



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2024

Carta de presentación

→ A la comunidad de Antamina, a la población de nuestra área de influencia operativa, a nuestros aliados estratégicos y a nuestros colaboradores:

Es un honor presentar el Reporte de Sostenibilidad 2024 de Compañía Minera Antamina S.A., a través del cual reafirmamos nuestro compromiso con la minería moderna, responsable y sostenible, concebida como un motor de desarrollo para el Perú y, en particular, para la región Áncash. Este documento refleja de manera transparente nuestro desempeño en los ámbitos económico, social, ambiental y de gobernanza, y constituye un testimonio de los avances y retos asumidos durante el último año.

2024 ha sido un año de importantes hitos y resultados. Un logro trascendental alcanzado en 2024 fue la aprobación de la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA). Este proceso, de carácter técnico y participativo, involucró rigurosas evaluaciones ambientales y sociales, así como instancias de diálogo con diversos actores, incluyendo comunidades, autoridades y especialistas. La aprobación de la MEIA no solo garantiza la extensión de la vida útil de nuestras operaciones hasta 2036, sino que también valida la solidez de nuestra gestión ambiental y social, y refuerza la confianza del Estado peruano en nuestra capacidad de operar con responsabilidad y transparencia. Este logro nos compromete a mantener y elevar los estándares de cuidado del medio ambiente, de seguridad y de relacionamiento comunitario que caracterizan a Antamina.

En el plano productivo, superamos nuestras metas con la obtención de 429 mil toneladas de cobre metálico, 273 mil toneladas de zinc, 8 mil toneladas de molibdeno y 1.3 millones de onzas de plata, además de otras producciones relevantes. Estos logros se alcanzaron a pesar de los retos técnicos y mineralógicos que demandaron soluciones innovadoras y esfuerzos operativos coordinados. Gracias a este desempeño, Antamina representó en 2024 aproximadamente el 2.9 % del PBI (Producto Bruto Interno) nacional y el 43 % del PBI de Áncash, constituyéndose en un actor esencial en la economía nacional y regional.

Es importante recalcar que la seguridad y salud de nuestros colaboradores continúa siendo una prioridad fundamental. Los desafíos presentados en 2024 refuerzan nuestra determinación de avanzar hacia el objetivo de cero accidentes, fortaleciendo la cultura preventiva. En ese sentido, destinamos más de 115,000 horas de capacitación a trabajadores y contratistas, consolidando un equipo humano altamente capacitado, comprometido con la excelencia operativa y alineado con los valores de seguridad, integridad e innovación.

Por otro lado, en 2024 realizamos inversiones por US\$ 691 millones, lo que significó un incremento del 10 % respecto al año anterior, orientadas a asegurar la continuidad y sostenibilidad de nuestras operaciones. Entre los proyectos estratégicos destacan la ejecución de nuevas fases de la presa de relaves, la adquisición de equipos principales y auxiliares y la construcción de la nueva chancadora primaria W1 Ore. Con ello, acumulamos desde el

Intro

Introducción

01

inicio de nuestras operaciones una inversión total superior a US\$ 6.9 mil millones, consolidándonos como una de las compañías con mayor inversión minera en el país.

Pero nuestro aporte al país y a las comunidades va más allá de la producción. Cumplimos rigurosamente con nuestras obligaciones tributarias, aportando a través de impuestos, regalías y contribuciones específicas más de US\$ 960 millones (S/ 3,613.44 millones) en 2024, lo que fortalece las finanzas públicas y permite canalizar recursos hacia el desarrollo nacional y regional.

02

El desarrollo social y territorial constituye otro de los pilares de nuestra gestión. En 2024 fortalecimos nuestra presencia en las 20 comunidades de nuestra Área de Influencia Operativa, distribuidas en seis provincias de Áncash y Lima, a través de programas de salud, educación, infraestructura y fortalecimiento productivo.

03

En este esfuerzo, las Obras por Impuestos (Oxi) se han consolidado como una herramienta clave para acelerar el desarrollo territorial. Desde que implementamos este mecanismo, hemos comprometido cerca de S/ 2,000 millones en proyectos de infraestructura pública, con un impacto directo en la mejora de la calidad de vida de más de un millón de personas. Solo en 2024 se ejecutaron iniciativas emblemáticas en salud, educación, transporte y saneamiento, entre las que destacan la modernización de hospitales y centros de salud en Áncash, la construcción de nuevos colegios en distritos rurales y la ejecución de sistemas de agua potable y alcantarillado que benefician a comunidades

04

05

A

enteras. Estos proyectos reflejan nuestro compromiso de contribuir al cierre de brechas sociales, trabajando en coordinación con los tres niveles de gobierno.

Gracias a estas iniciativas, contribuimos a mejorar la calidad de vida de miles de familias, fomentando la inclusión social y creando condiciones sostenibles para el desarrollo territorial. Asimismo, mantenemos un diálogo constante y transparente con las comunidades, lo que nos permite construir consensos, generar confianza y avanzar en soluciones conjuntas para los retos que compartimos.

Este reporte refleja la convicción de que la minería del futuro debe conjugar productividad con responsabilidad, crecimiento económico con desarrollo social, e innovación con sostenibilidad ambiental. Cada logro que compartimos es fruto de un esfuerzo colectivo, de la dedicación de nuestros colaboradores, de la confianza de nuestros socios estratégicos y del diálogo permanente con las comunidades y autoridades de nuestra área de influencia.

Confiamos en que este informe sea una herramienta útil para nuestros grupos de interés, que brinde una visión clara de nuestra gestión y de nuestra ruta hacia el futuro. En Antamina seguiremos trabajando con firmeza para contribuir al desarrollo del Perú, preservando el medio ambiente, fortaleciendo el bienestar de las comunidades y consolidando una minería de clase mundial, responsable y sostenible.

Compañía Minera Antamina S.A.



Contenido

Capítulo 1: Sobre Antamina 5

- 1.1 ¿Quiénes somos? 6
- 1.2 Gobierno corporativo 13
- 1.3 Cumplimiento Corporativo 19

Capítulo 2: Nuestra operación 24

- 2.1 Proceso de producción 25
- 2.2 Resultados de producción 26
- 2.3 Innovación e implementación de nuevas tecnologías 29
- 2.4 Seguridad y salud en el trabajo 32
- 2.5 Gestión de proveedores 38
- 2.6 Ciberseguridad 42
- 2.7 Gestión de riesgos 44

Capítulo 3: Gestión del talento 48

- 3.1 Nuestro Equipo 49
- 3.2 Gestión del aprendizaje 50
- 3.3 Gestión del desempeño 55
- 3.4 Clima laboral 60
- 3.5 Diversidad e inclusión 63

Capítulo 4: Sostenibilidad – La ruta del desarrollo 66

- 4.1 Aportes al país y a la región Áncash 67
- 4.2 Gestión social 69
- 4.3 Inversión para el desarrollo 74
- 4.4 Compromiso con los derechos humanos 87

Capítulo 5: Gestión ambiental 89

- 5.1 Sistema de gestión ambiental 90
- 5.2 Adaptación al cambio climático 92
- 5.3 Gestión del recurso hídrico 96
- 5.4 Gestión de residuos 99
- 5.5 Biodiversidad 101
- 5.6 Calidad del aire 103
- 5.7 Gestión de relaves 104

Anexos 108

- Materialidad 109

Intro

01

Sobre Antamina

CAPÍTULO 01

Sobre Antamina

de Áncash al mundo

02

03

04

05

A

<

🏠

>



1.1

¿Quiénes somos?

GRI 2-1

→ Somos una empresa minera especializada en la extracción de minerales metalíferos no ferrosos como cobre, zinc, molibdeno, plata y plomo. Con tecnología avanzada y estrictos estándares ambientales y de seguridad, llevamos a cabo la extracción de estos minerales, contribuyendo a la economía local y al desarrollo sostenible del país.

Como parte de la comunidad ancashina, nos enorgullecemos de contribuir al impacto positivo de la región y reafirmamos nuestro compromiso con su crecimiento y bienestar.

Intro

01

Sobre Antamina

02

03

04

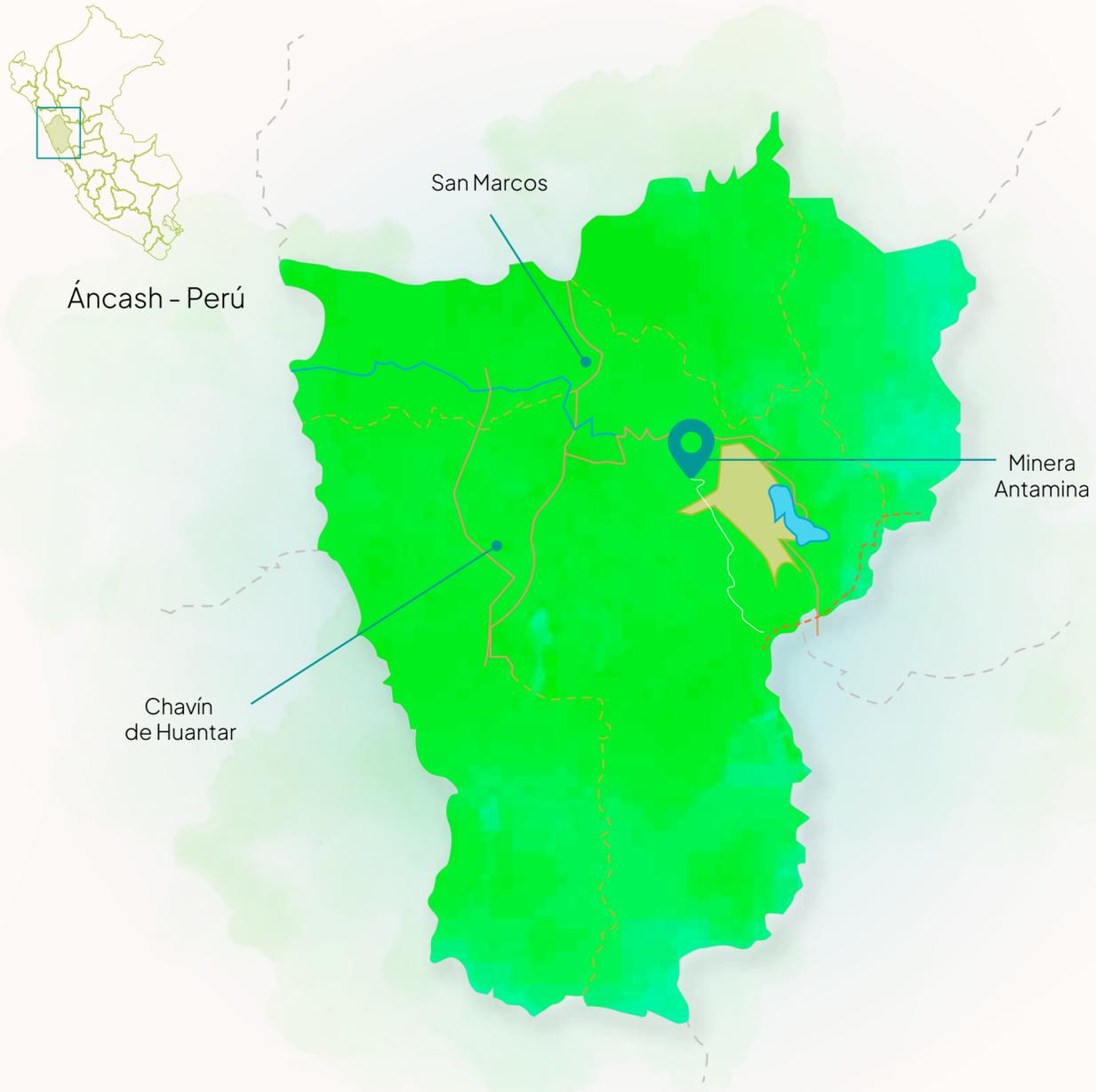
05

A



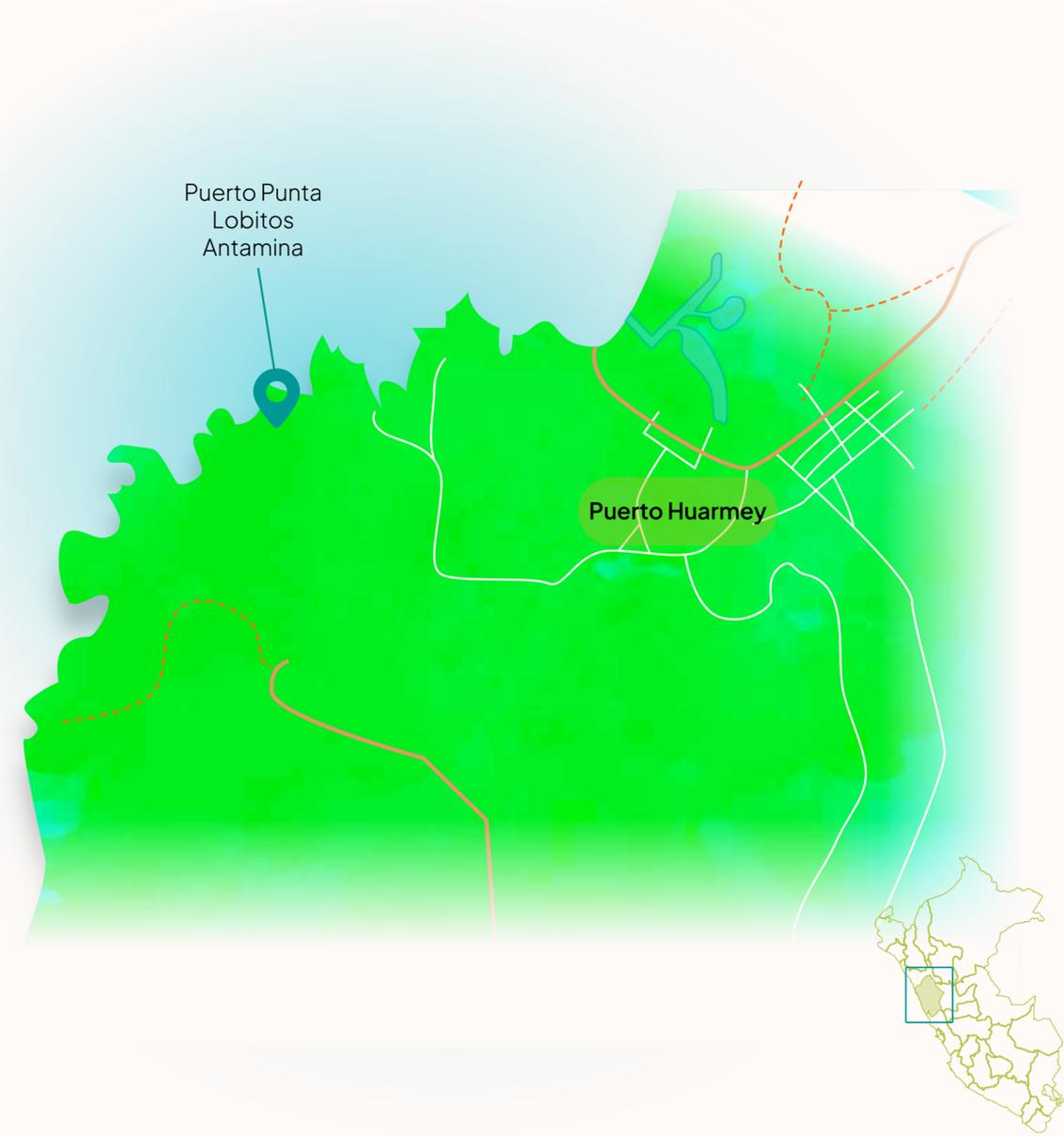
Nuestra operación se desarrolla en el Complejo Yanacancha, ubicado en el distrito de San Marcos, provincia de Huari, región Áncash, a una altitud promedio de 4,300 metros sobre el nivel del mar y a unos 200 kilómetros de la ciudad de Huaraz.

Ubicación de Yanacancha



Además, contamos con el Puerto Punta Lobitos, situado en la provincia costera de Huarney, desde donde embarcamos los concentrados de cobre y zinc, que son transportados desde la mina a través de un mineroducto subterráneo hermético.

Ubicación de Puerto Punta Lobitos



Áncash - Perú

Unidades de gestión territorial

Unidad de Gestión Territorial	Provincia	Distrito
Mina - San Marcos	Huari - Áncash	San Marcos Chavín de Huántar Huachis San Pedro de Chana
Huallanca	Bolognesi	Huallanca Aquia Chiquián
Valle Fortaleza	Bolognesi	Cajacay Antonio Raimondi Colquioc Huayllacayán
	Recuay	Catac Pampas Chico Marca Llacllín Pararín
	Barranca - Lima	Paramonga (Zona Rural)
Huarmey	Huarmey	Huarmey

Las UGT son plataformas operativas clave que nos permiten responder con mayor agilidad a las expectativas locales y promover el desarrollo conjunto. En ellas se ha promovido la instalación de espacios para la búsqueda de consensos basados en relaciones de respeto, transparencia y confianza.

3 comités de acompañamiento

6 comités ambientales

14 mesas de desarrollo y espacio de diálogo multiactor

NUESTRA VISIÓN Y MISIÓN

Actuamos con una visión compartida: crear valor de manera responsable y sostenible. Nuestras decisiones están orientadas a generar beneficios reales para nuestros colaboradores, nuestros socios, las comunidades vecinas y el desarrollo del Perú.



Visión

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



Misión

Ejemplo peruano de excelencia minera en el mundo, con líderes extraordinarios que transformen retos en éxitos. ¡Trabajando por el desarrollo del mañana, ahora!

NUESTROS VALORES



Salud y seguridad industrial

Asumimos la salud y la seguridad industrial en todas nuestras acciones y decisiones, protegiendo proactivamente a las personas y a la propiedad.



Integridad

Somos nuestra palabra, honramos nuestros compromisos y cumplimos con las leyes y las políticas corporativas.



Responsabilidad

Somos responsables de nuestros actos y sus consecuencias y de la administración eficiente de los recursos, operando con responsabilidad social y ambiental, promoviendo el desarrollo sostenible.



Respeto y reconocimiento

Reconocemos los logros de cada uno, respetando las tradiciones y promovemos una cultura donde las ideas y contribuciones se valoran.



Aprendizaje continuo

Promovemos una cultura de aprendizaje y mejora continua para nuestro equipo, socios estratégicos, clientes e industria, optimizando los procesos y el uso de la tecnología.



Excelente desempeño e innovación

Creamos un ambiente apropiado donde surgen ideas y métodos innovadores para mejorar nuestros procesos.

NUESTRAS CERTIFICACIONES

Nuestros sistemas cuentan con certificaciones, lo que asegura la eficiencia de los procesos y garantiza la seguridad y bienestar de quienes forman parte de nuestras operaciones. Nos comprometemos a cumplir rigurosamente los estándares internacionales, consolidando nuestra posición como una empresa minera líder en el sector.



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



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



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



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



La norma ISO 45001:2018 es el estándar para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

PRINCIPALES AFILIACIONES A ORGANIZACIONES DEL SECTOR

Intro

01

Sobre Antamina

02

03

04

05

A

<

>

Organización	Descripción de la organización	Rol de Antamina
Sociedad Nacional de MINERÍA PETROLERO Y ENERGÍA	Es una organización empresarial constituida como una Asociación Civil sin fines de lucro. Su objetivo es promover la inversión, garantizando la competitividad y el uso sostenible de los recursos naturales. SNMPE opera a través de diferentes comités técnicos, comerciales, legal y de soporte. También publica análisis, estadísticas y organiza eventos.	Participación en reuniones y miembros activos de diversos comités.
International Copper Association	Es una asociación internacional sin fines de lucro, que agrupa a los principales productores y manufactureros de cobre del mundo. Su fin es dirigir, coordinar y optimizar esfuerzos en el desarrollo de los mercados, investigación tecnológica, promoción y defensa de los productos de uso final fabricados con cobre.	Miembros del Directorio
International Zinc Association <small>Zinc... essential for modern life</small>	Es una organización sin fines de lucro que representa a la industria mundial del zinc para hacer crecer los mercados de manera sostenible y mantener el acceso al mercado de la industria a través de iniciativas administradas de manera efectiva en investigación y desarrollo (I+D), transferencia de tecnología y comunicación del valor del zinc.	Cargo directivo
IMOIA <small>INTERNATIONAL MOLYBDENUM ASSOCIATION THE VOICE OF THE MOLYBDENUM INDUSTRY</small>	Es una asociación internacional sin fines de lucro que reúne a los principales productores, comercializadores y transformadores de molibdeno a nivel mundial. Su objetivo es promover el uso responsable y sostenible del molibdeno mediante la investigación, la difusión de información técnica y científica, y la representación de la industria frente a autoridades, consumidores y la sociedad en general.	Miembros socios
CCA <small>CÁMARA DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO DE AYACUCHO</small>	Organización formada por empresarios, dueños de pequeños, medianos o grandes comercios con el fin de elevar la productividad, creada con el fin de promover, fortalecer e implementar acciones para el desarrollo del sector empresarial de la región.	Participación en reuniones y sesiones de trabajo.
apccci <small>Australia Peru Chamber of Commerce</small>	Es una organización sin fines de lucro que tiene por objetivo construir relaciones de calidad para promover el comercio y la inversión entre Australia y Perú.	Participación en eventos y sesiones de trabajo.
CÁMARA DE COMERCIO CANADÁ-PERÚ	Institución dinámica, sin fines de lucro, cuyo objetivo es constituirse como un socio confiable e informativo en la promoción y desarrollo de estrechas relaciones comerciales, educativas y culturales entre Canadá y Perú.	Cargo directivo
Cámara de Comercio Peruano-Chilena	Es una institución sin fines de lucro que busca fortalecer y promover las relaciones comerciales, de inversión y cooperación entre Perú y Chile, facilitando oportunidades de negocio y generando espacios de integración empresarial.	Participación eventos y sesiones de trabajo
COMEXPERU <small>Sociedad de Comercio Exterior del Perú</small>	Gremio que agrupa a las principales empresas exportadoras, importadoras y proveedoras de servicios de diversos sectores económicos. Busca contribuir con propuestas de política pública, en base a la defensa de principios y no intereses particulares, con el fin de impulsar la generación de empleo, creación de oportunidades y mejor calidad de vida del ciudadano.	Miembro suscriptor
aperhu <small>Asociación Peruana de Recursos Humanos</small>	Busca promover las buenas prácticas de gestión humana para desarrollar y potenciar el talento de las personas y agregar valor a la comunidad a nivel empresarial.	VP Recursos Humanos



Intro

01

Sobre Antamina

02

03

04

05

A



1. 2

Gobierno Corporativo

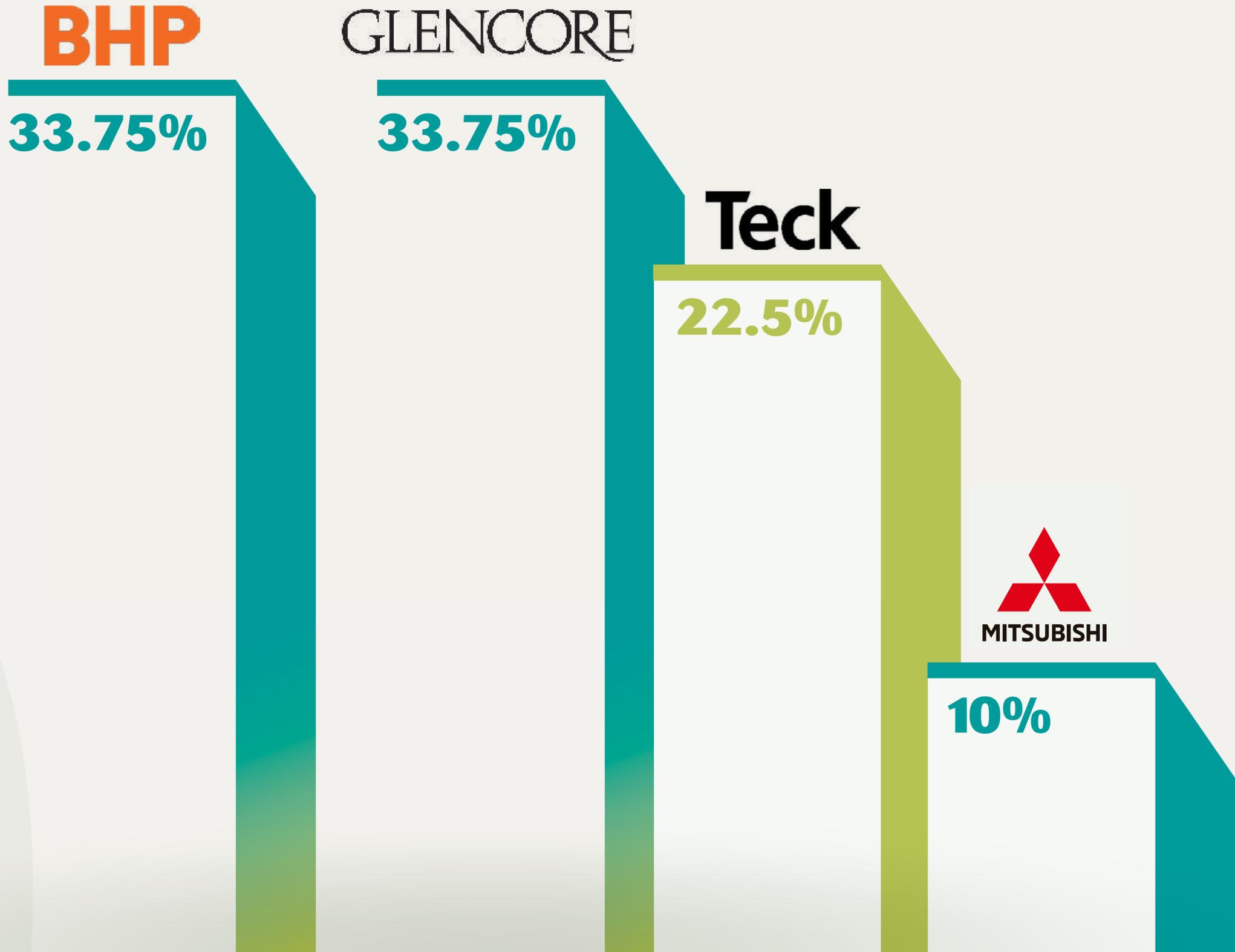
GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11

→ En Antamina, concebimos la gobernanza como un pilar esencial para asegurar una gestión responsable, eficiente y alineada con los objetivos de nuestros accionistas y grupos de interés. Nuestro Directorio tiene la autoridad y la responsabilidad de

de establecer la dirección estratégica de la compañía, supervisando la gestión ejecutiva, asegurando la existencia de controles adecuados y promoviendo un equilibrio entre los objetivos de corto y largo plazo.

NUESTROS ACCIONISTAS

Nuestro accionariado está compuesto por:



NUESTRO DIRECTORIO Y COMITÉS

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-16, GRI 2-18

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

3 miembros designados por Glencore

GLENCORE

3 miembros designados por BHP

BHP

2 miembros designados por Teck

Teck

1 miembro designado por Mitsubishi

MITSUBISHI

El Directorio fija la dirección estratégica de la compañía, asegurando un marco de gestión que equilibre el crecimiento sostenible con el cumplimiento de los más altos estándares éticos, sociales, ambientales de seguridad y regulatorios.

