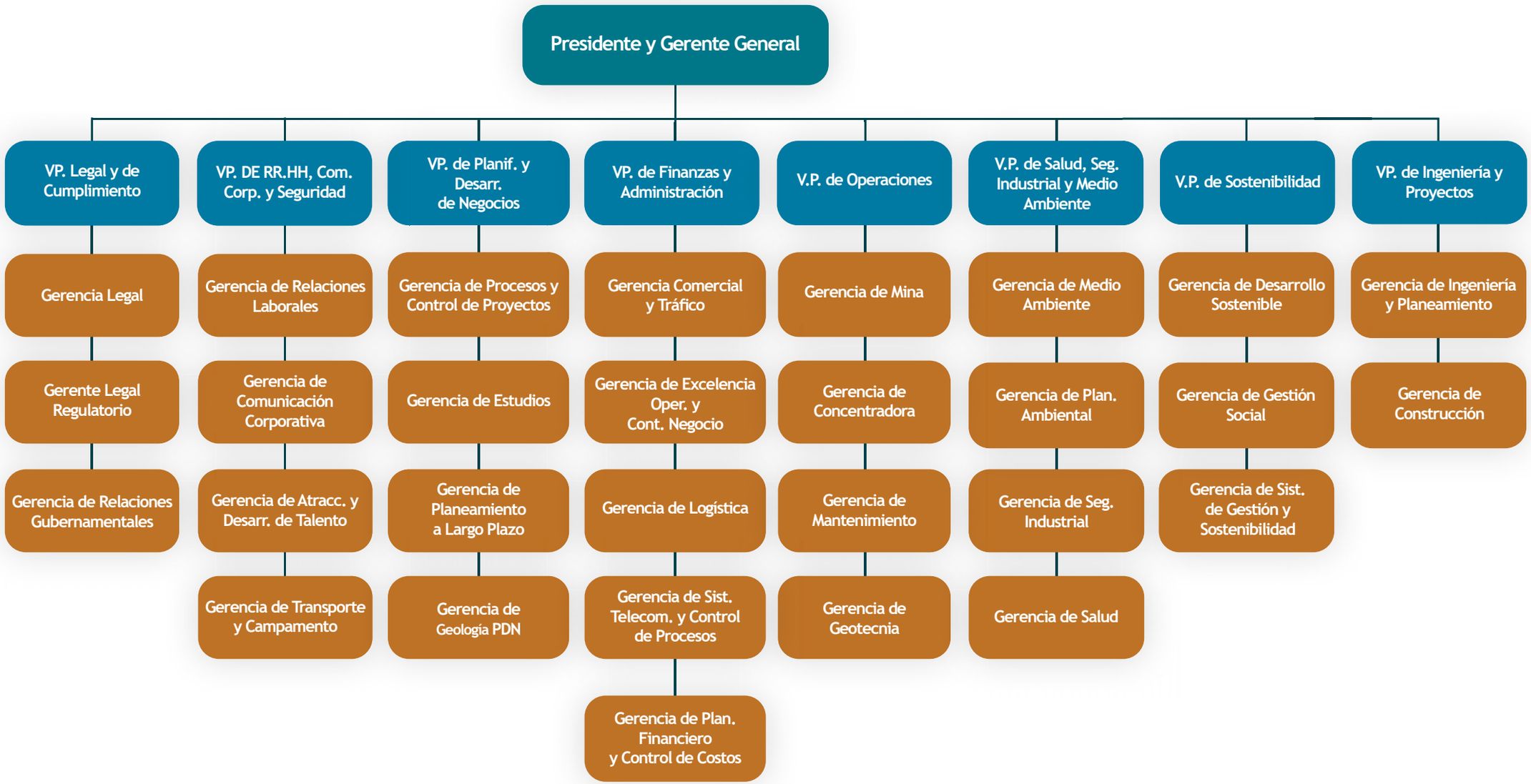
El Comité Asesor es el encargado de identificar y recomendar mejoras para nuestra gestión económica, medioambiental y social. Está conformado por representantes de nuestros accionistas y a su vez cuenta con 2 subcomités: (i) Sub comité de Presa y (ii) Sub comité de comunidades y medio ambiente.



Organigrama

A partir del 1 de setiembre de 2020, Víctor Gobitz se unió a la Familia Antamina como Presidente y Gerente General. Nuestro siguiente nivel de gobierno es la plana ejecutiva, que está compuesta por 8 vicepresidencias, las cuales tienen a su cargo las áreas operativas de nuestra compañía.

(GRI 102-18)



1.2. Marco estratégico

Contamos con un modelo de valor estratégico que expresa la forma en que implementamos nuestra visión y misión.

Nuestras prioridades estratégicas son: Salud y Seguridad, Desarrollo Sostenible, Desarrollo de Personas, Excelencia Operacional y Creación de Valor. También le damos un enfoque prioritario a Nuestra Reputación y Activos Intangibles.

La dirección de las flechas le da a este modelo un enfoque causativo, a través del cual queremos transmitir que somos parte de un círculo virtuoso; el mismo que nos permite aprovechar mejor nuestros recursos tangibles e intangibles y así generar valor responsablemente.

Nuestra Reputación
Ejemplo peruano de excelencia minera

Creación de Valor
Tangible e intangible

Nuestra proposición de valor y diferenciación

Maximizar el valor con resultados positivos para todos los grupos de interés.

Excelencia Operacional

Implementamos procesos de mejora continua para optimizar la productividad de la compañía manteniendo costos competitivos. Cumplimos la producción metálica planeada.

Desarrollo del Negocio

Seleccionamos e implementamos los mejores proyectos agregando el valor ofrecido en los casos de negocio

Nuestros procesos estratégicos

Alcanzamos un alto grado de eficiencia mostrando mejoramiento continuo sostenible, con reconocimiento mundial.

Salud y Seguridad Industrial

Tenemos un excelente desempeño de la gestión de Salud y Seguridad de nuestra operación, proyectos y transporte dentro de los estándares de la industria mundial, controlando los riesgos críticos, enfocándonos en el logro de cero daños y cero fatalidades

Desarrollo Sostenible

Logramos un excelente desempeño social y ambiental que genere condiciones favorables para el desarrollo de nuestra operación, promoviendo la participación del estado, comunidades y sociedad civil, a fin de mejorar la percepción de bienestar y calidad de vida de la población en nuestra zona de influencia estratégica

Nuestra responsabilidad socioambiental

Articulamos eficientemente recursos para las poblaciones de nuestra zona de influencia estratégica promoviendo el desarrollo sostenible. Asumimos proactivamente la salud y seguridad industrial protegiendo a personas y propiedad.

Desarrollo de Personas

Contamos con un equipo motivado y competente, alineado a la cultura de Antamina

Nuestros Recursos

Recursos Humanos, Minerales, Activos, Red de Abastecimiento, Tecnologías de Información, Conocimiento, etc.

Forjando Antamina

Acta Constitutiva, Enunciado Audaz, Enunciado de Responsabilidades, Valores

Nuestra gente

Logramos resultados extraordinarios en todas las áreas con el compromiso, participación y liderazgo de nuestra gente.

Nuestras operaciones se guían por los principios y compromisos establecidos en nuestras políticas, las cuales se encuentran disponibles en nuestra página web.

Políticas Antamina

- Política Salud, Seguridad Industrial y Medio Ambiente
- Política de Calidad del Puerto Punta Lobitos
- Política de Seguridad de la Información
- Política Antisoborno
- Política de Gestión de Riesgos, Manejo del Cambio y Continuidad del Negocio
- Política de Derechos Humanos
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Protección de la Instalación Portuaria

Sistemas de Gestión

En Antamina, la excelencia y la mejora continua se traducen en sistemas e instrumentos de gestión que contribuyen con el incremento del valor de nuestra actividad. Nuestro desempeño se sustenta en los más altos estándares internacionales, que incluyen certificaciones como:

- ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental
- ISO 14064:2018 Verificación y Contabilización de Gases de Efecto Invernadero
- OHSAS 18001:2007 Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Industrial
- ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de la Calidad
- ISO 17025 para nuestros laboratorios del puerto Punta Lobitos y de mina
- ISO 27001: Sistema de Gestión de Seguridad de la Información
- ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno en todos sus procesos
- Código PBIP: Protección de Buques e Instalaciones Portuarias, otorgada por la APN (Autoridad Portuaria Nacional). Cabe destacar que Antamina fue el primer puerto en adoptar este estándar internacional.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) ha sido certificado por TÜV Rheinland de Alemania. Esta certificación se ha logrado gracias a la excelente labor de nuestro equipo en Mina, Puerto Punta Lobitos, Lima, mineroducto y transporte externo.

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 de Gestión de Riesgos de Antamina y es registrada en la plataforma SIGRA. Esta es una herramienta informática que proporciona un repositorio estructurado para la información de gestión de riesgos. 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.

Desde el inicio de la emergencia sanitaria COVID-19 se orientó la gestión de riesgos a cubrir sus potenciales efectos en la organización, incluyendo la identificación, análisis, control, monitoreo y comunicación de nuevos riesgos generados por la pandemia. También incluyó la revisión de los principales riesgos de la organización para identificar potenciales cambios en los niveles de exposición y tomar acción.

(GRI 102-11)

Iniciativas externas que forman parte de nuestra gestión

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.

(GRI 102-12)

Los 10 Principios del ICMM

1. Prácticas éticas de negocios
2. Proceso de toma de decisiones
3. Derechos humanos
4. Gestión de riesgo
5. Salud y seguridad
6. Desempeño ambiental
7. Conservación de la biodiversidad
8. Producción responsable
9. Desempeño social
10. 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.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Buscamos alinear nuestra gestión con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para contribuir al alcance de sus metas.

A lo largo de los capítulos de este reporte de sostenibilidad se encuentran señalados aquellos ODS en los cuales impactamos positivamente a través de nuestra gestión de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.

(GRI 102-12)

Derechos Humanos

Adicionalmente al cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, consideramos que las empresas deben tener un papel activo en la promoción y el respeto de los derechos humanos, así como de la cultura, identidad, tradiciones y valores tanto de las personas como de los grupos de interés relacionados o vinculados con las operaciones de la compañía, lo cual se reafirma en nuestro Código de Conducta. El respeto y la promoción de estos derechos son aspectos fundamentales del desarrollo sostenible. En tal sentido, nuestro propósito estratégico aspira a contribuir a un real acceso de los derechos humanos y el ejercicio de los deberes ciudadanos.

La Estrategia Social Corporativa detalla nuestro compromiso de llevar a cabo un acercamiento significativo, así como comprender y respetar los derechos de las comunidades y mantener su cultura, identidad, tradiciones y costumbres. Antamina confía en que el enfoque estratégico multiactor y los espacios de diálogo asociados permiten llegar a acuerdos y consensos de manera libre, informada y frecuente.

Nuestra Política de Derechos Humanos reafirma nuestro compromiso con los principios fundamentales para la promoción y respeto de los derechos humanos. La Política es de dominio público y, desde su aprobación, ha sido adherida a los documentos oficiales compartidos con nuestros Socios Estratégicos. Esta es consistente con el Plan Nacional de Derechos Humanos, aprobado por el Gobierno Peruano, y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

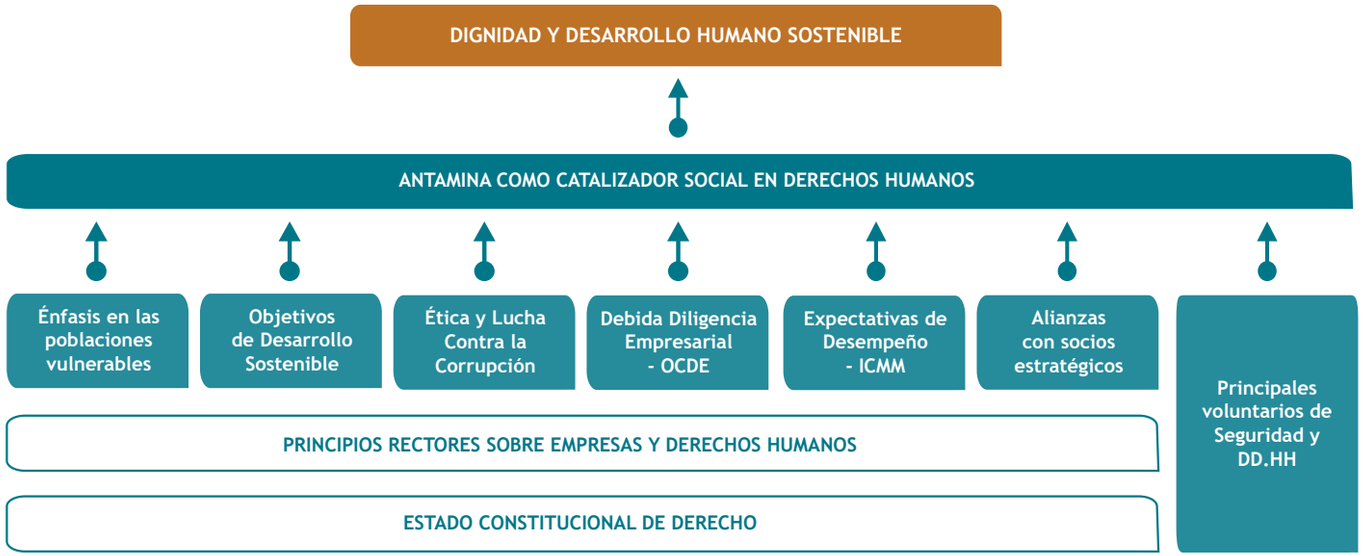
Según los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos, el Estado es el garante de estos derechos. No obstante, en una realidad como la peruana, creemos fundamental asumir un rol activo para el respeto y el reconocimiento de los mismos, así como para la construcción de las condiciones que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

El enfoque multiactor es la herramienta idónea para el empoderamiento y respeto de los derechos humanos, no solo a nivel interno sino también a nivel regional y nacional.

La cooperación y la responsabilidad compartida son fundamentales para asegurar programas bien diseñados e impartidos de manera efectiva.

Contamos además con un Estándar de Prevención y Respeto de Derechos Humanos (DC-521) y un Plan de Acción concerniente a los Derechos Humanos para el 2025, que establece los lineamientos para incorporar un enfoque basado en los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor.

Para tal fin nuestra corporación ha construido un marco teórico que guía sus intervenciones en materia de derechos humanos:



Como parte del compromiso de aprendizaje permanente y transparencia, también está pautado un seguimiento y evaluación en derechos humanos, que considera:

- Debida diligencia y análisis de contribución cada tres años.
- Evaluación e informe anual de desempeño.

En el 2016 se diagnosticó la Situación de los derechos humanos en el ámbito de influencia operativa de Antamina - Región Áncash, que sirvió para crear una línea de base para 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 para una visión detallada de la brecha entre lo solicitado por los siguientes estándares y el avance de Antamina:

- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas
- Notas conceptuales sobre debida diligencia emitidas por el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas el 2018.
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable - 2018
- Expectativas de Desempeño del ICMM – Consejo Internacional de Minería y Metales, de noviembre de 2018

De igual forma, Antamina ha construido una línea de tiempo de hitos relevantes, con la finalidad de construir la cultura corporativa en derechos humanos y así coadyuvar a la materialización de la misión establecida en el Plan de Acción.

Contribución - Fortalecimiento de las capacidades de las autoridades locales (FOGEL), capital humano

Contribución - Programas de Educación y Salud - Naciones Unidas - "Wiñantsik / Teach for all -"Efecto Áncash" Autoridad educativas y de salud"

Aporte y Certificación Empresa Asociada Libre de Violencia - Ministerio de Población Vulnerable y Mujer

Iniciativa juntos superaremos el COVID - 19

Contribución a la seguridad - Ministerio de Justicia, Interior y Defensoría del Pueblo, gobierno local

Contribución a la lucha contra el soborno - Naciones Unidas, contralor, gobierno local y sociedad civil

2011

Bowties y riesgos revisados

Declaración de política sobre salud, seguridad, medio ambiente, comunidades y derechos humanos

2016

Debida diligencia independiente en materia de derechos humanos

2018

Declaración de política sobre derechos humanos

2019

Política y estándar sobre diversidad e inclusión

El cumplimiento de la Política y el Estándar de Derechos Humanos debe ser obligatorio para todos los socios estratégicos en los contratos.

Plan de acción actualizado 2025 sobre derechos humanos

Capacitación en derechos humanos

Bowties y riesgos revisados

Debida diligencia independiente en materia de derechos humanos

2020

Campaña de comunicación orientada a informar sobre el respeto a los derechos humanos

Bowties y riesgos a ser revisados

Informe anual sobre desempeño en derechos

2021

Capacitación en derechos humanos completada

Informe anual sobre desempeño en derechos

Bowties y riesgos a ser revisados

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 Ancash, Diversidad e Inclusión y Wiñantsik) a nivel internacional, nacional y regional con resultados bastante auspiciosos.

Coherencia de iniciativas Antamina y Derechos Humanos

	Internacional[1]			Nacional (Perú)		Regional (Ancash)	
Iniciativas Antamina	Sistema Internacional	Sistema interamericano	ODS	Constitución política	Plan Nacional en Derechos Humanos	Plan concertado de desarrollo regional	Otros instrumentos
Efecto Ancash	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	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	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	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		

[1] 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 - Examen Periódico Universal.
CRC - Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
ICCPR - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
ACHR: Convención Americana sobre Derechos Humanos.
IAC: Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y las Formas Conexas de Intolerancia.

Finalmente, como parte del Sistema de Gestión de Riegos de Antamina (SIGRA), hemos desarrollado indicadores específicos para los riesgos más significativos en materia de derechos humanos y los controles asociados. **(GRI 412-1)**

Capacitación en derechos humanos

El alcance del plan de capacitación diseñado en el 2019 incluye a todos los trabajadores y socios estratégicos hacia el 2021.

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 la prevención de violaciones de derechos humanos dentro de nuestras operaciones y zona de influencia.

En el 2020 cumplimos al 100 % con el entrenamiento en derechos humanos al personal de vigilancia privada y a los efectivos PNP (retiro del campamento por COVID-19) que han laborado en el Destacamento PNP de Yanacancha.

(GRI 410-1)

Nuestras principales afiliaciones

Estamos afiliados a las siguientes organizaciones, con las cuales compartimos valores y objetivos en común. (GRI 102-13)

	Organización	Detalle de actividades conjuntas
1	Organización Pro-Cobre - Internacional Copper Asociation (ICA)	Presidencia
2	Asociación Internacional del Zinc	Presidencia
3	Asociación Peruana de Recursos Humanos	VP recursos humanos
4	Sociedad Nacional Minera, Petróleo y Energía	Presidencia
5	Cámara de Comercio Huaraz	VP sostenibilidad
6	Cámara de Comercio Australia Perú	Cargo directivo: Darío Zegarra
7	Cámara de Comercio Canadá-Perú	Cargo directivo: Antonio Pinilla
8	Grupo de Diálogo Minero	VP sostenibilidad

(GRI 102-13)

Yanacancha

El campamento minero está ubicado en Yanacancha, en los andes peruanos, cerca al pueblo de San Marcos a una altitud entre 4200 y 4500 msnm.

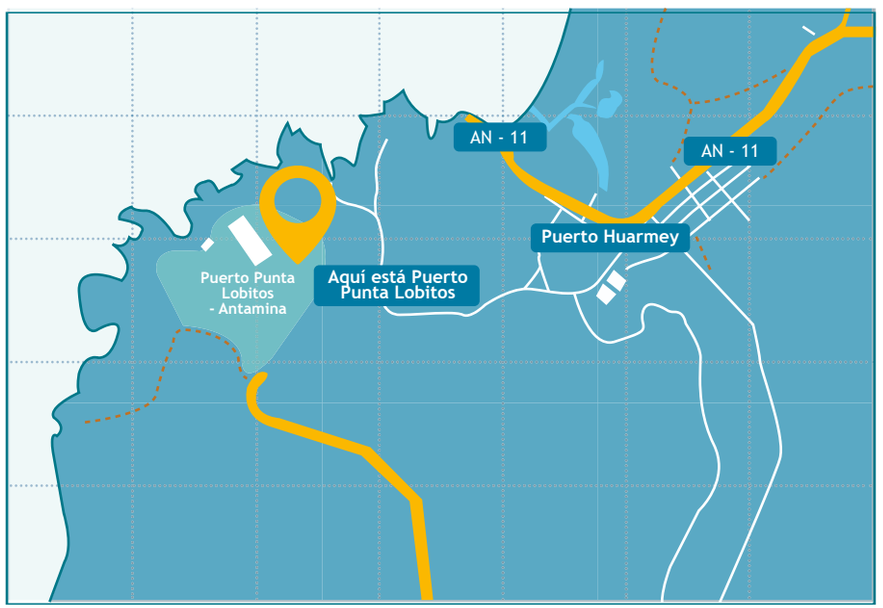
1.3. Operaciones

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.

