Reporte de Sostenibilidad

2020

ANTAPACCAY

Contenido

1. Nuestro 2020 en cifras 3

2. Palabras de nuestro Gerente General 4

3. Somos Antapaccay 5

3.1. Glencore 6

3.2. Nuestro marco de gestión 8

3.3. Prácticas éticas de negocios y transparencia empresarial 10

3.4. Generación de valor económico 13

3.5. Sostenibilidad 15

4. Eficiencia productiva 20

4.1. La minería como industria 21

4.2. Principales hitos 21

4.3. Optimización de la producción 22

4.4. Acciones de innovación 22

5. Somos talento humano 24

5.1. Principales hitos 25

5.2. Equipo Antapaccay 25

5.3. Igualdad de oportunidades 28

6. Salud y Seguridad como prioridad 31

6.1. Principales hitos 32

6.2. Desempeño 2020 33

6.3. Inversión en seguridad 35

6.4. Programas de capacitación 35

6.5. Sistemas de gestión 36

6.6. Salud ocupacional 39

7. Respeto a los Derechos Humanos 43

7.1. Libertad de asociación y negociación colectiva 48

7.2. Trabajo infantil 49

7.3. Trabajo forzoso 50

7.4. Discriminación 50

8. Somos medio ambiente 51

8.1. Principales hitos 53

8.2. Balance e iniciativas 53

8.3. Consumo de energía y gestión de emisiones 55

8.4. Recursos hídricos 56

8.5. Conservación de la biodiversidad 57

8.6. Gestión de residuos 58

9. Somos compromiso social 60

9.1. Nuestra contribución a la lucha contra la COVID-19 en Espinar y la región Cusco 62

9.2. Desarrollo socioeconómico de las comunidades locales 63

9.3. Diálogo y reclamaciones de grupos de interés locales 75

9.4. Respeto a los pueblos originarios 79

10. Abastecimiento responsable 80

10.1. Gestión responsable de proveedores y contratistas 81

10.2. Proceso de homologación 84

Índice de contenidos GRI 86

CONTENIDO

"Estimados lectores, tengo el agrado de presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2020, en el cual damos a conocer los resultados de nuestra gestión económica, medioambiental y social en el 2020, un año lleno de desafíos debido al contexto generado por la COVID-19".

- Carlos Cotera, Gerente General.

Somos Antapaccay

Somos una de las principales operaciones en Perú de Glencore. Iniciamos nuestras operaciones en noviembre del 2012, con una inversión superior a US$ 1,500 en construcción, dando continuidad a la operación minera Tintaya en la provincia cusqueña de Espinar.

Página 5

Eficiencia productiva

Para lograr nuestros objetivos, en Antapaccay desarrollamos una estrategia en base a tecnologías, herramientas y dispositivos capaces de incrementar el desempeño de la operación, mejorando la seguridad y los diferentes procesos operativos, los que podemos gestionar de forma efectiva con el seguimiento de indicadores claves.

Página 20

1. Nuestro 2020 en cifras

(GRI 102-7)

145
Nuevas contrataciones

Más de 15,000
Paquetes de víveres entregados en Espinar

0
Multas y sanciones por incumplimiento ambiental

8.8 %
De la producción de cobre en el Perú

0
Casos nuevos de enfermedades ocupacionales

0
Accidentes fatales por 2 años consecutivos

0.25 TRIFR
Se redujo en un 60 % respecto del año 2019

0 LTIFR
No se produjeron lesiones con tiempo perdido

S/ 66 millones
Invertidos en la comunidad

S/ 6.2 millones
Invertidos para luchar contra la COVID-19 en Espinar y la región Cusco

79 % de agua reutilizada
82 Millones m^3 de agua recirculada

471,388
Emisiones de CO_2 (alcance 1 y 2)

3,589,691 GJ
Consumo total de energía

(GRI 102-7)

2. Palabras de nuestro Gerente General

Carlos Cotera

Gerente General

Estimados lectores, tengo el agrado de presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2020, en el cual damos a conocer los resultados de nuestra gestión económica, medioambiental y social en el 2020, un año lleno de desafíos debido al contexto generado por la COVID-19.