El Directorio es responsable de la gobernanza general de Antamina, mientras que la Gerencia se encarga de la operación diaria y del cumplimiento de los objetivos definidos por el Directorio. Con facultades delegadas y formalizadas, la Gerencia lidera la ejecución de la estrategia, los planes de negocio y las iniciativas clave, adaptando su gestión según el desempeño, los riesgos y las capacidades de la organización. A su vez, el Directorio y sus comités brindan orientación y supervisan el cumplimiento de los lineamientos estratégicos.

El Directorio se reúne de forma presencial al menos cuatro veces al año. Los directores pueden participar también mediante medios virtuales cuando sea necesario.

El Directorio y sus comités brindan orientación y supervisan el cumplimiento de los lineamientos estratégicos.



Entre sus principales responsabilidades se encuentran:

1

Definición de la estrategia y lineamientos corporativos:

Establecemos políticas corporativas, objetivos estratégicos, parámetros, presupuestos y planes anuales que guían la actuación de la Gerencia y definen el rumbo de la organización.

2

Guía para inversiones y proyectos clave:

Aprobamos y orientamos el plan de gasto de capital a largo plazo, incluidos proyectos de expansión o mejora significativa en la mina, planta concentradora o relavera, asegurando su alineación con la estrategia general.

3

Controles y políticas financieras:

Aseguramos la transparencia e integridad de los reportes financieros y supervisamos cualquier tema relevante en materia contable, de auditoría o fiscal.

4

Gestión de riesgos:

Definimos y supervisamos políticas, marcos y controles de riesgos, incluyendo aspectos de seguridad, medio ambiente, cumplimiento normativo, responsabilidad social y ética. Monitoreamos activamente los riesgos estratégicos y operativos.

5

Monitoreo del desempeño:

Establecemos expectativas claras de desempeño y realizamos un seguimiento riguroso a los proyectos, operaciones y resultados de gestión.

6

Relaciones con grupos de interés:

Supervisamos las relaciones con los grupos de interés clave, asegurando buenas prácticas en materia ambiental, social y de relacionamiento comunitario.

7

Gestión del talento y relaciones laborales:

Promovemos un equipo de liderazgo sólido y supervisamos procesos de sucesión, desarrollo de carrera, políticas de recursos humanos, negociación colectiva y planes de beneficios.

8

Gestión de accionistas:

Facilitamos la participación adecuada de los accionistas en temas clave, integramos sus expectativas en nuestra estrategia y supervisamos los vínculos institucionales, técnicos y operativos con sus respectivas compañías.

9

Autogobierno del Directorio:

Administramos nuestros comités, realizamos autoevaluaciones periódicas y promovemos la mejora continua del sistema de gobernanza, pudiendo delegar estas funciones a comités o grupos de trabajo según corresponda.



Directorio

Directorio	Miembros Permanentes
Presidente	Abraham Chahuan (Glencore)
BHP	Carlos Avila Lauren Arias Laila Ellis
GLENCORE	Abraham Chahuan Michael Farrelly Jon Evans
Teck	Shehzad Bharmal Luis Carlos Rodrigo
 MITSUBISHI	Masashi Sekiguchi
Miembros de Antamina	
Líder	Antonio Pinilla (Secretario del Directorio)

El cargo de Presidente del Directorio es rotativo anualmente entre los 3 accionistas mayoritarios. Cada miembro del Directorio cuenta con experiencia y trayectoria en empresas del sector minero y en materias de interés para Antamina. Ninguno de los miembros es independiente y tampoco pertenecen a la plana ejecutiva de Antamina.

Actualmente, el Directorio mantiene seis Comités permanentes que desempeñan un papel fundamental en el fortalecimiento de la gobernanza corporativa. Estos Comités se reúnen de manera regular con el propósito de asesorar y asistir al Directorio en los asuntos que corresponden a sus respectivas áreas de trabajo, aportando análisis especializado y promoviendo la toma de decisiones informadas.

Cada Comité cuenta con un mandato definido que establece su propósito específico, así como su rol, responsabilidades y alcances. De esta manera, se asegura que temas clave — incluyendo estrategia, finanzas, talento, comunidades, ambiente y seguridad— reciban la atención y supervisión necesarias mediante la delegación de funciones del Directorio.

Más allá de su función técnica, los Comités constituyen espacios de diálogo y reflexión que requieren el compromiso y la participación de sus integrantes. Su labor permite abordar los desafíos y oportunidades de manera integral.

Comités de directorio

Comités						
AdCom	Finanzas & Auditoría F&A	Accionistas y Antamina	Estrategia y Planificación de Negocios SBP	Comunidades y Medio Ambiente E&C	Estrategia de Relaves TDC	Personas & Compensación P&C
Lauren Arias Carlos Avila	Lauren Arias Robert Gareca	Accionistas y Antamina	Lauren Arias Marco Velasquez	Laila Ellis Lorena Carrillo	Jerónimo Covacevich Marco Velasquez	Laila Ellis Marcela Madrid
Abraham Chahuan Zetti Gavelan	Michael Farrelly Andrés Souper	Accionistas y Antamina	Nathan Bullock Abraham Chahuan	Carolina Merino Mariana Abugattas	Zetti Gavelan Pablo Dagnillo	Abraham Chahuan Micaela Muller
Dale Webb Jason Sangha	Maureen Miller Carolina Musalem	Accionistas y Antamina	Jason Sangha Raul Roco	Herman Urrejola Carlos Muñoz	Jason Sangha John Pottie	Shehzad Bharmal Troy Tobin
Miembros Antamina						
Victor Gobitz	Claudia Torres Victor Gobitz	Accionistas y Antamina	Néstor Deza Eduard Roux Victor Gobitz	Fabiola Sifuentes Claudia Cooper Victor Gobitz	David Machin Victor Gobitz Pedro Rodríguez Carlos Aguirre Freyre	Cecilia Sánchez Victor Gobitz

1.3

Cumplimiento Corporativo

→ Actuamos con responsabilidad sobre cada acción y sus consecuencias, alineados a un marco claro de Conducta Empresarial Responsable. Contamos con un Programa de Cumplimiento sólido y en constante evolución diseñado para prevenir riesgos de corrupción y otros delitos de *compliance*. Este programa se revisa anualmente para adaptarse a los cambios del entorno y a los riesgos emergentes. En línea con nuestra mejora continua, operamos bajo la certificación ISO 37001 de Sistema de Gestión Antisoborno, que valida la solidez de nuestros procesos y controles internos.

En 2024, continuamos reforzando nuestra cultura de integridad, consolidando relaciones transparentes y sostenibles con nuestros grupos de interés. Mediante políticas claras, controles efectivos y capacitación continua,

aseguramos relaciones comerciales alineadas con altos estándares éticos. Desarrollamos aplicativos internos para mejorar la gestión y supervisión en la entrega de regalos, atenciones, donaciones y reporte de conflictos de interés, fortaleciendo la eficiencia en el manejo de estos controles.

Nuestro Código de Conducta establece las pautas claras de comportamiento esperado en temas clave como antisoborno, conflictos de interés y derechos humanos, y aplica a todos nuestros trabajadores, socios estratégicos y demás partes interesadas. Complementariamente, contamos con una serie de políticas y procedimientos que desarrollan con mayor profundidad los lineamientos establecidos en el Código de Conducta.

Intro

Nuestras principales políticas y procedimientos en la materia son las siguientes:

Políticas y procedimientos del Programa de Cumplimiento

Políticas, procedimientos y estándares	Alcance	Finalidad	Fecha de aprobación
Código de Conducta	Trabajadores, Directores y Funcionarios de Antamina.	Establecer los estándares de conducta para los trabajadores de Antamina y aquellos terceros con los que se vincula.	31/08/2021
Política Antisoborno	Todos los trabajadores y socios estratégicos	Establecer lineamientos generales para la prevención de actos de soborno y corrupción, en cumplimiento de la legislación peruana e internacional en materia de anticorrupción.	20/02/2019
Estándar de Cumplimiento Corporativo y Prevención	Todos los trabajadores	Establecer los lineamientos generales que componen el Programa de Cumplimiento Corporativo de Antamina (Modelo de Prevención), así como los lineamientos para la prevención de actos relacionados con los delitos establecidos en la Ley 30424 y su Reglamento.	18/12/2023
Estándar de Debida Diligencia	Todos los trabajadores y socios estratégicos	Establecer lineamientos generales sobre las actividades de debida diligencia en relación con los trabajadores, relaciones con socios de negocios y transacciones que realiza Antamina.	27/05/2024
Estándar de Conflicto de Intereses	Todos los trabajadores	Establecer lineamientos generales que deben seguir los trabajadores de Antamina para evitar los conflictos de interés.	16/08/2019
Estándar del Comité de Ética	Todos los trabajadores y socios estratégicos	Definir los lineamientos de gobierno del Comité de Ética de Antamina.	18/12/2023
Procedimiento para la Recepción y Entrega de Regalos y Atenciones	Todos los trabajadores	Establecer el procedimiento que seguirán los trabajadores de Antamina relacionado a la recepción y entrega de regalos, atenciones y donaciones con el propósito de prevenir actos relacionados con el soborno, la corrupción y otros ilícitos relacionados	21/12/2024
Procedimiento de atención e investigación de denuncias	Todos los trabajadores y socios estratégicos	Establecer el procedimiento de reporte de denuncias, así como las acciones y responsabilidades en la recepción, evaluación, análisis e investigación de las denuncias recibidas por Antamina vinculadas a faltas al Código de Conducta, Política Antisoborno y demás políticas que forman parte del Programa de Cumplimiento Corporativo	26/10/2024

(*) Las políticas y procedimientos son revisados anualmente a fin de asegurar que se encuentren debidamente actualizados.

Mantenemos una política de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción. Ante cualquier conducta que vulnere estos principios, implementaremos medidas correctivas, que pueden incluir procesos disciplinarios, finalización de relaciones contractuales, así como el refuerzo en capacitación, sensibilización y difusión de nuestros estándares éticos.

CAPACITACIÓN Y CULTURA DE INTEGRIDAD

Realizamos capacitaciones anuales dirigidas a nuestros trabajadores y proveedores, con el objetivo de sensibilizarlos y promover un entendimiento claro de nuestras políticas y prácticas. En estos espacios fomentamos la consulta activa y brindamos la posibilidad de contactar al área de Cumplimiento en cualquier momento, para recibir asesoría sobre la correcta aplicación de nuestros lineamientos.

Durante 2024, obtuvimos estos resultados:



Complementamos esta formación con campañas de comunicación interna que refuerzan nuestras políticas y promueven una cultura de integridad en todos los niveles. Esas son las principales iniciativas destacadas en 2024:

- Semana de Cumplimiento Corporativo:** realizamos dinámicas y activaciones presenciales en Lima y Yanacancha, y virtuales, las cuales contaron con más de 700 participantes, enfocadas en enfrentar dilemas éticos cotidianos.
- Programa de Embajadores de Cumplimiento:** por segundo año consecutivo, impulsamos esta iniciativa para acercar al equipo de Cumplimiento a las distintas áreas de la empresa y a nuestros socios estratégicos, consolidando la cultura ética de Antamina.
- Programa de capacitación:** alcanzamos el 100 % de capacitación del personal staff y un 85 % del personal operario en temas de ética e integridad, reafirmando nuestro compromiso con una cultura organizacional basada en principios sólidos y buenas prácticas.

Intro

01

Sobre Antamina

LÍNEA ÉTICA: UN CANAL CONFIABLE Y TRANSPARENTE

Contamos con una línea ética, administrada por un tercero independiente, que permite reportar vulneraciones al Código de Conducta o a cualquier política corporativa de cumplimiento. En 2024, reforzamos su difusión a través de nuestros canales internos y externos, promoviendo su uso con garantías de confidencialidad y sin temor a represalias.

En el 2024 se recibieron 157 denuncias en la línea ética.

Además, anualmente, recopilamos las Declaraciones Juradas (DJ) de conflictos de intereses de los empleados con mayor exposición. En 2024, se recopilaron 346 declaraciones, las cuales han sido evaluadas y cuentan con recomendaciones específicas para su manejo.



02

03

04

05

A

<

🏠

>

Intro

01

02

Nuestra Operación

03

04

05

A

<

🏠

>

CAPÍTULO 02

Nuestra operación

Reconocemos que la eficiencia operativa y la innovación en nuestros procesos productivos son el motor que impulsa la creación de valor en la organización. Nuestra gestión de la producción se orienta a optimizar recursos, garantizar la seguridad y calidad en cada etapa, e incorporar tecnologías que aseguren la continuidad y sostenibilidad de las operaciones. Con un enfoque estratégico, buscamos mantener altos estándares de desempeño, generando confianza en nuestros grupos de interés y consolidando una ventaja competitiva en un entorno dinámico y retador.

2.1

Proceso de producción

GRI 2-6

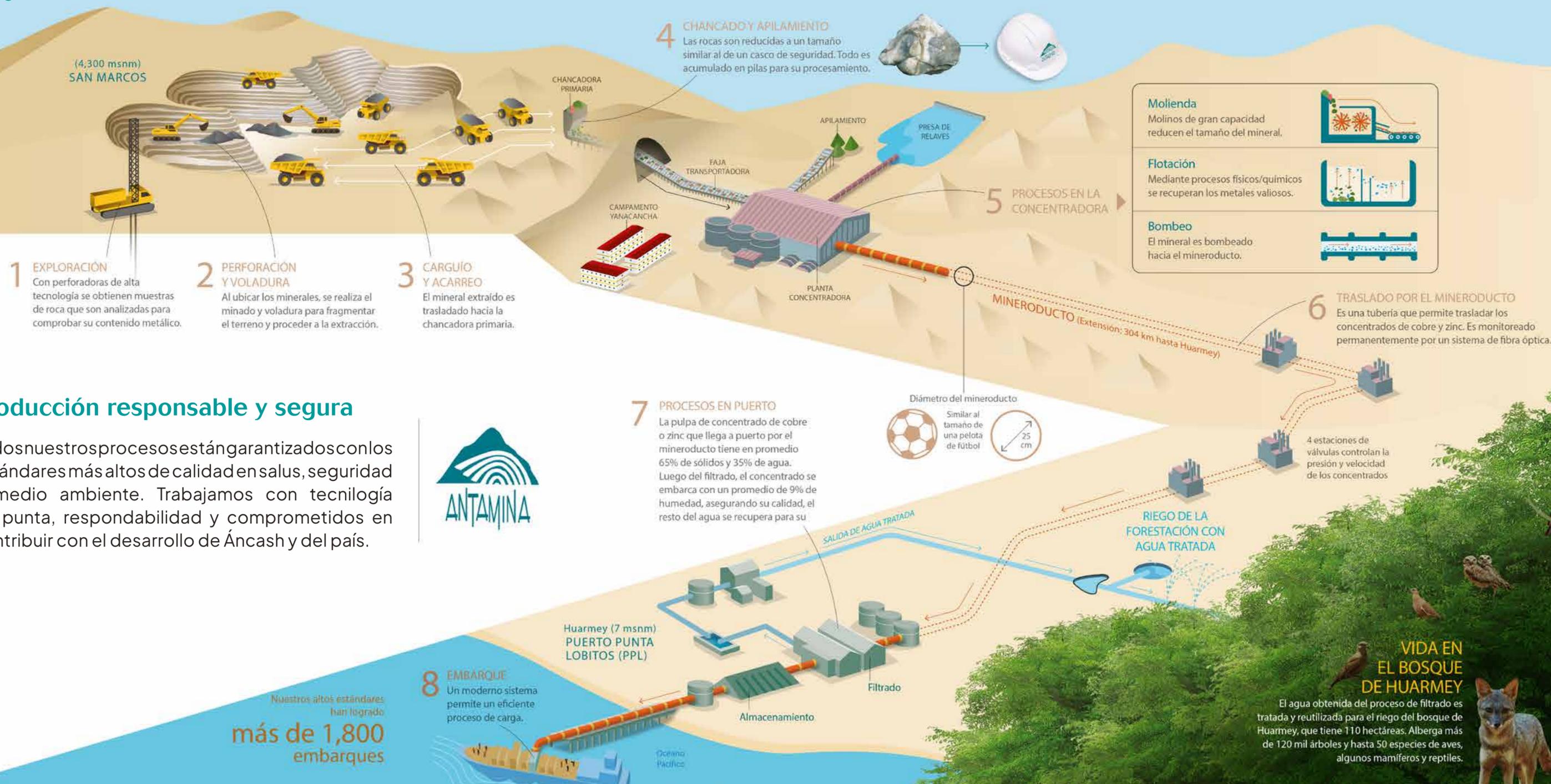
➔ Nuestros productos son extraídos mediante un proceso que consta de 8 etapas, detalladas a continuación.

Intro

01

02

Nuestra Operación



03

04

05

A

<

🏠

>

Nuestros altos estándares han logrado
más de 1,800 embarques



2.2

Resultados de producción

→ Trabajamos continuamente en la optimización de los procesos para garantizar una producción sostenida y la promoción de una cultura de seguridad preventiva, reduciendo el impacto ambiental y manteniendo el enfoque en la disminución de costos.

Producción de concentrados en 2024

Producción de concentrados 2024				
Producto	Real	Presupuesto	Diferencia	% varianza
Concentrado de Cobre, Ktms	1.540	1.481	59	4%
Concentrado de Zinc, Ktms	528	492	36	7%
Concentrado de Moly, Ktms	17	14	3	19%
Concentrado de Pb_Bi, Ktms	2	2	0	7%

PRODUCCIÓN DE METALES

La recuperación global de cobre fue mayor al presupuesto en + 1.5%, la recuperación de Zinc mayor al presupuesto en + 1.2%, la recuperación de Plata mayor al presupuesto en + 2.6% y la recuperación de Molibdeno mayor al presupuesto en + 1.8%, a pesar del procesamiento de minerales M1, M4B y M2A de fase 8 y mineral M4B de Fase 09 (último trimestre de 2024) con características mineralógicas complejas, presencia de arcillas, alta acidez, altos niveles de Fierro,

minerales transicionales, óxidos y mineral competente. Se implementaron estrategias de blending del mineral, evaluaciones metalúrgicas y mejoras operativas, logrando mejorar las condiciones del proceso productivo.

En 2024, se superó el presupuesto en producción de metales de cobre (+ 15.5 Kt), zinc (+ 24.2 Kt), plata (+ 1.3 Monz), molibdeno (1.37 Kt) y plomo (0.06 Kt).

Producción de metales en 2024

Producción de concentrados 2024				
Producto	Real	Presupuesto	Diferencia	% varianza
Cobre metálico, Ktms	429	413	16	4%
Plata metálica, Ktms	0.35	0.31	0.4	13%
Zinc metálico, Ktms	273	249	24	10%
Moly metálico, Ktms	8	7	1	20%
Plomo metálico, Ktms	1	1	0	7%

MINERAL PROCESADO

Este año, excedimos el objetivo de tonelaje molido en 0.17 Mt con respecto al budget (+ 0.3%) debido a la eficiencia de molienda en minerales M4B y M1, efecto de la implementación de iniciativas Antamina+, asimismo efectos del proyecto Machine Learning, optimización de tiempos en mantenimiento de molinos y bombas; asimismo, no se ejecutó la parada programada de molinos Sag 02, este reto fue superado a pesar de haber tenido eventos no programados en la operación de los molinos. El promedio anual de tonelaje molido fue 151.0 Ktpd siendo el objetivo 150.5 Ktpd.

Tabla 7: producción de minerales en 2024

Producción de concentrados 2024				
Producto	Real	Presupuesto	Diferencia	% varianza
Total toneladas Ex-pit Ktms	240.304	258.411	(18.107)	-7%
Total toneladas Movidas Ktms	274.947	298.187	(23.240)	-8%
Total toneladas Molidas Ktms	55.266	55.096	170	0%
Cobre Equivalente Ktms	558.586	530.916	27.670	5%

Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<



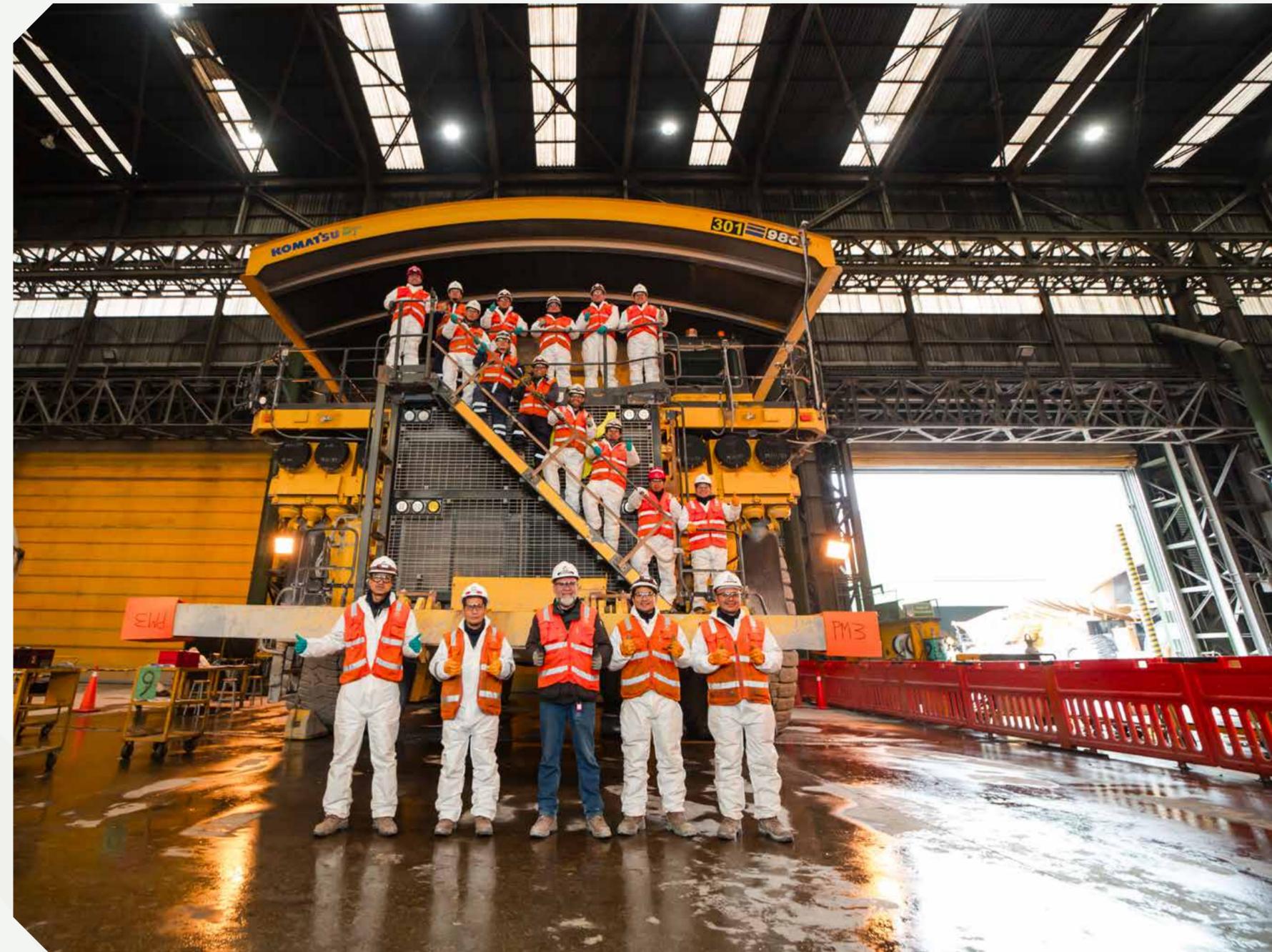
>

Inversiones mineras 2024

En 2024, realizamos inversiones mineras por un total de US\$ 691'000,000, lo que representa un incremento del 10% respecto al año anterior. Estas inversiones estuvieron enfocadas en reforzar y asegurar la continuidad de nuestras operaciones, destacando los siguientes proyectos clave:

- Ejecución de las fases VII y VIII e inicio de la fase IX de la Presa de Relaves
- Adquisición de equipos mineros principales y auxiliares
- Construcción de la nueva chancadora primaria W1 Ore
- Fortalecimiento de los molinos mediante el reemplazo de componentes críticos

Ello nos posicionó entre las empresas mineras con mayor volumen de inversión a nivel nacional. A la fecha, nuestras inversiones mineras acumuladas desde el inicio de operaciones ascienden a US\$ 6.9 billones, sin considerar la inversión inicial.



2.3

Innovación e implementación de nuevas tecnologías

→ Se avanzó en la consolidación del programa Es+Lean y en la ejecución de proyectos de Antamina+ para incrementar el tonelaje molido y mejorar la recuperación de metales, superando los retos asociados a la producción de Cobre, Zinc y Plata. Además, se implementaron planes de acción y compromisos para optimizar los resultados en la recuperación y producción del molibdeno.

ANTAMINA+

Es el programa que concentra los esfuerzos de mejora continua de la organización, proporcionando seguimiento y gobernanza para mantener articuladas las iniciativas en desarrollo que impactan la gestión de la seguridad, la salud y medio ambiente y también genera ahorros en OPEX y CAPEX y mejoras en Productividad.

En 2024 ejecutamos **71 iniciativas** de las que destacan **12 relacionadas** con Seguridad y Medio Ambiente.

Los principales logros de la gestión fueron:

Ahorro OPEX de

us\$ 96.7M

Ahorro en CAPEX de

us\$ 28.1M

Impacto en productividad Planta de

us\$ 46.8M

Intro

01

02

Nuestra Operación

03

04

05

A



Resaltamos las siguientes iniciativas implementadas durante 2024:

- Robot de inspección para el desgaste de rótulas y pines de dirección de camiones KOM 930E/980.
- Aplicación de sistema de medición de espesores por control remoto en espesadores.
- Pruebas piloto del brazo robótico para el cambio de brocas.
- Dosificación de dispersante Mathdisper-50 en la etapa de limpieza de separación.
- Generación de cicloneo del concentrado bulk que alimenta al circuito de separación Cu-Mo.
- Extensión de la vida útil de la bomba 650 - Vulco.
- Incremento de producción en la última hora del turno - Etapa 2.
- Extensión de rampas temporales en F9 SW.



Iniciamos el despliegue de las herramientas Lean en las áreas de Mantenimiento Concentradora y Puerto Punta Lobitos, con esto logramos implementar la metodología en las tres gerencias operativas de la Vicepresidencia de Operaciones. Asimismo, nos enfocamos en la implementación de la cultura organizacional donde primó la Seguridad como principio fundamental de la operación.

En cuanto a tecnología minera, se implementó la nueva sala Dispatch en campamento, desde donde operan el control Dispatch, el Dispatch Mantenimiento y Chancadora primaria. Además, se ejecutó el upgrade de las versiones de Dispatch y Provision, proceso que incluyó un trabajo preliminar conjunto con los equipos de Modular y Telecomunicaciones para reducir el impacto en la operación.