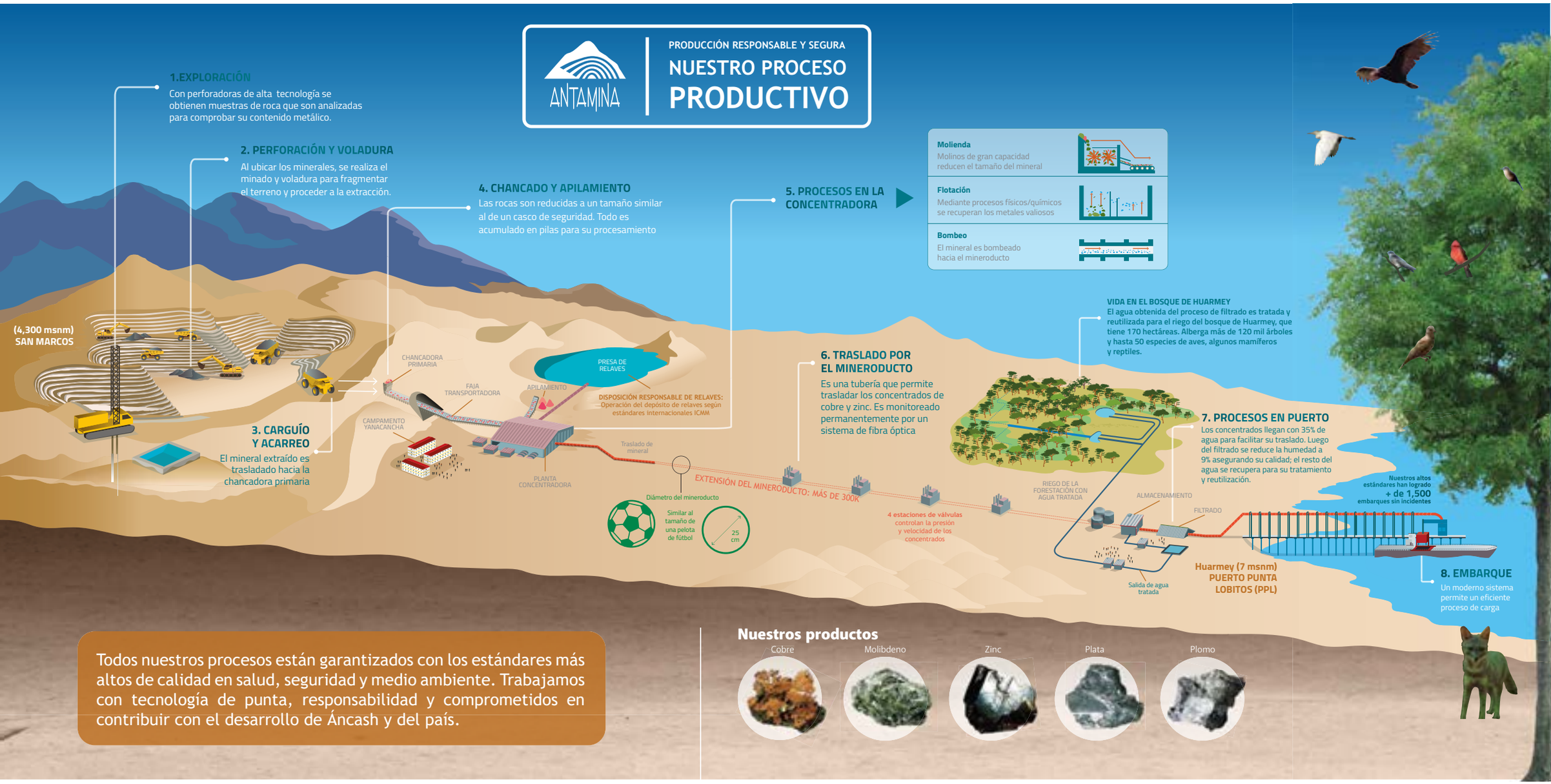
Puerto Punta Lobitos

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



(GRI 102-4)

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



Nuestros productos

Comercializamos cobre, zinc y molibdeno de acuerdo con el contrato de venta que tenemos con nuestros accionistas. Las características principales de la comercialización de concentrados son las que se describen a continuación.

Concentrado de cobre

La complejidad y diversidad de nuestro depósito de *skarn* polimetálico representa un desafío para nuestra gestión, ya que ocasiona concentración de impurezas en el producto. Sin embargo, hemos desarrollado un proceso de clasificación eficaz que nos permite controlar las calidades de los concentrados de cobre y producir material con capacidad de comercializarse. Ello nos ayuda a cumplir con los acuerdos de contrato de venta.

Concentrado de zinc

La baja variabilidad del concentrado de zinc permite que no esté sujeto a elementos deletéreos. Actualmente continúa manteniendo contenido de cobre, ligeramente superior a los estándares del mercado.

Nuestra producción de concentrados de zinc está presente en las principales fundiciones de este mineral en el mundo.

Concentrado de molibdeno

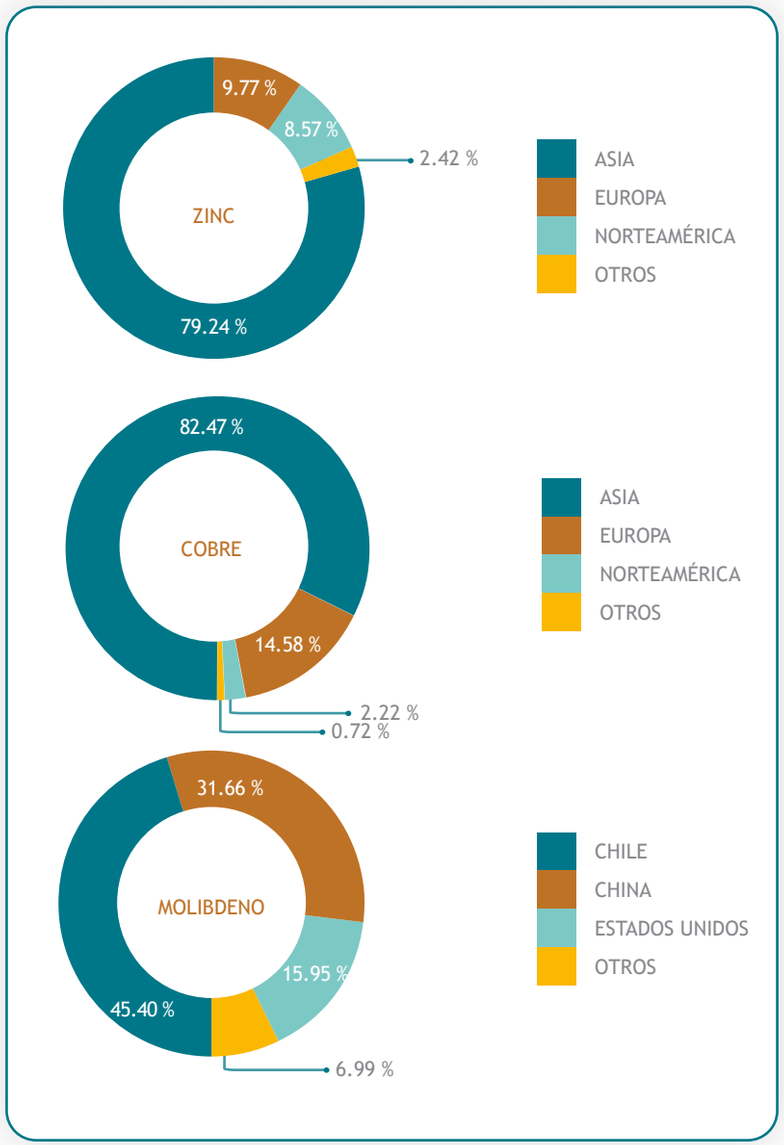
Este mineral, muy variable en calidad y cantidad, es clasificado por los contenidos de molibdeno, cobre, plomo, arsénico y calcio.

Concentrado de plomo-bismuto

También es variable en cantidad y calidad. Se clasifica de acuerdo con su contenido de plomo, plata, oro, bismuto y cobre.

(GRI 102-2) (GRI 102-6)

Destinos de exportación 2020



Producción 2020

El año 2020 fue un año de muchos retos y en donde fue necesario duplicar nuestros esfuerzos ante un escenario tan incierto ocasionado por la COVID-19. Tras el reinicio de las actividades en el mes de junio, luego del largo periodo de restricciones impuestas para controlar la pandemia, nuestra producción ha mostrado signos alentadores de recuperación.

Gran parte de nuestros esfuerzos estuvieron puestos en mitigar el impacto en la recuperación de nuestros minerales, por lo cual se maximizaron las acciones para cumplir el envío de mineral a la planta. Aunque los principales indicadores de desempeño están aún lejos de los inicialmente presupuestados para el año 2020, nuestros resultados han alcanzado importantes logros.

Es necesario destacar que la producción de metales de cobre y zinc fueron menores al presupuesto en 7.4 % y 9.4 % respectivamente, compensado por una mayor producción en metales de plata (+ 12.2 %) y molibdeno (+ 7.5 %). Finalmente, sumando todos los metales producidos como cobre equivalente, alcanzamos una producción menor en 6 % comparado al presupuesto (1231 vs. 1316 millones de libras).

Producción de concentrados (en toneladas métricas secas)	2019	2020
Concentrado de cobre	1 666 998	1 364 641
Concentrado de zinc	596 843	839 137
Concentrado de molibdeno	6806	6875
Concentrado de plomo	13 150	17 460

Producción de metales (en toneladas métricas secas)	2019	2020
Cobre metálico	453 133	378 255
Plata metálica	468	510
Zinc metálico	303 178	430 055
Molibdeno metálico	3532	3584
Plomo metálico	6281	8003

En 2020 la meta de producción Ex-Pit estuvo 29 % por debajo de lo programado (169.3 millones de toneladas métricas secas vs. 239.1 millones de tms), explicado principalmente por la parada estratégica de seguridad debido al COVID-19, 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	Actual	Presupuesto	Varianza	%
Total toneladas Ex-Pit (000 tms)	169 333	239 073	- 69 739	- 29
Total toneladas movidas (000 tms)	205 276	265 546	- 60 270	- 23
Total toneladas molidas (000 tms)	46 928	51 592	- 4 664	- 9
Cobre equivalente (000 libras)	1 231 907	1 316 483	- 84 575	- 6

1.4. Creación de valor económico

En 2020 nuestros ingresos superaron los US$ 3,128 millones y distribuimos un valor de US$2,840 millones en costos operativos y en cumplimiento de obligaciones financieras con nuestras partes interesadas.

(GRI 201-1)

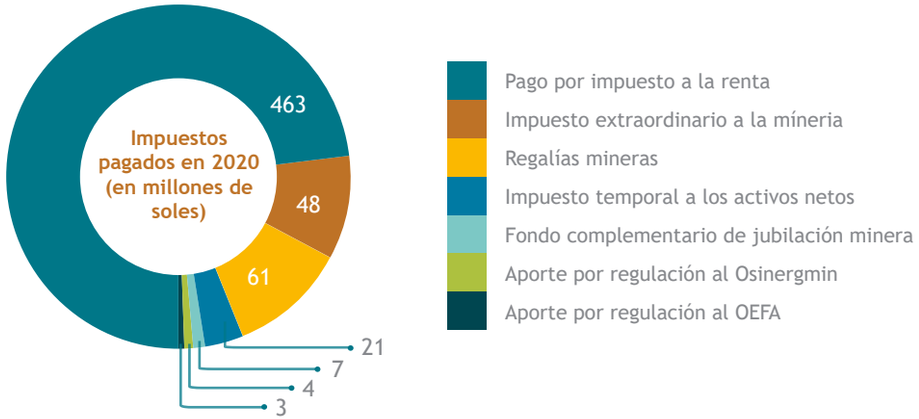
Valor económico generado y distribuido en los 3 últimos años (en millones de dólares)

	2018	2019	2020
Valor económico directo creado	3427	2978	3128
Valor económico directo distribuido	2998	2426	2840
Costos operacionales	685	860	830
Planilla y beneficios de trabajadores	215	225	179
Costos de Financiamiento	1229	749	1221
Pagos al gobierno (impuestos + sanciones)	848	574	594
Inversiones en la comunidad	21	19	15
Valor económico retenido	429	553	289

(GRI 201-1)

Cumplimos a cabalidad con los impuestos estipulados para las empresas de nuestro sector. En el año 2020 hemos contribuido con el Estado peruano con el pago de US$ 607 millones en impuestos y tributos. Estas obligaciones tributarias se desglosan de la siguiente manera:

Impuestos pagados en el 2020 (en millones de US$)



(No GRI Transparencia y divulgación)

1.5. Sobre nuestro reporte de sostenibilidad

Anualmente 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.

Al igual que en años anteriores, este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI y comprende los resultados obtenidos por nuestra gestión en 2020.

(GRI 102-54)

Para definir los temas de sostenibilidad a incluir en este reporte, llevamos a cabo una evaluación de nuestra materialidad. Dicho proceso consiste en priorizar los temas de sostenibilidad más significativos de acuerdo a las expectativas de nuestros grupos de interés y a nuestros impactos económicos, ambientales y sociales más relevantes como empresa minera.

Expectativas de nuestros 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.

(GRI 102-40) (GRI 102-42) (GRI 102-43) (GRI 102-44)

Grupos de interés

Grupos de interés	Medios de relacionamiento y comunicación	Principales expectativas
Accionistas	• Informes trimestrales y anuales • Comité Asesor	• Mantener y mejorar la reputación en el mercado • Productividad para un retorno positivo de su inversión
Comunidad	• Mesas de diálogo y desarrollo (fortalecen la institucionalidad) • Espacios de concertación • Comités ambientales • Monitoreos ambientales participativos • Asambleas comunales • Procesos de relacionamiento comunitario bajo el modelo multiactor • Visitas guiadas a la mina y al puerto Punta Lobitos • Reuniones individuales • Gestión de reclamos	• Contribución a la economía local • Respeto a los derechos humanos • Proyectos de desarrollo social
Medio ambiente	• Relacionamiento con grupos de interés • Acceso a información ambiental • Visitas técnicas a las operaciones • Mecanismos de resolución de conflictos y de consulta con la participación de las autoridades locales y nacionales • Comités ambientales • Monitoreos participativos • Presentación de reportes de desempeño ambiental a autoridades locales y regionales • Reportes de calidad ambiental al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), la Dirección General de Asuntos Ambientales Mineros (DGAAM) y la Autoridad Nacional del Agua (ANA) • Capacitación en temas ambientales	• Desempeño ambiental • Promoción de iniciativas forestales • Gestión correcta de los controles e impactos ambientales • Comunicación de resultados de monitoreos

Grupos de interés

Grupos de interés	Medios de relacionamiento y comunicación	Principales expectativas
Gobierno	• Autoridades reguladoras • Mesas de diálogo y desarrollo • Reuniones de coordinación y espacios de colaboración • Mecanismos de Obras por Impuestos	• Cumplimiento de la normativa nacional • Supervisión • Enfoque adecuado del canon minero
Socios estratégicos	• Comité de Transportistas • Página web • Comité MASSC Socios Estratégicos (medio ambiente, salud, seguridad y comunidades) • Evaluación anual de desempeño	• Mejoramiento de prácticas de seguridad, salud y medio ambiente • Desarrollo de capacidades de los pequeños proveedores locales • Reconocimiento de buenas prácticas
Colaboradores	• Revista bimestral Forjando Antamina • Intranet • Página web • Canal digital • Boletines digitales • Comunicados y avisos corporativos • Infografías • Historietas • Radio Yanacancha • Producción audiovisual	• Reconocimiento a un desempeño óptimo • Altos estándares de salud, seguridad y bienestar • Buen ambiente laboral

(GRI 102-40) (GRI 102-43) (GRI 102-44)

En 2020, como parte de la definición de los temas materiales a reportar, analizamos la información generada en los diversos espacios de diálogo que mantenemos con nuestros grupos de interés.

Comunidad

De acuerdo a la información sistematizada de los diversos espacios de diálogo y gestión de reclamos, los temas más relevantes para la comunidad son los relacionados a la salud y bienestar, los espacios de relacionamiento y participación, el cumplimiento de los compromisos de inversión y desarrollo comunitario y la protección del medio ambiente.

Colaboradores

De acuerdo a las actas de las reuniones con el sindicato, los temas más relevantes fueron aquellos relacionados a la salud y seguridad, las condiciones de trabajo durante el contexto de pandemia y la afectación de beneficios económicos. El mecanismo de diálogo valida el derecho de sindicalización.

Socios estratégicos

Sobre la base de la presentación del comité de transportistas y proveedores, destacan los temas de salud y seguridad, preparación ante emergencias, medio ambiente y promoción de prácticas sostenibles, así como el apoyo a las comunidades por el contexto de pandemia.

Gobierno

De acuerdo a los temas de las minutas, se destacan los temas relacionados al cumplimiento de compromisos sociales con las comunidades, la reactivación económica y acciones frente al COVID-19. También son temas relevantes el manejo adecuado de residuos mineros, la calidad del agua y el comportamiento ético con autoridades locales.

Accionistas

Los temas más relevantes para accionistas se identificaron en base a los temas materiales incluidos en sus reportes anuales.

(GRI 102-40) (GRI 102-43) (GRI 102-44)

Temas materiales

(GRI 102-46)

Etapas del análisis de materialidad

ETAPA 1 REVISIÓN

Para la definición de temas iniciales de sostenibilidad realizamos un benchmarking con los reportes de sostenibilidad de nuestros accionistas.

También revisamos estándares, guías y documentos internacionales relevantes para identifcar temas relevantes para el sector minero.

Finalmente, identificamos los temas de sostenibilidad más impactados en el contexto generado por la pandemia de la COVID-19.

ETAPA 2 IDENTIFICACIÓN

Para comprender la relevancia de los temas de sostenibilidad identificados en el paso anterior, se procedió a realizar entrevistas a representantes de diversas áreas de Antamina para conocer la gestión realizada en 2020 sobre los temas iniciales identificados, así como los hechos de relevancia del año.

Además, se tomaron en cuenta las expectativas de nuestros grupos de interés recogidas en los diversos espacios de diálogo que mantenemos con cada uno de ellos.

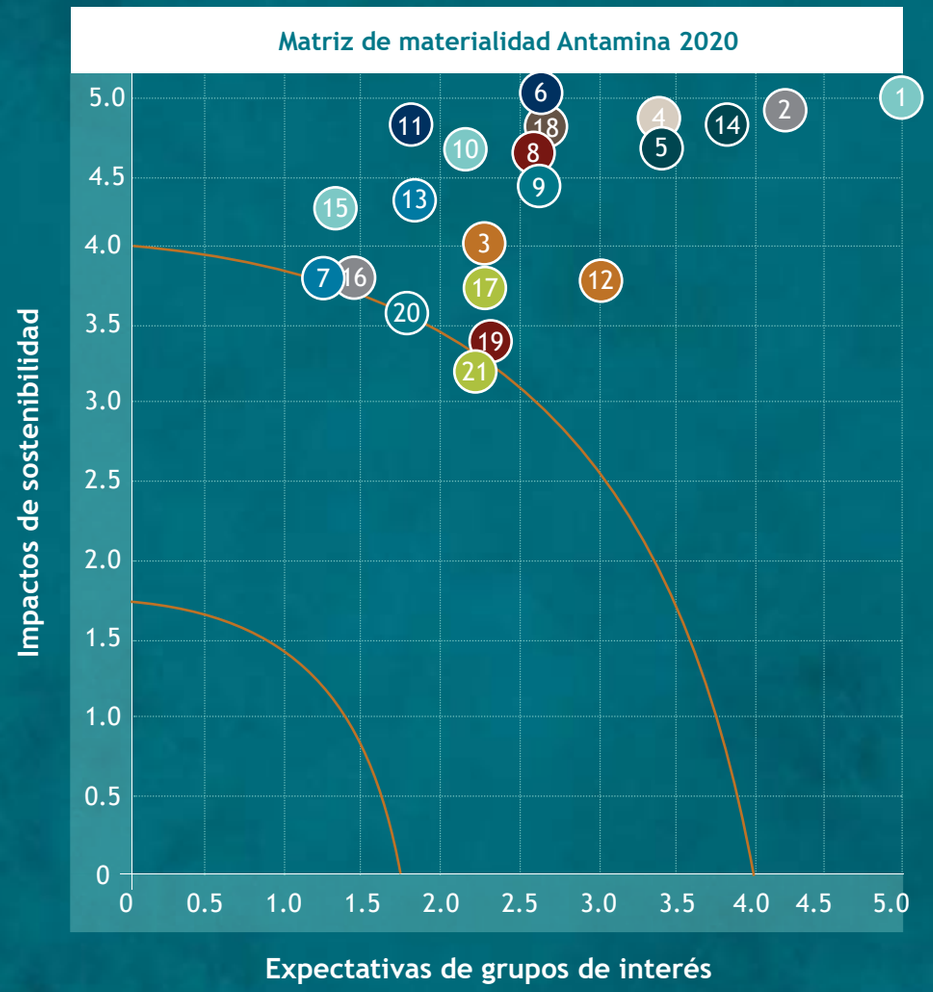
ETAPA 3 PRIORIZACIÓN

Para la priorización de temas relevantes de sostenibilidad para Antamina se aplicaron los criterios de mejores prácticas, relevancia, beneficio o severidad y una encuesta a los VP. La priorización de temas de sostenibilidad relevantes para los grupos de interés se realizó en base a la información generada en los espacio de diálogo.

ETAPA 4 VALIDACIÓN

Los temas materiales resultantes de las etapas anteriores, así como los contenidos temáticos GRI a utilizarse en el Reporte de Sostenibilidad 2020, fueron validados por las gerencias de Comunicación Corporativa, de Sostenibilidad y de Medio Ambiente.

Como resultado del proceso descrito, obtuvimos la siguiente matriz de materialidad:



Temas materiales

1. Salud y seguridad
2. Gestión de relaves y residuos peligrosos
3. Inversión social y desarrollo sostenible
4. Gestión del agua
5. Gestión social
6. Derechos fundamentales del trabajo
7. Respeto y promoción de los derechos humanos
8. Cambio climático y energía
9. Cadena de suministro sostenible
10. Protección de la biodiversidad
11. Diversidad e inclusión
12. Preparación y respuesta ante emergencias
13. Desarrollo profesional del capital humano
14. Ética en los negocios
15. Innovación e implementación de nuevas tecnologías
16. Gestión del empleo
17. Desempeño financiero
18. Transparencia y divulgación
19. Mecanismos de atención de reclamos laborales
20. Calidad del aire
21. Compras y empleo locales

- ÉTICA EN LOS NEGOCIOS
- DESEMPEÑO FINANCIERO
- TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN
- INNOVACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS
- DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO
- CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE
- DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
- DESARROLLO PROFESIONAL DEL CAPITAL HUMANO
- MECANISMOS DE ATENCIÓN DE RECLAMOS LABORALES
- EMPLEO
- RESPETO Y PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
- RELACIONAMIENTO Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA
- SALUD Y SEGURIDAD
- PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS
- INVERSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO COMUNITARIO
- CAMBIO CLIMÁTICO Y ENERGÍA
- GESTIÓN DEL AGUA Y EFLUENTES
- GESTIÓN DE RELAVES Y RESIDUOS PELIGROSOS
- PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

(GRI 102-47)

02

MINERÍA RESPONSABLE

Minería responsable

2.1. 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 “línea ética”.

Código de Conducta y Políticas de Cumplimiento Corporativo

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

En el 2020, el Directorio de Antamina aprobó la actualización de nuestro Código de Conducta, el cual fue renovado con la finalidad de simplificar los mensajes e incluir nuevos temas de vital importancia para Antamina. La actualización de nuestro Código de Conducta fue difundido a través de distintos canales a todos nuestros colaboradores y socios estratégicos.