Intro

01

02

Nuestra Operación

03

04

05

A

<

>

Desarrollamos diversas iniciativas enfocadas en mejorar la seguridad y la productividad, reduciendo la exposición de nuestros colaboradores en actividades de alto riesgo y optimizando los tiempos de operación. Entre las implementaciones más destacadas se encuentran:

- Sistema de medición de leyes por camión y desvío automatizado de camiones
- Pruebas del sistema de anticolidión con tecnología LIDAR 3D para tractores y palas.
- Optimización de la limpieza del pocket en la chancadora mediante la visualización del dump pocket en un equipo inalámbrico.
- Implementación de dos equipos Rockspreader para mejorar el lastrado de vías.
- Cámaras para medición de fragmentación con el sistema Fragtrack.
- Desarrollo del caso de negocios de conciencia situacional Nucleus, aplicado a la cadena de valor para minimizar la desviación en los procesos.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS QUE POTENCIAN LA INNOVACIÓN

En 2024, consolidamos alianzas clave que fortalecen nuestra cultura de innovación, como, por ejemplo:



Global Mining Guidelines Group:

nos unimos a esta comunidad global para el intercambio de conocimientos y prácticas innovadoras aplicables a la minería



Hub de Innovación Minera del Perú:

desde 2023, formamos parte de esta asociación que promueve proyectos colaborativos para resolver los grandes desafíos del sector.



Perumin Hub:

continuamos activos en este programa de innovación abierta que impulsa soluciones colaborativas para la industria minera nacional.

2.4

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 2-27, GRI 403-7, GRI 403-8

→ Priorizamos la salud y seguridad de todos los colaboradores en nuestras operaciones, tanto nuestros colaboradores directos como nuestros socios estratégicos, mediante la capacitación y la implementación de medidas preventivas para minimizar riesgos laborales y emergencias.

Ello se sostiene en liderazgo de nuestros funcionarios en todos los niveles y en la normativa interna (estándares y procedimientos), que se alinea a las normas legales vigentes con respecto a la seguridad y salud en trabajo, a través de mecanismos de atención rápida y oportuna de las situaciones de emergencia que podrían presentarse en desarrollo de nuestras operaciones.



NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional certificado bajo la norma ISO 45001:2018, que alcanza a todos los procesos, actividades y tareas que desarrolla nuestro personal, así como los socios estratégicos en las diferentes locaciones como Yanacancha, Mineroducto, Puerto Punta Lobitos, oficinas administrativas en Lima y otras localidades administrativas.

- Evaluación anual de nuestro sistema de gestión SST por parte de la Alta Dirección.
- Revisión, asesoramiento y evaluación de cumplimiento por parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Reuniones senior mensuales lideradas por nuestra presidencia para monitorear el cumplimiento de nuestros principales KPIs en SSO.
- Comité de Socios Estratégicos desde donde se promueve la mejora continua con un enfoque colaborativo.

Intro

01

02

Nuestra Operación

03

04

05

A

<



>

Contamos con diversos mecanismos para comunicar información relevante sobre la SST.

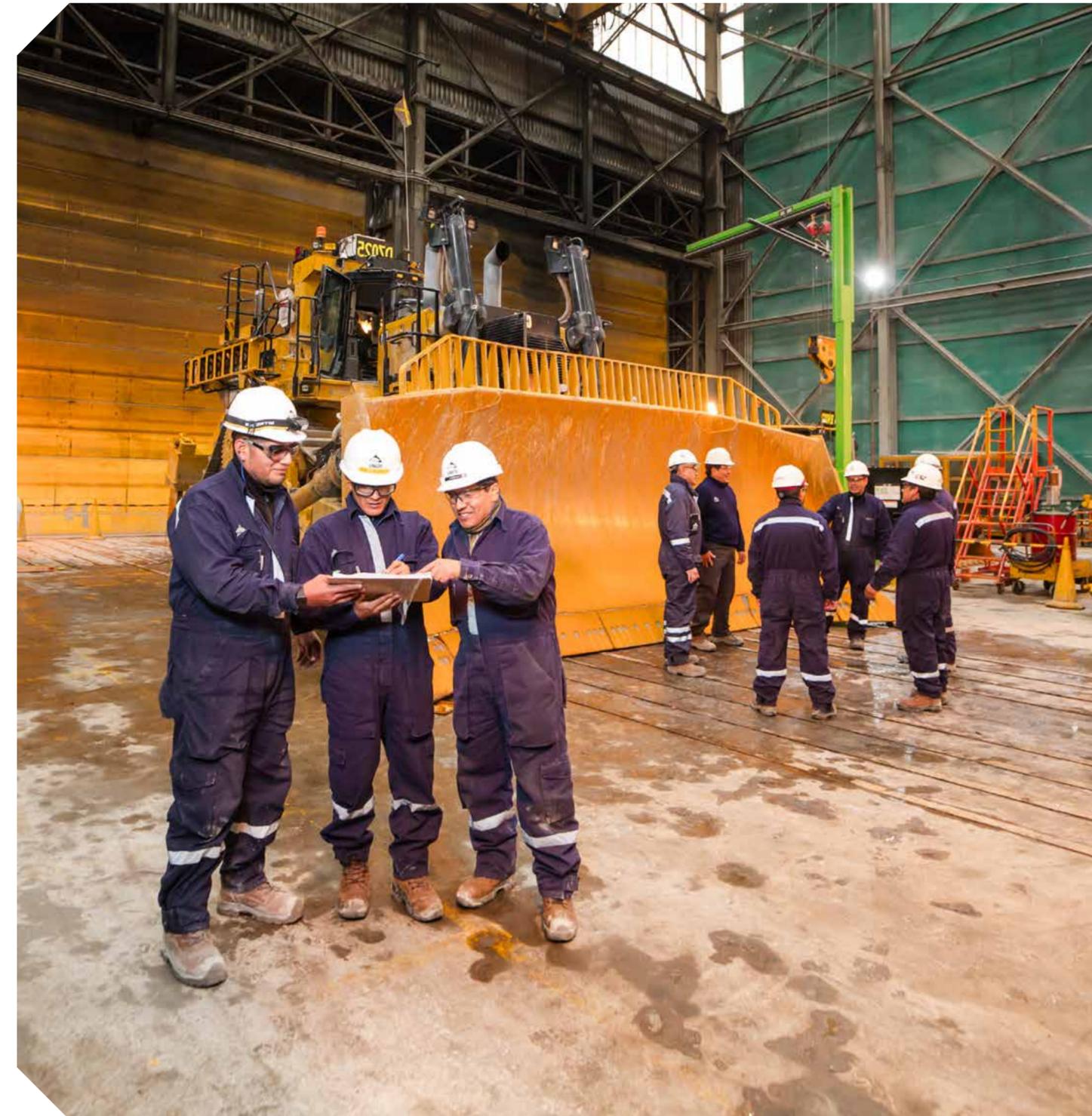
En línea con los pilares de nuestro sistema de gestión SST, cada proceso es verificado por la supervisión de línea, supervisores senior, superintendencias y gerencias, quienes realizan estas verificaciones durante las tareas en campo, lo cual nos permite tomar acciones correctivas inmediatas durante la ejecución de las tareas.

Nuestros colaboradores y socios estratégicos tienen el derecho de negarse a realizar un trabajo que consideren inseguro hasta que las condiciones de seguridad se hayan implementado y pueden notificar peligros o

condiciones inseguras a través de aplicativos o comunicaciones directas con sus supervisores, sin temor a represalias.

Contamos con diversos mecanismos para comunicar información relevante sobre la SST, tales como:

- Sesiones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diálogos operativos antes del inicio de las jornadas de trabajo.
- Sesiones de capacitación y entrenamiento con base en nuestro plan anual de capacitaciones.
- Sistemas informativos audiovisuales en diferentes locaciones de la empresa.
- Correos electrónicos y redes sociales.
- Sesiones del Comité Laboral entre representantes de la compañía y del sindicato, donde también se abordan aspectos relacionados a la SST.
- Comité Senior MASS, liderada por el CEO de la compañía donde se revisa el desempeño en SST y se deciden acciones de mejora.



PROMOCIÓN DE LA SALUD

Nuestro servicio de Salud Ocupacional se encarga de la identificación de riesgos psicosociales, salud mental, vigilancia médica, seguimiento y rehabilitación de la salud. Así, contamos con dos centros médicos debidamente equipados y con personal especializado que brindan diferentes servicios, que abarcan desde la atención ambulatoria hasta atenciones de emergencia diferenciadas.

Asimismo, implementamos programas de prevención y promoción de la salud, como los Programas de Fatiga y Somnolencia, Gestión de la Salud Ocupacional de Proveedores, Estilos de vida saludable y nutrición adecuada, Bienestar Emocional, Psicoterapia, Ergonomía domiciliaria, Rehabilitación respiratoria y fortalecimiento músculo esquelético. Además de campañas de vacunación en Mina, Lima, PPL y Huaraz.

En 2024 registramos una Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) de 0.45 por cada millón de horas trabajadas, 12 lesiones con tiempo perdido donde 5 involucraron a colaboradores directos y 7 a contratistas, y 1 fatalidad que involucró a un colaborador directo. Este lamentable hecho nos llevó a profundizar nuestro compromiso con la seguridad y la prevención en todos los niveles de la operación. En

respuesta, reforzamos de manera integral nuestros controles, protocolos y procedimientos, asegurando que cada área de trabajo cuente con los más altos estándares de protección.

Revisamos y ajustamos y fortalecimos los controles operativos críticos en múltiples procesos, e implementamos mecanismos adicionales de monitoreo y supervisión. Asimismo, pusimos en marcha un programa intensivo de capacitaciones, talleres y cursos especializados, orientados a consolidar una cultura preventiva más sólida y consciente en toda nuestra organización.

De manera complementaria, promovimos espacios de reflexión y diálogo con nuestros trabajadores y contratistas, con el objetivo de aprender colectivamente de lo sucedido y asegurar que cada lección se traduzca en mejoras tangibles y sostenibles.

Con estas acciones, reafirmamos que la seguridad es nuestro valor más importante y que cada medida adoptada busca garantizar la protección de la vida, la salud y el bienestar de todas las personas que forman parte de Antamina.

Con relación a la prevención de enfermedades laborales como consecuencia de las actividades de la compañía, implementamos un proceso sistemático que abarca

desde la identificación y evaluación de los procesos para detectar peligros como: agentes físicos, químico, biológicos y ergonómicos, hasta el monitoreo continuo de las condiciones de trabajo y revisión de las medidas: de control para asegurar su eficacia y disponibilidad.

En consecuencia, no hemos registrado enfermedades laborales para colaboradores directos ni contratistas durante 2024, ni hubo fallecimientos por dicha causa.

Indicadores de accidentes laborales 2022-2024

	2022	2023	2024
Accidentes fatales	0	0	1
Lesiones con tiempo perdido	16	10	12
Lesiones registrables	29	23	29
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)	0.66	0.35	0.45
Horas Hombres Trabajadas	32'461,378	33'400,361	39'433,956

Indicadores de enfermedades laborales 2022-2024

	2022		2023		2024	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
Número de Fatalidades Registrables (TRF)	0	0	0	0	1	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	5	11	3	7	5	7
Total de lesiones registrables (TRI)	9	20	9	14	9	20
Número de días perdidos	165	167	187	184	6,182	101

Indicadores de Seguridad Industrial 2022-2024

	2022		2023		2024	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)	0.86	0.41	0.45	0.26	0.69	0.22
Tasa de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	1.55	0.75	1.35	0.52	1.25	0.62
Índice de severidad (SR)	28.47	6.26	28.08	6.88	855.99	3.14
Total de horas trabajadas	5'795,709	26'665,669	6'660,730	26'739,631	7'222,060	32'211,896

Las tasas se han calculado por cada 1'000,000 horas trabajadas.

PREVENCIÓN, AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

Nuestros mecanismos de gestión para identificar, evaluar y controlar los riesgos de seguridad industrial comprenden herramientas como IPERC Línea base e IPERC continuo, que se elaboran para cada proceso y actividad, y antes de la ejecución de las tareas.

Asimismo, aplicamos una serie de controles que nos ayudan a reducir los riesgos a niveles razonables y prevenir cualquier accidente o lesión, que se aplican considerando el siguiente orden de prioridad:



Contamos con un Procedimiento de Investigación de Incidentes y No Conformidades, y ejecutamos nuestro Programa de Mecanización, orientado a reducir la exposición de nuestro personal a riesgos operativos mediante la automatización de actividades críticas.

En 2024, reforzamos nuestras capacidades internas con una sólida oferta formativa en SST, basada en el marco regulatorio vigente para la minería. Impulsamos cursos para colaboradores y socios estratégicos en temáticas como:

- IPERC (Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos)
- Prevención contra incendios y primeros auxilios
- Seguridad en oficinas y ergonomía
- Higiene ocupacional
- Notificación e investigación de incidentes
- Trabajos en altura y en caliente
- Salud mental y soporte emocional

SALUD OCUPACIONAL: BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL

Contamos con un servicio integral de Higiene y Ergonomía Ocupacional, así como un equipo especializado en Salud Ocupacional que aborda riesgos psicosociales, realiza vigilancia médica y acompaña procesos de rehabilitación.

Nuestros dos centros médicos operativos las 24 horas brindan atención ambulatoria, hospitalaria y de emergencia, con servicios en medicina interna, traumatología, nutrición, psicología, terapia física y laboratorio clínico. Además, desarrollamos programas de prevención y promoción de salud en bienestar emocional, psicoterapia, nutrición, ergonomía domiciliaria y rehabilitación musculoesquelética.

Principales logros de nuestra gestión:



Estrategia de Fortalecimiento de la Cultura Preventiva:

Con el equipo de Dupont Sustainable Solutions (dss+), se desarrolló un conjunto de actividades a fin de medir la madurez de nuestra cultura preventiva.



Monitoreos:

Se culminó el año 2024 con cero enfermedades ocupacionales, gracias al esfuerzo de prevención, diagnóstico precoz, tratamiento oportuno y rehabilitación.



Programas de promoción y prevención de la salud:

Hemos realizado campañas masivas de vacunación contra la influenza. Fomentamos la actividad física, la buena alimentación y el sueño reparador. Brindamos servicios de Terapia Física, Nutrición, Psicología Ocupacional. Contamos con programas de Ergonomía Domiciliaria para los colaboradores que realizan teletrabajo.



Higiene y ergonomía ocupacional:

Contamos con un equipo de especialistas en Higiene & Ergonomía Ocupacional altamente especializado y comprometido con la identificación y el control de los factores de riesgo ocupacional.



Cuidando la salud mental:

En 2024 se brindó atención psicoterapéutica a 322 colaboradores de Antamina y SSEE, y a 136 familiares directos de nuestros colaboradores.

2.5

Gestión de proveedores

GRI 3-3, GRI 2-25, GRI 308-1, GRI 308-2

→ Contamos con una cadena de suministro sólida y responsable, orientada a garantizar la continuidad operativa y generar valor compartido. Gestionamos a nuestros proveedores bajo criterios de eficiencia, sostenibilidad ambiental y responsabilidad social, alineados a nuestros principios de gobernanza y compromiso con el desarrollo local. Nuestra estrategia promueve la sostenibilidad a largo plazo, la resiliencia frente a interrupciones logísticas y la atención oportuna de necesidades, mediante planes de contingencia para productos críticos y un plan de abastecimiento estratégico. Incorporamos criterios ambientales en las compras según el tipo de bien o servicio, y aplicamos estándares internacionales adaptados al contexto nacional, respaldados por procedimientos específicos de selección, evaluación de proveedores, gestión de contingencias y cumplimiento en comercio internacional.

Durante el año, nuestros socios estratégicos participaron activamente en las operaciones y proyectos de la compañía, demostrando un compromiso constante con la excelencia, la seguridad y el desarrollo responsable.

La siguiente tabla muestra la evolución mensual del número de trabajadores de nuestros Socios Estratégicos (SSEE) a lo largo de 2024:

Nuestras políticas y procedimientos

Mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Cantidad de personal SSEE	11,586	10,745	11,573	11,700	11,786	11,384	12,239	11,406	11,204	11,540	10,090	9,220

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y RELACIONAMIENTO CON PROVEEDORES

En Antamina, promovemos relaciones comerciales responsables, transparentes y orientadas a la mejora continua con nuestros proveedores. Durante los últimos años, hemos impulsado diversas iniciativas que buscan garantizar un suministro eficiente, competitivo y alineado a nuestros estándares de desempeño.

PARTICIPACIÓN EN RUEDAS DE NEGOCIOS

Participamos activamente en ruedas de negocios como parte de nuestra estrategia para difundir estándares y procedimientos clave entre potenciales proveedores. Gracias a este esfuerzo, en los últimos tres años hemos incorporado a más de 100 nuevos proveedores, quienes iniciaron relaciones comerciales tras pasar por nuestro proceso de evaluación.

REUNIONES CON PROVEEDORES DEL AIO

Mantenemos un diálogo constante con los proveedores del Área de Influencia Operativa (AIO), generando espacios de escucha y mejora mutua. Estas reuniones nos permiten fortalecer la confianza, alinear expectativas y resolver dudas sobre los procesos de contratación y desempeño.

TALLERES DE CAPACITACIÓN EN HERRAMIENTAS DIGITALES

Durante 2024, capacitamos a 430 proveedores en el uso de herramientas digitales desarrolladas por Antamina, orientadas a facilitar los procesos de gestión, seguimiento y comunicación. Esta iniciativa refuerza nuestras capacidades conjuntas para una gestión más eficiente y ágil.

Estas acciones forman parte de nuestra visión de construir una cadena de suministro inclusiva, digitalizada y sostenible, con énfasis en el desarrollo de proveedores locales y el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales, sociales y éticos.



EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2

La evaluación continua del desempeño, basada en indicadores de calidad, cumplimiento, desempeño ambiental, seguridad y ética, permite tomar decisiones informadas y fomentar la mejora continua.

Contamos con un sistema de homologación y precalificación de proveedores, desarrollado a través de Dun & Bradstreet, que evalúa aspectos comerciales y de cumplimiento. El procedimiento de registro también incluye revisiones en centrales de riesgo y listas restrictivas. Adicionalmente, como parte de la relación con proveedores locales, se utiliza una evaluación mediante el Índice de Madurez Empresarial (IME), lo que nos permite fortalecer sus capacidades de gestión y competitividad.

El proceso de debida diligencia está enfocado en identificar y mitigar riesgos asociados a la gestión antisoborno, respaldado por nuestro Sistema de Gestión Antisoborno certificado

bajo la norma ISO 37001:2016. Este sistema proporciona un marco internacionalmente reconocido para la prevención del soborno y se aplica en todas las etapas del ciclo de abastecimiento, incluyendo el relacionamiento, la selección, contratación y evaluación de proveedores. Asimismo, monitoreamos el desempeño ambiental y social de todos nuestros proveedores con contratos u órdenes de servicio vigentes, y actuamos diligentemente para resolver cualquier condición identificada, a través de los administradores y operadores de contrato.

Con el fin de garantizar un abastecimiento eficiente y responsable, hemos implementado herramientas digitales que facilitan la interacción con los sistemas. Para su adecuada utilización, desarrollamos programas de capacitación mediante webinars y reuniones presenciales orientadas a nuestros proveedores.



Intro

01

02

Nuestra Operación

03

04

05

A

<



>

En 2024, evaluamos a un total de 126 proveedores considerando criterios o impactos sociales. De ellos, 21 fueron identificados con impactos sociales negativos significativos, potenciales o reales, principalmente relacionados con el cumplimiento de obligaciones laborales hacia sus colaboradores. Como resultado de estas evaluaciones, se acordaron medidas de mejora con el 66.67% de estos proveedores, mientras que con el 1.59% se decidió terminar la relación comercial.

En línea con nuestro compromiso de promover una cadena de suministro socialmente responsable, en 2024 realizamos evaluaciones a nuestros proveedores para identificar posibles impactos sociales negativos significativos asociados a sus operaciones.

Como resultado de estas evaluaciones:

- **En el 16.67%** de los casos se identificaron impactos sociales negativos significativos que derivaron en la implementación de medidas correctivas, acordadas juntamente con los proveedores para mejorar su desempeño y asegurar el cumplimiento de nuestros estándares.
- **En el 1.59%** de los casos, los impactos identificados fueron lo suficientemente graves como para llevar a la terminación de la relación comercial, en concordancia con nuestras políticas de debida diligencia y ética empresarial.

Estas acciones reflejan nuestro enfoque preventivo y correctivo en la gestión de riesgos sociales dentro de la cadena de suministro, así como nuestra política de tolerancia cero frente a incumplimientos que puedan afectar a las personas o comunidades.





Intro

01

02

Nuestra Operación

03

04

05

A



2.6

Ciberseguridad

GRI 3-3, GRI 2-25

→ Apostamos por la innovación, la tecnología y la ciberseguridad como ejes fundamentales para una operación minera eficiente, segura y sostenible. Para lograrlo, hemos consolidado equipos especializados en ciberseguridad, gobierno de datos y analítica que trabajan de manera integrada en nuestra estrategia de transformación digital.

Nuestro enfoque trasciende la adopción de nuevas tecnologías: priorizamos una gestión del cambio efectiva que asegure el valor real tanto en la operación como en la toma de decisiones. Contamos con una Hoja de Ruta Tecnológica enfocada en soluciones que impactan directamente en la productividad, la seguridad y la sostenibilidad. Un ejemplo de esto es la implementación de modelos predictivos ciberseguros en nuestra planta concentradora, lo que nos ha permitido optimizar el rendimiento de los procesos.

La gestión de la seguridad de la información es otra de nuestras prioridades estratégicas. Operamos bajo un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) certificado en ISO 27001:2022, el cual está respaldado por un Centro de Operaciones de Ciberseguridad (SOC) que nos permite monitorear en tiempo real los activos críticos de información, garantizando su integridad, trazabilidad y disponibilidad.

Esta visión integrada nos permite enfrentar los desafíos digitales del sector minero, gestionar riesgos tecnológicos y avanzar en nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del país. Durante 2024, no se registraron impactos negativos relacionados con la seguridad de la información.

Políticas que nos respaldan



Política de Seguridad de la Información:

define lineamientos para proteger la información, asegurando su confidencialidad, integridad y disponibilidad.



Política de Gobierno de Datos:

establece directrices para la gestión de datos de alta calidad que impulsan la innovación y la estrategia tecnológica de Antamina

Durante 2024, fortalecimos nuestros procesos de preparación y respuesta ante incidentes cibernéticos orientados a reducir los riesgos asociados a la ciberseguridad, priorizando la preparación y la capacidad de respuesta ante posibles incidentes. Los principales riesgos identificados son:

- Ciberataques
- Desinformación y mal información

Entre las principales medidas que hemos implementado se encuentran las siguientes:

1

Plan de Respuesta ante Incidentes

Se actualizó y puso en marcha un plan integral que permite actuar de manera rápida y coordinada frente a eventos maliciosos de ciberseguridad que puedan comprometer la seguridad de la información.

2

Realización de Ciber-ejercicios (TableTop)

Realizamos dos ejercicios de simulación que involucraron a equipos clave de la compañía con el fin de revisar procedimientos, fortalecer la coordinación y mejorar la toma de decisiones frente a escenarios de ciberataques.

3

Reforzamiento de CyberSOC

Incrementamos el alcance de nuestros Centros de monitoreo de ciberseguridad (CyberSOC) que nos permite detectar y anticipar posibles amenazas, contribuyendo con la continuidad y seguridad de las operaciones.

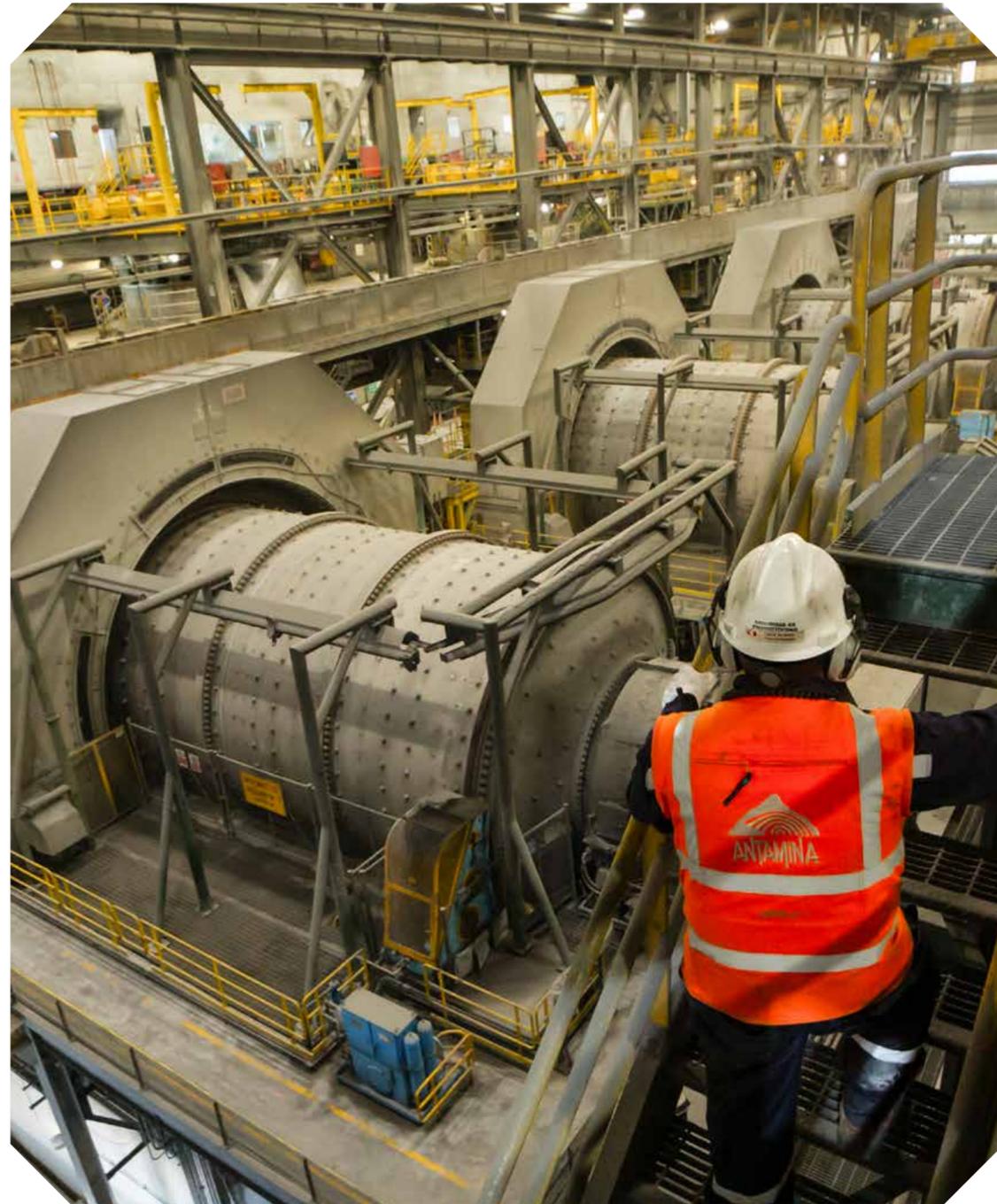
Principales hitos de la gestión 2024

- Recertificación en la ISO 27001:2022 con cero NO Conformidades.
- Despliegue de las Olas 1 y 2 del Programa corporativo de Gobierno de Datos.
- Campaña “Ciberseguridad y Gobierno de Datos: Nuestros Mejores Aliados”, realizada en Lima, Yanacancha (Mina) y Puerto Punta Lobitos (Huarmey), con más de 1,400 colaboradores participantes en tres días de activación.
- Aplicación de modelos estadísticos, a través de tecnologías como Machine Learning, que nos permitieron incrementar la producción metálica de cobre equivalente en planta concentradora.