(GRI 102-16)

Este documento se basa en nuestros 6 valores corporativos y establece los estándares de comportamiento para nuestros colaboradores y socios estratégicos en temas como los que se listan a continuación.

Temas incluidos en nuestro Código de Conducta

- Cumplimiento de la legislación
- Anticorrupción
- Conflicto de intereses
- Regalos y atenciones
- Protección de los activos y la información
- Buena fe
- Libros y registros
- Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo
- Contribuciones políticas
- Diversidad, inclusión y no discriminación
- Salud y Seguridad
- Derechos Humanos y Desarrollo Sostenible
- Responsabilidad ambiental
- Gestión del agua y Cambio Climático
- Competencia

Además del Código de Conducta, contamos 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

(GRI 102-16)

Línea Ética

(GRI 102-17)

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 trabajadores o terceros realicen un reporte de buena fe –o sobre la base de una creencia razonable– para identificar las posibles falencias en nuestro comportamiento y 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. Durante el 2020 recibimos 34 reportes a la línea ética.

Sistema de Gestión Antisoborno

En el 2020 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 2020.

(GRI 205-1)

Capacitaciones

Brindamos regularmente capacitaciones respecto de nuestro Programa de Cumplimiento. Dado el contexto en el 2020, 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 integra 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" de manera virtual, la cual contó con la activa participación de nuestros empleados en distintas sedes.

En 2020 capacitamos a 2434 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)	227
Modalidad virtual (plataforma Familia Antamina)	526
Modalidad virtual dirigida a operarios	1681

(GRI 205-2)

2.2. Cumplimiento legal

Durante el año 2020, fuimos notificados con tres resoluciones - emitidas por la última instancia administrativa de SUNAFIL - mediante la cual nos imponen tres multas por el monto total de S/ 92 757.00 por supuestos incumplimientos relacionados con disposiciones laborales o de seguridad y salud en el trabajo. Una de las multas interpuestas (S/ 67 375.00) está siendo cuestionada en la vía judicial a través de la interposición de un Proceso Contencioso Administrativo. La segunda multa (S/ 6737.50) también será cuestionada en la vía judicial. La interposición de estos recursos no suspende nuestra obligación de pago.

Para el caso de seguridad de la infraestructura minera, OSINERGMIN nos notificó dos resoluciones de multa. Una de ellas por no contar con un cerco perimétrico en una poza de colección de escorrentías pese a que la misma se encontraba en mantenimiento, por lo que estaba cerrada y no operativa, la multa fue por S/ 5031.00 y fue pagada.

La segunda multa fue por no contar con un estándar para el monitoreo de vibraciones por voladura y ascendía a S/ 51 643.00. Ello, pese a que la actividad de monitoreo de vibraciones sí se realiza, pero sin un estándar por escrito. Esta multa ha sido cuestionada ante el Poder Judicial y el proceso sigue abierto.
(GRI 419-1)

En materia ambiental, el OEFA impuso una multa ascendente a S/ 1 612 500 (375 UIT) a raíz de la Supervisión Regular 2018 referida al cumplimiento de obligaciones ambientales y sociales. Antamina ha interpuesto un recurso de reconsideración en contra de esta resolución de sanción, el cual aún sigue en evaluación por el OEFA.

(GRI 307-1)

2.3. Respuesta ante emergencias y manejo de crisis

(No GRI Respuesta ante emergencias y manejo de crisis)

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 prevenirlos 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 controles que ayudan a prevenir o mitigar las consecuencias de los impactos de una situación adversa, así como con un Programa de Simulacros administrado 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 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.

(No GRI Respuesta ante emergencias y manejo de crisis)

Sistema de Alerta Temprana Comunal (SAT-COM)

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

A través de esta herramienta se han realizado 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.

Durante el año 2019, se ha instalado también el sistema de alarma, el mismo que consta de una antena, una repetidora y un sistema de parlantes. Dentro de este esfuerzo, se ha contado con la valiosa participación de la población en general, profesores y estudiantes, los comités ambientales locales, como la Asociación para el Desarrollo Integral de Ayash Huamanin (ADIAH) y la Asociación de Gestión Ambiental y Desarrollo Comunal Ayash Huaripampa (AGEDECO), comité de Defensa Civil Huaraz, la consultora Walsh Perú y del personal de Antamina.

Este sistema sigue los lineamientos de la Política Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres, el Manual Básico para la Estimación del Riesgo y la Guía Técnica para la Implementación del Sistema de Alerta Temprana Comunitario de INDECI, así como el Programa Nacional de Evacuación por Sismos. Para un manejo óptimo, el SATCOM contará con zonas seguras, albergues temporales, rutas de evacuación, señales de advertencia, señales de evacuación y un Centro de Operaciones de Emergencia (COE).

Durante 2020 se han construido rutas de acceso a zonas seguras y se ha iniciado la construcción de refugios para casos de emergencias.
Asimismo, se inició el proceso de implementación del SAT-COM para la comunidad de Ayash Pichiu y se empezaron los estudios para el expediente SAT-COM de la comunidad de Santa Cruz de Pichiu.

(No GRI Respuesta ante emergencias y manejo de crisis)

03

TALENTO HUMANO

Talento humano

3.1. Nuestro equipo

Nuestro activo más importante es nuestra gente, tanto colaboradores directos como trabajadores de empresas socios estratégicos.

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.

Al cierre del 2020 tuvimos 773 empleados y 2082 operadores directamente empleados, además de los más de 5582 trabajadores de nuestros socios estratégicos. El 71.7 % de nuestros colaboradores tiene entre 30 y 50 años y el 40.2 % proviene de la región Áncash. Mantenemos el reto de incrementar la presencia femenina en nuestra empresa, ya que solo el 6 % de nuestra planilla está conformada actualmente por mujeres.

Mano de obra

Categoría	Edad	Hombre				Mujer				Total General	
		Calificado		No Calificado		Calificado		No Calificado			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Empleado	Menores de 30	8	0.28%	0	0.00%	3	0.11%	0	0.00%	11	0.4%
	De 30 -50	408	14.29%	0	0.00%	76	2.66%	0	0.00%	484	17.0%
	Mayores a 50	251	8.79%	0	0.00%	27	0.95%	0	0.00%	278	9.7%
Operadores	Menores de 30	54	1.89%	6	0.21%	5	0.18%	1	0.04%	66	2.3%
	De 30 -50	1499	52.50%	8	0.28%	55	1.93%	1	0.04%	1563	54.7%
	Mayores a 50	448	15.69%	1	0.04%	4	0.14%	0	0.00%	453	15.9%
Total General		2668	93.45%	15	0.53%	170	5.95%	2	0.07%	2855	100.0%

Desglose de trabajadores por tipo de contrato

Categoría	Edad	Hombre				Mujer				Total General	
		Permanente		Plazo Fijo		Permanente		Plazo Fijo			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Empleado	Menores de 30	1	0.04%	7	0.25%	1	0.04%	2	0.07%	11	0.4%
	De 30 -50	401	14.05%	7	0.25%	75	2.63%	1	0.04%	484	17.0%
	Mayores a 50	250	8.76%	1	0.04%	27	0.95%	0	0.00%	278	9.7%
Operadores	Menores de 30	48	1.68%	12	0.42%	5	0.18%	1	0.04%	66	2.3%
	De 30 -50	1377	48.23%	130	4.55%	53	1.86%	3	0.11%	1563	54.7%
	Mayores a 50	446	15.62%	3	0.11%	4	0.14%	0	0.00%	453	15.9%
Total General		2523	88.37%	160	5.60%	165	5.78%	7	0.25%	2855	100.0%

(GRI 102-8) (GRI 405-1)

Desglose de trabajadores por sexo y región

Categoría	Edad	HOMBRE				MUJER				Total General	
		Ancash		Otra Región		Ancash		Otra Región			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Empleado	Menores de 30	0	0.0%	8	0.3%	0	0.0%	3	0.1%	11	18.4%
	De 30 -50	73	2.6%	335	11.7%	11	0.4%	65	2.3%	484	18.4%
	Mayores a 50	34	1.2%	217	7.6%	3	0.1%	24	0.8%	278	8.6%
Operadores	Menores de 30	34	1.2%	26	0.9%	3	0.1%	3	0.1%	66	3.2%
	De 30 -50	772	27.0%	735	25.7%	40	1.4%	16	0.6%	1563	53.4%
	Mayores a 50	174	6.1%	275	9.6%	2	0.1%	2	0.1%	453	15.7%
Total General		1087	38.1%	1596	55.9%	59	2.1%	113	4.0%	2855	100.0%

Desglose de miembros del Equipo Directivo por rango etario y sexo

	Número de hombres	Número de mujeres
Menores de 30 años	-	-
De 30 a 50 años	12	3
Mayores de 50 años	24	1
Modalidad de capacitación	36	4

(GRI 102-8) (GRI 405-1)

Empleo local

Ratificamos el compromiso adquirido con la población de nuestras áreas de influencia. Durante el 2020, el 40.2 % de nuestra planilla pertenece a la Región Áncash asimismo el 21 % de las nuevas contrataciones durante el año provinieron de dicha región.

Mejor empresa minera de atracción y retención de talento

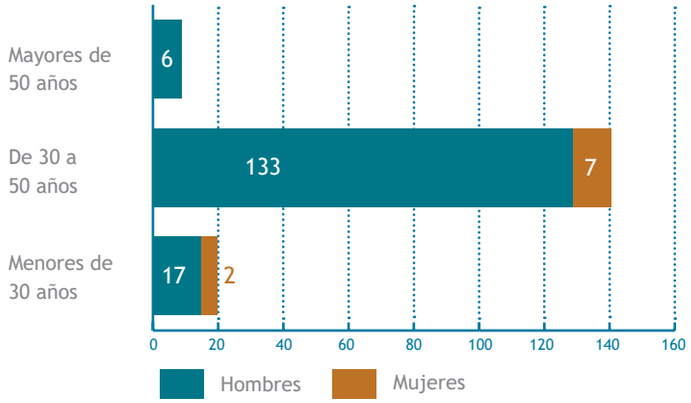
Antamina logró posicionarse como la quinta mejor empresa para atraer y retener talento en el país, en un ranking de 100 empresas, de acuerdo con los resultados del ranking "Merco Talento 2020". Es el séptimo año consecutivo en que Antamina se ubica entre las diez mejores empresas para atraer y retener talento en el Perú.

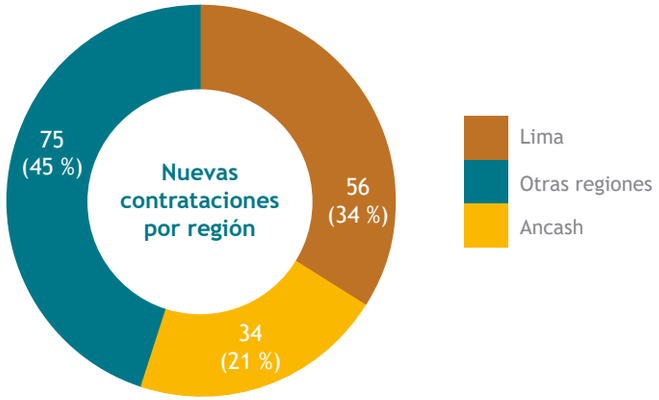
Además, consolidó su liderazgo en el sector minero al ocupar nuevamente el primer lugar en la referida categoría.

Nuevas contrataciones y ceses

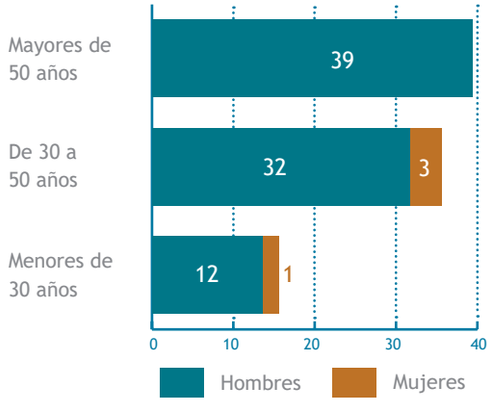
(GRI 401-1)

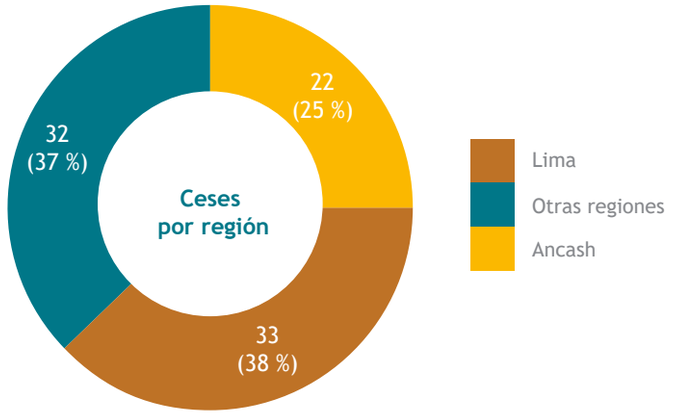
Nuevas contrataciones





Ceses





(GRI 401-1)

Beneficios laborales

No contamos con colaboradores bajo contratos de media jornada. Quienes son contratados a plazo fijo y a plazo indeterminado cuentan con los mismos beneficios.

Las únicas diferencias en materia de beneficios adicionales se dan en razón de 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 2018-2021.

(GRI 401-2)

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 trabajadores. • 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 trabajadores para cubrir vacantes de prácticas profesionales • Prioridad a familiares directos de trabajadores 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)

3.2. Gestión de desempeño

Debido al contexto generado por la pandemia, se tuvieron que postergar para la segunda mitad del año los procesos de evaluación porque toda la empresa se enfocó en sacar adelante la operación y cuidar a los colaboradores de la emergencia sanitaria.

Debido a ello también disminuyó la cantidad de colaboradores que participan en el proceso, por condición de vulnerabilidad. Además, los tiempos y organización para capacitar a la línea de Supervisión en el proceso de *feedback*, de cara a iniciar el proceso de evaluación del personal a cargo, tuvo que fortalecerse y adaptarse a las nuevas circunstancias virtuales al 100 %, esto supuso desafíos adicionales que logramos superar con compromiso y esfuerzo compartido. Tuvimos que desplegar talleres virtuales de entrenamiento en la herramienta de feedback, así como virtualizar contenidos para desarrollar competencias en nuestros trabajadores para el manejo del tiempo en entornos virtuales que permitan eficiencia, pero también equilibrio en el ámbito emocional y familiar.

A pesar de ello logramos cumplir con el cronograma de Evaluación de Desempeño 2020, tanto en empleados como en operadores, y se logró mejorar los tiempos de la evaluación. Esta situación también repercutió favorablemente en los tiempos para las retribuciones asociadas al desempeño (Financieras y No Financieras).

Evaluación de Desempeño

Empleados

Los colaboradores reciben una evaluación por cada objetivo planeado. Esta contiene dos aspectos, la evaluación de objetivos o KPIs que tiene un peso del 50 % y la evaluación del plan de acción (50 %), en la que se consideran los avances, esfuerzos, competencias y todos los factores de desempeño que los KPIs no incluyen. Se busca tener una evaluación equilibrada donde no solo se 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, para aquellos trabajadores destacados y 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.

Operadores

Se realiza de dos 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 utiliza la metodología del Value Based Management (VBM) que ha sido elaborada en Antamina, lo cual nos permite tener información detallada del rendimiento de los trabajadores. Esta metodología permite establecer indicadores del desempeño de los operadores que se obtiene de sistemas cuantitativos y objetivos, entre ellos el sistema de gestión de flota (Dispatch).

El VBM presenta tres 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 tiene un sistema de evaluación muy sólido, basado en la objetividad de los resultados que refleja el desempeño y esfuerzo de los colaboradores.

Colaboradores que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional en el 2020

Colaboradores		Número de colaboradores evaluados	Porcentaje de colaboradores evaluados
Empleados	Hombres	642	98 %
	Mujeres	107	100 %
Operadores	Hombres	1918	95 %
	Mujeres	56	97 %
Total		2723	97.5 %

(GRI 404-3)

Se aplicó la encuesta de percepción sobre la Gestión de Desempeño en los empleados, y se obtuvo que el 75 % de estos considera buena y muy buena la retroalimentación recibida por su Supervisor, además el 77 % está de acuerdo con la calificación de desempeño que recibió.

También se realizó el taller con Supervisores para reforzar sus habilidades para brindar retroalimentación. El 92 % de Supervisores adquirió la capacidad de identificar características psicológicas de sus operadores y brindar retroalimentación en base a ello.

Asimismo, se realizó la revisión de calidad de la retroalimentación a operadores. El 72 % de los operadores se encuentra conforme con su evaluación anual de desempeño.

3.3. Gestión del entrenamiento y capacitación

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 2020, hemos fortalecido la gestión de manera que nos permita atender los escenarios virtuales y a distancia, cada vez más necesarios y exigentes. 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.

Un indicador alineado a esta iniciativa es el de cobertura; este KPI nos muestra el porcentaje de personas por algún segmento (género, procedencia, edad) que recibieron capacitación, ejemplo de ello es que el 2020 la cobertura por género es: mujeres 97% y hombres 96 %.

Hemos iniciado 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.

También buscamos promover la Autogestión del Desarrollo, es decir, que el personal sea protagonista de su propio desarrollo. Para ello, iniciamos la implementación de una nueva herramienta que ayuda a la gestión del aprendizaje virtual, consolidándose con la implementación del sistema Learning Management System (LMS). Esta nueva plataforma nos permitirá ofrecerle al trabajador diferentes posibilidades de aprendizaje.

Plan de Aprendizaje 2020

(GRI 404-1)

El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje (DNA) del 2020 se elaboró teniendo en cuenta eventos que contribuyen en el cumplimiento de los objetivos de las áreas de seguridad, producción, legales y certificaciones de cumplimiento.

Durante el 2020 registramos 67 417 horas de entrenamiento. De las cuales, 2022 horas correspondieron al plan de entrenamiento en Medio Ambiente, 45169 horas al plan de entrenamiento en Seguridad y Salud, 4045 horas a capacitación comportamental y 16 180 horas a capacitación funcional operativo.

En agosto 2020 se actualizó el DNA, considerando las actividades estrictamente necesarias debido al escenario COVID-19. A partir de la modificación del Plan de Aprendizaje, el porcentaje de distribución de horas de capacitación en línea (virtual) tuvo una tendencia creciente.

La distribución final fue:

- Virtual 38 260 horas (57 %)
- Presencial 29 157 (43 %).

El cumplimiento del plan de aprendizaje fue de 94 %

El monto invertido en capacitación durante el 2020 fue de US$ 1.65 millones. Dicho monto representa el 60 % del presupuesto asignado. Se redujo el gasto en 40 % debido a que teníamos un plan de Aprendizaje que incluía talleres presenciales fuera de la operación.

Horas de capacitación por categoría laboral		Número total de horas de formación	Número promedio de horas de capacitación
Empleados	Hombres	25 821	33.1
	Mujeres	2705	27.1
Operadores	Hombres	37 468	18.6
	Mujeres	1422	21.5
Total horas		67 417	

Indicadores clave de capacitación	2019	2020
Número de horas de entrenamiento	138 833	67 417
Monto invertido en capacitación	US$ 2.66 millones	US$ 1.65 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). En total 281 colaboradores.
Ejecución del Plan de Aprendizaje	77 %	94 %

(GRI 404-1)

Programa de Sostenibilidad de Líderes de Concentradora

Este programa estuvo orientado a desarrollar y reforzar las competencias de liderazgo de 06 supervisores seniors de la Gerencia de Concentradora.

Las horas de capacitación realizadas se distribuyeron en contenidos de salud, seguridad y medio ambiente (70 %), técnico operativo (24 %) y comportamientos para fortalecer nuestra cultura (6 %). Se cumplió al 95 % con las sesiones programadas y 100% de los supervisores *senior* han completado este programa entre el 2019 y 2020.

Programa de Prevención Contagio COVID-19

En mayo 2020 iniciamos con este programa, alineado al estándar de "Prevención de Contagio COVID-19", con alcance a todos los colaboradores tanto de Antamina como socios estratégicos.

El cumplimiento a este programa fue de 95 % por parte de Antamina y 96 % por parte de socios estratégicos. En total 13 256 colaboradores completaron satisfactoriamente el programa.

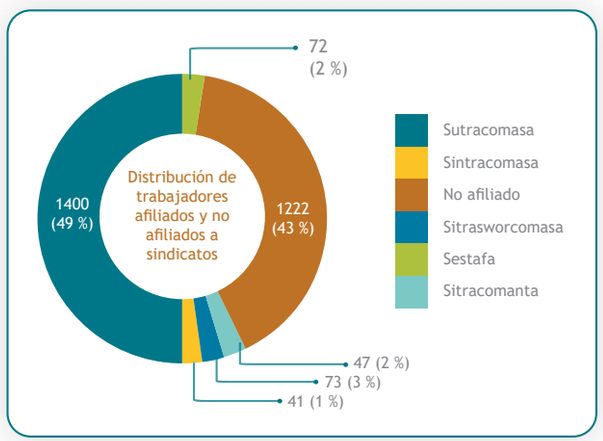
3.4. Derechos laborales

Libertad de asociación y negociación colectiva

De acuerdo con nuestra Política de Salud y Seguridad Industrial, Medio Ambiente, Relaciones Comunitarias y Derechos Humanos respetamos a cabalidad el derecho de nuestros colaboradores a la libre asociación, sindicalización y a la negociación colectiva.

En Antamina existen actualmente 5 sindicatos. El Sutracomasa es el primer sindicato constituido en la empresa y es actualmente el sindicato mayoritario y por ley, para efectos de la negociación colectiva, es el que tiene la representatividad de los trabajadores del ámbito afiliados o no a un sindicato. Con el referido sindicato hemos suscrito 6 convenios colectivos en trato directo cada uno por 3 años, en beneficio tanto de los colaboradores como de la empresa, ello sin huelgas ni arbitrajes.

Mantenemos un diálogo constante y respetuoso con las diferentes organizaciones sindicales, lo que permite lograr consensos, prevenir y resolver problemas que se pueden presentar en los diferentes aspectos de la gestión de las relaciones laborales en la empresa.