2.7

Gestión de riesgos

→ Operamos con un enfoque estructurado, integrado y sistemático que nos permite anticiparnos a los riesgos que podrían afectar nuestra planificación y operaciones, priorizando recursos según su criticidad. Nuestra gestión se basa en estándares internacionales como la ISO 31000 y los lineamientos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM). Además, implementamos un modelo de gobernanza basado en las Tres Líneas del Instituto de Auditores Internos, fortaleciendo nuestra resiliencia organizacional a través de roles y responsabilidades claras para un control de riesgos efectivo.



Políticas que guían nuestras acciones

Contamos con políticas y procedimientos que establecen criterios y requisitos específicos para la gestión de riesgos, lo que fortalece la toma de decisiones y desarrolla las competencias que consolidan nuestra cultura de riesgo.



Política de Gestión de Riesgos, Manejo del Cambio y Continuidad del Negocio:

establece principios y lineamientos que guían las decisiones y acciones coherentes dentro de la organización.



Estándar de Gestión de Riesgos de Antamina:

define criterios y requisitos específicos para asegurar la consistencia, calidad y cumplimiento en la ejecución de procesos o actividades.



Programa de Capacitación SIGRA:

desarrolla competencias necesarias para identificar, evaluar y controlar riesgos de manera efectiva, lo que fortalece la toma de decisiones y la cultura de gestión de riesgos en la organización.

MODELO DE GESTIÓN DE RIESGOS

Implementamos un modelo robusto basado en las tres líneas:



Para potenciar este modelo, operamos con nuestro Sistema Integrado de Gestión de Riesgos (SIGRA), que nos permite identificar, evaluar, prevenir y monitorear los principales riesgos que enfrenta la organización. Este sistema se refuerza a través de auditorías, revisiones de expertos independientes y planes de continuidad que protegen nuestros objetivos estratégicos y la sostenibilidad de las operaciones.

Principales hitos de la gestión

En 2024, los resultados reflejaron la madurez de nuestra gestión de riesgos y el compromiso de Antamina con una cultura de mejora continua y resiliencia:

Según el último informe de International Mining Industry Underwriters (IMIU),

85,9%

de medidas de reducción de riesgos fueron adoptadas conforme a las mejores prácticas internacionales.

Este desempeño posiciona a Antamina por encima del

99%

de las operaciones mineras evaluadas globalmente entre 2014 y 2023.



Riesgos de la empresa relacionados con la corrupción

<p>Número total de áreas de la empresa</p>	<p>8 vicepresidencias</p>
<p>Número de riesgos identificados según las áreas de la empresa relacionados con la corrupción</p>	<p>1 riesgo identificado a nivel corporativo</p>
<p>Descripción de los riesgos significativos relacionados con la corrupción identificados a través de la evaluación de riesgos.</p>	<p>Riesgo de corrupción a funcionarios públicos y/ privados. La gestión de este riesgo se complementa con el ISO37001: Sistema antisoborno, implementado en la compañía.</p>



Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<

🏠

>

CAPÍTULO 03

Gestión del talento

Reconocemos que el talento humano es el motor que impulsa nuestro crecimiento. Nuestra gestión del talento se basa en un enfoque estratégico orientado a asegurar el futuro de la organización mediante la identificación, desarrollo y compromiso de líderes y colaboradores clave, generando valor sostenible y una ventaja competitiva en un entorno cambiante y exigente.

3.1

Nuestro Equipo

GRI 3-3, GRI 2-7

→ Nos enfocamos en atraer, retener y desarrollar personas altamente capacitadas, promoviendo un entorno que fomente el equilibrio entre la vida personal y laboral. Atendemos la demanda de perfiles diversos y trabajamos constantemente en fortalecer las capacidades de nuestros equipos, bajo un enfoque inclusivo que responde tanto a las necesidades del negocio como al crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores. Seguimos comprometidos en aumentar progresivamente la presencia femenina, reto que la compañía asume con mucho orgullo y responsabilidad.

Al 31 de diciembre de 2024 contamos¹ con 3,637 empleados directos en Lima, en Yanacancha y Puerto Punta Lobitos:

3,637
colaboradores

447
mujeres

3,190
hombres

Además, a través de nuestros socios estratégicos se han creado 13,149 empleos:

13,149
contratistas

1,194
mujeres
contratistas

11,955
hombres
contratistas

¹ Sin incluir practicantes.

Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

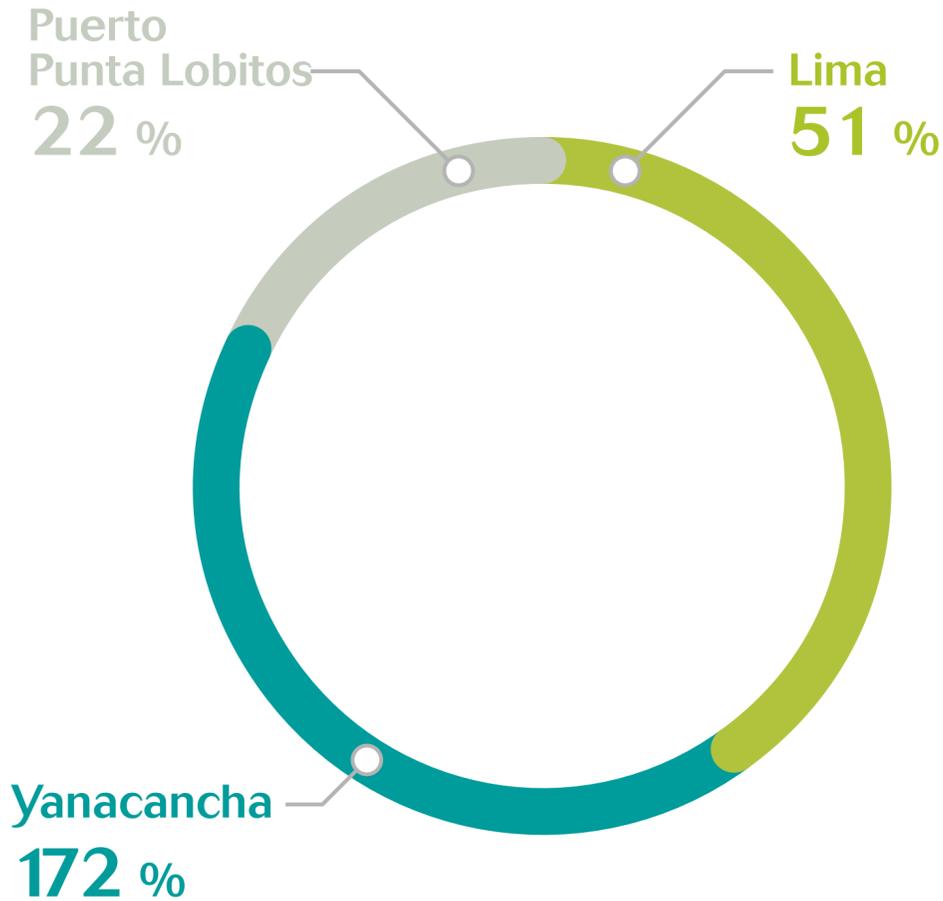
<

🏠

>



Nuevas contrataciones en 2024 por site (GRI 401-1)



3.2

Gestión del aprendizaje

GRI 3-3, GRI 404-1, GRI 404-2

→ Entendemos el aprendizaje como un proceso estratégico y continuo que impulsa el desarrollo de competencias clave, alineadas con la estrategia y cultura organizacional. A través de un marco normativo sólido, aseguramos una gestión justa e inclusiva del talento, contribuyendo a generar valor con colaboradores competentes y comprometidos con nuestros objetivos.

Cada año identificamos, junto a nuestros líderes, las necesidades de aprendizaje más relevantes para el negocio. Este diagnóstico participativo nos permite alinear prioridades, definir competencias clave y diseñar soluciones formativas con impacto real. En este sentido, hemos definido siete capacidades clave que guían nuestro desempeño colectivo:

- Liderazgo ágil e inclusivo
- Trabajo en equipos de alto desempeño
- Práctica de reciprocidad

- Mejora continua e innovación
- Gestión de proyectos
- Aprendizaje permanente
- Adaptabilidad al cambio

En 2024, priorizamos tres capacidades fundamentales: liderazgo ágil e inclusivo, equipos de alto desempeño y práctica de reciprocidad. Llevamos a cabo 27 entrenamientos sobre los equipos de alto desempeño y práctica de reciprocidad, en los cuales participaron alrededor de 1500 colaboradores de diferentes niveles y 18 talleres de liderazgo ágil e inclusivo, donde participaron 472 líderes, lo que representa el 75% del total de líderes en Antamina. Los talleres alcanzaron un NPS (Net Promoter Score) promedio del 77%.

Estas iniciativas reforzaron conocimientos, promovieron el uso de nuevas herramientas, fortalecieron nuestra cultura de seguridad y consolidaron un propósito compartido.



Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<

🏠

>

Capacitaciones en cifras



100%

de nuestros colaboradores participó en al menos una capacitación



31.72

horas de capacitación en promedio por colaborador



115,363

horas de entrenamiento

Estas capacitaciones abordaron principalmente temas de seguridad, salud, medio ambiente y otros temas críticos.

Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<

🏠

>

PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Tenemos un firme compromiso con el desarrollo integral de nuestro equipo humano. Al invertir en su formación continua, no solo fortalecemos nuestras capacidades operativas, sino que también cultivamos una cultura organizacional sólida, orientada a la seguridad, la excelencia, la innovación y la sostenibilidad. Seguiremos apostando por el talento de nuestra gente como pilar fundamental de nuestro desempeño y crecimiento futuro.

FORMACIÓN NORMATIVA Y CORPORATIVA

El objetivo de este programa es garantizar que todos los colaboradores comprendan y cumplan con la normativa peruana vigente y con nuestros compromisos institucionales.

La formación, que se dicta en formatos virtuales y presenciales, ha alcanzado a todo el equipo de colaboradores.

63,379 horas
de entrenamiento

88 %
de satisfacción

93 %
de conocimiento adquirido

PROYECTOS PLUS

Con este programa, buscamos fortalecer nuestras capacidades en nuevas tecnologías y metodologías. Basado en el ciclo de mejora continua de Deming, nos permitió aplicar lo aprendido en proyectos estratégicos relacionados con la sostenibilidad, los procesos productivos y los habilitadores tecnológicos.

16,336 horas
de entrenamiento

92 %
de satisfacción

97 %
de conocimiento adquirido

APRENDIZAJE ESPECIALIZADO

Promovimos el desarrollo de competencias técnicas específicas en función de las necesidades de cada área. Para ello, ofrecemos opciones como certificaciones, seminarios, talleres, congresos y eventos internos.

36,648 horas
de entrenamiento

88 %
de satisfacción

77 %
de conocimiento adquirido

Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<

🏠

>

Adicionalmente, fortalecimos las competencias necesarias para la ejecución de proyectos clave como WI Ore, Perforadoras Autónomas *Epiroc PV351D*, *Assets Management Tool (AMT)* y Gobierno de Datos, entre otros. Estas iniciativas nos permiten adaptar nuestras capacidades a nuevas tecnologías, estandarizando el proceso de aprendizaje de manera efectiva.

Reafirmamos nuestro compromiso con el crecimiento profesional de nuestra gente, promoviendo oportunidades de aprendizaje y fortalecimiento de habilidades que estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización, dentro de un entorno justo y basado en el mérito.

MAPEO DE CARGOS Y SUCESIÓN

La correcta definición de responsabilidades, el establecimiento de metas claras, la detección de brechas de competencias, las evaluaciones objetivas y la alineación de los roles con la estrategia del negocio permiten mejorar la gestión del desempeño. Hemos desarrollado una metodología propia para la identificación de posiciones críticas y el mapeo del talento interno. Esta herramienta estratégica nos permitirá anticiparnos a las necesidades futuras. De esta forma, logramos una planificación efectiva de las líneas de sucesión, lo que asegura transiciones de liderazgo bien gestionadas y garantiza la continuidad y sostenibilidad de nuestras operaciones a largo plazo.





3.3

Gestión del desempeño

GRI 2-27

→ En Antamina, promovemos la gestión de desempeño como una palanca estratégica que nos permite traducir nuestra visión en acciones concretas. Cada año, trabajamos de la mano con nuestros líderes para identificar prioridades y metas alineadas con la estrategia corporativa, las cuales se convierten en objetivos individuales que guían la contribución de cada colaborador hacia el logro de nuestros compromisos organizacionales.

RECONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN

MERCO 2024: Antamina fue reconocida como la empresa minera con mejor reputación en el sector minero del Perú por 11.º año consecutivo, por el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCO). En el ranking general que evalúa a las 100 principales empresas del país, nos ubicamos dentro del top 4, lo cual consolida nuestra reputación como una de las organizaciones más valoradas a nivel nacional.

Personal Empleado

La Evaluación Anual de Desempeño para empleados considera dos componentes clave: el cumplimiento de objetivos y el desarrollo de competencias vinculadas al rol. En este proceso, valoramos no solo los resultados alcanzados, sino también el desarrollo de habilidades, la aplicación de buenas prácticas y compromiso demostrado. De esta manera, aseguramos una evaluación justa y objetiva, que reconoce integralmente el aporte de cada colaborador al cumplimiento de nuestra estrategia y a la sostenibilidad del negocio.

Quienes destacan por su desempeño son reconocidos en el Marco de Reconocimiento BRAVO, nuestra ceremonia anual que celebramos junto a sus familias. Durante 2024, 353 colaboradores fueron reconocidos en distintas categorías a través del Programa de Reconocimiento BRAVO. En particular, el programa Bravo Continuo en Operaciones Mina logró un 80% de satisfacción promedio entre los colaboradores, tanto con los premios recibidos como con las ceremonias realizadas, consolidándose como una herramienta clave para reforzar el compromiso y la motivación en el entorno operativo.

Por otro lado, los colaboradores que requieren fortalecer su desempeño reciben acompañamiento a través de planes de mejora personalizados, diseñados juntamente con sus supervisores y el equipo de Recursos Humanos. De esta forma, promovemos un desarrollo continuo adaptado a las necesidades individuales, y reafirmamos nuestro compromiso con el fortalecimiento de capacidades dentro de una cultura de mejora permanente y equipos de alto desempeño.

Evaluación Anual de Desempeño para empleados 2024

	Número de colaboradores	% de colaboradores evaluados
Hombres	815	79%
Mujeres	211	21%
Total	1026	100%



Evaluación Anual de Desempeño para operadores

La Evaluación Anual de Desempeño para operadores contempla estructuras diferenciadas según la gerencia.

Para las Gerencias de Operaciones Mina, Concentradora y Servicios Técnicos, se consideran cuatro factores clave: producción (25%), seguridad (30%), asistencia (25%) y competencias organizacionales (25%). Esta estructura permite sostener un sistema de evaluación sólido y transparente, enfocado en la objetividad de los resultados, y refleja de manera justa el desempeño y esfuerzo de nuestros colaboradores.

En el caso de la Gerencia de Mantenimiento y de las áreas de soporte, la evaluación considera una serie de factores que permiten una valoración integral. Esto incluye: productividad (20%), seguridad (30%), cumplimiento de normas y políticas (10%), trabajo en equipo (5%), adaptabilidad (5%), iniciativa (5%), compromiso con el trabajo y la empresa (15%), orientación a la mejora continua (5%) y capacidad de aprendizaje (5%). Esta estructura promueve una evaluación equilibrada, la cual reconoce la valoración del supervisor.

Evaluación de desempeño para operadores

	Número de colaboradores	% de colaboradores evaluados
Hombres	2193	91%
Mujeres	210	9%
Total	2403	100%





Durante 2024 desplegamos iniciativas para seguir fortaleciendo la gestión del desempeño en Antamina:

Team Buildings – Equipos de alto desempeño y Práctica de reciprocidad

Implementamos espacios de desarrollo colaborativo enfocados en la cohesión de equipos, alineamiento de propósito y cultura de reconocimiento.

Staff

8
eventos

449
participantes

3,592
horas

Cobertura del
89 %

Net Promoter Score
78 %

Operadores

21
eventos

1,098
participantes

8,784
horas

Cobertura del
65 %

Net Promoter Score
76 %

Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<



>

En 2024 lanzamos un programa de Gestión de Jubilación para acompañar a nuestros colaboradores en su cierre profesional y reconocer su trayectoria. Su aporte fue destacado mediante un reconocimiento personalizado, en valor a sus años de servicio y compromiso con la organización.

Tras identificar a quienes se acercan al retiro, trabajamos con sus líderes para capturar y transferir el conocimiento clave, asegurando la continuidad del aprendizaje y fortaleciendo las capacidades del equipo.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En Antamina, la determinación de las remuneraciones se gestiona de manera diferenciada según el tipo de posición, lo que asegura tanto la equidad interna como la competitividad externa.

Para el personal operativo, las remuneraciones están definidas conforme a lo establecido en el convenio colectivo vigente. En el caso del personal administrativo (staff), las revisiones salariales son gestionadas por el área de Compensaciones, que forma parte de la Vicepresidencia de Recursos Humanos. Este equipo elabora las propuestas salariales, las cuales pasan por diversas etapas de aprobación conforme a lo establecido en nuestra política interna.

La estructura salarial de estas posiciones es revisada anualmente, tomando como referencia la información salarial del mercado.

Para la determinación de las remuneraciones, se consideran principios de equidad interna y competitividad externa, y para el cálculo de los incrementos anuales también se incorpora el resultado de la Evaluación de Desempeño. Cabe precisar que los accionistas solo participan en la definición de la remuneración del CEO.

Con el fin de asegurar decisiones informadas, la empresa accede anualmente a una Encuesta Salarial del mercado, elaborada por la consultora Hay Group – Korn Ferry, que constituye una fuente clave para el análisis comparativo.

3.4

Clima laboral

→ La Encuesta de Clima Laboral es clave para entender cómo se sienten los colaboradores y qué tan saludable es el entorno laboral. Esto nos permite tomar decisiones informadas para mejorar la cultura interna, aumentar la productividad y fortalecer el compromiso del equipo.

Evaluamos cinco dimensiones esenciales:

- 1 Ambiente de Trabajo Positivo:**
 Espacio psicológicamente seguro con balance y beneficios para el colaborador.
- 2 Buena Gestión:**
 Fidelización cultural que existe con la organización, claridad de los objetivos y seguridad en el trabajo.
- 3 Trabajo de Gestión:**
 Apertura a la innovación, la efectividad y compromiso de los trabajos colaborativos y el orgullo por pertenecer a Antamina.

- 4 Oportunidades de Crecimiento:**
 Oportunidades de desarrollo profesional y las formas de evaluación justas y transparentes.
- 5 Liderazgo Sólido:**
 Trato con los líderes en términos de resolución de problemas que fomenten un buen clima laboral. Así como la coherencia entre la estrategia y los roles.

El primer paso para construir una organización más fuerte y sostenible es escuchar al equipo

Encuesta de clima laboral

	2019	2022
Encuesta de clima laboral	66%	78%

Se realiza cada 3 años.

Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<



>



PROGRAMA SOMOS +BIENESTAR

Es una iniciativa estratégica orientada a consolidar una empresa centrada en la salud y el bienestar integral de su gente.

Promovemos un entorno laboral saludable, seguro y motivador, donde nuestros colaboradores se sientan inspirados a adoptar una cultura preventiva. Nuestro programa de bienestar para los colaboradores está estructurado en cinco grupos de acción:

Prevención: sensibiliza sobre la importancia del autocuidado y la atención sanitaria integral.

Salud: fomenta hábitos saludables para el bienestar físico y mental.

Conciliación: promueve el equilibrio entre la vida laboral y familiar, fortaleciendo el sentido de pertenencia.

Sentido de comunidad: incentiva la solidaridad, la conexión entre colaboradores y la participación en programas de voluntariado.

Asistencia a empleados y familias: ofrece espacios de apoyo y acompañamiento para promover el bienestar familiar, con comunicación cercana y contenidos útiles.

Esta propuesta nos permite integrar y dar coherencia a nuestras diversas iniciativas en bienestar, elevando la calidad de vida de nuestros colaboradores y fortaleciendo la confianza en nuestra capacidad de atender sus necesidades de manera oportuna y efectiva.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

GRI 2-30

Se considera dentro de esta categoría a los colaboradores cuyas condiciones laborales y términos de empleo están regulados por uno o más convenios de negociación colectiva. La empresa tiene la obligación de aplicar estos convenios a todos los colaboradores cubiertos, estén o no afiliados a un sindicato.

Por ello, el número de colaboradores cubiertos por convenios colectivos puede ser mayor que el de los sindicalizados, ya que en algunos casos estos acuerdos también se extienden a personal no afiliado. Algunos beneficios contemplados en el Convenio Colectivo, como el Bono Vacacional y el Bono por Educación, se aplican a todos los colaboradores de la compañía.

Número de colaboradores sindicalizados

	2024
Número total de colaboradores sindicalizados	2,136
Total de colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	3,294





3.5

Diversidad e inclusión

GRI 2-27 GRI 405-1

→ Impulsamos la diversidad e inclusión como un pilar fundamental de nuestra cultura organizacional, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la libertad de expresión, libre de toda forma de violencia y discriminación. Fuimos la primera empresa minera del Perú en alcanzar la paridad de género en puestos de alta dirección. Además, la participación femenina en nuestra planilla alcanzó el 12.31% en el último año.

Para consolidar este compromiso desde la alta dirección, contamos con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), liderado por vicepresidentes, que supervisa la implementación de iniciativas clave como:

- Capacitaciones obligatorias sobre espacios psicológicamente seguros, con más de 2,459 colaboradores formados en 2024.
- Campañas internas de sensibilización.
- Herramientas y canales para atender denuncias.

Nuestras acciones en DEI se enmarcan en una política clara, con estándares de conducta definidos, que se revisa anualmente a través de auditorías internas y análisis de riesgos. Estos mecanismos nos permiten identificar brechas, monitorear indicadores, como el índice de incidentes reportados y la participación en iniciativas de inclusión, así como establecer acciones de mejora continua.

Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<

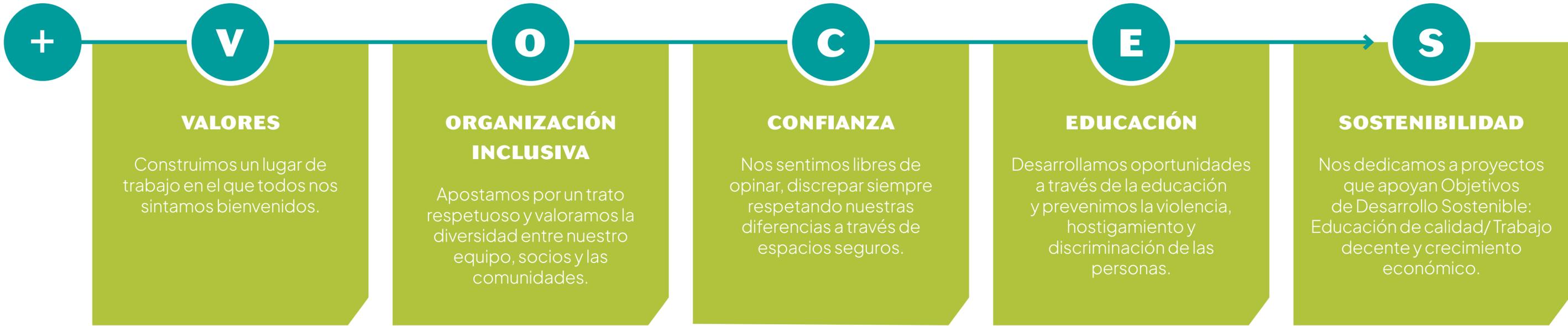
🏠

>

PROGRAMA +VOCES

Nuestro compromiso se materializa a través del Programa +VOCES, diseñado para construir espacios donde cada persona pueda expresarse con libertad y respeto. Este programa está estructurado en cinco ejes de acción y fue desplegado en todas nuestras sedes como parte de una estrategia integral para fomentar relaciones laborales inclusivas, equitativas y seguras.

Programa Voces



De esta manera, fortalecemos día a día la igualdad de oportunidades, empoderamos a mujeres y promovemos un entorno inclusivo que beneficia a colaboradores, socios estratégicos y a las comunidades donde operamos.

Intro

01

02

03

Gestión del Talento

04

05

A

<

🏠

>

PROCEDIMIENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral (HSL), el cual es paritario en doble dimensión: institucional y de género, con representantes titulares y suplentes tanto de la empresa como de los colaboradores. Estas acciones reafirman nuestro compromiso con la promoción de espacios seguros, inclusivos y respetuosos para todas las personas.

Desde 2020 contamos con la certificación de “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la Mujer” en categoría Oro, otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la cual se mantiene vigente. Para sostener este estándar, desarrollamos acciones anuales como la capacitación del 100% del personal en prevención del hostigamiento sexual, violencia y discriminación, además de la implementación de un curso sobre los limitantes de espacios psicológicamente seguros.

En 2024, desarrollamos cuatro talleres sobre prevención del HSL que fueron dirigidos al comité y al equipo de Recursos Humanos, donde hubo 79 participantes.



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

🏠

>

CAPÍTULO 04

Sostenibilidad

La ruta del desarrollo

Asumimos nuestro rol como catalizadores del desarrollo social, articulando comunidades, Estado y actores clave para transformar la inversión social en resultados sostenibles que mejoran la calidad de vida y el desarrollo regional.



4.1

Aportes al país y a la región Áncash



→ Cumplimos rigurosamente con nuestras obligaciones tributarias, conscientes de que nuestros aportes son clave para el desarrollo del país.