Nuestra Gerencia de Relaciones Laborales es la responsable de mantener una comunicación constante y abierta con los colaboradores, tanto de manera individual como colectiva, además de velar por el cumplimiento de la normatividad vigente y los procedimientos y reglamentos establecidos por Antamina.

Contamos con mecanismos efectivos para garantizar esta comunicación: reuniones mensuales y bimensuales con los representantes de los sindicatos. En ellas se abordan diferentes temas con el objetivo de mejorar el clima laboral, el bienestar social, la salud, alimentación, el alojamiento, el transporte, entre otros. Las reuniones de Comité Paritario se realizan mensualmente, salvo que surjan otros temas que por acuerdo de las partes sea necesario tratar extraordinariamente. Este Comité tiene como funciones principales dar seguimiento y velar por la ejecución y cumplimientos de acuerdos, compromisos y obligaciones que nacen del Convenio Colectivo, así como cuando se delegue expresamente una función específica.

El sexto convenio colectivo suscrito en trato directo con el Sutracomasa, es aplicable a todos los trabajadores del ámbito de la negociación colectiva, pues se trata del sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores comprendidos en el ámbito de negociación en la empresa.

(GRI 102-41) (GRI 407-1) (No GRI Mecanismos de atención de reclamos laborales)

La negociación colectiva fue un proceso largo y complejo que duró casi 11 meses, tras los cuales se logró el consenso deseado y se cumplió el objetivo de firmar en trato directo el convenio colectivo en beneficio de ambas partes. Este sexto convenio colectivo suscrito el 11 de junio de 2019 tiene una vigencia de 3 años, desde el 1 de agosto de 2018 hasta el 31 de julio del 2021. En julio de 2021 iniciaremos un nuevo proceso de negociación colectiva para alcanzar un séptimo convenio por 3 años más.

(GRI 407-1)

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.

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 2020 se buscó que los proveedores de Antamina se sumen al Programa de Negocios Competitivos el cual tiene como objetivo ayudar a armar su Reporte de Sostenibilidad.

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

Diversidad, inclusión y no discriminación

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

También contamos con un Programa de Diversidad e Inclusión implementado, el cual tiene como objetivo 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.

Hemos firmado la Declaración de Lima con el objetivo de promover la participación de las mujeres en la empresa. Los Compromisos por la Igualdad albergados en la Declaración de Lima son pautas diseñadas para guiar y acompañar a las empresas privadas y públicas en sus esfuerzos por desarrollar estrategias que contribuyan con el empoderamiento de la mujer en el empleo, el mercado y la sociedad en general.

Con la suscripción de estos principios reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades a través de una serie buenas prácticas tales como promover 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.

En 2020, conformamos un Comité contra el hostigamiento sexual laboral, el cual es 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).

Además, optimizamos nuestro proceso de selección sobre la base de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: uso de hojas de vida ciegas (donde datos como el género, edad, religión, lugar de nacimiento, universidad de procedencia, etc. no son visibles) y monitoreo del porcentaje de mujeres que ingresan a los puestos de trabajo.

En el 2020 realizamos charlas de Prevención de Violencia y Discriminación en el Trabajo dirigidas a todas nuestras áreas. Además, hemos incluido una cláusula de Diversidad e Inclusión en los contratos con nuestros socios estratégicos. Cabe destacar que durante el 2020 no hemos tenido reclamos sobre situaciones de discriminación y acoso en el trabajo.

(GRI 405-1) (GRI 406-1)

Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la Mujer

En marzo del 2020, tras un riguroso proceso de evaluación, Antamina se convierte 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.

Promociones y compensaciones

En materia de compensaciones, se ejecutó el Plan de Igualdad Salarial del 2020, 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. Tuvimos un 72.5 % de posiciones cubiertas por personal interno; 6.9 % representó la promoción de mujeres en el año. Además, registramos un 13 % de recategorizaciones de mujeres en los puestos operativos.

Equidad salarial

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 0.94, la cual se explica por razones de antigüedad en el puesto y nivel de competencias. Cabe señalar que esta brecha salarial existente dentro de nuestra empresa es baja en comparación con la que presenta el mercado nacional (0.73). Sin embargo, estamos trabajando para reducir estas diferencias.

(GRI 405-2)

3.5. 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 el proceso productivo que manejamos. 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.

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 102-9)

Contrataciones de Servicios

El COVID-19 impactó la continuidad de la prestación de los servicios en nuestras operaciones, alteró las jornadas laborales atípicas del personal de las empresas contratistas, generó tiempos improductivos debido a la necesidad de contar periodos de cuarentena, se generaron nuevos costos relacionados a la atención de las exigencias de bioseguridad y, en general, se introdujeron una serie de ineficiencias que impactaron en gran medida a nuestros contratistas. Frente a la situación realizamos el análisis situacional general y, mediante la aplicación de un árbol de decisiones, se estudió caso por caso, producto de lo cual pudimos generar una serie de reconocimientos y compensaciones a los contratistas.

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, a la vez que se buscaron oportunidades de mejora en la eficiencia en la prestación de los servicios.

Adquisición de bienes

El COVID-19 trajo incertidumbre en cuanto al suministro. Ello demandó un nuevo análisis 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. Por otro lado, el mercado hizo que la adquisición de implementos y productos de bioseguridad para nuestros trabajadores constituyera un reto, en cuanto a disponibilidad, calidad y precios.

En el 2020 mantuvimos relaciones comerciales con 1249 proveedores y generamos compras por un valor de US$ 1124.30 millones. De este monto, US$ 1054.74 millones fueron compras hechas a proveedores nacionales. A su vez, de dicha cifra, US$ 38.64 millones corresponden a compras a 164 proveedores provenientes de Áncash.

Las compras a proveedores extranjeros alcanzaron los US$ 69.56 millones. El 39% provino de Estados Unidos, el 22 % de Chile y el 14 % de Alemania, y el saldo de otros 22 países.

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.

(GRI 102-9)

Transporte

Se establecieron nuevos lineamientos para el ingreso de unidades de transporte de equipos y materiales diversos a nuestras Instalaciones Mineras de manera segura, con el fin de evitar la propagación del COVID-19 y velar por la salud de sus trabajadores y socios estratégicos. Para ello se normaron 3 escenarios mediante los cuales se puede recibir una carga dentro de las instalaciones del campamento Yanacancha: con cambio del tracto, cambio del conductor o ingreso del camión con conductor.

La gestión del transporte de materiales logró efectuar 40 173 viajes durante el 2020, con un total de 15 625 517 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 2020 tuvo su 190° edición.

En dicho evento se premió a las siguientes empresas como las más seguras del año 2020 en el siguiente orden de mérito: 1) Cargo Transport, 2) Transportes Atlantic, 3) Ransa Comercial.

Asimismo, a finales del año 2020, se construyó una 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 de asegurar la continuidad en el abastecimiento de equipos, materiales e insumos a las operaciones, contribuyendo con la prevención de contagio de COVID 19. Estas instalaciones fueron construidas con los mejores estándares para brindar alojamiento y alimentación a los conductores de las unidades de transporte y financiada con la reducción de costos por eficiencia que brinda el lugar.

(GRI 102-9) (GRI 102-10)

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 las que 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 2020 auditamos a 23 empresas prestadoras de servicios industriales, no industriales, de construcción y transporte.

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

3.6. Seguridad y salud ocupacional

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

(GRI 403-1)

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.

Contamos con la certificación internacional OHSAS 18001 y estamos en proceso de certificar en ISO 45001. También tenemos programas de salud y seguridad que parten por identificar y gestionar riesgos ocupacionales y de seguridad. Estos son reforzados por inducciones y capacitaciones básicas al personal, de manera tal que haga suyas las prioridades de la Compañía.

Nuestros programas de salud y seguridad se enmarcan dentro de los más altos estándares internacionales, la normativa nacional y la Política de Salud, Seguridad Industrial y Medio Ambiente. Además, se alinea con nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional.

Nuestro sistema de gestión aplica a todos los trabajadores: trabajadores del titular de actividad minera, de las empresas contratistas mineras o de las empresas contratistas de actividades conexas. Las actividades dentro del alcance del sistema son: Extracción, transporte, chancado, molienda y concentrado de minerales de cobre, zinc, plomo y molibdeno, filtración, almacenamiento y embarque de concentrados.

Adicionalmente, actividades de mantenimiento, ingeniería, y otras actividades de apoyo se realizan en Yanacancha, Mineroducto y carretera externa, Puerto Punta Lobitos, Lima y UGTs.

Trabajadores cubiertos por el sistema de SST
(sujeto a auditoría interna y certificación)

Tipo de trabajador	Número de trabajadores cubiertos	Porcentaje de trabajadores cubiertos
Directo (empleados y operadores)	2294	100 %
Tercerizado (trabajadores de socios estratégicos)	13 477	100 %

Las únicas actividades no cubiertas por nuestro sistema son:

- Labores que realiza Gestión Social con empresas contratistas que son consideradas actividades monitoreadas.
- Transporte de carga donde los transportistas aplican su sistema de gestión y son monitoreados por Antamina.

(GRI 403-1) (GRI 403-8)

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2)

Para identificar peligros laborales y evaluar riesgos aplicamos la metodología de carácter legal llamado IPERC, tanto IPERC de línea base e IPERC continuo. En algunos casos se usa el ATS (Análisis de Trabajo Seguro) cuando no se tiene el IPERC, ni PETS (Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro) y es una actividad no rutinaria.

También contamos con el Sistema Integral de Gestión de Riesgos de Antamina (SIGRA) para evaluar los riesgos críticos producto del IPERC de línea base. Dicha evaluación del SIGRA se realiza con la metodología del BOW TIE, resultando estándares de desempeño, *check list* de verificación por la supervisión y cartillas binarias de verificación por los colaboradores.

Además, realizamos diversos tipos de auditoría para asegurar la calidad de nuestros procesos de seguridad y salud:

- Auditorías internas anuales de seguimiento de certificación.
- Auditorías externas de certificación.
- Auditorías internas de IPERC continuo.
- Auditorías externas de IPERC línea base.
- Auditorías internas y externas de gestión de SSEE.
- Auditorías externas por accionistas del SIGRA y Riesgos Críticos.

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 de Seguridad y Salud Ocupacional de manera mensual se revisa y analiza en la Reunión Senior Mensual, es liderado por el presidente y se revisa en el Comité de SSEE.

Los trabajadores (propios y tercerizados) que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral pueden contactarse con cualquiera de los 6 miembros del Comité SSO para que lleve la propuesta a la reunión del Comité y se tomen las acciones para mejora.

Tenemos el Procedimiento Derecho a Negarse a Realizar un Trabajo Inseguro, en el cual se establece que cualquier trabajador puede negarse a realizar un trabajo inseguro en coordinación con su supervisión y si no se resuelve se forma un comité multidisciplinario de alto nivel.

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

(GRI 403-2)

Participación, consultas y comunicación sobre SST

(GRI 403-4)

Los colaboradores participan en el Comité SSO, en las investigaciones con metodología ICAM y en las reuniones MASS de las áreas.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional; tiene por objetivo promover la salud, seguridad e higiene en el trabajo de todos los trabajadores que desempeñan labores en las actividades. Asesora también 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 SSO cumple con un programa de inspecciones mensuales y un programa de reuniones ordinarias. Por algún tema importante se pueden tener reuniones extraordinarias.

Los SSEE tienen un comité propio en cada una de sus empresas con más de 20 trabajadores y un Comité Central con todos los SSEE que trabajan en Antamina.

La información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo se comparte a través de diversos medios: correo electrónico, audios por radio Yanacancha, videos por canales internos en TV y en pantallas instaladas en áreas así como charlas integrales de cinco minutos y entrenamientos.

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 DS024-2016-EM modificado por D.S. N° 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 a Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, para Lima y UGTS.

En el 2020 se dictaron los siguientes cursos sobre Salud:

- Higiene Ocupacional y Ergonomía
- Uso de Equipos de Protección Personal
- Estándares y Protocolos de prevención de contagio COVID-19
- Mapa de riesgos y Riesgos Psicosociales
- Salud Mental y Soporte Emocional

(GRI 403-5)

Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9)

Fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral

Tipo de trabajador	Número de fallecimientos	Tasa
Empleados	0	0
Operadores	0	0
Socios estratégicos	0	0

Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias[2]

Tipo de trabajador	Número de lesiones	Tasa
Empleados	0	0
Operadores	0	0
Socios estratégicos	0	0

Lesiones por accidente laboral registrables[3]

Tipo de trabajador	Número de lesiones	Tasa
Empleados	0	0
Operadores	10	0.54
Socios estratégicos	17	0.92

Notas

- Las tasas se han calculado por cada 1 000 000 horas trabajadas.
- Horas trabajadas por operadores y empleados de Antamina: 4 517 199.41
- Horas trabajadas por socios estratégicos: 14 032 335.10

En 2020 el tipo de lesión más frecuente como resultado de un accidente en nuestros colaboradores se dio en manos y en nuestros socios estratégicos en manos y en extremidades inferiores (tobillo, rodilla, pie). Por tal motivo, se llevó a cabo una Campaña de Cuidado de Manos y la estructuración y difusión del “decálogo del buen caminante”.

(GRI 403-9)

[2] Lesión por accidente laboral que da lugar a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar o no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al accidente en un plazo de 6 meses.
[3] Lesión con algunos de los siguientes resultados: fallecimiento, días de baja laboral, restricción laboral o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios; o lesión grave diagnosticada por un médico u otro profesional sanitario, incluso si no da lugar a fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencias a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios.

Salud Ocupacional

(GRI 403-3)

En nuestra organización contamos con el servicio propio 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 propio 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.

Para la gestión y soporte de Salud contamos con Centros Médicos categorizados para brindar atenciones médicas comunes a todos los trabajadores propios y contratistas y acreditados para el desarrollo de las labores de vigilancia médica, supervisión de programas y auditoria de empresas contratistas.

Se cuenta con 2 centros médicos con servicios ambulatorios, imágenes, laboratorio, hospitalización, nutrición, piscología, terapia física y de emergencia diferenciados 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.

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 OHSAS, NIOSH, ACGIH y 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 activdades 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 2020.

Programa de Gestión de Salud Ocupacional de Proveedores

- Venimos implementando esta iniciativa desde hace aproximadamente seis 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 2020 se alcanzó un 92.2 % de cumplimiento global de los estándares de salud para un total de 52 contratistas de mina y PPL, superando el objetivo trazado de 85 %.

(GRI 403-6) (GRI 403-10)

Renovados protocolos de salud y bioseguridad

Rediseñamos nuestras operaciones y fortalecimos el concepto de bioseguridad en nuestra cultura corporativa a través de renovados estándares y protocolos. Junto al Sindicato de trabajadores y los representantes del Comité Paritario de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa 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 por Antamina 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.

Protocolos de Salud y Bioseguridad

SGS DISINFECTION MONITORED

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» el cual 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.

(GRI 102-10) (GRI 102-16) (No GRI Innovación e implementación de nuevas tecnologías)

04

MINERÍA QUE IMPULSA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

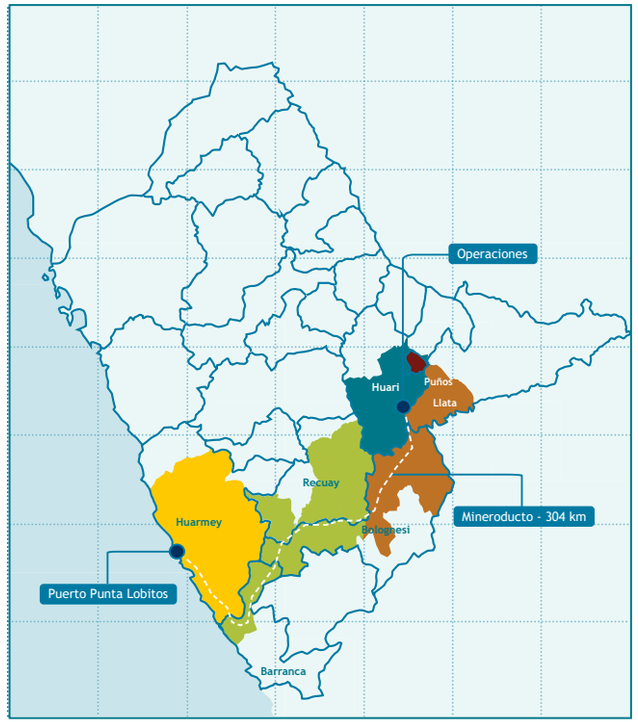
ANTAMINA

Minería que impulsa el desarrollo sostenible

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.

Unidades de gestión territorial

- UGT San Marcos
- UGT Mina
- UGT Huallanca - Llata
- UGT Valle del Fortaleza
- UGT Huarmey



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.

14 Mesas de Desarrollo y Espacio de Diálogo Multiactor

6 Comités Ambientales

1 Comité de Acompañamiento Llata-Huamalies

Atención y Gestión Diligente de Reclamos

(GRI 413-1)

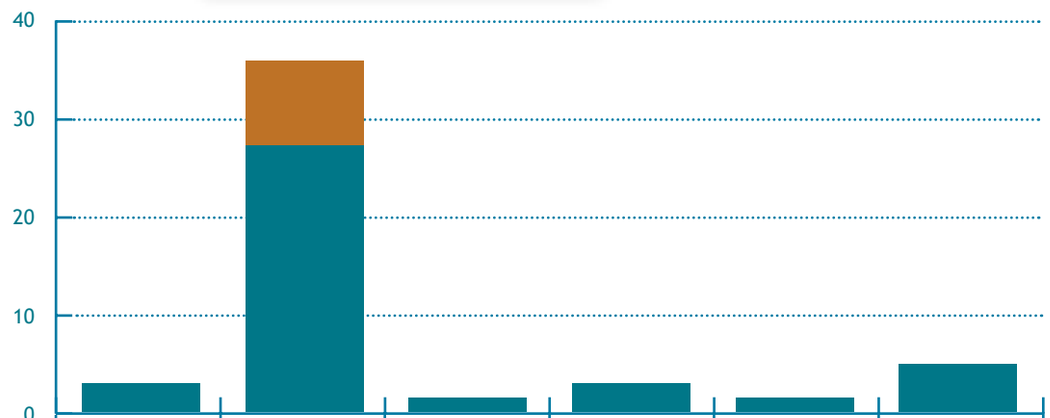
Contamos con un procedimiento de atención y gestión diligente de reclamos, que tiene como objetivo lograr una resolución mutuamente convenida y promover el fortalecimiento de confianza. También permite la mejora continua de los procesos internos como resultado de la identificación de situaciones percibidas 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 2020 registramos un total de 47 reclamos, de los cuales 39 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.

Atención de Reclamos 2020



	Seguridad	Empleo y servicios	Medio ambiente	Tierras	Reubicados	Compromisos
Atendidos / Cerrados	2	28	1	2	1	5
En procesos de atención	0	8	0	0	0	0

4.1. 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.

Nuestra estrategia de intervención busca fortalecer las capacidades de gestión del desarrollo local y la competitividad del territorio, impulsando proyectos y programas de manera concertada con actores públicos y privados en los ejes de Educación, Salud y Desarrollo Económico local. De esta forma, se fortalece el liderazgo de los gobiernos locales que institucionalizan los procesos de desarrollo.

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:

- Espacios multiactor a través de la participación y responsabilidad compartida a nivel local, regional y nacional, a la vez que se mejora el acceso a los derechos humanos.
- La competitividad territorial a través del desarrollo de infraestructura y capacidades.

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, iniciando un cambio fundamental en el robustecimiento de la institucionalidad y cerrando 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.

Desarrollo de capacidades para mejorar la competitividad (GRI 413-1)

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 2700 productores a través de la asistencia técnica y organizacional.
- La crisis sanitaria 2020 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, cuyes. Obteniéndose financiamiento para 3 Procompite.
- Se logró mantener abiertos los canales de comercialización de la cadena de textilería artesanal hacia el mercado de exportación principalmente para Japón, Europa y USA.
- La participación de la mujer en cadenas de valor como la textilería y cuyes 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).
- 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).

4.2. Desarrollo sostenible

Regimos nuestra gestión social bajo el modelo multiactor, que impulsa el trabajo articulado y equipara el rol de todos los participantes mediante el fortalecimiento de sus capacidades en la búsqueda de la sostenibilidad de las comunidades. Ello permite que cumplamos un rol catalizador de la competitividad territorial y que seamos un aliado estratégico para la población local.

Nuestros ejes de intervención

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

(GRI 413-1)

Fortalecimiento de la Gestión del Desarrollo Local – FOGEL

El proyecto FOGEL contribuye a articular esfuerzos para lograr el desarrollo sostenible, promoviendo y fortaleciendo una cultura de diálogo, concertación y paz para llegar a entendimientos hacia un objetivo de desarrollo local que a la vez se articule a las esferas regionales y nacionales.

En el Perú, los territorios donde se desarrollan las actividades mineras presentan altos grados de conflictividad, con características de acuerdos bilaterales con objetivos y compromisos particulares de corto plazo, sin una mirada hacia la agenda de desarrollo sostenible del territorio, superponiendo las funciones de instituciones y autoridades, excluyendo a otros actores sociales, y debilitando sus capacidades de gestión e institucionalidad en un territorio.

Por ello, el proyecto FOGEL fortalece las capacidades de gestión de las municipalidades para una mayor eficiencia y transparencia que contribuya con brindar servicios adecuados a la ciudadanía. Fortalece la participación inclusiva y representativa de los actores sociales para decidir sobre sus necesidades y el desarrollo inclusivo de todos los ciudadanos y, finalmente, fortalece la institucionalidad de la gestión local, fortaleciendo la gobernanza en los territorios locales.

(GRI 413-1)

Antecedentes

En el 2013 se realiza 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 (PDC, PEI o POI); 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.

(GRI 413-1)

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 que comprende los 20 distritos del AIO de Antamina, en tres 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 con el 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.

Contribución a los ODS

5 IGUALDAD DE GÉNERO

La iniciativa fortalece la participación y el liderazgo de las mujeres como parte de los actores sociales que deciden en su territorio. Más del 50 % de participantes son mujeres líderes integrantes de organizaciones sociales, instituciones y, desde el 2019, presenta la primera alcaldesa del área de intervención.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

El proyecto promueve mejorar las condiciones de vida de la población, con énfasis en los servicios básicos, seguros y asequibles para las zonas urbanas y rurales de las localidades. Promueve la planificación del territorio, procurando disminuir los impactos ambientales y mitigar los impactos por desastres naturales.