Impuestos, canon y regalías pagados (en millones de US\$) 2022-2024

	2022	2023	2024
Impuesto a la Renta	850.6	656.4	714.5
Impuesto Extraordinario a la Minería	140.9	88.4	94.5
Regalías mineras	169.3	100.4	106.3
Impuesto Temporal a los activos netos	30.2	34.4	39.2
Fondo complementario de jubilación minera	18.1	12.7	11
Aporte por regulación Osinergmin	6.9	5.4	5.8
Aporte por regulación OEFA	5	3.2	3.4

ÁREA DE INFLUENCIA OPERATIVA

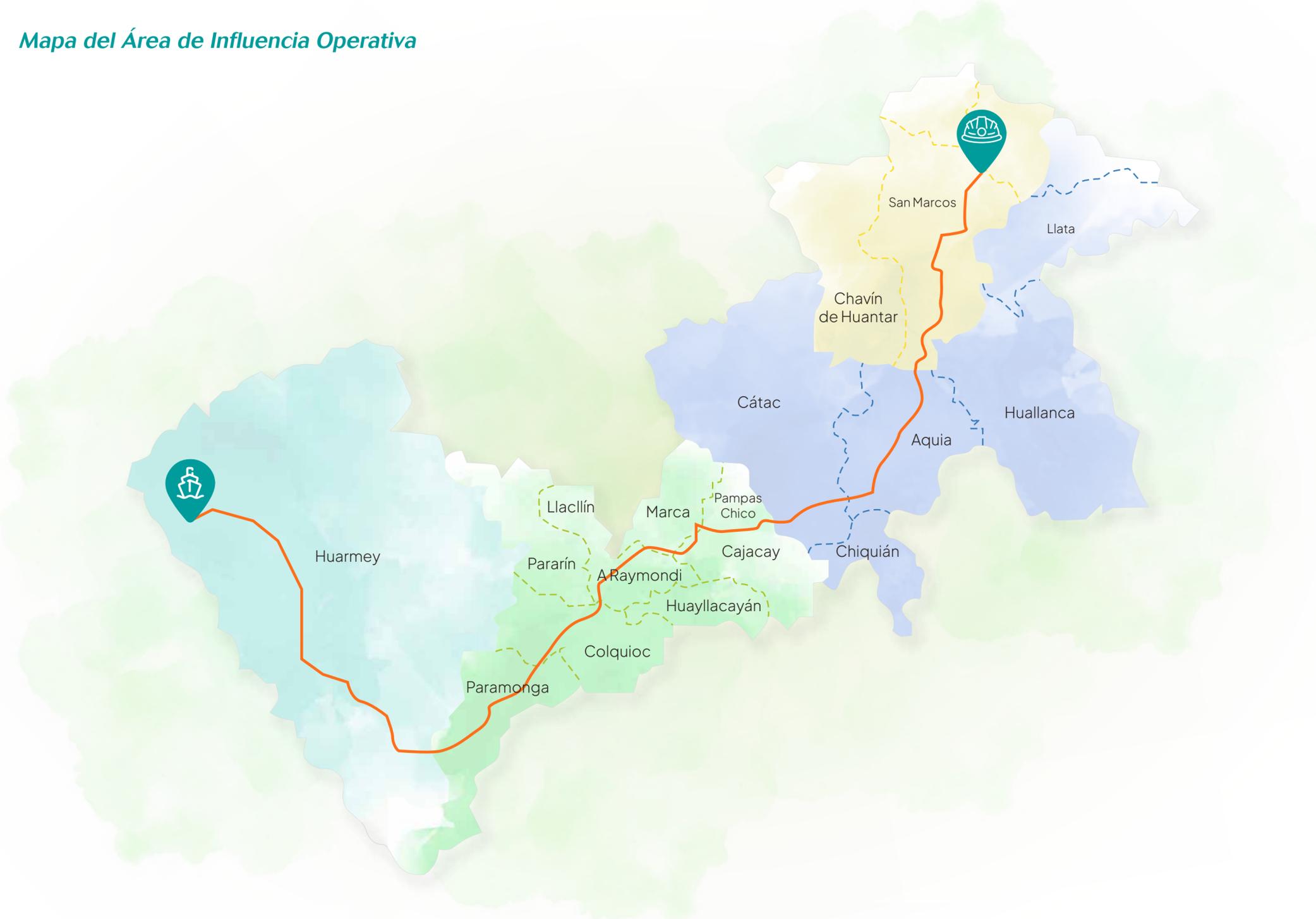
Trabajamos por el bienestar y la mejora en la calidad de vida de nuestros vecinos en Áncash. Para fortalecer nuestra gestión social y mantener un diálogo cercano, hemos definido un Área de Influencia Operativa (AIO), que excede a nuestra Área de Influencia Directa y abarca a todas las comunidades vinculadas a nuestras operaciones, incluyendo aquellas ubicadas a lo largo del mineroducto y la línea de transmisión eléctrica.

Esta área comprende 20 distritos distribuidos en 6 provincias, integrando zonas altoandinas, valles interandinos y la costa. En función a ello, nos hemos organizado en cuatro Unidades de Gestión Territorial (UGT).

	UGT Mina / San Marcos	Zona Altoandina
	UGT Huallanca	
	UGT Valle Fortaleza	Valles Interandinos
	UGT Huarmey	Zona Costera

Mineroducto Antamina

Mapa del Área de Influencia Operativa



4.2

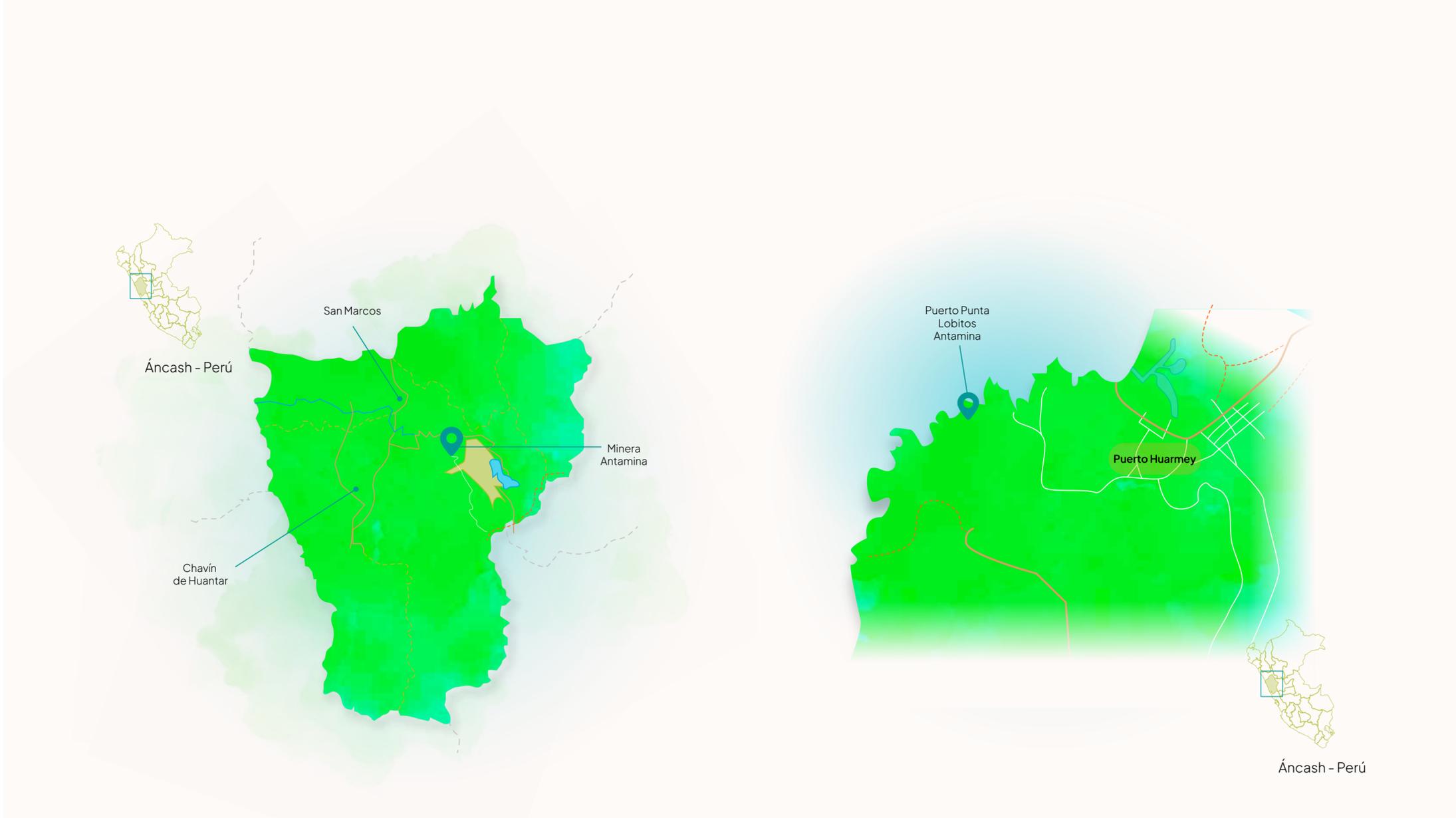
Gestión social

GRI 2-27, GRI 3-3, GRI 2-25

➔ Nuestro enfoque de gestión social está centrado en tres pilares clave: la sostenibilidad, el fortalecimiento de capacidades locales y el desarrollo territorial. Este enfoque nos permite cerrar brechas para generar condiciones para un crecimiento autónomo y sostenido.

Según el Estudio de Percepciones 2024, el 49% de la población del ámbito de influencia social directa considera que su situación económica es neutra, mientras que el 11% la percibe como positiva. No se han registrado impactos indirectos negativos significativos, lo que reafirma la efectividad de nuestro modelo en generar valor compartido y desarrollo territorial sostenible.

Modelo de desarrollo territorial



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<



>

ESPACIOS DE DIÁLOGO

A través de nuestras oficinas de Gestión Social y Socioambiental, hemos consolidado una estrategia de relacionamiento proactivo en las Unidades de Gestión Territorial (UGT) en Áncash. Esta estrategia se desarrolla mediante espacios de diálogo y concertación —mesas de diálogo, mesas de trabajo y comités de monitoreo ambiental participativo— orientados a fortalecer la confianza con comunidades, autoridades y sociedad civil, así como a impulsar un modelo multiactor de desarrollo colaborativo.

El objetivo central de estos espacios es promover la confianza, la transparencia y la gobernabilidad social y ambiental. Mientras que las mesas de diálogo permiten la concertación con distintos actores del territorio, las mesas de trabajo abordan de manera técnica y focalizada temas específicos de carácter ambiental, social o de infraestructura. En ambos casos, la colaboración entre actores permite diseñar soluciones conjuntas y priorizar inversiones con una visión local y consensuada.

Por su parte, los comités de monitoreo ambiental participativo cumplen un rol de vigilancia ciudadana y seguimiento ambiental, involucrando a comunidades locales, autoridades y Antamina. Estos espacios verifican el cumplimiento de estándares ambientales y facilitan el acceso a información sobre la calidad del agua, aire y suelos. Un ejemplo de ello es el Comité de Monitoreo, Vigilancia y Fiscalización Ambiental de Huarney (CMVFAH), creado en 2001 para fortalecer el control ciudadano sobre nuestras operaciones.

18 Espacios de Dialogo Activos

(Mesa de desarrollo y Comités Ambientales)

95%
establecidos
en **tiempo de
paz social.**

65%
se encuentran
**activos hace más
de 8 años.**

55%
**facilitados
por el Estado
(PCM/MINEM).**

80%
espacios de
tipo multiactor.

55%
con presencia
de **población
indígena.**

Contamos con un comité ciudadano independiente de monitoreo y fiscalización ambiental, **el más antiguo de una operación minera en el Perú (2001).**

Intro

ATENCIÓN DILIGENTE DE RECLAMOS

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

Disponemos de un procedimiento estructurado para la atención y gestión oportuna de reclamos, cuyo propósito es alcanzar soluciones consensuadas que refuercen la confianza con nuestros grupos de interés. Este mecanismo también contribuye a la mejora continua de nuestros procesos internos, al permitirnos identificar situaciones relevantes desde la percepción de nuestros públicos externos. El procedimiento define claramente los pasos a seguir, los roles de las personas y áreas involucradas, así como los plazos establecidos para emitir una respuesta. Todo reclamo debe ser gestionado de forma transparente, accesible y sin ningún costo para quien lo presenta.

Contamos con canales accesibles como el registro web, el correo electrónico, la atención en nuestras cinco oficinas territoriales y el registro verbal a través de nuestros gestores sociales. Durante el registro, se verifica si el reclamo está vinculado a posibles afectaciones a los derechos humanos. Estas comunicaciones incluyen inquietudes relacionadas con impactos negativos, potenciales o reales, derivados de nuestras operaciones o de nuestras relaciones comerciales. Asimismo, consideramos aquellos comentarios o preocupaciones que surgen a través de otros canales, siempre que estén vinculados a nuestra conducta empresarial o a nuestro desempeño en materia social, ambiental o de derechos humanos.

En 2024, fortalecimos la difusión de nuestro mecanismo de atención a través de medios locales, complementando su inclusión en la modificatoria del Estudio de Impacto Ambiental, aprobado en febrero. Paralelamente, se llevó a cabo su difusión externa en AIO, en español y quechua, y se implementó un nuevo canal de recepción de reclamos a través de un formulario en la página web, reafirmando así nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento de las actividades coordinadas en la auditoría.

Nos hemos propuesto un tiempo máximo de respuesta de 45 días, ya sea de forma personal o mediante canales digitales, siempre verificando su recepción. En 2024, logramos atender el 85% de los reclamos registrados, mejorando en casi 20 puntos porcentuales respecto al 65% alcanzado en 2023. Además, reducimos la mediana de tiempo de respuesta, de 64 días en 2023 a 45 días en 2024.

De cara al 2025, realizaremos talleres en campo con grupos de interés para recoger expectativas y retroalimentaciones que nos permitan fortalecer este proceso. Este mecanismo se complementa con nuestro enfoque de debida diligencia en derechos humanos, asegurando legitimidad social y cumplimiento normativo en nuestras operaciones.



De forma escrita

- Mediante documento físico entregado en cualquiera de nuestras oficinas en las Unidades de Gestión Territorial (UGTs), así como en las oficinas de Lima o Huaraz.
- A través de un correo electrónico dirigido a nuestra casilla de reclamos antaminateescucha@gmail.com
- Completando el formulario de registro a través del siguiente enlace <https://teescucha.asip.antamina.com/>



De forma verbal

- Informando al Coordinador de Gestión Social, quien ayudará a formalizar por escrito el registro y atención.



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

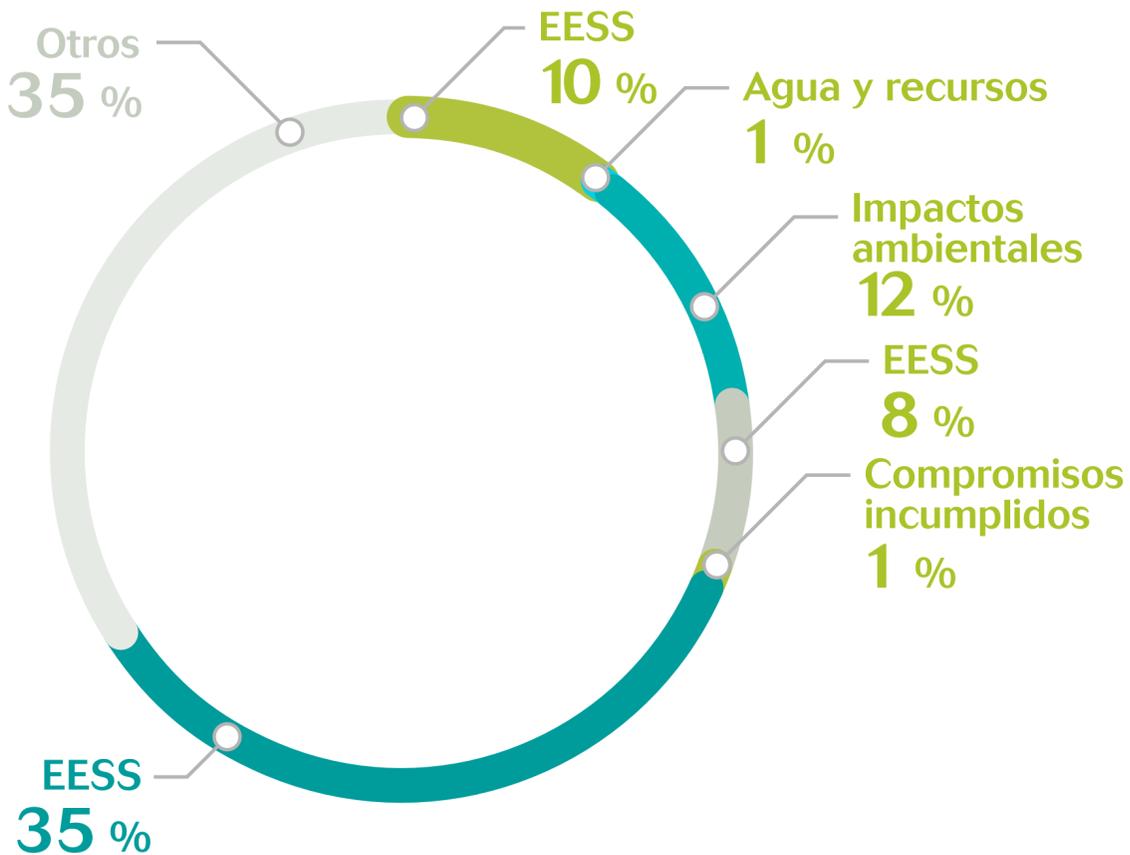
🏠

>



Reclamos atendidas

GRI 14.10.4



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<



>

GESTIÓN DE COMPROMISOS

En 2024, nuestra estrategia de gestión de compromisos se centró en optimizar la cartera existente, priorizando intervenciones sostenibles y alineadas con las necesidades actuales de nuestros grupos de interés. Como parte de este enfoque, se renegociaron los compromisos técnicamente no viables, sustituyéndolos por alternativas viables y sostenibles que respondieran de manera efectiva a las demandas de las comunidades.

Logramos reducir del 28% al 8% los compromisos no viables dentro del presupuesto del plan quinquenal, lo que representa una mejora de 20 puntos porcentuales. Siguiendo esta línea, en 2024 las Unidades de Gestión Territorial (UGTs) no suscribieron nuevos compromisos bilaterales. En las UGT Mina y San Marcos, que concentran el 78% de la cartera, se ejecutaron 107 compromisos (34%) y otros 96 se mantuvieron en proceso, con una inversión acumulada de US\$ 24'000,000.00. Además, se dio cumplimiento al 100% de los compromisos vinculados a la MEIA aplicables a 2024 que requerían ejecución presupuestal.

FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD

Promovemos el fortalecimiento de las capacidades institucionales locales a través del soporte técnico a las autoridades en la gestión de proyectos de inversión. Esta colaboración incrementa su capacidad de respuesta frente a las demandas sociales, mejora sus competencias técnicas y refuerza su rol como agentes activos del desarrollo territorial.

Desde 2023, venimos implementando una iniciativa de acompañamiento técnico especializada, orientada a fortalecer las capacidades de gestión a lo largo de todo el ciclo de la inversión estatal, incluyendo la puesta en operación de la infraestructura pública. Esta intervención se aplica en la Municipalidad Distrital de San Marcos y, desde 2024, también en el Gobierno Regional de Áncash.

Municipalidad Distrital de San Marcos

Durante 2024, la Municipalidad Distrital de San Marcos alcanzó los siguientes hitos:

- La ejecución del 44.8% de su presupuesto anual, superando ampliamente el promedio de gestiones anteriores, que rondaba el 30%.

- La reactivación del 80% de las obras previamente catalogadas como suspendidas, seis de las cuales representan una inversión conjunta aproximada de S/ 75'000,000.00.

Estos resultados fueron posibles gracias al trabajo coordinado entre los funcionarios municipales y un socio estratégico especializado en gestión pública, quien brindó asesoría técnica, acompañamiento y capacitación continua. Este enfoque permitió ordenar y priorizar la cartera de inversiones bajo la administración municipal actual, consolidando una gestión municipal más eficiente y orientada a resultados.

Complementariamente, apoyamos la formulación del Plan de Desarrollo Concertado del municipio, también con el respaldo de un socio técnico. Durante el segundo semestre de 2024, se elaboró el diagnóstico participativo, y se tiene prevista la socialización del documento final durante el segundo semestre de 2025.

Gobierno Regional de Áncash

En el caso del Gobierno Regional de Áncash, nuestra asistencia técnica ha sido clave para que las autoridades regionales puedan priorizar una cartera de proyectos de alcance regional, incorporando herramientas de control y aseguramiento técnico a lo largo de todo el ciclo de la inversión pública. Este proceso también ha permitido diversificar las modalidades de ejecución, incluyendo proyectos en alianza

público-privada como Obras por Impuestos (OxI) y Asociaciones Público-Privadas (APP). Gracias a estos avances, Áncash lidera el ranking nacional de inversión pública ejecutada bajo OxI.

Durante 2024, se trabajó una lista priorizada de 31 proyectos, con una inversión proyectada superior a S/ 2'000,000,000.00, entre ellos destacan:

Mejoramiento y ampliación del Hospital Víctor Ramos Guardia:

S/ 1'000,000,000.00

Construcción del Centro de Salud de Chiquián:

S/ 84'000,000.00

Además, uno de los logros más significativos del año como parte del mismo proceso de asistencia técnica fue la adquisición de 100 patrulleros para la Policía Nacional del Perú, priorizada dentro del plan regional de seguridad ciudadana y fortalecimiento de los servicios públicos.

Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

>

4.3

Inversión para el desarrollo

→ Nuestra estrategia de inversión social busca contribuir al desarrollo humano en las zonas donde operamos, con un enfoque en el cierre de brechas. Estas acciones fortalecen la sostenibilidad y viabilidad de la actividad minera, al tiempo que ponen en valor las potencialidades del territorio en beneficio de la población.

EDUCACIÓN

GRI 3-3, GRI 413-1

Nuestra apuesta por la equidad busca romper el ciclo intergeneracional de la pobreza, asegurando que las nuevas generaciones cuenten con mejores oportunidades desde su infancia hasta la inserción laboral. De esta forma, nos posicionamos como un socio activo para el desarrollo sostenible de Áncash, promoviendo el bienestar colectivo y la educación integral.

Programa de becas: educación y formación para el futuro

En 2024, evaluamos el impacto de nuestro programa de becas para estudios superiores:

110
jóvenes beneficiados

El **36%** recibe ingresos entre S/1,000 y S/2,000 y el 11% entre S/2,000 y S/4,000

El **50%** trabaja actualmente

El **84%** percibe mejoras en educación, empleo y productividad

Programa Efecto Ancash

Desde 2017 impulsamos el programa Efecto Áncash, el cual tiene como objetivo mejorar la calidad educativa en las escuelas de las comunidades AIO mediante el incremento de los aprendizajes y desarrollo de habilidades socioemocionales que permitan generar ciudadanía en los jóvenes.

Participan 47 instituciones educativas pertenecientes a los distritos de San Marcos, Chavin de Huantar, Huachis, San Pedro de Chana, Huarmey, Cajacay, Colquioc y Pararín, junto con 47 docentes y 13 directores.

Este programa se desarrolla en alianza con la Dirección Regional de Educación de Ancash (DREA), Unidad de Gestión Educativa Local UGELs de Huari, Huarmey, Bolognesi y Recuay, logrando establecer una relación de cooperación entre el Gobierno Regional y nosotros.

Ganador del Reto Ruralia 2024

6 escuelas ganadoras del FONDEP 2025

2,456 estudiantes beneficiados

Aumento del **39%** en comprensión lectora

Aumento del **93%** en lógico-matemática

Intro

SALUD

Durante 2024, impulsamos campañas médicas programadas en el AOI.

10,749
pacientes atendidos en 56 días

34,125
atenciones en diversas especialidades médicas

Fortalecimos 4 establecimientos de salud
mediante la entrega de materiales, insumos y equipos que contribuyeron a sus procesos de recategorización

Conscientes de la importancia del primer nivel de atención, financiamos la contratación de 18 profesionales de salud en el marco del convenio con el CLAS San Marcos. Esta acción ha permitido fortalecer significativamente la cobertura y calidad del servicio en los establecimientos cercanos a nuestras operaciones. Gracias a este financiamiento, se realizaron 78,466 atenciones durante el año, consolidando nuestro compromiso con una atención médica accesible, oportuna y de calidad en el territorio.

Brindamos apoyo económico humanitario a los pobladores del AIO que enfrentan situaciones de emergencia, urgencia o enfermedades graves o complejas, garantizando el acceso oportuno a servicios médicos especializados. En 2024, atendimos el 100% de 152 solicitudes de financiamiento para atención médica, que benefició directamente a personas en condiciones críticas de salud.

Proyecto FOGEL – Fortalecimiento de la Gestión Local

Desde 2016, impulsamos el proyecto FOGEL

- Fortalecimiento de la Gestión Local, el cual desde 2023, se centra en el desarrollo infantil temprano (DIT), en el marco de la política primero la infancia. Trabajamos con gobiernos locales y el sector salud para garantizar que niñas y niños desde la gestación hasta los cinco años accedan de manera oportuna a el paquete de servicios priorizado, orientados a promover el desarrollo infantil temprano en los distritos del AIO.

Además, realizamos ferias de servicios DIT en los distritos, un encuentro de buenas prácticas y fortalecimos a seis de siete micro redes de salud. 137 actores comunitarios realizaron seguimiento a 793 niñas y niños menores de 12 meses y a 137 gestantes. También capacitamos a 44 profesionales de salud en atención prenatal y a 36 funcionarios en inversión pública vinculada al DIT.

Este proyecto se desarrolla en alianza con la Dirección Regional de Salud (DIRESA) para establecer una cooperación técnica en favor de la población del AOI, mediante acciones de Desarrollo Infantil Temprano en 13 distritos y el uso de información del Observatorio INFOGEL en 17 distritos.

16 % de disminución de la desnutrición crónica

13% de disminución de anemia en menores de 3 años

Cobertura del 47% en mujeres con parto institucional que recibieron paquete integral

Atención al 60% de niñas y niños menores de 12 meses que reciben el paquete integral de servicios en distritos intervenidos

89% de sistemas de agua potable en estado bueno o regular

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

>

Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

>

GENERANDO OPORTUNIDADES ECONÓMICAS

GRI 3-3, GRI 413-1

Promovemos la inversión privada, la transformación productiva y el aprovechamiento de las ventajas comparativas del territorio, con el objetivo de generar ingresos no mineros y empleo sostenible. Apuntamos a diversificar la economía local a través del fortalecimiento de cadenas de valor con potencial económico, la formalización de emprendimientos y el desarrollo de capacidades en empresas locales y comunales.

Para ello, impulsamos un ecosistema de sinergias que articula esfuerzos con entidades del Estado como SENASA, INIA, Agromercado y ProInnovate, así como con gobiernos locales y regionales mediante mecanismos como PROCOMPITE. Asimismo, fomentamos alianzas estratégicas con actores del sector público y privado, promoviendo la transferencia de tecnología y el fortalecimiento de capacidades, en favor de una economía territorial más resiliente, inclusiva y competitiva.

En 2024, logramos importantes avances en esta línea, implementamos un programa de

elaboración de planes de desarrollo concertado en dos provincias y cinco distritos del AIO, orientado a fortalecer la capacidad de planificación de los gobiernos locales. Así mismo, elaboramos un diagnóstico y plan de empleo local con el cual entre junio y diciembre incrementamos la participación laboral local del 24% al 40%. Además, continuamos promoviendo espacios que complementan el desarrollo educativo y emocional de niños y adolescentes, algunos ejemplos incluyen:

- La Academia Juvenil y los talleres de reforzamiento contaron con la participación de 292 estudiantes.
- El programa “Crecemos con Amor” involucró a 134 familias.
- El programa “Mente Sana” benefició a 154 estudiantes, 85 familias y 88 docentes.
- Incremento del 20% en el número de empleos generados respecto al 2023.
- Unos 60 emprendimientos superaron su primer año de operación.



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

🏠

>

Nuestras metas se materializan a través de una amplia cartera de iniciativas enfocadas en el desarrollo de diferentes necesidades territoriales concretas y se articula con actores públicos y privados para lograr impacto sostenible. Entre ellas destacamos las siguientes:

Fortalecimiento de Capacidades de Gestión de Empresas

Objetivo

Fortalecer la capacidad de gestión de actores locales clave para dinamizar la economía del territorio e integrarlos a cadenas de valor sostenibles. Nos enfocamos en el fortalecimiento institucional, el desarrollo de competencias empresariales y la mejora de procesos técnicos y administrativos en empresas comunales y locales.