(GRI 413-1)

Objetivo principal del proyecto

Contribuir a mejorar la capacidad de los territorios para la gestión multiactor de su desarrollo, desde la gestión del gobierno local, la participación de la sociedad civil y la construcción de institucionalidad.

Con el proyecto se han alcanzado los siguientes resultados:

- 11 gobiernos locales han mejorado sus capacidades de gestión planificando y aprobando acciones en sus documentos de gestión, priorizando el cierre de brechas y las agendas de desarrollo de sus distritos.
- 10 espacios de articulación interinstitucional e intergubernamental, con la participación de la empresa privada y organizaciones sociales, generan diálogos para la construcción del desarrollo local y aprueban y ejecutan planes operativos de acuerdo con la agenda local (planes de desarrollo) o para logros de lucha contra la desnutrición, la violencia o el desarrollo económico.
- 55 líderes, pertenecientes organizaciones sociales e institucionales, han fortalecido sus habilidades blandas y han asumido liderazgos para ejecutar acciones en sus organizaciones y realizan propuestas para sus territorios.

Objetivos secundarios

1 Fortalecer las capacidades de gestión de los gobiernos locales en cuanto a la planificación y organización del desarrollo local.

- 13 municipalidades se articulan a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 14 municipalidades participan de los procesos de incentivos "Programa Incentivos a Mejora Gestión Municipal" y 10 en la convocatoria de Sello Municipal "Edición Bicentenario". En total 11 municipalidades implementaron actividades en materia de salud principalmente para la mejora de su IDH.
- Más de 250 autoridades y regidores capacitados en gestión municipal desde el 2016 hasta el 2019.

2 Promover y fortalecer la gobernanza local, a partir de los espacios de desarrollo y mecanismos de participación; así como la promoción de generación de conocimiento e incidencia en espacios influyentes a partir de la experiencia de FOGEL.

- 12 alianzas institucionales formalizadas para impulsar Tribuna Electoral para las elecciones municipales periodo 2018 y suscripción de once compromisos para el desarrollo del territorio, suscritos por los candidatos a las elecciones municipales 2018.
- 7 acuerdos de articulación intergubernamental y/o interinstitucional entre los espacios y las entidades del distrito.
- 5 espacios multiactor fortalecidos en programas de gestión local (diálogo, concertación y cultura de paz y gestión de las inversiones).

3 Fortalecer a los líderes y/o organizaciones locales de base para que se empoderen como actores protagónicos del desarrollo del territorio, con capacidad de representación y propuesta.

- Capacitación a 48 líderes (54 % mujeres) representantes de organizaciones sociales, comunidades campesinas e instituciones.
- 10 líderes elaboran planes de acción para fortalecer su organización y su territorio.
- 8 planes operativos de organizaciones sociales articulados a las estrategias en salud de sus distritos.

PODS

Reconocimiento PODS - Perú por los Objetivos del Desarrollo Sostenible

Antamina recibió, en el mes de octubre, el reconocimiento en la categoría Paz, otorgado por la organización Perú 2021, por el proyecto FOGEL, el cual contribuye al logro de una sociedad pacífica, justa e inclusiva, libre de temor y de violencia, sin corrupción ni discriminación

Efecto Áncash

(GRI 413-1)

Efecto Áncash es un esfuerzo inédito de transformación estructural de la educación, que funciona desde 2017 en cinco distritos de la UGEL Huari: Distritos de San Marcos, Chavín de Huántar, San Pedro de Chaná, Huachis y Huari.

Beneficiarios:

- 1619 Familias
- 43 Comunidades
- 54 colegios
- 5631 estudiantes
- 6 Municipios
- 65 docentes

La finalidad de esta iniciativa es la de promover un cambio sistémico en la comunidad educativa de cinco distritos vecinos al yacimiento minero de Antamina; 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 impactos concretos en los resultados obtenidos en aula. Para lograrlo, el proyecto interviene en distintos ámbitos de la comunidad educativa; como el aula, la escuela, las familias, así como las instancias locales y regionales de la institucionalidad educativa.

"Efecto Ancash" está compuesto por 4 programas orientados a incrementar el liderazgo colectivo y la calidad educativa:

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.

Programa "Qué maestro" (QM)

encargado de desarrollar competencias de pedagogía y liderazgo en los directores y docentes de la zona.

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).

Programa Ecosistema

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.

Los objetivos para el primer periodo de Efecto Ancash (2017 - 2020) fueron planteados de acuerdo a los desafíos de la educación rural en la provincia de Huari. Cada programa tiene metas e indicadores de corto y mediano plazos, que permiten medir y gestionar oportunamente su avance.

(GRI 413-1)

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, enfocándose en distintos ámbitos de la comunidad educativa como el aula, la escuela, las familias, así como 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

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

El proyecto tiene un financiamiento de US$ 1,450,000 anuales, provenientes de recursos propios y asociación con otras empresas, y se ejecuta en alianza con diversas organizaciones, tales como:

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

(GRI 413-1)

Resultados alcanzados

Dentro de los principales indicadores al 2020, tenemos:

- 78 % de los estudiantes presentaron competencias “en proceso” o “satisfactorio”. Meta: 60 %
- 83 % de estudiantes están entre “en proceso” y “ejemplar” en habilidades socioemocionales. Meta: 40 %
- 71 % de directores y docentes acompañados impulsan comunidades e iniciativas de impacto colectivo. Meta: 60 %
- 58 % de los directores y docentes facilitan entornos de aprendizaje en Educación basada en competencias. Meta: 70 %
- 61 % de aulas se involucraron en proyectos de servicios a la comunidad. Meta: 50 %

Del mismo modo, un estudio realizado por la Universidad del Pacífico demuestra que, gracias a la intervención de Efecto Ancash, 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.

Monitoreo y Evaluación

El progreso en las competencias de los estudiantes de los programas de Liderazgo (PDL) y "Qué Maestro" (QM) se realiza a través de evaluaciones estandarizadas anuales de entrada y salida, adaptadas al contexto; siendo diseñadas y corregidas por externos.

Asimismo, los profesionales de PDL cuentan con un instrumento para evaluar el avance de las habilidades socioemocionales de sus estudiantes, de manera continua, a lo largo del año escolar.

Bajo el escenario de pandemia, el proyecto ha promovido una rápida respuesta adaptativa, asegurando que los estudiantes reciban clases a distancia bajo diversas modalidades, sin descuidar el avance académico conforme a la currícula y teniendo buena receptividad de parte de los alumnos.

Los participantes del programa "Qué Maestro" (docentes y directores) son evaluados en 4 competencias:

1. "Planifica con enfoque EBC"
2. "Facilita entornos de aprendizaje"
3. "Gestiona su ser"
4. "Impulsa comunidades e iniciativas de impacto"

Para medir su crecimiento se realiza un plan de acompañamiento que responde a los desafíos personales de cada docente. La evaluación de los avances se realiza periódicamente mediante entregas de evidencia, observación y reflexión conjunta. Asimismo, los docentes responden encuestas de satisfacción permanentes con respecto a la formación y acompañamiento recibido.

Semestralmente se realiza un monitoreo cualitativo de la intervención a través de entrevistas en profundidad y grupos focales a todos los actores de la comunidad educativa. Los aprendizajes recogidos permiten tomar decisiones en el corto plazo, rediseñar los programas para alcanzar el cambio conductual esperado y sistematizar lecciones para contribuir con la generación de políticas públicas en el futuro.

Los instrumentos están diseñados para comprender las expectativas y barreras de los actores locales, determinar los niveles de confianza entre ellos, medir la valoración que tienen respecto a la intervención y determinar el avance en la construcción de una agenda educativa común. En la coyuntura actual, la evaluación cualitativa ha sido fundamental para comprender la adaptación de los docentes, familias y autoridades a la enseñanza remota.

(GRI 413-1)

Indicadores de resultado

La intervención se inició en el año 2017 en 27 % de escuelas de los 5 distritos, 3 años después, el alcance es de 48 % y se observa una demanda creciente por prácticas pedagógicas que desarrollen competencias del siglo XXI.

Entre el 2017 y el 2020, 5631 estudiantes se beneficiaron de PDL (105 % más que en el año 1) y 146 profesionales de distintas carreras y regiones se movilizaron para ejercer la docencia en Huari. Entre el 2017 y el 2019, 79 proyectos de impacto comunitario fueron liderados por estudiantes. Pasamos de 7 proyectos en 2017 a 50 en 2019, 14 proyectos recibieron algún tipo de reconocimiento nacional o regional. Durante el 2020 se vienen acompañando 33 proyectos de forma remota.

Entre el 2017 y el 2020 más de 100 docentes y directores se capacitaron a través del programa "Qué Maestro". Los espacios formativos mantuvieron niveles de satisfacción superiores al 80 %. La valoración respecto al acompañamiento de los coordinadores pedagógicos evidencia resultados similares, con un índice de satisfacción promedio de 83 %.
El programa Formación de Formadores alcanzó al 90 % de especialistas de la UGEL Huari, al 85 % de especialistas de la DRE y al 75 % de otras UGEL de Áncash. Además, 10 400 docentes se beneficiaron indirectamente con el acompañamiento.

Desde el año 2018 se desarrollaron espacios para involucrar a diversos actores sociales en la construcción de una agenda común. "Ayni" reunió en dos ediciones a más de 800 participantes (entre estudiantes, docentes, directores, familias, empresas locales, UGEL, DRE, funcionarios municipales, transportistas, líderes comunitarios; etc.).

Más de 400 personas participaron en "mesas multiactor" y "Jornadas por la Educación" para aportar al Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036. En otros eventos como "Yachana" los estudiantes expusieron sus proyectos de aprendizaje e intervención comunitaria a más de 300 asistentes. Finalmente, durante el 2020, más de 7000 docentes de Áncash fortalecieron sus competencias a través de las capacitaciones virtuales de "Entre Maestros".

Indicadores de Impacto

El modelo Efecto Ancash supone que los cambios comienzan en el aula, y desde ahí, generan relaciones virtuosas en la comunidad. Simultáneamente, el trabajo con la UGEL promueve una nueva institucionalidad para consolidar el cambio. La sostenibilidad de la intervención descansa en la creación de un consenso entre actores con respecto a la necesidad de mejorar la educación. Luego de tres años estas son las evidencias de impacto colectivo.

1. Las habilidades cognitivas de los estudiantes han tenido un crecimiento sostenido reduciendo la brecha al inicio del año escolar. En la prueba inicial 2017, 90 % de estudiantes alcanzaban niveles entre "previo al inicio" e "inicio" y ninguno lograba niveles satisfactorios. La misma evaluación a inicios del 2019, muestra una reducción en la cantidad de estudiantes con brechas académicas a 30 %. Tan solo el 9 % alcanzó niveles satisfactorios y 5 % superó las expectativas.

2. En las habilidades socioemocionales se observó el mismo avance. De 2017 al 2019 el porcentaje de estudiantes en los niveles más bajos se redujo de 71 % a 29 %.

3. Según el estudio realizado por la Universidad del Pacífico, el impacto promedio de las aulas de PDL y QM en comprensión lectora y razonamiento matemático es de 0.44 Desviación Estándar (DS). La evidencia empírica global muestra que intervenciones exitosas similares logran un impacto entre 0.14 y 0.74 DS en los niveles de aprendizaje.

4. El ecosistema educativo local presenta evidencias consistentes de transformación:

- La noción de calidad educativa ha empezado a transformarse.
- Los estudiantes postergados por el sistema hoy perciben una oportunidad.
- Las familias valoran las nuevas metodologías pedagógicas y están exigiendo un mejor servicio educativo.
- Los docentes han encontrado un espacio para actualizarse y recuperar su vocación profesional.
- Los directores y autoridades han disipado tensiones en favor de la educación de los estudiantes.
- Están emergiendo nuevos liderazgos.

5. Gracias a esta red, el proyecto ha continuado fortaleciendo capacidades durante la coyuntura de la COVID-19, facilitando la transición a la educación remota, con muy buenos resultados.

(GRI 413-1)

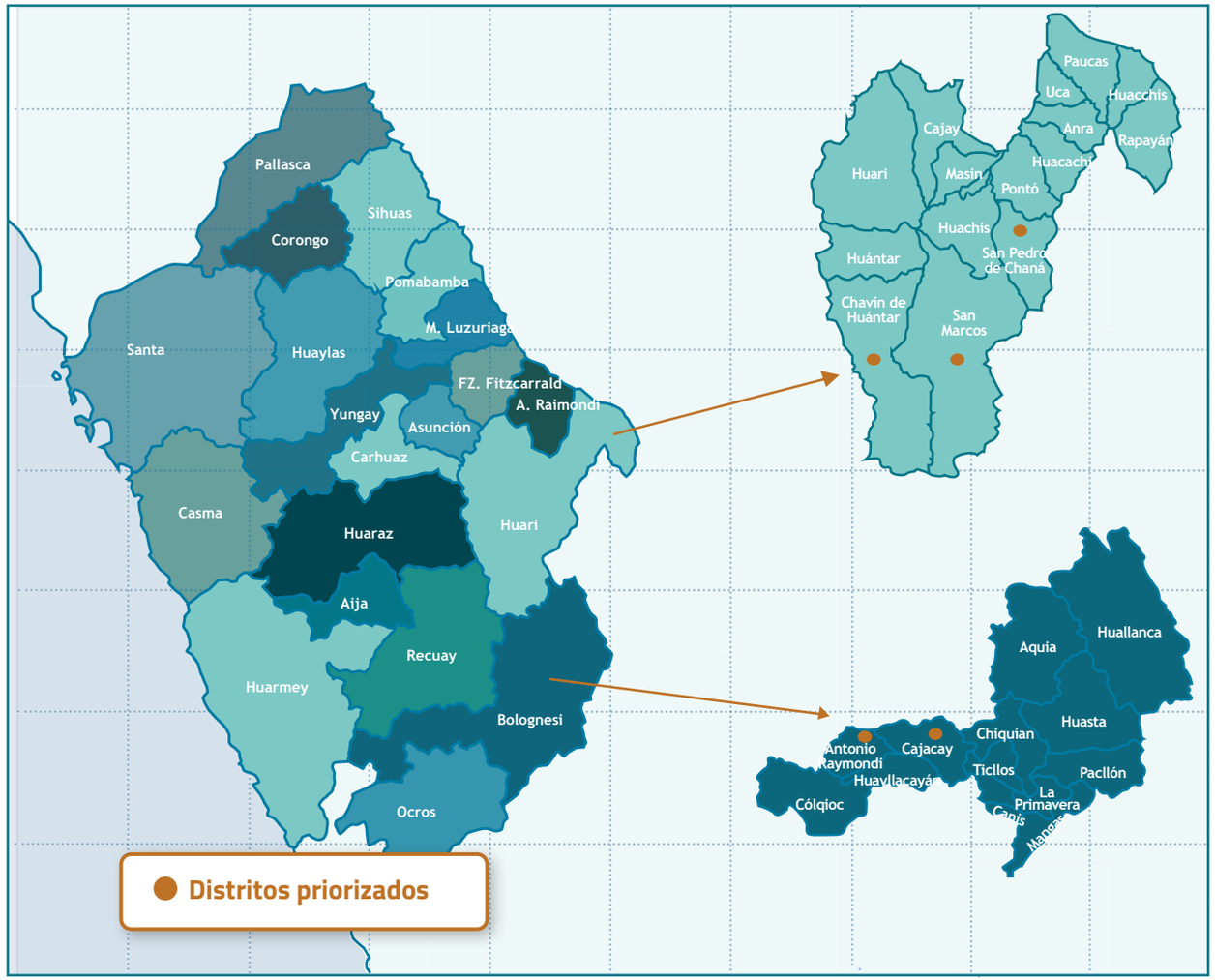
WIÑANTSIK: Gestión territorial y acción comunitaria para mejorar la seguridad alimentaria y reducir la anemia y desnutrición infantil.

(GRI 413-1)

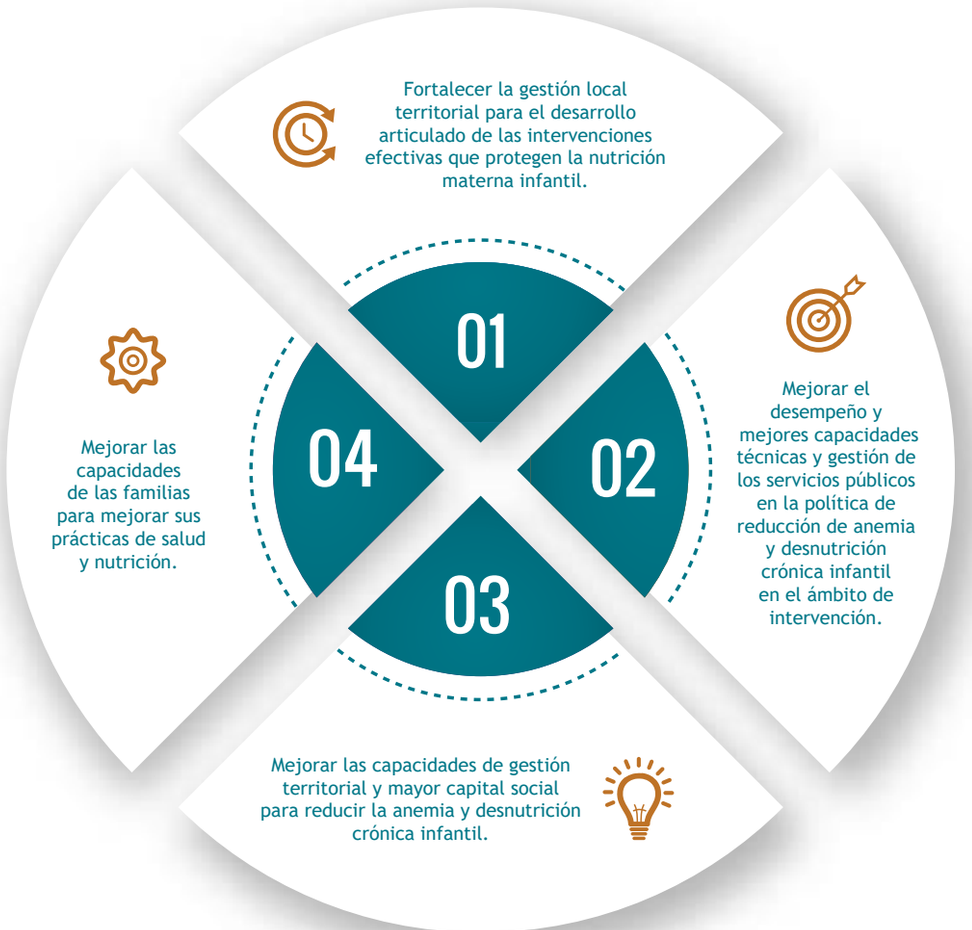
En julio de 2019, se firmó el Acuerdo de Cooperación entre Antamina y el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas (WFP) en el Perú, que dio inicio a la implementación del Proyecto Wiñantsik en setiembre del mismo año.

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 cinco distritos del ámbito de influencia operativa de Antamina: tres distritos de la provincia de Huari (Chavín, San Marcos y San Pedro de Chaná) y dos distritos 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:



(GRI 413-1)

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 que 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 lo cual ha empleado estrategias innovadoras e igualmente participativas de las instancias de Gobierno y de la comunidad.

En virtud del Plan de Trabajo con el Gobierno Regional, se viene brindando asistencia técnica a la Unidad de Monitoreo y Evaluación de la Gerencia de Desarrollo Social en la implementación de la estrategia de voluntariado en el marco de la lucha contra la anemia y en el fortalecimiento de las Plataformas Virtuales de Lucha contra la Anemia.

En Alianza con Enseña Perú, se dio inicio a la implementación de Grupos de Interaprendizaje (GIA) en alimentación saludable, nutrición e higiene, que concluirá en el mes de setiembre con un total de ocho escuelas participantes. Asimismo, se brindará asistencia técnica para el fortalecimiento de capacidades del cuerpo de profesionales de Enseña Perú.

Se ha retomado la implementación e instalación de los módulos productivos: Biodigestores y Centros de acopio y procesamiento de sangrecita.

Se ha beneficiado a más de 15 000 personas con kits de higiene y protección para hacer frente a la pandemia del COVID-19. Esta entrega fue acompañada con mensajes educativos en castellano y quechua sobre las medidas de prevención.
Se ha entregado a 17 Establecimientos de Salud del ámbito del proyecto kits de lavado de manos y kits de higiene y limpieza contribuyendo en el cuidado a más de 145 profesionales de la salud que vienen desempeñando sus funciones en el contexto de la pandemia.

Se ha consolidado la estrategia de implementación de los agentes comunitarios de manera participativa con los servicios de salud y los Gobiernos Locales, logrando completar el 100 % de agentes identificados en Cajacay, Antonio Raymondi, Chavín de Huántar y San Pedro de Chaná.

(GRI 413-1)

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

Alcance	Distritos de Colquioc, Antonio Raymondi, Marca, Huallacayan, 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. • Incremento en rendimiento/hectárea (ha): 30 % en melocotón y 100 % en palto. • 47 hectáreas ampliadas (83 % palto Hass en crecimiento). • 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. • 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 (Litro/Vaca/día). • 1572 TN de leche comercializada/año producido con asesoría técnica. • 153 769 (9.8 %) Litros transformados y comercializados como derivados lácteos con marca propia.

(GRI 413-1)

Programa Juventud 2020

Alcance	Jóvenes emprendedores (18-30 años) de la provincia Huarmey.
Objetivo	Desarrollar habilidades y competencias que permitan la creación de y/o mejora de iniciativas de negocios, a través de nuevos conocimientos e intercambio de experiencias exitosas.
Logros	• Desarrollo de 6 ponencias a cargo de destacados invitados (profesionales, empresarios, catedráticos: etc.) • Desarrollo de medios virtuales con el propósito de enseñar a más número de personas conectadas a la vez. • Participación de jóvenes huarmeyanos (50 participantes en promedio) • Presentación de propuestas de planes de negocio para futuros emprendimientos en Huarmey.

II ENCUENTRO DE LIDERESAS ANCASHINAS "Mujeres de cambio, mujeres que inspiran" (Modalidad virtual)

Alcance	Lideresas de la región, pertenecientes al área de influencia operativa de Antamina
Objetivo	Intercambiar experiencias exitosas en torno a la gestión de los territorios, encabezados por mujeres.
Logros	• Participación de un centenar de mujeres lideresas, de la zona alta (Mina, San Marcos, Huallanca), así como de la zona baja (Valle Fortaleza y Huarmey) • Continuidad en el proceso de integración de experiencias a lo largo del AIO de Antamina. • Declaración sobre la igualdad de género, que no sólo es un derecho fundamental, sino que constituye la base del desarrollo económico y social.

Campaña informativa "Huarmey Prevenido" para combatir el COVID-19

Alcance	Redes sociales, población huarmeyana con acceso a tecnología, población de Huarmey en general.
Objetivo	Informar a la comunidad huarmeyana sobre las medidas de prevención recomendadas por el personal de salud, para protegerse de la COVID-19 y así cuidar su vida y las de otras personas.
Logros	Durante el año 2020: • Personas Impactadas: > 30 000 • Visitas en Facebook: > 3000 • Fans en Facebook: > 4000 • Alcance en Facebook: > 20 000 • SMS enviados: > 20 000 • *Merchandising* e impresos: > 6000 • Publicaciones en Facebook: > 100

(GRI 413-1)

Programa integral de Liderazgo e Integración

Alcance	Mujeres pertenecientes a las comunidades de 09 de Octubre y Puerto Huarmey.
Objetivo	Fortalecer las capacidades de nuestras vecinas, más cercanas a las operaciones de Puerto Punta Lobitos en Huarmey, favoreciendo la integración entre las mismas, desarrollando su capacidad de liderazgo, a través de diferentes talleres productivos.
Logros	• Integración de las socias de comedores populares de 09 de Octubre y Puerto Huarmey, 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 componentes transversales temas como liderazgo y autoestima. • Del mismo 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 Huarmey. • Trasladar los talleres vivenciales hacia talleres remotos, permitiendo con ello más participantes y evitar las aglomeraciones.

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 en el contexto de la pandemia COVID-19.

Alcance	Cinco distritos (Huari, Ancash) BENEFICIARIOS DIRECTOS: • 2000 estudiantes del nivel inicial y primario de la zona de influencia. • 150 directores y docentes del nivel inicial y primario. • 30 PEP – Enseña Perú • UGEL Huari BENEFICIARIOS INDIRECTOS: Padres de familia y población en general.
Objetivo	Adaptar el material lúdico pedagógico de ANIA que promueve la *Empatía activa por la vida* a formato virtual en el contexto de la pandemia COVID-19 para hacerlo accesible a niñas, niños y docentes en sus hogares e instituciones educativas de toda la zona de influencia de Antamina y así promover el bien común como una capacidad indispensable.
Logros	• Adecuación de 10 cuentos de Ania y Kin a formato audiovisual que fueron emitidos por radio, TV, computadora, teléfonos móviles y tabletas. • Adecuación de 2 guías TiNi a formato digital y podcast que fueron vistos y escuchados por radio, computadoras, teléfonos móviles y tabletas. • Creación de un manual en formato audiovisual, sencillo y práctico, dirigido a docentes y padres, de cómo usar los materiales lúdicos pedagógicos antes descritos a través de las diversas áreas curriculares en los estudiantes desde el hogar y creando una TiNi – hogar. • Creación de alianzas con medios de comunicación locales para promover el material audiovisual de Ania y Kin. • Creación de 10 cuñas radiales promocionales con las voces de Ania y Kin enfocadas en el COVID-19. • Asesoría y seguimiento virtual a los docentes en el uso del material y su aplicación.

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	Dos distritos (Huari, Ancash)
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 y 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.

(GRI 413-1)

Centro Textil San Antonio de Juprog

Alcance	Mujeres de la zona de Juprog, Chipta, Pilluyacu y la Asociación Cinco Troncos.
Objetivo	Desarrollar unidades productivas de tejido a palito y crochet debidamente organizada y calificada con las artesanas de JUPROG, con productos de alta calidad técnica y con una colección propia para establecer una articulación comercial de manera organizada.
Logros	• Se ha formalizado una el Centro Textil San Antonio de Juprog, integrado por 50 mujeres emprendedoras • Las mujeres han pasado de su condición de ama de casa a ser empresarias emprendedoras, contribuyendo a los ingresos económicos del hogar • La Asociación comercializa sus productos en el mercado local y ha desarrollado contactos comerciales con empresas en EEUU, Francia y Japón para la venta de productos de exportación • La mujer de las familias de Juprog han fortalecido su liderazgo comunitario y participación ciudadana en su localidad. • Se reorientaron en el 2020 a la producción de mascarillas para el mercado local. • Actualmente articuladas a la cadena de valor textil del distro San Marcos con la marca territorial Konchucos Textil.

Comités de Vigilancia Comunitaria (CVC) contra el COVID-19

(GRI 413-1)

Alcance	Comités de Vigilancia Comunitaria (CVC) en la Cuenca Ayash (Ayash Huaripampa, Ayash Pichiu, Pampas de Huamanin, Santa Cruz de Pichiu) y Juprog.
Objetivo	Contribuir al fortalecimiento de la gestión comunitaria y distrital en la lucha contra el COVID-19, promoviendo espacios de coordinación de autoridades en comités u otras modalidades y planes acción acordadas entre todos para evitar o disminuir la propagación del virus.
Logros	• Formación del CVC en los 4 sectores de la cuenca Ayash y Juprog. • CVCs capacitado en protocolos de bioseguridad comunal. • Elaboración de protocolo de vigilancia comunitaria en los territorios. • Desarrollo de un protocolo de ingreso de residentes foráneos a la comunidad. • 2 casos registrado casos positivos de COVID-19 durante la primera ola de COVID-19 en territorio. • Centro de salud con ambulancia operativa. En el caso de Juprog, coordinación de un sistema de transporte para atención de emergencias ante falta de ambulancia. • Articulación de los CVC con los puestos de Salud, y articulación entre los dos puestos de salud dentro de la cuenca. Atención oportuna a las emergencias médicas y casos sospechosos. • Trabajo permanente de difusión comunal de distanciamiento social. • Puesto de Salud cuenta con un plan de contingencia para atención de eventuales casos. • Implementación del puesto de salud con espacio separado (carpa) para despistaje, elementos de bioseguridad, oxígeno, pruebas rápidos. • Desarrollo de actividades agropecuarias con aislamiento familiar. • Conformación de comité de apoyo con autoridades que permanecen en San Marcos. • Elaboración de Censo poblacional actualizado a través del puesto médico. • Georreferenciación de pobladores por sectores y subsectores, con imagen satelital en Juprog. • Equipar con el sistema de Telemedicina a ambos puestos de salud en la cuenca. • A través de los CVCs gestionó la donación de packs de salud (mascarilla, alcohol en gel, desinfectante, EPP para el personal médico) y canasta de alimentos para sortear los primeros meses de la cuarentena. • Se encuentra en proceso la implementación del proyecto FORS (Fortalecimiento de respuesta sanitaria) el cual se basa en: diagnóstico de los puestos de salud y un plan de mejora, fortalecimiento de los comités de CVC, reforzar el sistema de vigilancia comunal, promover iniciativas de prevención, articulación con las autoridades de salud en la Microred de San Marcos, implementación de un sistema de respuesta rápida a través de ambulancia, pruebas rápidas, cercos epidemiológicos y pruebas de laboratorio.

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	• 90 % 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, PSI, MDSM y ANTAMINA. • La comisión de usuarios logra completar los requisitos para su reconocimiento Jurídico e involucrarse adecuadamente la relación institucional. • Logra la resolución de reconocimiento de la delimitación del sub sector 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.

(GRI 413-1)

Desarrollo Personal y Capacitación de Mujeres en la Actividad Textil

Alcance	13 centros poblados del Distrito de San Marcos, provincia de Huari, Ancash.
Objetivo	1. 300 mujeres tejedoras desarrollan competencias de participación ciudadana a través de la revaloración de su actividad textil. 2. 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 distrito de San Marcos.
Logros	1. 456 tejedoras involucradas en el proyecto. 394 evaluadas. 2. 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. 3. 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. 4. 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. 5. Se ha logrado posicionar entre las artesanas una identidad productiva representada por la marca KONCHUKOS TEXTIL. 6. Se cuenta con los elementos de marca como página web, video institucional, impresos. 7. Se cuenta con una base de referencia de diseño de 120 prototipos elaborados. 8. Está consolidándose el servicio de mano de obra especializada, con tres importantes empresas exportadoras peruanas: “Mitayoq”, “Quality Knit” e “Inti”. 9. 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, esto es un avance en la cadena comercial. 10. Estos logros se han conseguido en plena pandemia del 2020, mientras núcleos productivos textiles de otras regiones del Perú detenían sus labores. 11. 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.

(GRI 413-1)

4.3. Obras por impuestos

El enfoque multiactor y público-privado, a través del mecanismo Obras por Impuestos, es clave para el cierre de brechas de infraestructura social y productiva y por consiguiente para la mejora de la competitividad de nuestro territorio y de la calidad de vida de sus habitantes.

Debido a la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional en marzo del 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19, se paralizó el avance de la totalidad de los proyectos, siendo el mayor impacto a los proyectos en ejecución de obra, los cuales entraron en suspensión inmediata.

Automáticamente, Antamina y sus Socios Estratégicos optaron por laborar de manera remota, elaborando los respectivos protocolos sanitarios de manera conjunta, los mismos que se vienen aplicando al día de hoy. Por otro lado, nos hemos mantenido informados sobre las normativas en Obras por Impuestos y de cada sector, para el oportuno reinicio de los proyectos.

Con la publicación de los Decretos Supremos N° 080-2020-PCM, N° 101-2020-PCM y N° 117-2020-PCM que disponen de manera gradual y progresiva la Reanudación de Actividades, así como la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA que aprueba el Documento Técnico "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19", cada Socio Estratégico realizó el respectivo Plan de Vigilancia, Prevención y Control (PVPC) para el oportuno reinicio de actividades, los mismos que fueron supervisados por CESEL/AENOR, así como la Gerencia de Desarrollo Sostenible de Antamina.

El trabajo conjunto incluye también al sector público, con quienes se mantuvieron reuniones concurrentes, a través de plataformas virtuales, para el reinicio de actividades en el marco de la normativa de Obras por Impuestos, así como el reconocimiento de los mayores gastos por la implementación de los PVPC, y la afectación a los rendimientos de las diferentes partidas, los cuales también afectaron en el plazo de ejecución de las obras.

Al término del 2020, se lograron reiniciar la totalidad de las obras suspendidas, con estricto cumplimiento de los protocolos sanitarios, resaltando que no se presentaron casos positivos durante la ejecución de las obras durante el año.

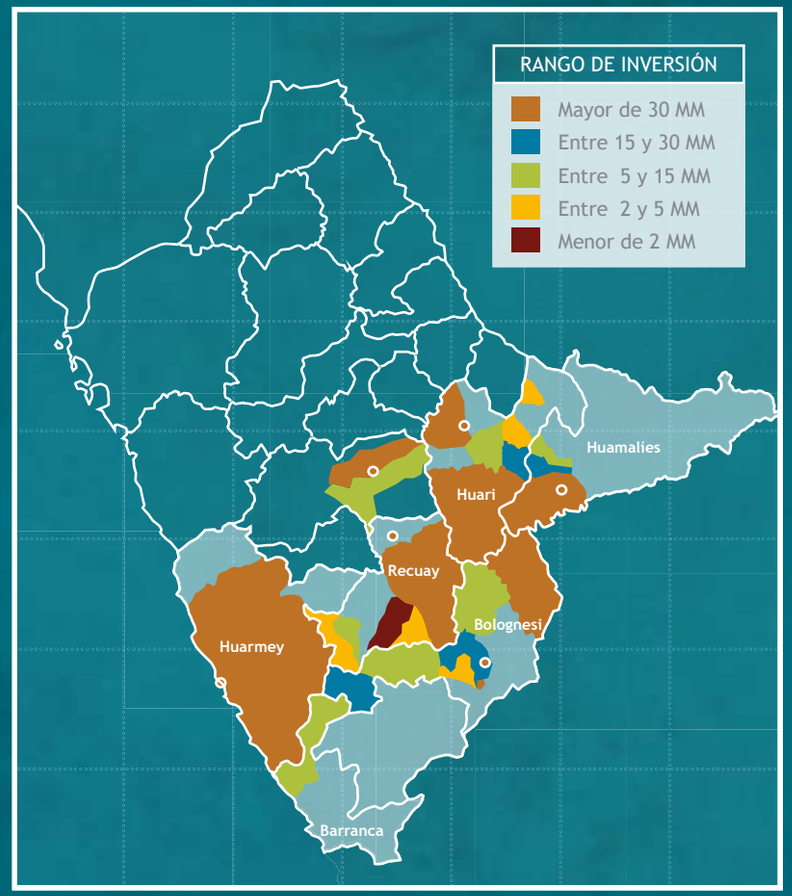
Resultados alcanzados

En un esfuerzo sostenido por años, Antamina ha suscrito 56 Convenios con diversas entidades del gobierno subnacional y nacional con una clara orientación al cierre de brechas sociales y productivas que hasta finales del 2020 equivalía a S/ 1062.0 millones comprometidos y S/ 352.2 millones ejecutados.

En 2020, en medio de la pandemia que aún azota a nuestro país y al mundo entero, nuestra empresa comprometió una inversión de S/ 51.0 millones en 8 proyectos de obras por impuestos adjudicados. Estos proyectos permitirán llegar a 2148 beneficiarios y generarán 44 350 jornales en el corredor sur del departamento de Áncash y en el distrito de Puños del departamento de Huánuco.

Antamina, a diciembre 2020 es la segunda empresa en el ranking de inversión total de obras por impuestos a nivel nacional, con S/ 1062.0 millones (20.5 % del total a nivel nacional), correspondientes a 56 proyectos de infraestructura social comprometidos mediante Convenios con Municipalidades distritales y provinciales, Gobierno Regional de Áncash y Ministerios.

Obras por Impuestos se suma como un mecanismo para la reactivación territorial que diversifica las oportunidades de empleo y generación de ingresos. En el acumulado, permitirá beneficiar a 440 381 personas y a la generación de 2 295 711 jornales.



2 295 711 Jornales

Diciembre 2020 (56 proyectos)

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

11 Proyectos

PISTAS Y VEREDAS

183 428 m² de pavimentos
46 443 m² de veredas
58 109 Beneficiarios

1 Proyecto

PESQUERÍA

1 Muelle
1534 m² área construida
8734 Beneficiarios

7 Proyectos

SALUD

3 Hospitales
3 Centros de Salud
144 camas
1 Relleno sanitario
222 879 Beneficiarios

18 Proyectos

RIEGO

180.4 km Canal / tubería para riego
4 313 Has
3805 Familias beneficiarias

1 Proyecto

PRODUCTIVO

1 mercado de abastos
15 puestos
1193 Beneficiarios

8 Proyectos

EDUCACIÓN

7 Institución educativa
130 Aulas
1 COAR
7930 Beneficiarios

6 Proyectos

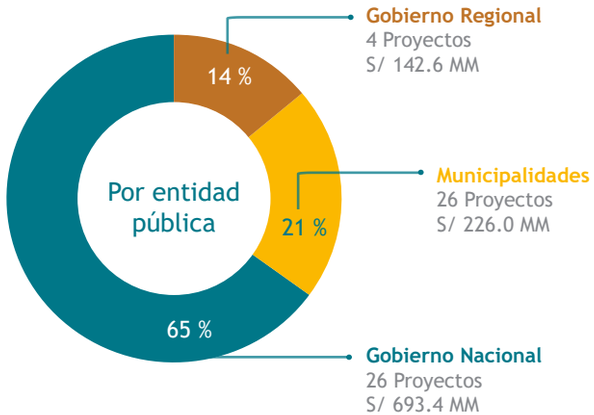
SANEAMIENTO

2355 conexiones domiciliarias de agua
2471 conexiones domiciliarias de desagüe
26 161 Beneficiarios

4 Proyectos

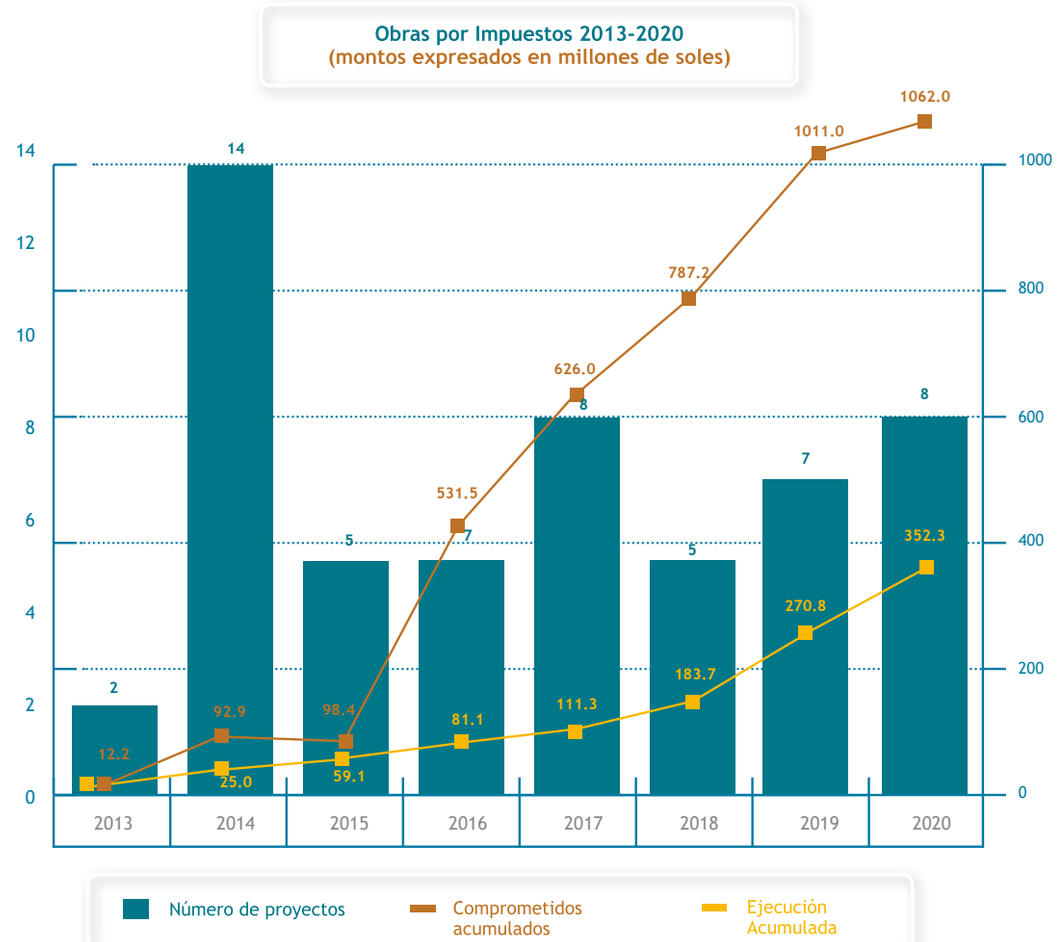
CARRETERAS

134.54 km de carretera pavimentada
87 768 Beneficiarios



En el 2020 desembolsamos S/ 81.5 millones en la ejecución de obras, lo que representa el segundo monto más alto ejecutado en un año, luego del año 2019. Con ello, el acumulado de la inversión ejecutada al cierre del 2020 fue de S/352.2 millones. Al término del año 2020 contamos con 27 proyectos culminados, de un total de 56 adjudicados.

(GRI 203-1)



Número de proyectos	2	14	5	7	8	5	7	8
Monto Anual Convenios Suscritos	12.2	80.7	5.4	435.3	94.5	161.2	223.8	51.0
Ejecución Anual	-	25	34.1	22.0	30.2	72.3	87.1	**81.5**

(GRI 203-1)

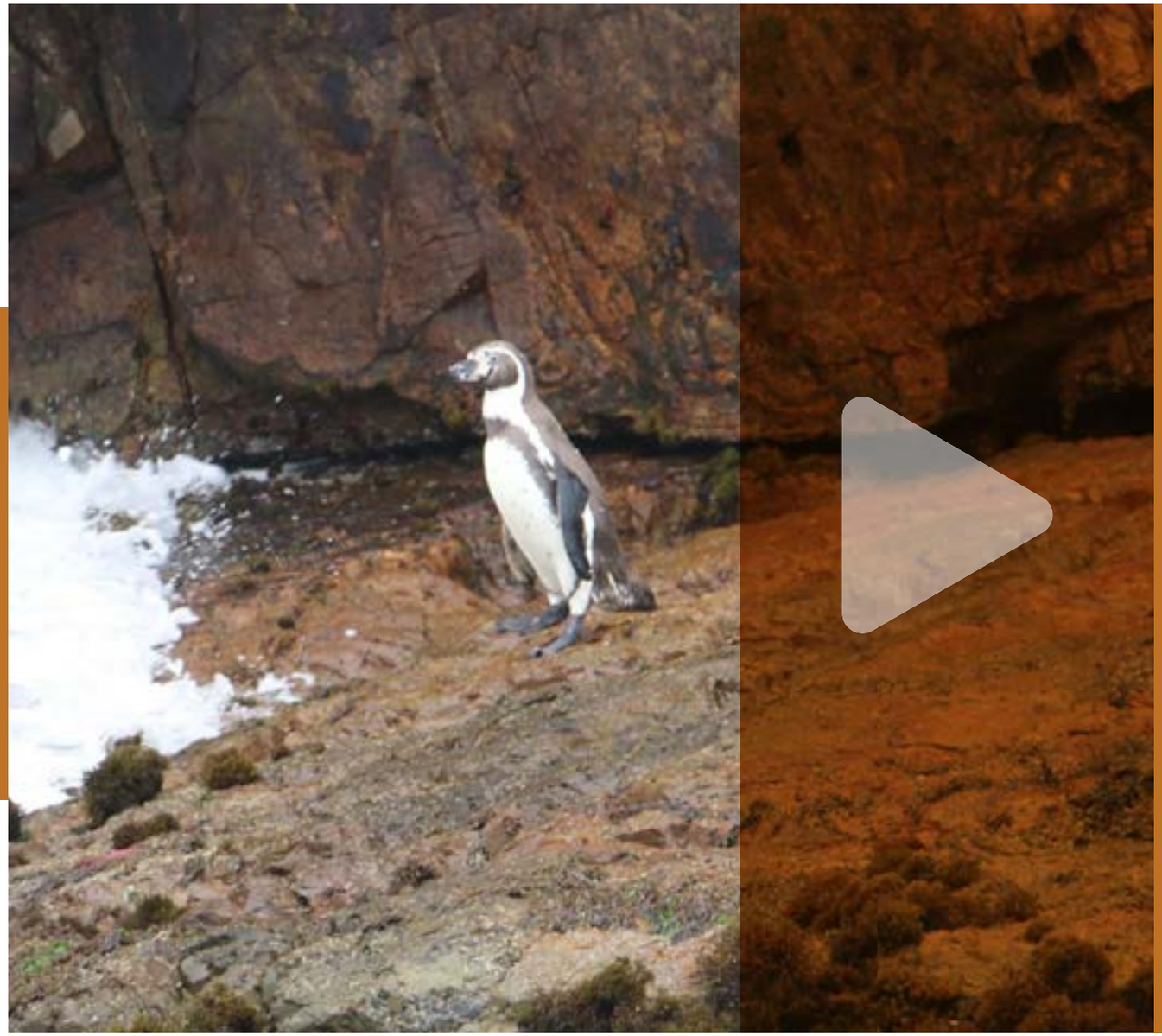
Ejecución responsable

Ratificamos el compromiso de Antamina en Salud, Seguridad Industrial y Medio Ambiente orientado hacia el bienestar del personal, socios estratégicos, comunidades vecinas y nuestra región, mediante el liderazgo visible y la participación activa en los distintos programas que gestionamos, logrando minimizar y controlar cualquier riesgo laboral, enfocándonos en cero enfermedades profesionales, cero lesiones y cero accidentes.