Logros

- En la comunidad de Santa Cruz de Pichiu, acompañamos a la empresa comunal COMISSA en su proceso de fortalecimiento institucional, consolidando una gerencia y directorio con competencias empresariales y promoviendo buenas prácticas de rendición de cuentas y control de procesos. COMISSA cumplió sus obligaciones tributarias y laborales, lo cual generó el empleo formal para 25 personas (7 mujeres y 18 varones), amplió sus operaciones a La Libertad y Lima, y logró tres certificaciones internacionales ISO (37001:2016, 14001:2015, 45001:2018).
- Unas cinco empresas locales recibieron asistencia técnica en planificación, gestión y reportabilidad de proyectos, convirtiéndose en socias estratégicas.
- Fortalecimos 70 emprendimientos a través de capacitaciones en gestión de negocios, articulación financiera y ferias comerciales en rubros como apicultura, chocolatería, panificación, consultoría técnica y servicios académicos.

Alianzas para la Conservación de la Biodiversidad y Desarrollo Agroindustrial

Objetivo

Promover la conservación de recursos genéticos locales, mejorar la seguridad alimentaria y fortalecer el desarrollo agropecuario sostenible mediante alianzas estratégicas.

En coordinación con la Dirección Regional de Agricultura de Áncash y la empresa comunal COMISSA de la comunidad de Santa Cruz de Pichiu, suscribimos un convenio para la transferencia de tecnología y material genético que promueve la conservación de la biodiversidad de papas nativas, reconociendo a los comuneros como guardianes de variedades ancestrales y reforzando la sostenibilidad de la seguridad alimentaria de los pequeños agricultores.

Logros

- Asistencia técnica a 2,100 pequeños productores agropecuarios en buenas prácticas agrícolas y entrega de semillas de alta genética e insumos para el cultivo de papa y pastos.
- Capacitación a cinco organizaciones semilleristas, 80 comuneros Santa Cruz de Pichiu, en producción y comercialización de semillas.
- Asistencia a 650 productores en manejo pecuario en animales mayores y crianzas familiares.
- Promovimos la procura de papas nativas de colores con potencial agroindustrial y establecimos la primera parcela comercial en la comunidad de Santa Cruz de Pichiu en alianza con MIDAGRI, agroindustria y productores locales.
- Implementamos el primer piloto de reconversión productiva para territorios ubicados por encima de los 3,500 msnm, introduciendo el cultivo de fresa como alternativa para la agricultura familiar altoandina en el distrito de San Pedro de Chaná.

Impulso al Cultivo de Palta Hass para Agroexportación

Objetivo

Impulsar el desarrollo de nuevos modelos de negocio vinculados a la agroexportación en la zona costera, con un enfoque centrado en mejorar la productividad y la capacidad comercial de pequeños productores integrados a la cadena de valor del cultivo de palta.

Antamina y la empresa Talsa Agroexport han establecido una alianza estratégica orientada a brindar asesoría técnica especializada en el cultivo de palta Hass a productores y organizaciones agrarias del Valle Fortaleza. Esta colaboración busca fortalecer la sostenibilidad productiva y comercial del Fundo La Villa, perteneciente a la comunidad campesina de Pararín, a través de un enfoque de gestión social que, además, consolide el modelo agroexportador de este producto con participación activa de organizaciones agrarias locales.

Logros

- 793 productores integrados a la cadena de valor del palto en Huarmey y Fortaleza mediante asistencia técnica y alianzas con el sector agroexportador y la agencia agraria.
- Tres asociaciones de productores (267 familias) fueron integradas a mercados nacionales e internacionales. Estas asociaciones comprenden: el Fundo Estancia

(orientado a la agroexportación de palto Hass), el Fundo Platanal (enfocado al mercado nacional y a la procura del campamento Yanacancha), y la planta de lácteos Aspall Huallanquinita, que abastece al campamento Yanacancha y al mercado nacional.

- En el distrito de San Marcos, apoyamos la Asociación 5 Troncos del Fundo Chipta en la instalación de 22 ha de palto Hass en Fundo Chipta San Marcos y 10 ha en Pararín.
- Capacitación a dos organizaciones en gestión estratégica del cultivo y comercialización del palto, fortaleciendo su vinculación con el sector agroexportador.
- 85% de los campos fueron cosechados cumpliendo con plazos establecidos.
- Precio competitivo obtenido en el proceso comercial, lo que asegura rentabilidad y sostenibilidad.
- 91% de la cosecha exportada de manera exitosa, y consolida nuestra presencia en mercados internacionales.
- Fortalecimiento de la red de confianza y reconocimiento entre Talsa, Antamina y los agricultores locales, promoviendo relaciones sostenibles y colaborativas

Desarrollo ganadero

Objetivo

Impulsar el desarrollo ganadero en nuestra AOI mediante el fortalecimiento de unidades productivas y la mejora genética del ganado.

Logros

- Programa de mejora genética (PROMEG): nacimiento de 111 crías por inseminación artificial y 17 por transferencia de embriones en alianza con el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA).
- 342 familias ganaderas de Huallanca y 120 de Cajacay y Pampas Chico beneficiadas con asistencia técnica en buenas prácticas ganaderas, acceso a servicios de mejora genética, micro reservorios, materiales para galpones y animales de genética mejorada.
- Integración de productores a la cadena de valor de leche y derivados.
- Incorporación de la Asociación de Ganaderos de Tres de Mayo (organización de productores de lácteos) a la procura del campamento Yanacancha. Suministra alimentos como queso fresco y consolida un modelo de producción local con impacto económico directo.

Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<



>



Programa de Desarrollo Comercial de la Crianza de Cuyes

Objetivo

Mejorar la eficiencia productiva y articulación comercial en productores de cuyes en los distritos de San Pedro de Chaná, San Marcos, Cajacay, Raimondi, Chasquitambo, Paramonga, Huarmey.

Logros

- Implementación de un centro de reproducción en Huarmey junto con el INIA.
- Formalizamos una central con actividad comercial de productores de cuyes con granja en San Marcos.
- 150 productores capacitados en crianza de cuyes con alta tecnología, de los cuales 23 cuentan con granjas comerciales para producción de reproductores.
- 885 familias recibieron asistencia técnica y capacitación en buenas prácticas.

Programa de Desarrollo de la Cadena de Valor de la Textilería Artesanal

Objetivo

Empoderar económicamente a mujeres rurales mediante el fortalecimiento de capacidades en tejido artesanal y su integración a mercados.

Logros

- 250 mujeres de zonas rurales, provenientes de las localidades de Juprog, Ayash Huaripampa, Ayash Huamanin, Santa Cruz de Pichiu y San Marcos, capacitadas con habilidades en tejido en técnicas de crochet, tejido, manejo de máquina, control de calidad y gestión productiva.
- Siete organizaciones de tejedoras fueron integradas a mercados locales.
- Una organización fue integrada a la cadena de valor del sector textil de exportación, lo cual benefició directamente a 80 mujeres.

Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<



>

Proyecto de Promoción del Emprendimiento Individual y Asociativo

Objetivo

Fomentar el emprendimiento en el distrito de San Marcos a través de capacitación, asistencia técnica y articulación financiera para consolidar negocios sostenibles.

Logros

- 40 nuevos emprendimientos asesorados hasta la etapa de desarrollo de prototipo y validación comercial
- 20 emprendimientos fortalecidos con capital de trabajo
- 58 emprendedores capacitados en desarrollo de idea y modelo de negocio, gestión de costos, ventas, digitalización de las ventas, marketing digital y articulación financiera, en alianza con COFIDE y Caja Piura. Una organización de productores del Sector Ishanca —Ayash Huaripampa— Distrito de San Marcos implementó un negocio frutícola vinculado al mercado local y 66 emprendimientos fueron integrados a la comercialización a la procura de Yanacancha.

Todas estas acciones se construyen de forma participativa junto con nuestros grupos de interés, quienes participan activamente en la definición, implementación y evaluación de nuestras iniciativas mediante espacios institucionalizados de diálogo y consulta. A través de estudios sociales, diagnósticos territoriales y procesos de devolución participativa, fortalecemos la transparencia y ajustamos nuestras intervenciones a las prioridades locales.



CIERRE DE BRECHAS EN INFRAESTRUCTURA

GRI 203-2

Durante el 2024, seguimos apostando por el mecanismo de Oxl como una vía efectiva para acelerar el cierre de brechas en nuestra AIO:

- Proyectos ejecutados por más S/153'000,000.00 en 2024.
- 27% de la inversión total pública local en el territorio.

Nos enfocamos en sectores clave para mejorar la calidad de vida de la población:

- Destinamos US\$ 25'700,000.00 al sector salud.
- US\$ 7'800,000.00 a educación.
- US\$ 5'200,000.00 a agua y saneamiento.

Nuestras principales obras ejecutadas bajo el mecanismo Oxl



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

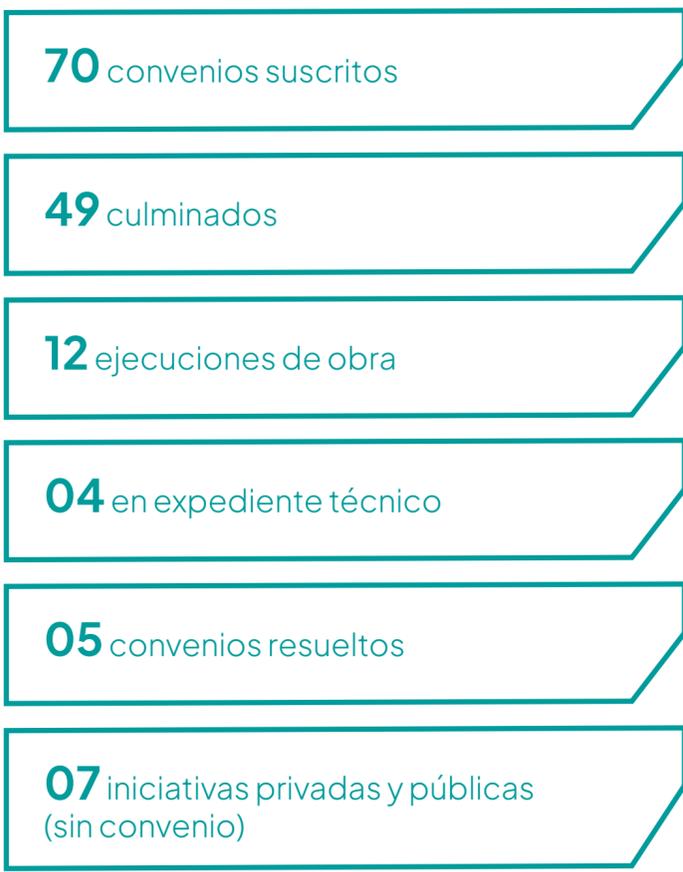
🏠

>

Con cada una de estas intervenciones, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del territorio, apostando por infraestructura pública de calidad que genera impactos positivos duraderos para las comunidades con las que nos relacionamos.

Detalle de proyectos adjudicados

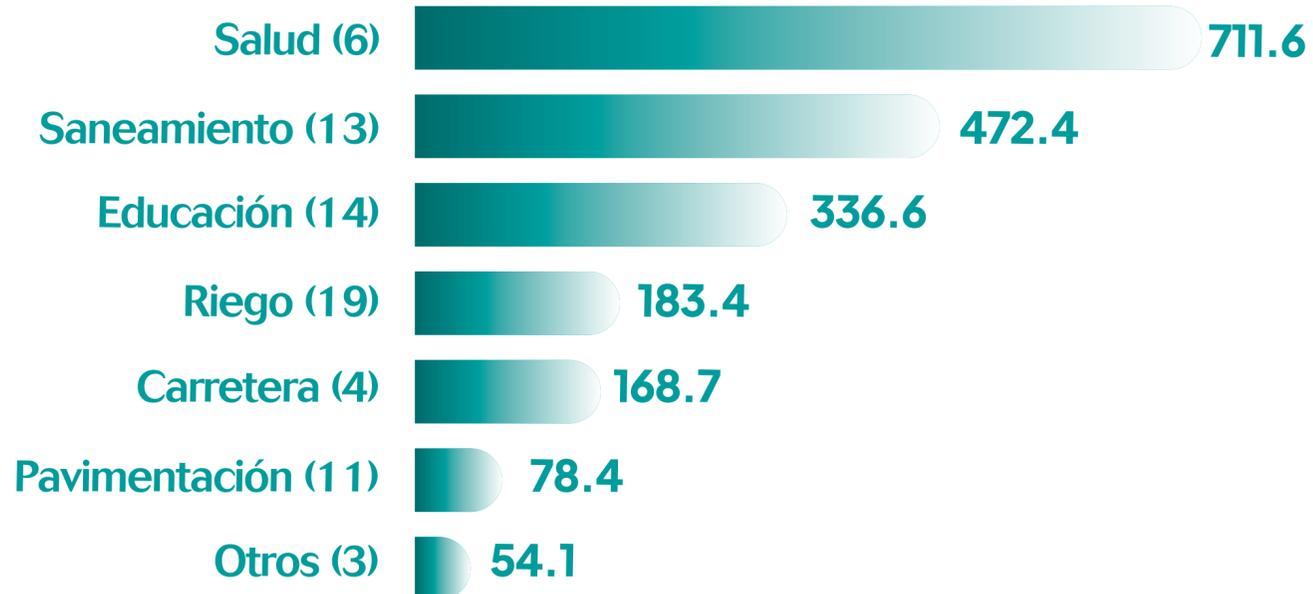
S/2,005.3 MM



Por entidad pública



Por sector (S/MM)



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

>

APOYO EN EL TERRITORIO

GRI 3-3, GRI 413-1

En 2024, enfocamos nuestras acciones en la respuesta ante emergencias climáticas y sanitarias y el fortalecimiento de la seguridad ciudadana. Una de nuestras prioridades estratégicas es la prevención y gestión de emergencias y desastres, con el objetivo de proteger a la población, minimizar daños y restablecer de forma oportuna los servicios públicos afectados.

Fortaleciendo la conectividad vial

Durante el 2024, hemos continuado con el apoyo a los diversos niveles de gobierno para mejorar la transitabilidad en las diversas vías de la región Áncash.

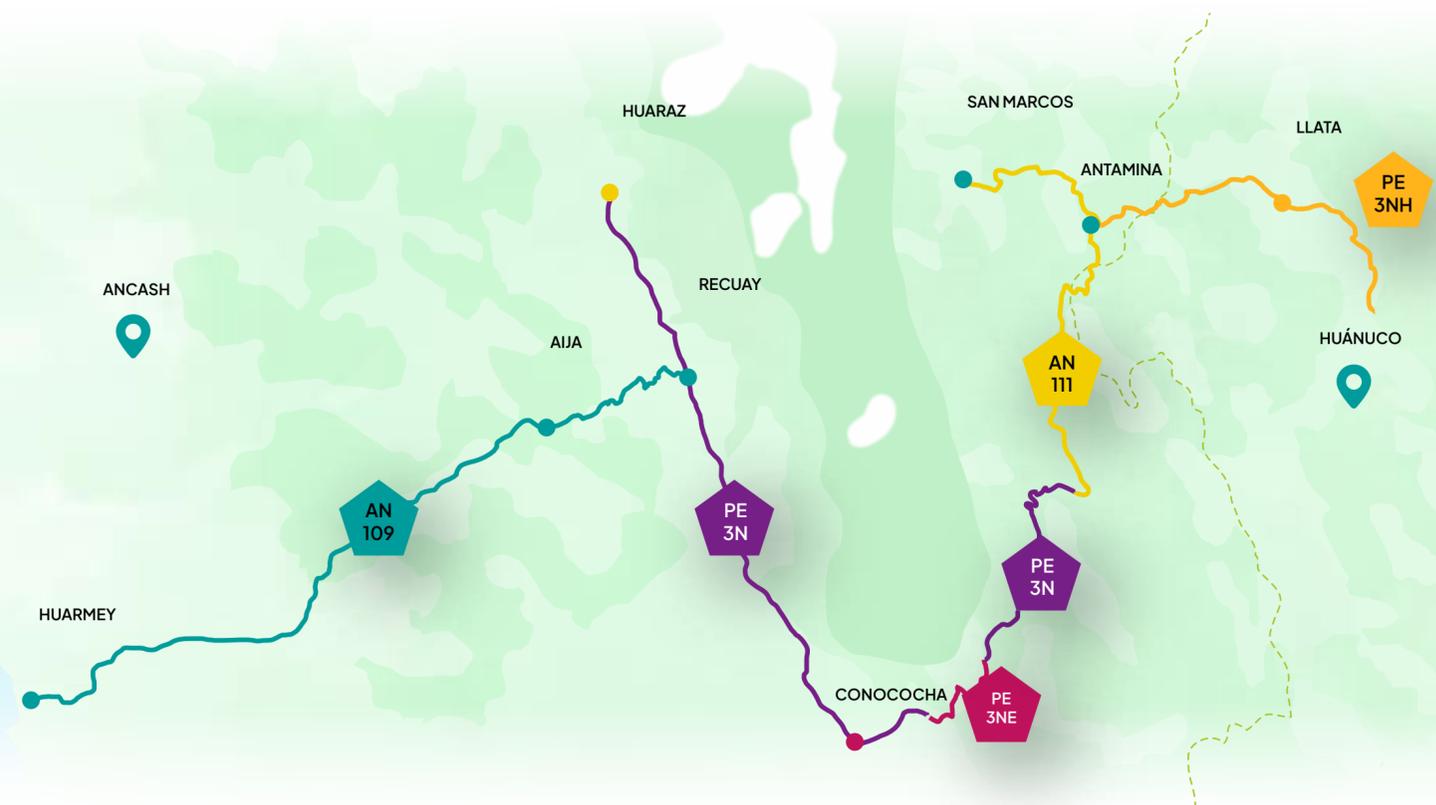
- PE 3N (Tramo Conococha – Huaraz – 78 Km).** Entre enero a marzo se culminaron los trabajos de recuperación de la transitabilidad en este tramo de la vía PE 16, logrando que durante todo el resto del año la vía se mantenga en condiciones que permitieron el ingreso de vehículos y personas hacia las provincias del Callejón de Huaylas y Callejón de Conchucos beneficiando a más de 500 mil personas, hecho que permitió que la autoridad respectiva tenga tiempo para contratar el servicio de reciclado y recapeo en este tramo.
- PE 3NH (Tramo Huamanín – Llata – Nueva Flores – Tingo Chico – 63 Km).** Entre febrero a julio se culminó el mantenimiento de emergencia en toda esta ruta, permitiendo el nor-

mal desplazamiento de los vehículos que ingresan a la provincia de Huamalies, beneficiando a más de 65 mil habitantes.

- PE 3N Y PE 3NE (Tramo Conococha – Pachapqui – Emp AN 111 – 70 Km).** Desde el año 2000 se tiene firmado un convenio con la autoridad de transportes, por el cual, Antamina realiza el mantenimiento periódico y rutinario de ambas vías, las mismas que se mantienen en perfecto estado de transitabilidad.
- AN 111 (Tramo Emp PE 3N – Antamina – Emp PE 3NH – Carhuayoc – San Marcos – 86 Km).** En enero se firmó el Convenio de Colabo-

ración entre Compañía Minera Antamina, el Gobierno Regional de Ancash y la Municipalidad distrital de San Marcos con la finalidad de elaborar los estudios de preinversión y expediente técnico, financiados íntegramente por Antamina, para rehabilitar y mejorar esta vía, luego de un proceso de coordinación entre las partes se aprobaron los términos de referencia (TDR) y se contrató a la consultora que elaborará el estudio de preinversión y la consultora que supervisará este trabajo, y se ha avanzado con la presentación del primer entregable para su revisión y aprobación.

- AN 109 (Tramo Huarney – Aija – Recuay – 109 Km).** Durante el 2024 hemos venido ejecutando los compromisos asumidos en el Convenio de Colaboración con el Gobierno Regional de Ancash, donde Antamina asumió el compromiso de financiar los estudios a nivel de perfil y el expediente técnico; es por ello que en setiembre se aprobaron los términos de referencia (TDR) para la contratación del consultor que elaborará los estudios de preinversión y en octubre se aprobaron los TDR para la contratación del consultor que supervisará el mismo; con estos documentos.



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<



>

Respuesta a emergencias

Durante 2024, destinamos US\$ 428,000.00 a acciones preventivas frente a eventos climáticos extremos en el Valle Fortaleza y Huarmey, zonas altamente vulnerables al cambio climático. Esta inversión se orientó a reducir los riesgos y a preparar mejor a las comunidades ante posibles emergencias.

Asimismo, brindamos soporte logístico al sector salud para la formación de brigadistas comunitarios en Juprog, San Marcos y Ayash Pichiu. Estos brigadistas fueron capacitados en gestión e identificación de riesgos y en primeros auxilios, y certificados por la Dirección Regional de Salud de Áncash como primera línea de respuesta en sus localidades.

Acciones Reactivas

Brindamos soporte directo en zonas altoandinas que enfrentaron desbordes, derrumbes y deslizamientos. Proporcionamos maquinaria operativa para la atención inmediata de emergencias y el restablecimiento rápido de las vías afectadas, facilitando así el acceso y la conectividad en momentos críticos.

Simultáneamente, brindamos asistencia humanitaria a personas afectadas por desastres naturales y fortalecimos la capacidad de acción inmediata del sector salud. En respuesta a la emergencia sanitaria por dengue, donamos 30 termonebulizadores para actividades de fumigación y control vectorial en las zonas más afectadas.

Seguridad ciudadana

En octubre de 2024, suscribimos un convenio con el Ministerio del Interior para contribuir a la mejora de la seguridad ciudadana en el AIO. Como parte de este acuerdo, financiamos la adquisición de 57 patrulleros y 64 motocicletas que fueron destinados a 13 comisarías locales.

Los vehículos totalmente equipados fortalecerán la operatividad de la Policía Nacional del Perú en áreas con altos índices de inseguridad, respondiendo así a una preocupación central de la ciudadanía.



EMPLEO LOCAL

GRI 14.9.6

Ratificamos nuestro compromiso con las comunidades de nuestra Área de Influencia Directa (AID) al promover su desarrollo mediante oportunidades de empleo. Entendemos como colaboradores locales a las personas nacidas o reconocidas por las autoridades como residentes de los distritos de San Marcos, Huachis, San Pedro de Chaná y Huarmey.

En 2024, fortalecimos esta línea de trabajo impulsando la empleabilidad local a través de convocatorias para nuestras operaciones y las de nuestros Socios Estratégicos (SSEE). Para ello, implementamos un procedimiento específico de gestión de empleo local en los SSEE. Entre las acciones implementadas,

destacan las convocatorias locales para plazas laborales y prácticas profesionales, que gestionamos mediante comunicaciones formales dirigidas a las autoridades locales del AID. Además, construimos una base de datos diferenciada de oferta local, permitiéndonos identificar con mayor precisión los perfiles disponibles según su procedencia, nivel educativo y experiencia laboral.

Como resultado de este esfuerzo, en 2024 contamos con 717 colaboradores locales en nuestra operación directa, lo que representa el 19.7% del total de nuestra fuerza laboral. Adicionalmente, se sumaron 411 colaboradores locales en servicios indirectos, contratados por nuestros SSEE. Estos resultados reflejan nuestro compromiso con la generación de oportunidades sostenibles en nuestros territorios.

Número de colaboradores locales 2024

GRI 14.9.6

	Total	Hombres	Mujeres
Colaboradores directos	717	613	104
Colaboradores indirectos	411	261	150

Principales resultados de la gestión 2024:

- Incremento del 26% (entre junio y diciembre) de la Mano de Obra No Calificada en nuestros Socios Estratégicos (SSEE) proveniente del Área de Influencia Directa (AID).
- 41 SSEE fueron capacitados sobre el procedimiento de empleo local, con una revisión mensual de los KPIs y los procesos de convocatorias.
- Siete posiciones de prácticas profesionales en el AID gestionadas con la participación de cinco SSEE, quienes también llevaron a cabo actividades sociales en el marco de sus Planes de Responsabilidad Social.
- Implementación de programas piloto de capacitación dual en áreas como electricidad, gasfitería, albañilería y mantenimiento, dirigidos a potenciales candidatos del AID.

PROVEEDORES LOCALES

- Debido a nuestro compromiso con el desarrollo de Áncash, trabajamos con proveedores locales en diversas actividades esenciales, como transporte, hospedaje, alimentación, lavandería, obras civiles menores, suministro de productos agrícolas y veterinarios, así como servicios de limpieza y mantenimiento de caminos.
- En 2024, trabajamos con un total de 1,101 proveedores, de los cuales 884 fueron naciona-

les y 85 pertenecen a la región Áncash, lo que representa un 7.7% del total, reflejando nuestro esfuerzo por integrar a los actores locales en nuestra cadena de valor y seguir contribuyendo activamente al desarrollo sostenible de Áncash. Consideramos como proveedores locales a todas las empresas con domicilio fiscal en la región, con una categorización especial para aquellos ubicados en nuestra área de influencia directa. Estas relaciones fomentan el dinamismo económico, el empleo local y fortalecen los encadenamientos productivos regionales.

	2024
Número total de proveedores	1101
Número total de proveedores nacionales	884
Número total de proveedores de la región Áncash	85



Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

🏠

>

IMPULSANDO EL DESARROLLO TURÍSTICO

Hemos asumido el turismo como una línea estratégica dentro de nuestra intervención social, reconociendo su potencial para diversificar la economía local, generar oportunidades de ingreso, revalorar el patrimonio cultural y fortalecer la identidad de las comunidades. Para ello, fomentamos procesos participativos y articulados con los gobiernos locales, actores comunitarios y entidades técnicas, siempre alineados a los planes regionales de desarrollo turístico y con una visión de largo plazo. Hemos sido testigos de una recuperación progresiva del turismo en la región Áncash durante los últimos años.

Aeropuerto Comandante FAP Germán Arias Graziani

El 1 de julio de 2024 se reanudaron los vuelos comerciales en el aeropuerto comandante FAP Germán Arias Graziani, ubicado en Anta (Carhuaz). Este hecho marca un hito clave para la reactivación de la actividad turística en Áncash, una región con un notable potencial arqueológico, cultural y paisajístico.

Este reinicio fue posible gracias a un esfuerzo coordinado de planificación entre entidades del Gobierno Central, el Gobierno Regional de Áncash, la aerolínea Latam, la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex) y Antamina.

La operación está a cargo de Aeropuertos del Perú (AdP), empresa concesionaria del terminal. Por nuestra parte, realizamos una donación significativa que permitió ampliar las instalaciones del aeropuerto, mejorando así la experiencia de los pasajeros.

Esta iniciativa forma parte del plan de competitividad regional que venimos promoviendo, el cual reconoce al turismo como un eje de crecimiento sostenible y generador de empleo de calidad en múltiples sectores, como hoteles, restaurantes, agencias de viaje y otros servicios vinculados. De acuerdo con datos de AdP, entre julio y diciembre de 2024, más de 35,500 pasajeros utilizaron la ruta Lima–Anta–Lima.

Programa de Investigación Arqueológica y Conservación de Chavín de Huántar

En 2024, continuamos fortaleciendo esta alianza como parte de nuestra estrategia para promover un turismo sostenible basado en la puesta en valor del patrimonio cultural. Su objetivo principal es profundizar el conocimiento sobre nuevos espacios ceremoniales identificados en temporadas anteriores.