Para minimizar la ocurrencia de incidentes en las obras por impuestos y asegurar el cumplimiento de nuestros objetivos como Compañía, diseñamos una estrategia para las empresas contratistas, consultores y proveedores, con el objetivo de asegurar las buenas prácticas en la gestión de proyectos considerando los aspectos: Medio Ambiente, Salud, Seguridad Industrial, Comunidades, Técnicos y Administrativos. Para implementar esta estrategia, creamos el Comité de Socios Estratégicos de Gestión Social Antamina (COSEGSA), el cual sesiona mensualmente desde 2010 y nos reúne, mensualmente, con las empresas de construcción (locales y foráneas) y a los proveedores que contratan a estas empresas.

Esta iniciativa ha permitido que el equipo de la Gerencia de Desarrollo Sostenible de Antamina y las empresas que le brindan servicios (PLAINDES, CESEL/AENOR), junto con los representantes de los socios estratégicos (Gerentes de Proyecto, Residentes de Obra, Consultores Externos, Proyectistas, entre otros), trabajen en equipo en la implementación de la gestión de proyectos con enfoque en seguridad y salud en el trabajo.

Durante el año 2020 en la ejecución de nuestras obras hemos alcanzado 715 381 horas-hombre trabajadas sin accidentes registrables. Nuestro índice de frecuencia de accidentes registrables (IFAR) en socios estratégicos fue de 0.28, por debajo de la meta anual de 1.5; y el índice de severidad de accidentes registrables (ISAR) en socios estratégicos fue de 8.67, por debajo de la meta anual que fue de 18.



05

GESTIÓN AMBIENTAL

Gestión ambiental

En Antamina estamos enfocados en crear valor de una manera social y ambientalmente responsable. Nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente 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.

En 2020, nuestras operaciones continuaron demostrando un alto nivel de desempeño ambiental a pesar de las limitaciones operativas que supuso afrontar la pandemia por la COVID-19. Continuamos implementando nuestra estrategia de sostenibilidad y estamos encaminados en el establecimiento de metas de mediano y largo plazo. Estas metas cubren las 3 áreas de enfoque que representan los retos y las oportunidades ambientales más importantes que enfrenta nuestra compañía: agua, biodiversidad y cambio climático.

Estándares ambientales

Los estándares de gestión de 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 relacionados.

Nuestros estándares se aplican no solo a las actividades realizadas directamente por Antamina sino también a aquellas realizadas por nuestros socios estratégicos. Todo ello alineado a la norma ISO 14001 de Sistemas de Gestión Ambiental que se encuentra certificada en nuestras operaciones.

Trabajamos para aportar en el desarrollo de mejores prácticas de desempeño en sostenibilidad, por ello nos adherimos a los Principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), mantenemos iniciativas de gestión como la medición de nuestra huella hídrica y huella de carbono, y a través de la gestión de diversos aspectos ambientales apoyamos el progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, cuyo alineamiento si puede identificar a lo largo de este capítulo.

Monitoreo ambiental

Llevamos a cabo una amplia gama de mediciones para 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 las operaciones de Antamina. El muestreo y análisis es realizado por una empresa 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:

1. Calidad del aire ambiente (material particulado)
2. Calidad del agua (agua superficial, agua subterránea y descargas de efluentes) Niveles de ruido
3. Biodiversidad (hidrobiología, flora y fauna terrestre)
4. Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero
5. Incidentes ambientales
6. Uso y reciclaje de materiales

Según sea necesario, desarrollamos planes de acción en función de los hallazgos del monitoreo y evaluamos regularmente la implementación de estos planes. Todas nuestras operaciones tienen medidas de control implementadas para minimizar la probabilidad de incidentes ambientales y para mitigar los posibles efectos sobre el medio ambiente en caso sucedan.

Durante el 2020, enfrentamos el reto de cumplir con el plan de monitoreo a pesar de las limitaciones operativas y de transitabilidad que trajo consigo la pandemia por la COVID-19. Se realizaron algunos ajustes a la planificación y se ha mantenido el cumplimiento de los requerimientos exigibles por ley.

Calidad de aire y material particulado

Reconocemos la importancia de gestionar y controlar el material particulado que nuestras operaciones mineras pueden generar para minimizar los impactos potenciales sobre la calidad del aire.

Por tal motivo, monitoreamos continuamente la calidad del aire y las emisiones de material particulado de nuestras operaciones con el fin de definir acciones para su control y mitigación. Esta información nos permite fortalecer nuestros planes para la reducción y mitigación de nuestros impactos.

Además, contamos con una estrategia que incluye la generación de modelos de dispersión, metas, objetivos y la identificación y ejecución de controles operativos.

En el 2020, avanzamos en una serie de acciones para mejorar el control del material particulado en nuestras operaciones. Se mantuvieron proyectos operativos de control de calidad de aire a lo largo de los procesos de mayor generación, incluidos la extensión del sistema de riego por aspersión de los caminos de acarreo y el mantenimiento y mejora de los controles existentes en mina y las instalaciones portuarias.

El proyecto más importante fue la incorporación del monitoreo en línea de las estaciones de calidad de aire y meteorológicas que permite verificar la eficacia de los controles ambientales aplicados a las fuentes de emisión de material particulado, además de alertar tempranamente cualquier incremento generando una coordinación inmediata y consecuentemente tomar acciones oportunamente.

Se emplean 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 sus lecturas programadas de cada 6 segundos nos aseguran una vigilancia continua y confiable de los parámetros PM10 y PM2.5. Esta tecnología de punta cuenta con una interfaz de visualización que permite verificar eficazmente y en todo momento la calidad de aire en el entorno.

Calidad del Aire - Concentración de PM10 (µg/m³N)

Estación	Concentración promedio anual		
	2018	2019	2020
Yanacancha	21.35	27.47	24.24
Dos Cruces	24.11	20.15	23.29
Quebrada Antamina	12.96	18.47	16.31
Ayash	21.54	20.85	17.48
Puente Juprog	11.49	10.24	*
Puerto	34.54	30.44	31.75

* No se registró ningún dato durante el 2020, por acceso restringido a la comunidad debido a la coyuntura de la COVID-19.

Cumplimiento ambiental de requerimientos regulatorios

Estamos comprometidos a cumplir con 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.

Durante el 2020, mantuvimos el 100% de cumplimiento de nuestras obligaciones ambientales, así como la obtención y/o renovación de permisos y autorizaciones.

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 nuestros criterios de gravedad de incidentes, no hubo incidentes ambientales en nuestras operaciones que fueran considerados importantes durante 2020.

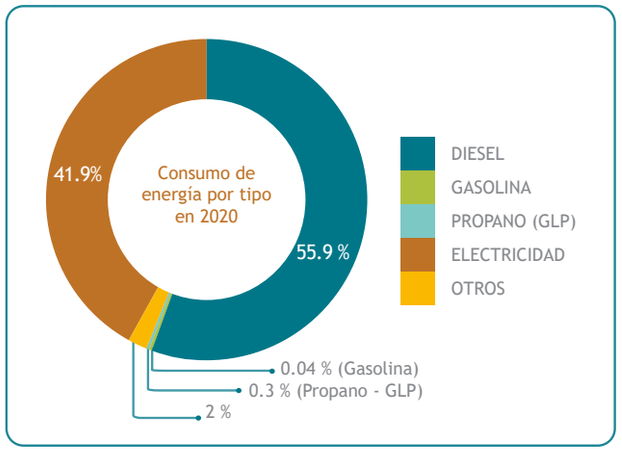
5.1. Huella de carbono

El cambio climático es un riesgo global clave, que está bajo la influencia directa de la actividad humana y que requiere una acción global decisiva. En orden a ello, continuamos tomando medidas mediante el impulso de la reducción de la huella de carbono asociada con nuestras actividades y el análisis de los riesgos y oportunidades de negocio de corto y largo plazo asociados con el cambio climático durante la vida de la mina.

Mantenemos la evaluación de riesgos ambientales asociados con el uso de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en las etapas de planificación de proyectos, lo que considera una estrategia de mediano y largo plazo para la eficiencia energética en el proceso productivo que incluye la diversificación de fuentes de energía, así como el desarrollo de proyectos con menores emisiones de CO_2.

En 2020, consumimos un total de 8764 TJ de energía (es decir, electricidad y combustibles), en comparación con los 9857 TJ de 2019. Aproximadamente el 41.9 % de nuestro consumo de energía (electricidad y combustibles) fueron suministrados por el Sistema Interconectado Nacional (SEIN).

Consumo de energía por tipo en 2020



Consumo de energía

Año	Electricidad (sistema interconectado)	
	MWh	TJ
2017	959 748.3	3455.09
2018	967 634.9	3483.48
2019	983 998.54	3542.39
2020	935 915.66	3669.29

(GRI 302-1)

Nos fijamos como objetivo 2020 mantener nuestras emisiones dentro del ± 10 % de las emisiones registradas en el 2014 (toneladas CO_2e), año considerado como nuestra línea base. Este objetivo se alcanzó en el 2019 y también en el 2020, aunque para este último año el valor de emisiones se vio afectado por la parada estratégica que realizó la compañía entre abril y mayo debido a los efectos de la pandemia por la COVID-19.

Al observar el comportamiento histórico de nuestras emisiones de GEI, se puede ver que se mantienen en el rango base del año 2014 ± 10 %. También en el cálculo unitario el impacto ha sido positivo, con una disminución de 14 % en toneladas generadas de CO_2 por tonelada de concentrado producido.

Además, Antamina cuenta actualmente con plantaciones forestales dentro y fuera de la concesión minera tanto de Puerto Punta Lobitos (PPL) y Yanacancha (Mina); estas plantaciones son consideradas como sumideros de carbono. Hemos realizado la cuantificación de la captura de carbono expresada en toneladas de CO_2 producto de estas plantaciones en línea a la metodología establecida por la UNFCC y los criterios brindados en el IPCC y se incluyen estos valores en el cálculo de emisiones de la compañía.

También en el 2020 iniciamos nuestra participación del Sistema de Monitoreo de las Medidas de Adaptación y Mitigación del Estado Peruano a través de la herramienta voluntaria Huella de Carbono Perú, en la que reportamos nuestras emisiones desde el 2014 al 2019 y con la que seguiremos contribuyendo cada año.

Asimismo, hemos realizado un ajuste en las metodologías de cuantificación de GEI que han generado una variación en las cifras reportadas en años anteriores. Las actualizaciones están referidas a los factores de emisión de energía eléctrica, pues se han alineado a los calculados por el Ministerio del Ambiente (MINAM) para reflejar con mayor precisión las estimaciones anuales históricas de la intensidad de GEI del Sistema Interconectado Nacional (SEIN) que usamos, al momento, como fuente principal de energía.

En 2020, nuestras emisiones totales de GEI (alcance 1 y alcance 2), como CO_2e, fueron 544 kilotoneladas (kt), en comparación con las 646 kt de 2019. De esos totales, nuestras emisiones directas de GEI (alcance 1) fueron de 387 kt durante 2020, en comparación con las 480 kt de 2019. Estimamos que nuestras emisiones indirectas de GEI (alcance 2) asociadas con el uso de electricidad durante 2020 fueron de 158 kt o aproximadamente un 29% de nuestras emisiones totales.

Emisiones de Gases Efecto Invernadero
(en kilotoneladas de CO_2 equivalente)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total Emisiones Directas (Alcance 1)	453	477	487	478	449	449	387
Total Emisiones Indirectas (Alcance 2)	204	222	240	198	163	166	158
Emisiones totales (Alcance 1 + Alcance 2)	657	699	727	676	612	646	544

Notas:
(1) La metodología de cuantificación de Antamina para nuestras emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 está alineada con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.
(2) Las emisiones se expresan sobre la base de CO_2e, que incluye CO_2, CH_4, N_2O, según corresponda.
(3) Las cifras 2014-2019 se han actualizado debido a mejoras en los cálculos.
(4) Las emisiones de GEI (directas) de alcance 1 son aquellas que se producen a partir de fuentes de energía pertenecientes o controladas por la compañía.
(5) Las emisiones de GEI (indirectas) de alcance 2 son aquellas que se producen a partir de la generación de la electricidad comprada y consumida por la compañía y que ocurren físicamente en las instalaciones donde se genera la electricidad.

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 102-48)

5.2. Gestión del agua y efluentes

El agua es un recurso esencial para el ecosistema, las comunidades y la población en general. El consumo excesivo, el deterioro ambiental y las cambiantes condiciones climáticas contribuyen a la creciente escasez de agua. El Perú no es ajeno a esta realidad. Una muestra de ello es que en diciembre 2020 el gobierno peruano declaró en estado de emergencia por déficit hídrico a 181 distritos en seis regiones.

La gestión del agua es un importante desafío, pero también una oportunidad para la sostenibilidad de la industria y de nuestras operaciones. Nos alineamos aquí con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 6 de las Naciones Unidas sobre agua limpia y saneamiento y nos mantenemos trabajando para proteger la calidad del agua aguas abajo de nuestras operaciones y mejorar la eficiencia en el uso del agua.

En 2020, incluimos el cálculo de la Huella hídrica en nuestra gestión del agua para profundizar nuestro enfoque hídrico, impulsar mejoras en nuestras operaciones y arraigar la gestión del agua en todas nuestras actividades. Los objetivos de este trabajo son hacer seguimiento y mejorar nuestro desempeño en calidad del agua y nuestra eficiencia en el uso del agua.

(GRI 303-1)

Uso de agua

En Antamina hacemos un uso responsable del recurso hídrico sin afectar el acceso a fuentes de agua local de las comunidades en nuestra área de influencia social directa.

Nos proveemos de agua fresca durante todo el año a través de una represa artificial, que capta la lluvia durante las épocas de mayor precipitación. Es decir, no competimos por el recurso hídrico desde los cuerpos de agua con otros usuarios.

Durante el 2020 registramos un ligero incremento del uso de agua fresca en el proceso debido a la parada estratégica de la compañía en abril, que obligó a llenar los 304 km del mineroducto con agua fresca.

Uso de agua en el proceso de concentración de minerales

	2017	2018	2019	2020
% agua fresca	0.86	0.93	1.47	2.4
% agua en proceso (reciclado)	99.14	99.07	98.53	97.6

Vertimientos

El agua utilizada por nuestras operaciones es devuelta al medio ambiente luego de su tratamiento, en cumplimiento con los límites máximos permisibles (LMPs) vigentes. Nuestras operaciones aseguran la calidad de agua mediante procesos de control operativos como tratamiento físico químico, sistemas de recirculación, sistemas de monitoreo operativos de calidad de agua previos a los vertimientos; cumpliendo los criterios de calidad exigidos por ley.

En el 2020 se completó la automatización del monitoreo de parámetros físicos en 3 de nuestras descargas. Esto permite el seguimiento y verificación del cumplimiento de manera remota, en línea y tiempo real; lo que a su vez nos permite tener alguna alerta temprana y evitar cualquier tipo de incidente en la calidad del agua.

En cuanto a la calidad del agua, cumplimos nuestro objetivo de cero incidentes relacionados con la calidad del agua durante 2020, es decir cumplimos con el 100 % de los parámetros de ley sobre vertimientos y cuerpos receptores. Contamos con puntos de vertimiento de aguas ubicados en la quebrada Ayash y la quebrada Antamina.

(GRI 303-2)

Vertimientos (En Mm^3)

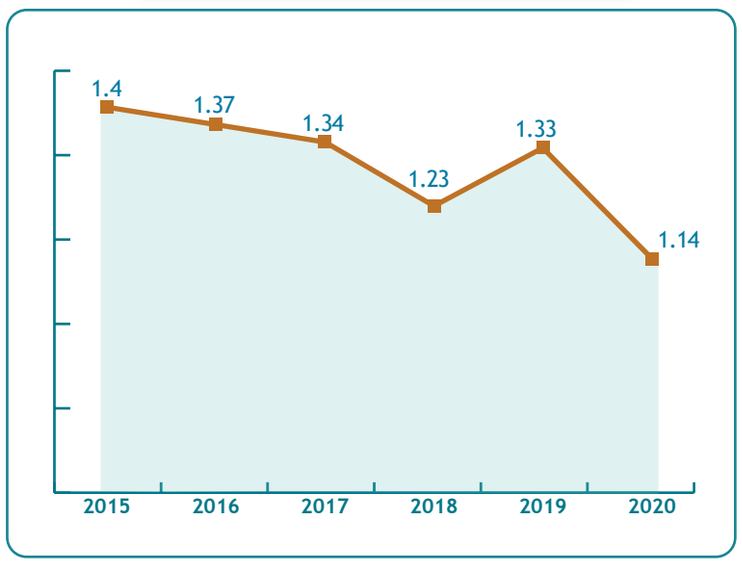
Quebrada	2018	2019	2020
Antamina	6.8	7.6	3.3
Ayash	36.9	30.2	20.7

Manejo de agua en Puerto Punta Lobitos (PPL)

El proceso de manejo de agua de Antamina se complementa con el reúso del agua en el riego del Bosque de Huarmey 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, 4300 msnm) hasta el Puerto de Punta Lobitos (Provincia de Huarmey, 0 msnm).

Reúso de agua en PPL (Mm^3)



5.3. Manejo de residuos sólidos

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

Desde hace algunos años, el concepto de economía circular ha venido ganando importancia en la industria ya que impulsa a la maximización del uso responsable de los recursos a través de su reutilización y reúso por el mayor tiempo posible.

Este nuevo sistema de manejo de los recursos representa riesgos y oportunidades para la industria minera. En Antamina venimos trabajando durante mucho tiempo en la reducción de la generación de residuos. En cumplimiento con la normativa peruana, contamos con una Gestión de Residuos Sólidos, que incluye diferentes iniciativas en el manejo de los residuos, desde su segregación, transporte, acondicionamiento, habilitación, transferencia, valorización y disposición final, todas administradas por una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS).

Nos hemos propuesto la meta de incrementar el reaprovechamiento y reciclaje de la mayor cantidad de residuos que generamos. Durante el 2020, mantuvimos la estrategia de mejorar la segregación de los residuos peligrosos, así como el reciclaje de los residuos no peligrosos. Esto tuvo un impacto importante en el orden y limpieza de la operación, el reúso de algunos residuos en operaciones y la posibilidad de iniciar programas de donación de residuos a cadenas de valor solidarias mediante una EO-RS.

Los métodos de eliminación de residuos se determinan en función a su peligrosidad a través de proveedores de gestión de residuos. Los residuos peligrosos y no peligrosos se separan y eliminan 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, anticongelante, pintura, baterías y tubos fluorescentes. Contratistas con licencia reciclan o eliminan estos desechos fuera del sitio. Los desechos no peligrosos (p. ej., chatarra metálica, desechos de madera, vidrio, neumáticos, cartón y papel) se reciclan siempre que sea posible.

Los métodos de reciclaje empleados en Antamina incluyen la recuperación de valor, procesamiento de residuos industriales y reciclaje doméstico. Reciclamos de acuerdo con los requisitos, nacionales, provinciales y locales, y apuntamos a superar estos requisitos. Nuestra meta es mejorar constantemente el reciclaje en nuestras operaciones mediante la identificación e intercambio de mejores prácticas en toda la compañía, lo que incluye evaluaciones permanentes de nuestras prácticas de reciclaje y reutilización.

Durante el 2020 se generaron 14 292 toneladas de residuos sólidos en Antamina, considerando Mina y Puerto Punta Lobitos, de las cuales 6429 toneladas (aproximadamente el 45 % del total generado) fueron manejadas mediante procesos de valorización (reaprovechamiento, reciclaje, donaciones, etc.). Los residuos no peligrosos no valorizados fueron encapsulados en las celdas del Depósito de desmonte Este mientras que los residuos peligrosos no valorizados fueron confinados en un relleno de seguridad en Lima.

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	2611.60	247.23	2364.37
	Inorgánicos Generales	4696.91	0.00	4696.91
	Metales	4577.60	4577.60	0.00
	Reciclables	30.72	30.72	0.00
	Aceite usado de cocina	31.13	19.85	11.28
Residuos Peligrosos	Aceite usado	1446.62	1382.51	64.11
	Anticongelantes	98.44	98.44	0.00
	Varios contaminados con hidrocarburos	376.35	0.00	376.35
	Biocontaminados	5.14	0.37	4.76
	Varios contaminados con químicos	148.94	0.00	148.94
	Varios contaminados con concentrado	193.78	0.00	193.78
	RAEEs (Especial)	23.00	23.00	0.00
	Baterías (Especial) y pilas usadas	51.79	38.92	12.87
	Residuos totales	14 292.00	6418.63	7873.37

(GRI 306-3)

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 59 %. Esto es debido al aumento de residuos en la atención en el establecimiento de salud y por la introducción de nuevos EPPs de uso común para la prevención del contagio y otros usados en las actividades de desinfección.