Este programa demuestra cómo articulamos el conocimiento científico con el desarrollo turístico sostenible, generando valor educativo, económico y cultural para las comunidades del entorno y para toda la región Áncash.

Plan Integral de Turismo (PIT)

En paralelo, avanzamos con la implementación del Plan Integral de Turismo (PIT) a través de cuatro iniciativas clave en cada una de nuestras Unidades de Gestión Territorial (UGT).

1. La elaboración de quick wins turísticos.
2. El desarrollo de una propuesta de puesta en valor del “Qhapaq Ñan”.
3. La sistematización del proceso de desarrollo turístico en Huarmey.
4. La contratación de una consultoría técnica para el inventario, difusión y publicación sobre los recursos turísticos del Valle Fortaleza.

También realizamos un diagnóstico detallado sobre el estado del Qhapaq Ñan en la zona, identificando tramos por kilómetro y a siete comunidades vinculadas al antiguo camino inca, consolidando un producto turístico sostenible vinculado al patrimonio cultural y natural.





4.4

Compromiso con los derechos humanos

GRI 2-27

→ Estamos comprometidos con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos (DDHH) en todas nuestras actividades y a lo largo de la cadena de valor, actuando para identificar, prevenir y mitigar cualquier impacto negativo real o potencial sobre las personas y el medio ambiente. Nuestra gestión se enmarca en nuestra Política de Derechos Humanos, que establece los compromisos y principios institucionales. Esta política se complementa con nuestro Estándar de Prevención y Respeto de Derechos Humanos, que define un marco de acción enfocado en 11 derechos fundamentales:

1. Vida e integridad personal
2. Trabajo, condiciones laborales dignas, prohibición de la esclavitud, seguridad social
3. Acceso a la justicia y debido proceso

4. Igualdad y no discriminación
5. Libertad de pensamiento, conciencia y religión
6. Participación política y ciudadana
7. Libertad de opinión, expresión y acceso a la información
8. Vida privada e intimidad
9. Medio Ambiente sano
10. Propiedad
11. Educación

Nuestro marco de Debida Diligencia en Derechos Humanos abarca cinco líneas de acción:

Intro

01

02

03

04

Sostenibilidad - La ruta del desarrollo

05

A

<

>

1. Compromiso y gobernanza

Instrumentos de gestión (políticas, estándares, procedimientos) alineados a estándares internacionales de alta exigencia.

2. Gestión de riesgos

Identificación, evaluación y manejo de riesgos de impacto en DDHH a través del Sistema Integral de Gestión de Riesgos de Antamina (SIGRA).

3. Entrenamiento y comunicación

Capacitación al personal propio y de Socios Estratégicos (SSEE), así como difusión interna y externa de nuestros compromisos.

4. Mecanismos de reclamo

Procedimientos formales para atender denuncias y llevar a cabo investigaciones y acciones correctivas, cuando corresponda.

5. Supervisión y reporte

Estructura de supervisión a cargo del Oficial de DDHH y rendición de cuentas a través de nuestro Reporte de Sostenibilidad.

De manera complementaria, nuestra Política de Pueblos Indígenas refleja nuestro compromiso con reconocer, valorar y respetar la identidad, los derechos y las aspiraciones de los pueblos indígenas. Bajo este enfoque, buscamos construir y mantener relaciones de confianza, adoptando procesos de diálogo intercultural y trabajando para obtener su consentimiento previo, libre e informado (CPLI) en nuevos proyectos o modificaciones sustanciales.

PRINCIPALES HITOS DE LA GESTIÓN 2024

- En 2024, Antamina fue reconocida por la Escuela Wharton de la Universidad de Pennsylvania por sus prácticas de transparencia y divulgación en DDHH, destacando como una de las dos empresas peruanas en obtener la más alta calificación en el Zicklin Birght Index.
- Actualización de la debida diligencia, con énfasis en la identificación y evaluación de riesgos de impacto en DDHH abarcando las actividades operativas de Antamina y sus SSEE en el área de influencia social directa.
- Desarrollo de capacitaciones dirigidas a los colaboradores de Antamina y SSEE sobre DDDH y temas vinculados, incluyendo hostigamiento sexual laboral, espacios psicológicamente seguros, Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, entre otros.
- Aprobación de procedimientos específicos alineados a los principios del ICMM, bajo los cuales enmarcamos nuestro relacionamiento con los pueblos indígenas: (i) Procedimiento de Adquisición de Tierras, (ii) Procedimiento de Reasentamiento, y (iii) Procedimiento para la Obtención del CPLI.





Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

🏠

>

CAPÍTULO 05

Gestión ambiental

Nuestros sistemas de gestión ambiental establecen un marco de alto nivel para la identificación y el manejo eficaz de los aspectos ambientales y sus potenciales impactos. Este enfoque nos permite promover la mejora continua en el desempeño ambiental, no solo de nuestras actividades directas, sino también de aquellas realizadas por nuestros socios estratégicos (SSEE).

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

🏠

>

5.1

Sistema de gestión ambiental

GRI 2-27

→ Durante 2024, desarrollamos capacitaciones virtuales dirigidas a nuestro personal, que incluyeron contenidos específicos sobre controles ambientales y gestión de emisiones. Este esfuerzo alcanzó a 2,500 participantes, fortaleciendo el conocimiento interno en adaptación y mitigación climática.

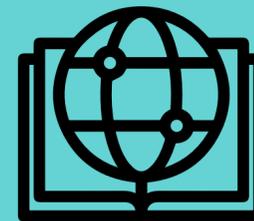
Índice de Gestión Ambiental Proactiva (IGP)

En este periodo, introdujimos el Índice de Gestión Preventiva (IGP), un indicador clave diseñado para medir el desempeño ambiental tanto de Antamina como de sus SSEE. Este índice adopta un enfoque integral que combina múltiples dimensiones de la gestión ambiental, incluyendo el desempeño en campo, las horas de capacitación en gestión ambiental, el seguimiento de acciones correctivas y la implementación de los Planes de Manejo Ambiental Operativo (PMAO).

Este resultado refleja nuestro compromiso con una gestión ambiental proactiva, orientada a la mejora continua y a la prevención de impactos en nuestras operaciones y cadena de valor.



- > **IGP del 84%**
- > Desempeño ambiental en campo del 96%



- > **Más de 2,400 horas** hombre de capacitación



- > **Más de 1,300 PMAOs** elaborados.
- > Resolución de más de 300 acciones correctivas

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<



>

LICENCIAS AMBIENTALES

El 15 de febrero de 2024, el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (SENACE) aprobó la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA 1), con el respaldo de opiniones técnicas favorables emitidas por la Autoridad Nacional del Agua (ANA) y el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (SERNANP).

Este hito regulatorio representa un paso clave para la continuidad de nuestras operaciones, al viabilizar la extensión de la vida útil de la mina hasta el año 2036, bajo un enfoque integral que articula sostenibilidad ambiental, social y operativa.

La MEIA 1 contempla la optimización de componentes mineros existentes dentro del área de operación actual. Entre las principales modificaciones se encuentran la ampliación del tajo abierto y mejoras en los botaderos y la presa de relaves, estas se encuentran orientadas a incrementar la eficiencia operativa, minimizar impactos y maximizar los beneficios sociales y económicos generados.

En diciembre de 2024, presentamos ante el SENACE el primer Informe Técnico Sustentatorio (ITS 1) vinculado a la MEIA, el cual tiene como propósito principal mejorar la eficiencia de procesos productivos en mina, así como optimizar componentes auxiliares clave.



Una de las innovaciones más relevantes incluidas en este ITS es la implementación de la co-disposición de relave deshidratado con desmonte, una tecnología que permite reducir de forma significativa la huella ambiental mediante una gestión más eficiente de los residuos mineros. Además, se planean mejoras en instalaciones auxiliares en la mina, en el Puerto Punta Lobitos y en las líneas de transmisión eléctrica, lo cual fortalece la sostenibilidad y robustez de nuestras operaciones a largo plazo.

MONITOREO AMBIENTAL GRI 413-1

Contamos con un programa sólido de monitoreo ambiental que abarca una amplia variedad de parámetros, lo cual nos permite gestionar y evaluar nuestro desempeño en concordancia con la normativa vigente, nuestros compromisos establecidos, y estudios e iniciativas voluntarias que refuerzan la eficacia de nuestros controles operativos. Hemos implementado la estrategia de “estaciones itinerantes” (instalación de equipos móviles en los días programados de monitoreo) a través del plan de monitoreo regulatorio, mientras gestionamos la instalación de facilidades fijas para los monitoreos futuros.

Adicionalmente, durante 2024 se logró un cumplimiento del 100% con los estándares

aplicables a las distintas matrices de evaluación del desempeño ambiental. Este logro fue reflejado también en el involucramiento de los Comités Ambientales en los monitoreos participativos realizados en nuestra área de influencia directa. Además, con respecto a los puntos de monitoreo más cercanos a nuestra operación, hemos trabajado de manera coordinada con diversas áreas para implementar mayores eficiencias y controles que nos permitan mantener un alto desempeño ambiental. Un ejemplo es la implementación del modelo operativo de ruido, que considera aspectos de planificación minera y nos permite modelar distintos escenarios, incluyendo el planteamiento de controles.

En función de los hallazgos del monitoreo, desarrollamos planes de acción cuando sea necesario y evaluamos su implementación de manera continua bajo un enfoque preventivo. Todas nuestras operaciones cuentan con medidas de control destinadas a minimizar la probabilidad de ocurrencia de incidentes ambientales y mitigar sus posibles impactos en caso llegaran a presentarse.



5.2

Adaptación al cambio climático

GRI 3-3, GRI 201-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5

→ GESTIÓN DE EMISIONES

Como parte de nuestra estrategia climática, trabajamos activamente para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Nuestra meta es mitigar los efectos del cambio climático a través de una operación más eficiente, limpia y resiliente. Hemos establecido objetivos de mitigación al 2030 y 2050, alineadas con los compromisos climáticos de nuestros accionistas. Estas metas son evaluadas de manera continua a través de la identificación de riesgos energéticos y de emisiones durante la planificación de proyectos, y mediante la diversificación progresiva de nuestra matriz energética hacia fuentes con menor intensidad de carbono.

En 2024, establecimos un nuevo año base de referencia para nuestras emisiones, debido a la ampliación de la flota de camiones de acarreo, nuevas construcciones de infraestructura y la necesidad de incorporar

más categorías en el alcance 3, relacionadas a proveedores y clientes. Esta actualización tiene como objetivo optimizar los procesos internos y contribuir a la reducción de la huella de carbono.

Al 2033:
100% de reducción de emisiones GEI en el alcance 2.

Al 2050:
Carbono neutral en alcance 1 y 2.

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

>

Emisiones de gases de efecto invernadero
(GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3)

Expresado en TnCO ₂ eq	2022	2023	2024
ALCANCE 1	628,979	614,212	730,678
ALCANCE 2	146,428	113,018	178,990
ALCANCE 3	457,677	475,103	409,661
Emisiones indirectas causadas por transporte	239,840	238,956	186,571
Emisiones indirectas causadas por productos que usa la empresa	217,837	236,147	223,090
Emisiones indirectas provenientes de otras fuentes	0	0	0
Porcentaje proveedores de la región Áncash	1,233,084	1,202,333	1,319,329

Captura de carbono – Forestación PPL

Como parte de nuestras acciones de mitigación, mantenemos una plantación forestal en Puerto Punta Lobitos (PPL) de 156 hectáreas y 25 años de antigüedad, bajo el manejo de un contratista especializado. En 2024, actualizamos el informe de captura de carbono de esta área, estimando una reducción de 330 t CO₂e



Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

🏠

>

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS CLIMÁTICOS

Hemos incorporado los riesgos asociados al cambio climático dentro de nuestra matriz de riesgos y oportunidades, considerando impactos potenciales tanto físicos como regulatorios, sociales y de mercado. Esta identificación nos permite anticipar escenarios críticos y establecer medidas de respuesta adecuadas. Entre los principales evaluados destacamos:

Riesgos

Regulatorios y legales: inclusión de nuevas exigencias en cuanto a reporte de emisiones, transparencia y cumplimiento climático.

Partes interesadas: expectativas crecientes de accionistas, autoridades y sociedad respecto a nuestras acciones frente al cambio climático.

Mercado: aumento en los costos de insumos, volatilidad de precios y escasez de recursos naturales como el agua.

Tecnológicos: necesidad de inversión en tecnologías bajas en carbono y riesgos asociados a su adopción tardía o limitada.

Reputacionales: posibles impactos en nuestra imagen por acciones insuficientes o tardías frente a los desafíos climáticos.

Riesgos físicos: daños a infraestructuras, interrupciones operativas y mayores costos de mantenimiento por eventos climáticos extremos.

Oportunidades

Transición hacia energías renovables: contamos con un roadmap de descarbonización para reducir nuestra huella de carbono.

Mejora de infraestructura: diseñamos obras con capacidad para soportar eventos hidrológicos extremos, incorporando el SIGIA (Sistema de Gestión de Infraestructura Ambiental).

Reemplazo de refrigerantes: adoptamos alternativas más sostenibles en línea con el Protocolo de Montreal.

Electromovilidad: avanzamos en la incorporación progresiva de vehículos eléctricos y su integración en los contratos con empresas terceras.

Intro

01

EFICIENCIA ENERGÉTICA

GRI 302-1

02

Nuestro consumo de energía se concentra exclusivamente en el uso interno para la operación minera. No registramos consumo de energía fuera de la organización. Este uso energético incluye el consumo de combustibles y electricidad que son requeridos durante distintas etapas del proceso operativo.

03

04

05

Gestión ambiental

Trabajamos en la mejora de la eficiencia energética de nuestras operaciones, priorizando equipos de bajo consumo y procesos optimizados para reducir la intensidad energética por tonelada de concentrado producido.



Consumo de energía

(GRI 302-1)

Expresado en julios o múltiplos	2022	2023	2024
Diesel	8,597	8,377	10,007
GLP	35	46	47
Gas Natural	0	0	0
Gasolina	5	5	4
TOTAL CONSUMO DE COMBUSTIBLE	8,637	8,429	10,058
Electricidad	3803	3080	3770
TOTAL CONSUMO DE ENERGIA	12,440	12,236	13,828

A

<

>

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<



>

5.3

Gestión del recurso hídrico

GRI 2-27, GRI 3-3, GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-5

→ Nuestra gestión climática se fundamenta en un enfoque integral que incluye la reducción de emisiones, el fortalecimiento de la infraestructura ante eventos extremos, la innovación en procesos energéticos y la construcción de capacidades internas. Con ello, buscamos garantizar la continuidad de nuestras operaciones, proteger el entorno donde trabajamos y fomentar la generación de valor sostenible para las comunidades y el país.

El agua es un recurso vital para la vida, el desarrollo económico y el equilibrio ambiental. Por ello, asumimos una gestión responsable, eficiente y sostenible del recurso hídrico, mediante la implementación de medidas que aseguren su disponibilidad y calidad, sin generar impactos negativos sobre las comunidades ni el entorno natural. Nuestra gestión cuenta con las siguientes certificaciones:

- Calidad de agua en vertimientos, Límite Máximo Permisible, DS 010-2010-MINAM.
- Calidad de agua en cuerpos receptores, Estándares de Calidad Ambiental para Agua, DS-004-2017-MINAM.
- Huella Hídrica ISO14064
- Certificado Azul - Autoridad Nacional del Agua - MINA-GRI.

Estamos comprometidos con la mejora continua en nuestra gestión del agua, reconociendo su variabilidad en el tiempo y el espacio, así como su vulnerabilidad frente al cambio climático. Por esta razón, hemos adoptado ciertos principios clave que orientan nuestras acciones:

- Mantener altos estándares en la gestión de aguas en nuestras operaciones.

- Contar con un sistema de identificación y gestión de riesgos que minimice impactos.
- Implementar un balance de aguas integral para una operación eficiente.
- Asegurar una gobernanza interna que promueva una gestión hídrica sostenible.
- Promover medidas de adaptación frente a escenarios de variabilidad hídrica.
- Informar periódicamente a nuestras partes interesadas sobre nuestra gestión.
- Participar activamente en la gestión hídrica de la cuenca en coordinación con las autoridades.

Intro

01

Nuestra operación cuenta con dos licencias de uso de aguas otorgadas por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), que nos autorizan a utilizar aguas superficiales y subterráneas.

02

En la zona minera, ubicada en la provincia de Huari, nos encontramos en un entorno de bajo estrés hídrico, con una precipitación media anual de 1,200 mm. Por otro lado, el Puerto Punta Lobitos, en Huarney, se encuentra en una región de estrés hídrico, donde la precipitación anual es inferior a 10 mm. A través del mineroducto, transferimos agua desde la zona altoandina hacia la costa, lo que favorece el reuso de agua en actividades como filtrado, almacenamiento, transporte de concentrados y riego forestal.

03

04

05

Gestión ambiental

A

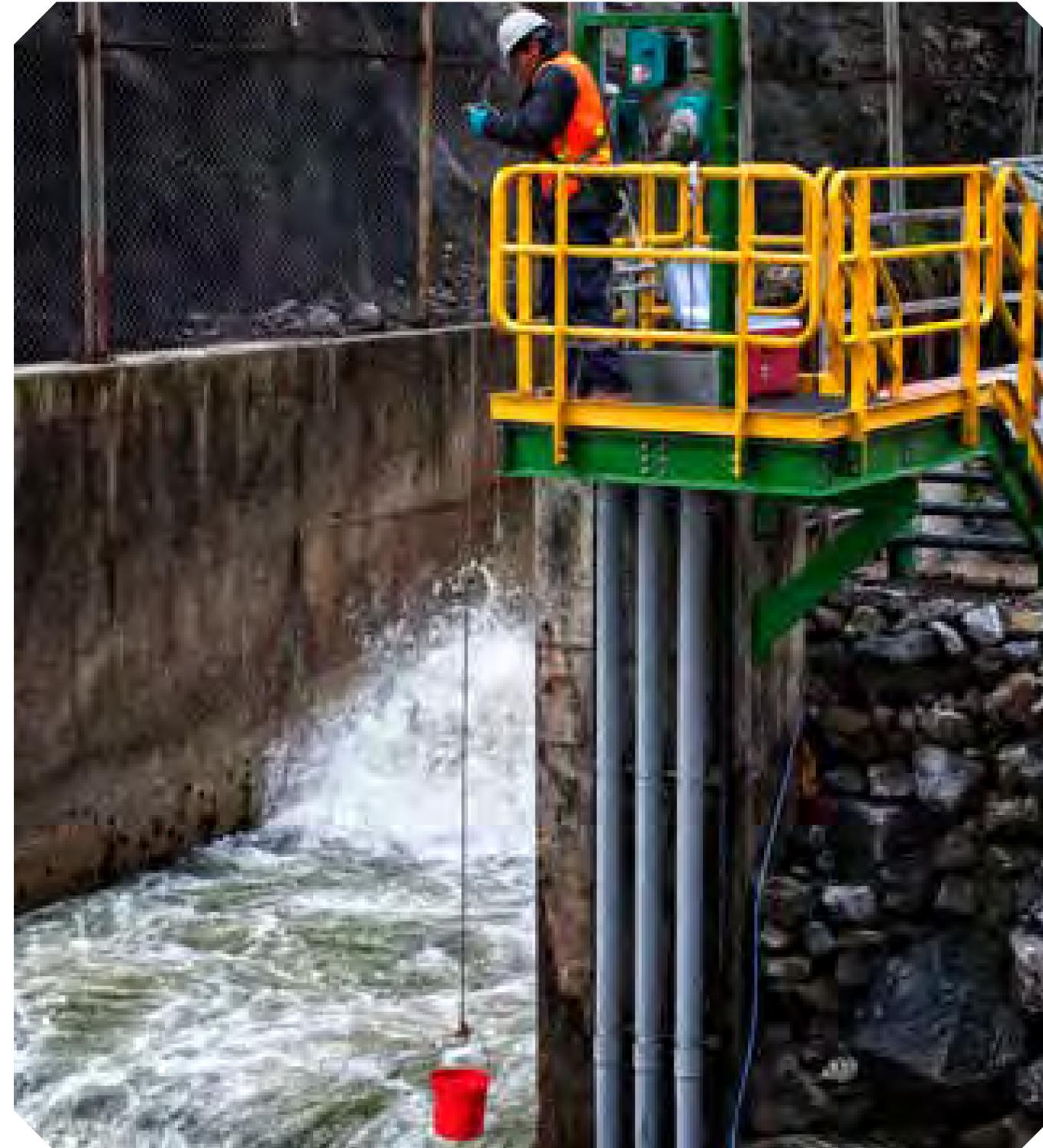
<



>

Nos proveemos de agua fresca durante todo el año a través de una represa artificial, que capta la lluvia durante la época de mayor precipitación. De esta manera, evitamos competir por el recurso hídrico con otros usuarios.

La aplicación de modelos predictivos de calidad y cantidad de agua nos permite anticipar escenarios operativos y tomar decisiones oportunas para prevenir riesgos. Desde junio de 2023 contamos con un estándar para la gestión operativa del agua, que define la gobernanza, los lineamientos, los indicadores y las responsabilidades que aseguran el cumplimiento de nuestras obligaciones ambientales y el uso de mejores prácticas del sector.



En cumplimiento de nuestras metas anuales y compromisos ambientales, durante 2024 alcanzamos los siguientes resultados:

- 100% de cumplimiento de los Límites Máximos Permisibles (LMP) en vertimientos.
- 100% de cumplimiento de volúmenes autorizados por ANA.
- 100% de cumplimiento con los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) en cuerpos receptores.
- 100% de cumplimiento del volumen autorizado de uso de agua en Yanacancha.
- 100% de cumplimiento del volumen de reuso en el Puerto Punta Lobitos.
- 97% de reuso de agua en nuestras operaciones.

Como parte de la MEIA 2024, implementamos nuevas medidas para fortalecer nuestra gestión:

- Cumplimiento reforzado del ECA Agua en cuerpos receptores.
- Implementación del nuevo Plan de Monitoreo de Calidad de Agua.
- Modificación de permisos de vertimiento vinculados con la reubicación de algunos de los puntos ya existentes.

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

Además, impulsamos diversas iniciativas de monitoreo, innovación y participación:

- Realizamos seis monitoreos participativos en nuestra área de influencia directa.
- Organizamos dos talleres semestrales para difundir el desempeño hídrico a autoridades locales y regionales.
- Desarrollamos un sistema de monitoreo hídrico por dron, alcanzando la fase de Mínimo Producto Viable (MPV), cuyos avances compartimos en el PERUMIN Hub de innovación.

Nuestro compromiso con la participación se expresa también en la relación directa que mantenemos con los 62 Comités de Usuarios de Agua (CUAs) del distrito de San Marcos. Este vínculo se gestiona a través de nuestra unidad especializada en gestión territorial:

- Capacitamos a representantes de los CUAs y fortalecimos su relacionamiento con entidades estatales como el ALA Huari, MINAGRI y AGRORURAL.
- Apoyamos en la actualización del sistema organizacional tales como elaboración del estatuto, conocimiento de la Ley General de Aguas y la Gestión de Recursos Hídricos, etc.
- Facilitamos la obtención de licencias de uso de agua para 40 CUAs, habilitándolos a acceder a financiamiento para infraestructura.

- Donamos materiales e insumos (cemento, tuberías, válvulas, agregados) para mejorar la infraestructura hídrica comunitaria

Mediante el Plan de Manejo Ambiental Operativo (PMAO) se identifican y describen los posibles impactos que las actividades pueden

generar sobre los recursos hídricos, evaluando su significancia y estableciendo controles para prevenir incidentes e impactos ambientales. Finalmente, calculamos nuestra huella de estrés hídrico aplicando la norma internacional ISO 14064, cuya certificación es realizada por una entidad externa, asegurando así la transparencia y credibilidad de nuestra gestión.

Consumo de agua (expresado en megalitros) GRI 303-5

		2022	2023	2024
Consumo Total	Toda el agua que se elimina por evaporación, retención (en el producto o en los residuos) u otras pérdidas, y que no se devuelve a las aguas superficiales, subterráneas, marinas o a un tercero.	12,403.93	17,669.75	15,163.32
Reutilización o reciclaje del agua operativa	Agua que se ha utilizado en una tarea operativa y que se recupera y se vuelve a utilizar en una tarea operativa, ya sea sin tratamiento (reutilización) o con tratamiento (reciclaje).	84,137.26	82,712.22	79,501.98
Uso de agua	El volumen de agua utilizada en las tareas operativas.	103,990.47	103,344.01	98,145.17

5.4

Gestión de residuos

GRI 2-27, GRI 3-3, GRI 2-25, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3

→ Promovemos el uso responsable de los recursos materiales a través del reaprovechamiento, reuso y la valorización, incorporando el principio de minimización en cada etapa de nuestros procesos. Esta visión nos permite reducir el impacto ambiental asociado a la generación de residuos y avanzar hacia una gestión basada en la eficiencia, la innovación y la economía circular.

Minimizamos nuestro impacto ambiental mediante el manejo adecuado de los residuos, evitando la contaminación del suelo, el agua y los paisajes. Para ello, implementamos procesos de tratamiento, reciclaje y disposición responsable que protegen los recursos naturales y garantizan la calidad del entorno en nuestras comunidades.

Contamos con un Estándar de Gestión y Manejo Integral de Residuos, que define los lineamientos generales para el tratamiento de los residuos sólidos y líquidos generados en nuestras operaciones. La participación de nuestros colaboradores y socios estratégicos es esencial para cumplir estos lineamientos, ya que se trata de una gestión del día a día que requiere compromiso constante.

Residuos generales (GRI 306-3)

	2022		2023		2024	
Expresado en toneladas métricas (1,000 kilogramos = 1 tonelada métrica)	Residuos no peligrosos generados	Residuos peligrosos generados	Residuos no peligrosos generados	Residuos peligrosos generados	Residuos no peligrosos generados	Residuos peligrosos generados
A) Total de residuos generados	14,725.00	2,936.67	24,467.91	3,098.57	24,893.98	3,775.39
B) Total de residuos vendidos / reciclados/ usados	7,886.44	2,077.19	12,482.63	2,234.18	14,695.78	2,536.94
(A-B) residuos totales dispuestos	6,838.56		11,979.28		10,198.2	

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

>

ECONOMÍA CIRCULAR

Nuestra estrategia de economía circular se aplica desde la fase de diseño y planificación operativa, priorizando la eficiencia en el uso de los materiales e incorporando criterios de sostenibilidad en la toma de decisiones. Los residuos son considerados recursos con potencial para ser valorizados e incorporados nuevamente en cadenas productivas.

1. Minimización y reducción desde el inicio de la cadena.
2. Optimización en el uso de materiales para maximizar su eficiencia.
3. Incorporación de materiales a nuevas cadenas productivas a través de distintas estrategias de valorización.
 - Únicamente cuando no sea viable su reutilización o valorización, se desarrolla una disposición responsable de acuerdo con la legislación ambiental vigente.

Durante 2024, alcanzamos una valorización del 60% del total de residuos generados. Este resultado se logró a pesar de un entorno desafiante marcado por el cambio en la gestión de materiales metálicos valorizables provenientes

de equipos de gran escala, actualmente almacenados a la espera de oportunidades de comercialización. Asimismo, en el caso de los neumáticos fuera de uso (NFU), si bien se mantienen en almacenamiento temporal, logramos reusar el 63% en actividades operativas. Fomentamos también la valorización externa mediante alianzas como la establecida con Aniquem, canalizando los ingresos obtenidos por la comercialización formal de cartón, papel, plástico y chapitas hacia fines sociales.

Por otro lado, se promovió la inclusión de criterios de circularidad como valor agregado en procesos de licitación y en el desempeño ambiental de nuestros socios estratégicos, los cuales fueron adjudicados a las empresas Seché y Resiter para cubrir las áreas de Yanacancha y PPL-Ruta externa, respectivamente. En este contexto, el comité de transportistas recibió 78 iniciativas ambientales enfocadas en gestión de residuos y economía circular. Estas acciones se complementaron con campañas de sensibilización sobre la correcta segregación y manejo de residuos sólidos (DC-022), lo que llegó a acumular 612 horas de formación interna.

GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS

Dentro de los residuos generados, los residuos peligrosos (RESPEL) representan el mayor potencial de impacto significativo. Entre estos, destacan:

- Aceite usado, proveniente del mantenimiento de maquinaria. En 2024, aproximadamente el 23% fue reusado en actividades de voladura, mientras que el resto fue comercializado a través de empresas operadoras autorizadas (EORS).
- Trapos con hidrocarburos, generados durante labores de mantenimiento. Este año

incorporamos un proceso de lavado para su reúso en la operación.

Ambos residuos son generados tanto por nuestras actividades directas como por las de nuestros socios estratégicos. Su gestión se realiza mediante empresas EORS autorizadas por el MINAM, bajo estrictos controles operativos y de seguridad. Para reducir los impactos asociados al transporte y la disposición de estos residuos, priorizamos la valorización interna y trabajamos para disminuir su peligrosidad. Para verificar dicha gestión, se llevan a cabo auditorías y evaluaciones de desempeño, y verificación de cumplimiento de indicadores clave de servicio.



Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

>

5.5

Biodiversidad

GRI 3-3, GRI 2-25, GRI 2-27, GRI 101-1, GRI 101-2

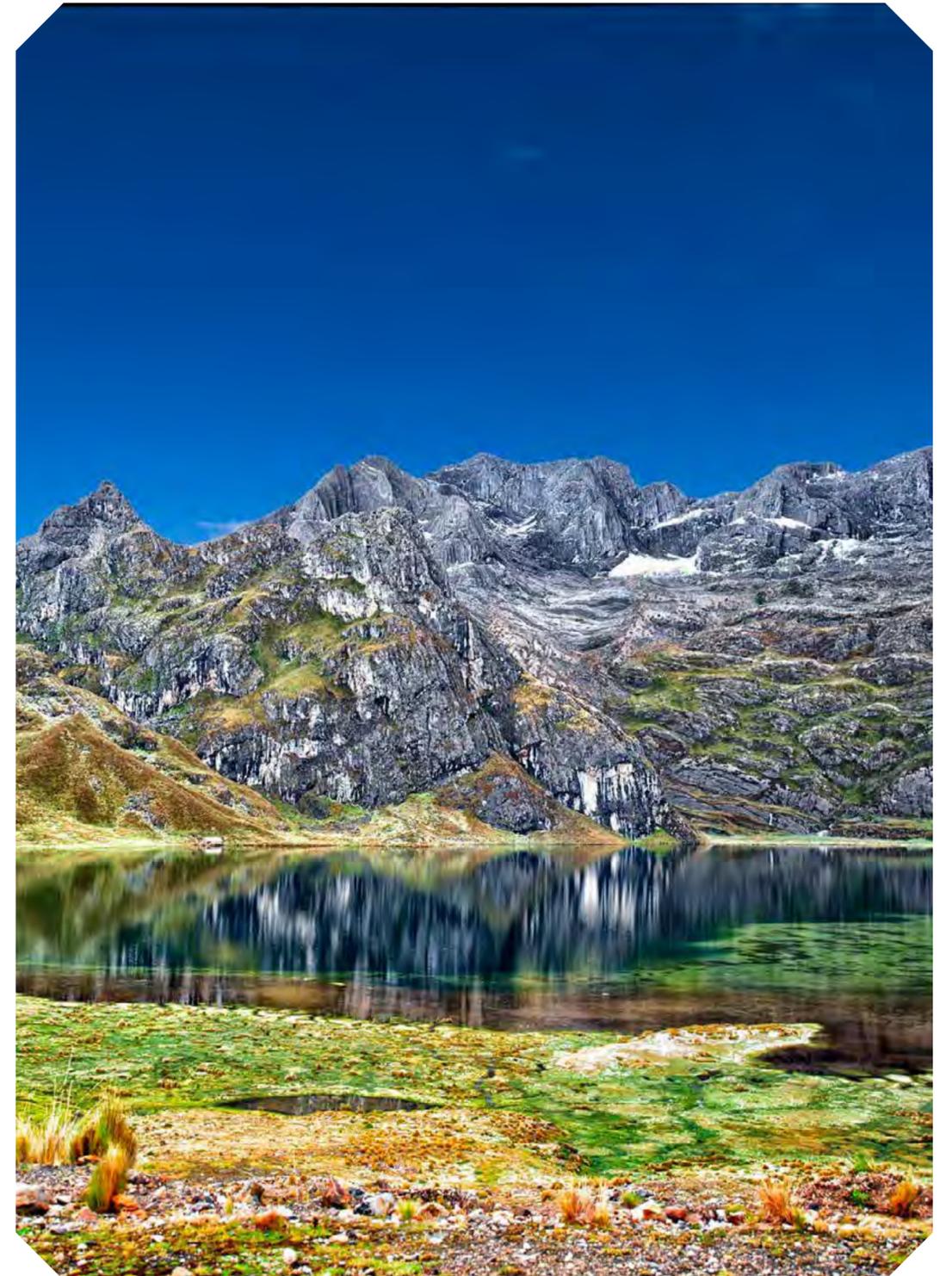
→ Nuestro compromiso se refleja en la implementación de acciones concretas orientadas a la conservación de los ecosistemas en todas las fases del ciclo de vida de nuestras operaciones, desde la exploración hasta el post-cierre. De este modo, avanzamos de manera sistemática hacia la meta de alcanzar una pérdida neta cero de biodiversidad. Nos guiamos por el Estándar de Biodiversidad DC-032, el cual establece los lineamientos clave para la protección y conservación de la diversidad biológica dentro de nuestra AOI y lo aplicamos a todas nuestras actividades, incluyendo las de nuestros SSEE, garantizando que nuestros equipos comprendan claramente sus responsabilidades a través de capacitaciones, charlas ambientales y material informativo.

Con el fin de garantizar el cumplimiento, implementamos mecanismos de seguimiento y verificación. Asimismo, desarrollamos una base de datos ambiental

sólida, respaldada por la ejecución sistemática de monitoreos biológicos y revisamos periódicamente nuestro desempeño ambiental y realizamos los ajustes pertinentes en nuestros planes conforme a las modificaciones en el entorno o en el proyecto.

Aplicamos la jerarquía de mitigación: evitar, minimizar, rehabilitar y compensar impactos, en línea con las guías del MINAM. Hemos adoptado los lineamientos del International Council on Mining & Metals (ICMM) y el Estándar de Desempeño N°6 del IFC – Banco Mundial para la implementación de Planes de Acciones de Biodiversidad (PAB), el cual es uno de los estándares más altos en el manejo de biodiversidad.

Durante el 2024, ejecutamos 16 acciones, siete de ellas fueron completadas parcialmente y una acción se encuentra pendiente de desarrollo.



Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

>

Como parte de nuestra gestión, desarrollamos e implementamos los siguientes programas:

Programa	Objetivo	Resultados 2024
Monitoreo de fauna terrestre y acuática	Evaluar periódicamente la presencia, abundancia y diversidad de especies en las áreas de influencia directa e indirecta. Los indicadores utilizados son aprobados por SERFOR y otras autoridades competentes.	Generamos los reportes correspondientes a ambas temporadas
Rescate y reubicación de fauna silvestre	Contemplar acciones de ahuyentamiento, rescate, manipulación, traslado y liberación de especies sensibles (anfibios, reptiles, aves y mamíferos).	Evaluamos tres áreas operativas específicas para identificar la presencia de estas especies y aplicar medidas adecuadas.
Monitoreo Ambiental Participativo	<p>Monitorear la fauna y flora, suelos y vegetación, así como el rescate y reubicación de especies sensibles. Estas acciones permiten generar una base de datos ambiental robusta, validada por las autoridades competentes.</p> <p>El objetivo es mantener estas prácticas de forma continua durante toda la vida de las operaciones</p>	Realizamos monitoreos biológicos terrestres e hidrobiológicos realizados en temporadas húmeda y seca, tanto en la Mina como en el Puerto Punta Lobitos.

PLAN DE COMPENSACIÓN AMBIENTAL (PCA)

Como parte de la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA 2024), hemos formulado un Plan de Compensación Ambiental (PCA) orientado a abordar los impactos residuales identificados sobre ecosistemas frágiles, en particular los bofedales. Este plan responde a aquellos impactos que no pueden ser evitados, minimizados ni rehabilitados, y se enmarca en nuestro último Instrumento de Gestión Ambiental (IGA).

El objetivo principal del PCA es alcanzar una pérdida neta cero de biodiversidad y funcionalidad ecosistémica, mediante la ejecución de acciones concretas, cuantificables y medibles en el tiempo. Estas acciones se desarrollan en un bofedal ecológicamente equivalente, ubicado dentro del Parque Nacional Huascarán (PNH), lo que garantiza tanto la pertinencia ecológica como la viabilidad técnica de las intervenciones.

COMPROMISOS HACIA EL 2030

Como parte de nuestras metas ambientales alineadas a estándares globales, hemos adoptado los siguientes compromisos de biodiversidad:

- **Meta 1 (2030):** Obtener ganancia neta en ecosistemas frágiles (Bofedales).
- **Meta 2 (2030):** Restaurar ecosistemas degradados. El PCA del MEIA 2024 contempla la compensación de 15.44 hectáreas de bofedales.
- **Meta 3 (2050):** Ganancia neta de biodiversidad al cierre de la mina.

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<



>


5.6

Calidad del aire

→ Reconocemos la importancia de preservar la calidad del aire como un elemento clave para el bienestar de las personas y el equilibrio ambiental en nuestra área de influencia. Por ello, gestionamos y controlamos permanentemente el material particulado generado por nuestras operaciones, con un enfoque preventivo y basado en evidencia.

Contamos con un sistema de monitoreo continuo de la calidad del aire, enfocado en las emisiones de material particulado, lo cual nos permite identificar de manera oportuna cualquier desviación y definir acciones específicas para su control y mitigación. Esta información resulta fundamental para fortalecer los planes de mejora y reducir progresivamente el impacto ambiental generado por nuestras operaciones..

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

🏠

>

5.7

Gestión de relaves

GRI 3-3, GRI 2-25, GRI 2-27

➔ Nuestro depósito de relaves es una instalación activa compuesta por un dique principal y una serie de infraestructuras auxiliares. Estas incluyen sistemas de transporte y disposición de relaves, sistemas de recuperación de agua y estructuras para el manejo de aguas superficiales, entre otros.

La gestión segura y ambientalmente responsable de los relaves ha constituido una prioridad desde el inicio de nuestras operaciones. Asumimos este compromiso como responsabilidad esencial con nuestro personal, las comunidades y el entorno.

Contamos con los siguientes principios sólidos que guían nuestra actuación:

- Alineamos nuestra gestión de relaves con nuestra Política de Derechos Humanos, garantizando el respeto a las comunidades involucradas, promoviendo su desarrollo sostenible y atendiendo sus quejas y reclamos de manera oportuna.
- Establecemos políticas, sistemas y responsabilidades claras que respaldan la seguridad e integridad de nuestras instalaciones. Implementamos programas de aseguramiento y revisiones periódicas cuyos resultados presentamos de forma rigurosa a nuestra Gerencia General y a nuestros accionistas. En febrero del 2024, se aprobó y publicó la nueva Política para la Gestión de Relaves, formalizando los compromisos y responsabilidades en este ámbito.
- Diseñamos, operamos y cerramos nuestras instalaciones de relaves para garantizar la seguridad y estabilidad a lo largo del ciclo de vida, aplicando un enfoque de gestión basado en múltiples líneas de defensa para prevenir riesgos críticos.
- Cumplimos con la legislación peruana vigente y adoptamos, o superamos, estándares internacionales y buenas prácticas reconocidas, como los establecidos por el CDA, ICMM y GISTM.
- Contamos con procedimientos específicos de gobernanza destinados a asegurar el cumplimiento de todos los requisitos relativos a la gestión de relaves, minimizando así el riesgo de fallas catastróficas.
- Contamos con Planes de Preparación y Respuesta ante Emergencias, los cuales actualizamos y fortalecemos constantemente. Además, colaboramos con las comunidades aledañas a través de los organismos gubernamentales pertinentes para reforzar su capacidad de respuesta.

Mantenemos una comunicación abierta y transparente sobre la gestión de relaves, a través de nuestros canales institucionales y mediante los documentos exigidos por la normativa aplicable.

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<



>

DISEÑO, MONITOREO Y PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS

El recrecimiento de la presa principal y los diques auxiliares hasta la cota 4,195 msnm se ha diseñado bajo los más altos estándares internacionales (CDA y GISTM), para asegurar su estabilidad ante eventos extremos de corto y largo plazo. Estas estructuras están concebidas para evitar modos de falla catastrófica.

Contamos con Lineamientos de Gobernanza del Depósito de Relaves y la presa de agua, los cuales describen las prácticas vigentes, así como las definiciones de los roles y responsabilidades de cada uno de los involucrados desde el diseño, construcción, supervisión y operación del depósito de relaves e instalaciones de manejo de agua asociadas. Dicho documento también incluye los roles y responsabilidades en las revisiones internas y por parte de las autoridades del Estado, e incorpora la Matriz RACI, la cual define qué rol es el “responsable”, cuál debe de “rendir cuentas”, cuál debe ser “consultado” o “informado” sobre las decisiones relacionadas con el depósito de relaves. Asimismo, contamos con un organigrama que detalla los niveles de supervisión de la ingeniería, construcción y operación del depósito de relaves, donde se establecen tres líneas de defensa para prevenir y controlar cualquier incidencia que pueda presentarse.

Además, implementamos el monitoreo geotécnico de la presa principal del depósito de relaves, así como de los diques auxiliares, como una de las medidas requeridas para la prevención y control de situaciones de emergencia relacionadas al depósito de relaves.



Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<



>

LÍNEAS DE DEFENSA

Nuestra gestión de riesgos se basa en un modelo de múltiples líneas de defensa, claramente estructurado en tres niveles:

- 1. Manejo operativo:** 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. Adicionalmente, nuestro depósito de relaves es inspeccionado por operadores capacitados y personal técnico varias veces al día y rigen bajo manuales de operación, mantenimiento y supervisión y diseño por empresas de ingeniería acreditadas.
- 2. Manejo de Riesgo/Gobernanza:** la Gerencia Senior de Estrategia de Relaves es la responsable del manejo centralizado de relaves, la cual está compuesta por profesionales con experiencia en gobierno y gestión de relaves. Por otra parte, se realiza una inspección formal de seguridad del depósito anualmente por parte del Ingeniero de Registro externo e independiente.
- 3. Auditoría Interna:** es ejercida un Comité Independiente de Revisión desde inicios del proyecto y está compuesto por expertos globales e independientes. Así mismo, se realiza la Revisión Independiente de la Seguridad de la Presa de Relaves cada 3 años.

Nuestras políticas y procedimientos

Políticas, procedimientos, estándares y compromisos	Alcance	Finalidad	Fecha de aprobación
Antamina Tailings Storage Facility (TSF) and Water Dam (WD) Standard	Personal de Antamina involucrado en la Gestión de Relaves	Garantizar que las instalaciones se desarrollen de acuerdo con las mejores prácticas y para evitar un rendimiento inaceptable o fallas catastróficas	5/18/2022
Antamina Tailings Storage Facility (TSF) and Water Dam (WD) Governance - Guideline	Personal de Antamina involucrado en la Gestión de Relaves	Proporcionar la práctica actual sobre cómo el CEO y presidente de Antamina, el equipo ejecutivo involucrado y los comités y subcomités aplicables de accionistas, gobiernan los principales aspectos relacionados con la gestión de relaves y presas de agua.	1/19/2022
Compromiso de seguimiento de las guías del CDA y los principios del ICMM y del GISTM	Personal de Antamina involucrado en la Gestión de Relaves	Cumplir los estándares internacionales y adoptar las mejores prácticas para lograr una gestión segura y responsable de los relaves	8/31/2021
Compromiso de uso de un Ingeniero de Registro (EoR, por sus siglas en inglés) y de una Comisión Independiente de Revisión de Relaves (ITRB, por sus siglas en inglés)	Personal de Antamina involucrado en la Gestión de Relaves	Garantizar que el diseño, la construcción, las operaciones y el seguimiento estén de acuerdo con las expectativas internacionales aceptadas	12/1/2012

Intro

01

02

03

04

05

Gestión ambiental

A

<

>

Nuestras principales iniciativas

Durante 2024, fortalecimos nuestras acciones de participación ciudadana, cooperación interinstitucional e intercambio técnico en materia de relaves

- Visitas guiadas al depósito de relaves:** como parte de nuestro Plan de Participación Ciudadana, organizamos cuatro visitas guiadas con los comités ambientales de nuestra zona de influencia directa en donde los participantes conocieron in situ las instalaciones del depósito de relaves permitiendo un espacio transparente y técnico.
- Geostable Tailings Consortium:** en 2024, compartimos los avances de nuestra investigación sobre la tecnología de commingling con las demás empresas miembro, contribuyendo al desarrollo de soluciones geoestables que mejoren la seguridad, estabilidad y desempeño ambiental de nuestras operaciones.
- Ponencia en el 9° Congreso de Relaves 2024:** participamos en este importante espacio de intercambio técnico con la presentación de la ponencia “Proyecto de Codisposición de Antamina – Requisitos del programa de pruebas”, además de formar parte del panel de discusión “Tendencias e innovación en tecnologías de relaves”.

- Presentación a funcionarios de OSINERGMIN:** compartimos nuestro sistema de gestión de relaves, así como el proceso de implementación interna para asegurar el cumplimiento del nuevo Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. Esta presentación permitió mostrar nuestro enfoque integral para asegurar una operación alineada con la normativa y con estándares internacionales.

Convenios interinstitucionales relacionados a la gestión de riesgos

- Convenio marco con INDECI:** continuamos implementando acciones conjuntas para fortalecer la Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres en el departamento de Áncash. Este convenio tiene como objetivo coordinar esfuerzos para mejorar la preparación, respuesta y rehabilitación ante emergencias, reduciendo la vulnerabilidad de las poblaciones locales.

Nuestros logros de la gestión 2024:

- Mejoras en el monitoreo y control:** se completó la primera fase del Sistema de Monitoreo del Desempeño de la Presa de Relaves (TPMS), modernizando la instrumentación crítica del dique principal y facilitando el acceso a datos en tiempo real por parte del personal clave y el Ingeniero de Registro (EoR), quien emitió 6 reportes en 2024.

- Alineamiento con el GISTM:** se avanzó con la implementación de los trabajos residuales para reforzar nuestro cumplimiento con el Estándar Global de Gestión de Relaves (GISTM), proyecto que continuará hasta 2026.
- Difusión del modelo de gestión:** compartimos con autoridades como Osinergmin y con la industria minera nacional e internacional nuestra experiencia en gobernanza y gestión de relaves, incluyendo los avances en investigaciones sobre la codisposición de desmonte y relaves como posible solución sostenible.

PLAN DE RESPUESTA A EMERGENCIAS

Contamos con un plan de respuesta a emergencias diseñado para atender fallas no catastróficas, como fugas en tuberías o fallos en sistemas de colección de filtraciones. Estas acciones se complementan con campañas de sensibilización a las comunidades aguas abajo del depósito y con la implementación del Sistema de Alerta Temprana Comunal (SAT-COM), cuyo objetivo es advertir de forma oportuna sobre posibles emergencias relacionadas con inundaciones, sismos y otros eventos en los sectores Ayash Huaripampa, Ayash Huamanín, Ayash Pichiu y la comunidad de Santa Cruz de Pichiu.



Intro

01

02

03

04

05

A Anexos

Anexos

6.1

Materialidad

Hemos desarrollado el ejercicio de materialidad para identificar o los principales temas que serán prioritarios para nuestra gestión de sostenibilidad. Estos temas han sido clasificados en función de su relevancia para nuestra organización y nuestros grupos de interés.

Nuestros temas materiales son:

1. Impacto económico y cierre de brechas en servicios públicos
2. Salud y seguridad
3. Cadena de suministros
4. Energía, emisiones y resiliencia climática
5. Gestión social y promoción de los derechos humanos
6. Gestión del agua
7. Gestión de residuos y relaves
8. Innovación, tecnología y ciberseguridad
9. Ética empresarial, transparencia y cumplimiento
10. Atracción, retención y desarrollo del capital humano

Estos temas nos permitirán orientar nuestras decisiones estratégicas, fortalecer nuestro desempeño en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG), y contribuir activamente al desarrollo sostenible en nuestras zonas de influencia.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

En Antamina, concebimos la relación con nuestros grupos de interés como un compromiso fundamental para asegurar que todas las partes se beneficien de nuestra contribución al desarrollo sostenible. Como empresa líder del sector minero peruano, promovemos el bienestar de nuestros colaboradores, accionistas, socios estratégicos y comunidades de nuestra área de influencia, guiándonos por una filosofía de gestión responsable que impulsa nuestra participación en el crecimiento sostenible del país.

En línea con este enfoque, durante el año fortalecimos la transparencia, promovimos la participación social y generamos espacios de diálogo y rendición de cuentas, permitiendo que nuestros grupos de interés conozcan de manera directa los beneficios de nuestra operación y su impacto positivo en el desarrollo del país y de sus comunidades.

Nuestros grupos de interés son los siguientes:

1. Accionistas
2. Comunidad
3. Medio ambiente
4. Gobierno
5. Socios estratégicos
6. Colaboradores

ÍNDICE GRI

Intro

01

02

03

04

05

A

Anexos

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021		
GRI 2-1	Detalles organizacionales	1.1 ¿Quiénes somos?
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1.1 ¿Quiénes somos?
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2024, del 01/01/2024 al 31/12/2025 Frecuencia anual
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.1. Proceso de Producción 2.2 Resultados de producción 2.3 Innovación e implementación de nuevas tecnologías 2.5 Gestión de Proveedores
GRI 2-7	Empleos	3.1 Nuestro equipo
GRI 2-8	Contratistas	3.1 Nuestro equipo
GRI 2-9	Gobernanza y composición	1.2 Gobierno corporativo
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	1.2 Gobierno corporativo
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	1.2 Gobierno corporativo



Intro

01

02

03

04

05

A

Anexos

	Estándar GRI	Contenido	Ubicación
	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	1.3 Cumplimiento corporativo
	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1.1 ¿Quiénes somos?
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	1.3 Cumplimiento corporativo 4.4 Compromiso con los derechos humanos
	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	1.3 Cumplimiento corporativo
	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Se describen a lo largo del Reporte de Sostenibilidad.
	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	1.3 Cumplimiento corporativo
	GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Se describen a lo largo del Reporte de Sostenibilidad.
	GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	1.1 ¿Quiénes somos?
	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	4.4 Compromiso con los derechos humanos
	GRI 3: Temas materiales		
	GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Anexos
	GRI 3-2	Lista de temas materiales	Anexos



Intro

01

02

03

04

05

A

Anexos

<



>

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Gestión de Riesgos		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	2.7 Gestión de riesgos
GRI 205-1	Evaluación de riesgos de corrupción	2.7 Gestión de riesgos
GRI 205-2	Formación en anticorrupción para trabajadores clave	1.3 Cumplimiento corporativo
Salud y Seguridad		
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	2.4 Seguridad y salud en el trabajo

Intro

01

02

03

04

05

A

Anexos

	Estándar GRI	Contenido	Ubicación
	GRI 403-7	Programas para prevenir impactos en salud y seguridad laboral	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
	GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
	GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	2.4 Seguridad y salud en el trabajo
	Derechos Humanos		
	GRI 3-3	Gestión de temas materiales	4.4 Compromiso con los derechos humanos
	GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	4.4 Compromiso con los derechos humanos
	GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	3.5 Diversidad e Inclusión
	Innovación, Tecnología y Ciberseguridad		
	GRI 3-3	Gestión de temas materiales	2.3 Innovación e implementación de nuevas tecnologías 2.6 Ciberseguridad



Intro

01

02

03

04

05

A

Anexos

<



>

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Atracción, Retención y Desarrollo del Capital Humano		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	3.1 Nuestro Equipo 3.2 Gestión del Aprendizaje
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	3.1 Nuestro equipo
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	3.2 Gestión del Aprendizaje
GRI 404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la jubilación o despido	3.2 Gestión del Aprendizaje
GRI 14.9.6	Empleo local	4.3 Inversión para el desarrollo
Gestión Social		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	4.1 Gestión Social
GRI 14.10.4	Contenido sectorial adicional - Comunidades locales	4.1 Gestión Social
GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	4.2 Gestión Social 4.3 Inversión para el desarrollo 5.1 Sistema de gestión ambiental
GRI 14.10.4	Tipo de reclamaciones sociales	4.2 Gestión social

Intro

01

02

03

04

05

A

Anexos

<



>

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Impacto Económico y Cierre de Brechas en Servicios Públicos		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	4.3 Inversión para el desarrollo
GRI 203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	1.1 ¿Quiénes somos?
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	4.3 Inversión para el desarrollo
GRI 207-4	Impuestos y Canon	4.1 Aportes al país y a la región Áncash
Cadena de Suministros		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	2.5 Gestión de proveedores
GRI 204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	2.5 Gestión de proveedores
Energía, emisiones y resiliencia climática		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	5.2 Adaptación al cambio climático
GRI 201-2	Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	5.2 Adaptación al cambio climático

Intro

01

02

03

04

05

A

Anexos

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	5.2 Adaptación al cambio climático
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	7.2 Adaptación al cambio climático
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI por energía comprada (Alcance 2)	7.2 Adaptación al cambio climático
Agua		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	5.3 Gestión del recurso hídrico
GRI 303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	5.3 Gestión del recurso hídrico
GRI 303-2	Gestión de impactos relacionados con el agua	5.3 Gestión del recurso hídrico
GRI 303-3	Extracción de agua	5.3 Gestión del recurso hídrico
GRI 303-4	Vertido de agua	5.3 Gestión del recurso hídrico
GRI 303-5	Consumo de agua	5.3 Gestión del recurso hídrico



Intro

01

02

03

04

05

A

Anexos

<



>

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Residuos		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	5.4 Gestión de residuos
GRI 306-1	Generación y tratamiento de residuos	5.4 Gestión de residuos
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	5.4 Gestión de residuos
GRI 306-3	Generación de residuos	5.4 Gestión de residuos
Biodiversidad		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	5.5 Biodiversidad
GRI 101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	5.5 Biodiversidad
GRI 101-2	Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	5.5 Biodiversidad
Relaves		
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	5.7 Gestión de relaves