Asimismo, se tuvieron que implementar modificaciones en los procedimientos de recolección, recojo, acondicionamiento, almacenamiento y transporte de residuos incluyendo controles de prevención de contagio por COVID-19 y la desinfección de equipos y vehículos.

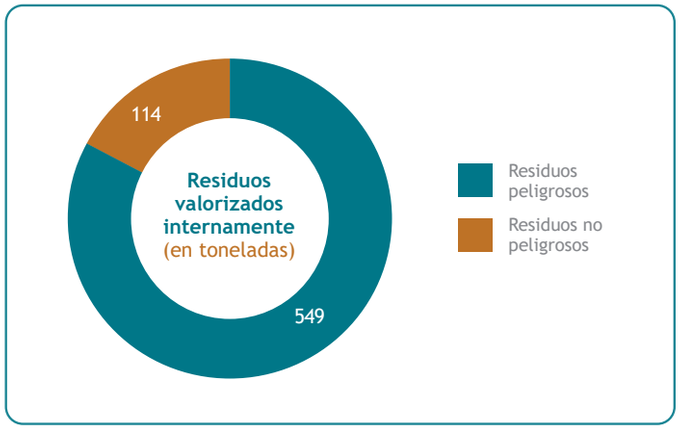
Implementación de equipo Autoclave para residuos biocontaminados

Para aumentar y fortalecer los controles de prevención al contagio por COVID-19, gestionamos la implementación del tratamiento de los residuos biocontaminados *in situ*, disminuyendo los viajes externos para su disposición y eliminando los riesgos asociados a esta actividad. El tratamiento propuesto consistió en implementar un equipo de esterilización por autoclave en el Almacén Central de Residuos Peligrosos en Yanacancha. Es un método basado en saturación de vapor y altas temperaturas que no genera emisiones atmosféricas dado que el incremento de temperatura no se realiza mediante combustión sino mediante variación de la presión. Este método está considerado en la legislación vigente (Decreto Supremo No. 014-2017-MINAM).

Nos hemos propuesto la meta de incrementar el reaprovechamiento y reciclaje de la mayor cantidad de residuos que generamos. Durante el 2020 mantuvimos la estrategia de mejorar la segregación de los residuos peligrosos, así como el reciclaje de los residuos no peligrosos. Esto tuvo un impacto importante en el orden y limpieza de la operación, el reúso de algunos residuos en operaciones y la posibilidad de iniciar programas de donación de residuos a cadenas de valor solidarias mediante una EO-RS.

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

Del total de residuos sólidos no peligrosos valorizados en el año 2020, 114 toneladas se valorizaron en las instalaciones operativas, aquí se incluyen los residuos orgánicos usados en el proceso de producción de compost. Por otro lado, 133 toneladas de madera fueron donadas y reaprovechadas como leña, fabricación de muebles y otras actividades por la población de influencia directa, mientras que 4639 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.



Se impulsó el reemplazo del diésel por aceite usado como aditivo en la preparación de la emulsión de voladura, es así que los residuos peligrosos valorizados en 2020 incluyen 549 toneladas (164 929 galones) de aceite usado provenientes de los talleres de Mantenimiento en Truck Shop, reaprovechados internamente en el proceso de elaboración de ANFO para las voladuras en operaciones, reemplazando la misma cantidad de diésel. Además, externamente se valorizan 993 toneladas de residuos peligrosos, aquí se incluyen la comercialización para el refinamiento del aceite usado, anticongelante y el reciclaje de baterías y residuos de aparatos electrónicos y eléctricos (RAEE).[4]

Los residuos no peligrosos que actualmente no se valorizan son dispuestos en las celdas del depósito de desmonte este en mina y el relleno sanitario de Puerto Punta Lobitos en cumplimiento con los instrumentos de gestión ambiental, mientras que los residuos peligrosos no valorizados son dispuestos en un relleno de seguridad en Lima.[5]

5.4. Manejo de relaves mineros

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

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

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 tres 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: El depósito de relaves de Antamina 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 VP Proyectos y Construcción. 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.
- 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 de Antamina 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, operación, vigilancia y mantenimiento.
- Revisión Independiente de la Seguridad de la Presa de Relaves (cada 3 años).

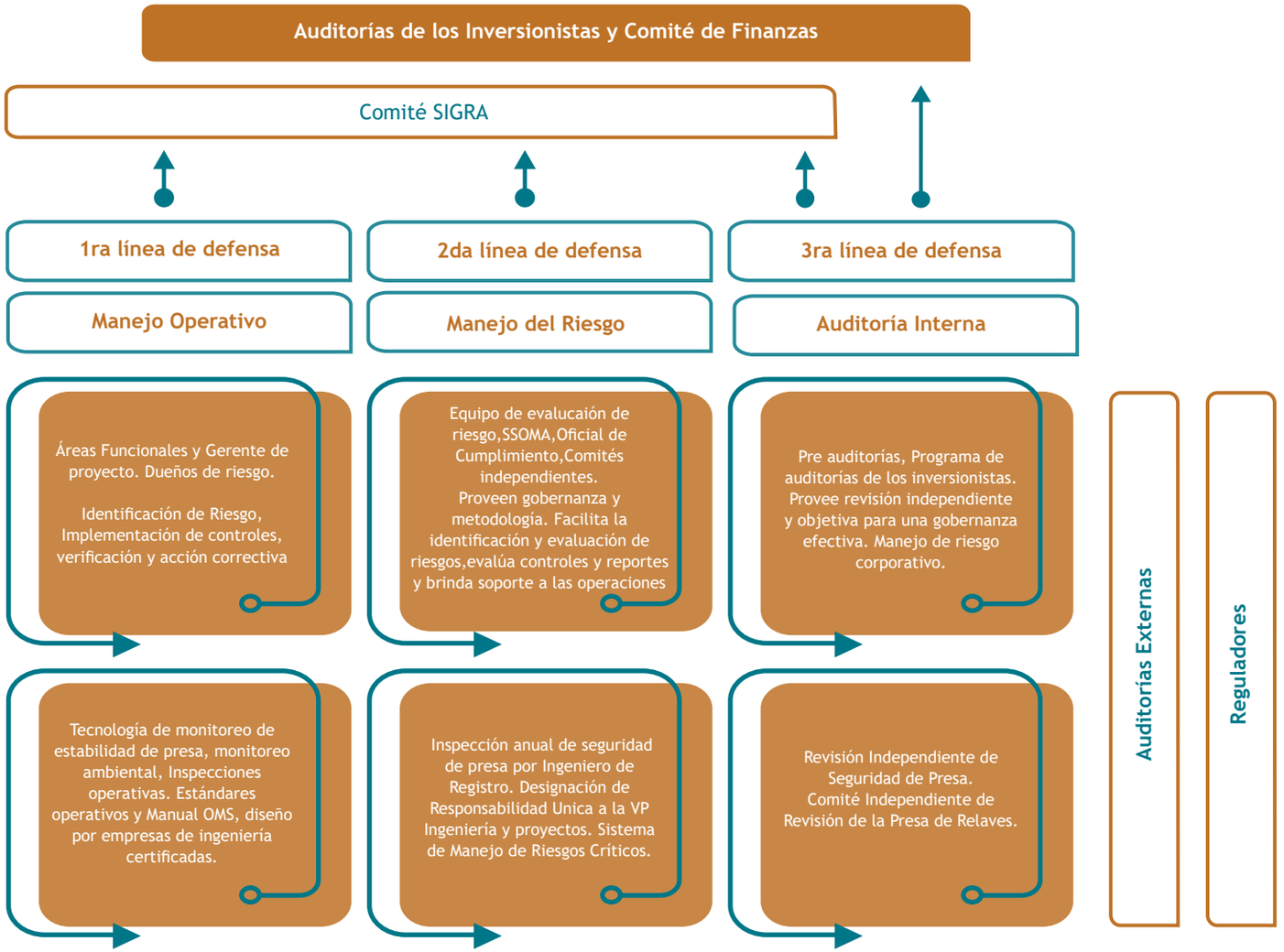
[4] Ver detalle en la Tabla 3: Residuos no destinados a eliminación, del Anexo 1.
[5] Ver detalle en la Tabla 4: Residuos destinados a eliminación, del Anexo 1.

Adicionalmente, y a consideración de nuestros inversionistas, se realizan revisiones y auditorías de la Presa de Relaves complementarias, realizadas por expertos técnicos en el tema. Asimismo, Antamina recibe permanentemente supervisiones de los reguladores en materia ambiental (OEFA) y en infraestructura minera (OSINERGMIN).

Se cuenta con sistemas y procedimientos que incluyen tecnología de monitoreo, inspecciones periódicas y revisiones por parte de expertos independientes.

Antamina opera y mantiene sus instalaciones de relaves para cumplir con las mejores prácticas globales de seguridad, incluyendo los protocolos líderes de la industria establecidos por la Asociación Minera de Canadá y la guía técnica de mejores prácticas de la Asociación Canadiense de Represas y la Comisión Internacional de Grandes Represas.

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



5.5. Monitoreo de la biodiversidad

(GRI 304-1)

La mina Antamina se ubica a 13.61 km del Área Natural Protegida (ANP) más cercana que es el Parque Nacional Huascarán. En el caso de Puerto Punta Lobitos, 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.

El Parque Nacional Huascarán (PNH) alberga más de 120 especies de aves y 10 de mamíferos, 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 Raymondi (*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 4500 msnm.

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 pingüino 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.

Por la naturaleza de nuestras actividades sabemos y adoptamos responsabilidad en la gestión de la biodiversidad. En nuestras operaciones, buscamos administrar las amenazas y aprovechar las oportunidades de biodiversidad para lograr nuestros objetivos ambientales mediante un enfoque en la vida silvestre y las plantas de mayor interés de conservación a fin de mitigar los impactos que no pueden abordarse plenamente a través de la prevención, la minimización y la rehabilitación.

Nos alineamos y comprometemos a la posición del *International Council on Mining & Metals* (ICMM) sobre respetar la biodiversidad, no explorar ni extraer en sitios que son Patrimonio de la Humanidad y respetar todas las áreas protegidas designadas legalmente.

Nuestras operaciones se encuentran en las inmediaciones de ecosistemas de alto valor de biodiversidad; el altoandino y el costero. Por ello mantenemos nuestra estrategia de seguimiento de 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 y flora y vegetación.

Las metodologías empleadas para el monitoreo son específicas para cada una de las disciplinas biológicas. Todas estas metodologías son ampliamente utilizadas para monitoreos biológicos, 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.

(GRI 304-1)

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 2020, no se registran cambios significativos en los indicadores ecológicos alrededor de nuestras operaciones.

Programa de sensibilización para la conservación del pingüino de Humboldt en Huarmey

En la zona costera de la provincia de Huarmey habitan poblaciones del pingüino de Humboldt, que además interactúan de manera natural con las actividades de la comunidad de pescadores. Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad hemos implementado iniciativas de soporte para la conservación del pingüino de Humboldt, durante el desarrollo de nuestras operaciones.

En el 2007 y en el 2019, desarrollamos censos poblacionales de los estos pingüinos en el litoral de Huarmey para realizar el seguimiento de su población y con la finalidad de identificar medidas de manejo para su conservación. Estos censos fueron participativos, con representantes de la sociedad civil. Como resultado de estos estudios se han identificado 470 individuos adultos, cantidad considerable que a la fecha representa la mayor población registrada de esta especie en la costa norte del Perú.

Este resultado derivó en la necesidad de difundir esta información a la población huarmeyana, con el propósito de generar conciencia respecto a su conservación. Estas actividades de sensibilización se realizaron durante el año 2020 e incluyeron campañas de difusión para la su protección, a pesar del contexto y las limitaciones ocasionadas por la pandemia de la COVID-19.

Las campañas contaron con un enfoque comunicacional que incluye acciones virtuales, además del desarrollo de material gráfico, audiovisual, *spots* radiales, mensajes de texto, *merchandising* y redes sociales. Todo el material audiovisual fue elaborado por profesionales especialistas en comunicación, para que la información sea amigable y comprensible por todo tipo de público. Entre el principal público objetivo se identificó a los pescadores de la zona, la comunidad estudiantil, autoridades locales y población huarmeyana en general.

Se contactaron a más de 18 000 personas con mensajes alusivos a la campaña. Esta campaña fue desarrollada en alianza con el Comité de Vigilancia y Monitoreo Ambiental de Huarmey (CMVFAH), la Municipalidad Provincial de Huarmey, la Asociación Warmy, la Junta Vecinal Puerto Huarmey y el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR).

Es importante resaltar que el compromiso de Antamina en la conservación del pingüino de Humboldt no termina aquí. El monitoreo de las poblaciones de pingüinos y la concientización de la población en su cuidado serán permanentes durante el desarrollo de nuestras operaciones.

ANEXOS

Anexos

Anexo 1: Tablas de indicadores ambientales

Consumo de agua (en megalitros)

Consumo de agua (en megalitros)		2020
Extracción de agua por fuente	Agua superficial total	14 799.3
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	14 799.3
	Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	0
	Agua subterránea total	1978.3
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	1978.3
	Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	0
	Agua producida total	67 545.8
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)[6]	67 545.8
	Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)	0
Extracción total de agua		84 323.4
Vertido de aguas por destino	Agua superficial	23 975.9
Vertido total de agua		23 975.9
Vertidos de agua por agua dulce u otras aguas	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)	23 975.9
Vertidos de agua por nivel de tratamiento	Tratamiento Físico químico	23 975.9
Consumo total de agua (extracción total de agua - vertido total de agua)		60 347.4

[6] Agua reutilizada desde la presa de relaves para el proceso productivo.

Consumo de agua en zonas con estrés hídrico (en megalitros)

Consumo de agua en zonas con estrés hídrico (en megalitros)			2020
Extracción de agua por fuente	Agua producida total		1572.4
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)[7]		225.9
	Otras aguas (total de sólidos disueltos >1000mg/l)[8]		1346.5
	Agua suministrada por terceros total		52.3
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤1000mg/l)		52.3
	Extracción total de agua suministrada por terceros por fuente de extracción	Agua subterránea	52.3
Extracción total de agua			1624.7
Vertido total de aguas			0
Evapotranspiración en forestación			1137.6
Consumo total de agua (extracción total de agua - vertido total de agua- evapotranspiración)			487.1

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

[7] Agua enviada por el mineroducto en los batches (fresca y de proceso).
[8] Agua como humedad del concentrado que llega a Puerto.

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	114	133.23	247.23
	Reciclado	0	4628.17	4628.17
Residuos no peligrosos revalorizados totales		114.0	4761.40	4875.40
Residuos Peligrosos	Rehúso	549.21	0	549.21
	Reciclado	0	993.65	993.65
Residuos peligrosos revalorizados totales		549.21	993.65	1542.87

(GRI 306-4)

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

Tipo de residuo	Operación de eliminación	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos no Peligrosos	Traslado y encapsulamiento en celdas del Depósito de desmonte Este y relleno sanitario PPL	7061.28	0.00	7061.28
Residuos no peligrosos eliminados totales		7061.28	0.00	7061.28
Residuos Peligrosos	Disposición en un relleno de seguridad	0.00	801.17	801.17
Residuos peligrosos eliminados totales		0.00	801.17	801.17

(GRI 306-5)

Anexo 2: Índice de contenidos GRI

(GRI 102-55)

Para el SDG Mapping Service, GRI Services revisó que los contenidos incluidos en el índice de contenidos estén alineados apropiadamente con los ODS.

Índice interactivo

GRI SDG MAPPING SERVICE 2021

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Fundamentos				
GRI 101: Fundamentos 2016				
Contenidos generales				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	Perfil de la organización			
	102-1: Nombre de la organización	Compañía Minera Antamina S.A.	--	No
	102-2: Actividades, marcas, productos y servicios	21-22	--	No
	102-3: Ubicación de la sede	104	--	No
	102-4: Ubicación de las operaciones	9, 20	--	No
	102-5: Propiedad y forma jurídica	10	--	No
	102-6: Mercados servidos	21-22	--	No
	102-7: Tamaño de la organización	5	--	No
		Pasivo: US$ 1 656 013 483 Patrimonio: US$ 4 208 479 470		
	102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores	39-40	N° 8, 10	No
	102-9: Cadena de suministro	48-49	--	No
	102-10: Cambios significativos en la organización y su cadena de suministros	49, 54	--	No
	102-11 Principio o enfoque de precaución	14	--	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-12 Iniciativas externas	14-15	--	No
	102-13 Afiliación a asociaciones	19	--	No
	Estrategia			
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3 - 4	--	No
	Ética e integridad			
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	33 - 34, 54	Nº 16	No
	102-17 Mecanismo de asesoramiento de inquietudes sobre ética	35	--	No
	Gobernanza			
	102-18 Estructura del gobierno corporativo	11	--	No
	Participación de los grupos de interés			
	102-40 Lista de grupos de interés	25 - 28	--	No
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	46	Nº 8	No
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	25	--	No
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	24 - 28	--	No
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	25 - 28	--	No
	Prácticas para la elaboración de informes			
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Compañía Minera Antamina S.A.	--	No
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	29	--	No
	102-47 Lista de temas materiales	31	--	No
	102-48 Reexpresión de la información	82	--	No
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Ninguno	--	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-50 Periodo objeto del informe	2020	--	No
	102-51 Fecha del último informe	2019	--	No
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual	--	No
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	104	--	No
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	25	--	No
	102-55 Índice de contenidos GRI	94 - 104	--	No
	102-56 Verificación externa	Este documento no ha sido sometido a verificación externa ni a algún mecanismo de auditoría.	--	No
Temas materiales				
Creación de valor económico				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	24	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	24	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24	--	No
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico generado directo y distribuido	24	Nº 8, 9	No
Inversión social y desarrollo sostenible				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	74	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	74 - 75	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	77	--	No
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	74 - 77	Nº 5,9,11	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	57 - 73	--	No
Ética y cumplimiento corporativo				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	33 - 35	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	33 - 35	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	33 - 35	--	No
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	35	N°16	No
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	35	N°16	No
GRI 307: Cumplimiento Ambiental 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	36	N°16	No
GRI 419: Cumplimiento Socioeconómico 2016	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	36	N° 16	No
Cambio climático y energía				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	81 - 83	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	81 - 83	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	81 - 83	--	No
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	81	N° 7, 8, 12, 13	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	82	N° 3, 12,13, 14, 15	No
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	82	N° 3, 12,13, 14, 15	No
Gestión del agua y efluentes				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	84-86	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	84-86	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	84-86	--	No
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	83	N° 6	No
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	83	N° 6	No
	303-3 Extracción de agua	92 - 93	N° 6	No
	303-4 Vertidos de agua	92 - 93	N° 6	No
	303-5 Consumo de agua	92 - 93	N° 6	No
Protección de la biodiversidad				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	89	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	89	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	89	--	No
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	89	N° 6, 14, 15	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Gestión de relaves y residuos peligrosos				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	84 - 88	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	84 - 88	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	84 - 88	--	No
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	84, 87, 88	N° 3, 6, 8, 11, 12	No
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	84, 87, 88	N° 3, 6, 11, 12	No
	306-3 Residuos generados	85	N° 3, 6, 11, 12, 15	No
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	93	N°3. 11, 12	No
	306-5 Residuos destinados a eliminación	93	N° 3, 6, 11, 12, 15	No
Cadena de suministro sostenible				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	49	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	49	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	49	--	No
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	49	--	No
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	49	N° 5, 8, 16	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Gestión del empleo				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	39 - 42	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	39 - 42	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	39 - 42	--	No
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	41	N° 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	N° 3, 5, 8	No
Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	43 - 44	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43 - 44	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	43 - 44	--	No
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	39 - 40, 47	N° 5, 8	No
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	48	N° 5, 8, 10	No
Salud y seguridad				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	49	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	49 - 53	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	49 - 53	--	No
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50	N° 3, 8, 16	No
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	51	N° 8	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo	53	N° 8	No
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	52	N° 8, 16	No
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	52	N° 8	No
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	53	N° 3	No
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	49	N° 8	No
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50	N° 8	No
	403-9 Lesiones por accidente laboral	52	N° 3, 8, 16	No
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	53	N° 3, 8, 16	No
Desarrollo profesional del capital humano				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	43 - 45	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43 - 45	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	43 - 45	--	No
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	45	N° 4, 5, 8, 10	No
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	44	N° 5, 8, 10	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Derechos fundamentales del trabajo				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	46 - 47	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	46 - 47	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	46 - 47	--	No
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47	N° 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	46	N° 8	No
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	47	N° 5, 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	47	N° 5, 8	No
Respeto y promoción de derechos humanos				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	15 - 18	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	15 - 18	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	15 - 18	--	No
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	19	N° 16	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	18	--	No
Respuesta ante emergencias y manejo de crisis				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	36 - 37	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	36 - 37	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	36 - 37	--	No
Respuesta ante emergencias y manejo de crisis	No GRI Respuesta ante emergencias y manejo de crisis	36 - 37	--	No
Transparencia y divulgación				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	24	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	24	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24	--	No
Transparencia y divulgación	No GRI Transparencia y divulgación	24	--	No
Innovación e implementación de nuevas tecnologías				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	54	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	54	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	54	--	No
Innovación e implementación de nuevas tecnologías	No GRI Innovación e implementación de nuevas tecnologías	54	--	No

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Mecanismos de atención de reclamos laborales				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	46	--	No
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	46	--	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	46	--	No
Mecanismos de atención de reclamos laborales	No GRI Mecanismos de atención de reclamos laborales	46	--	No

(GRI 102-55)

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
(GRI 102-3)

Para conocer más detalles sobre este reporte y sobre Antamina, puede escribir a Gerencia de Comunicación Corporativa
comunicaciones@antamina.com
(GRI 102-53)

Elaborado, diseñado y diagramado por:
Avanza Sostenible
www.avanzasostenible.com

ANTAMINA