Priorizamos la salud de nuestros trabajadores

Cumplimos con todas las exigencias normativas para la aprobación y registro del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo, el cual fue aprobado por el MINSA y permitió la continuidad de nuestras operaciones.

Debido al riesgo de contagio se tuvieron que adaptar los sistemas de trabajo para salvaguardar la salud de nuestros trabajadores, es así que durante el 2020 se implementó la jornada laboral 21x21, la cual permitió transiciones más largas entre las guardias, asegurando el cerco epidemiológico en campamento.

Asimismo, se implementaron medidas de inteligencia sanitaria y vigilancia epidemiológica para la detección temprana de casos y el control oportuno de brotes en la unidad. Realizamos controles semanales de vías respiratorias a los trabajadores durante su permanencia en el campamento, registrando 25,407 chequeos médicos.

Los lazos con nuestros trabajadores y sus familias se fortalecieron, debido a que se priorizó el soporte, seguimiento y atención inmediata de sus requerimientos relativos al COVID-19. Se atendieron el 100 % de casos de trabajadores con diagnóstico de COVID-19 positivo y se logró acceder al 80 % de las camas UCI solicitadas.

Además, logramos implementar plataformas virtuales para el desarrollo de los programas de recreación, reconocimientos por años de servicio, celebraciones festivas y charlas informativas, que en conjunto contribuyeron a la integración de los trabajadores y sus familias.

Apoyamos a nuestras comunidades

Activamos un plan social para brindar el apoyo requerido por nuestras comunidades, con especial atención a sus necesidades básicas y el fortalecimiento de los servicios de salud.

Entregamos más de 15,000 paquetes de víveres a las familias más vulnerables de Espinar, los cuales fueron distribuidos con el apoyo de la parroquia Santa Ana, autoridades y directivos comunales. También, brindamos Tarjetas de Uso Múltiple (TUM) por un monto de S/ 1,000 soles por beneficiario, con el objetivo de contrarrestar el impacto del COVID-19 en la economía de más de 43,600 pobladores de Espinar.

Para la protección de los profesionales de la salud del Hospital de Espinar, concretamos la entrega de 10,820 unidades de implementos de bioseguridad. Además, realizamos la donación de una planta de oxígeno medicinal, la cual tiene una capacidad de producción de 432 metros cúbicos al día y requirió una inversión superior a los S/ 2.3 millones.

Fortalecimos la atención de EsSalud Espinar, a través de la entrega de 3 lotes de equipos biomédicos, incluyendo 8 camas UCI, y la donación de 2 ventiladores mecánicos, valorizados en S/ 275,500, para la atención de pacientes con complicaciones respiratorias.

A través de nuestros proyectos de inversión social, como la Central de Recursos Educativos Especializados de Espinar (CREE), contribuimos a reducir las brechas en el acceso a la educación, que se vieron incrementadas a raíz de la pandemia. Además, a través de la Planta de Lácteos Convenio Marco de Espinar (PLACME) y la Planta de Fibra y Lana Convenio Marco de Espinar (FILASAC) impactamos positivamente en la generación de ingresos de la población local, garantizando medios de vida sustentables y un crecimiento económico inclusivo.

Los invito a conocer más sobre nuestra gestión sostenible en las próximas páginas.

(GRI 102-14)

3. SOMOS ANTAPACCAY

ANTAPACCAY

3. Somos Antapaccay

Compañía Minera Antapaccay S.A. se encuentra ubicada a más de 4,100 msnm, en la Provincia de Espinar, región de Cusco. Somos una de las principales operaciones en Perú de Glencore. Iniciamos nuestras operaciones en noviembre del 2012, con una inversión superior a US$ 1,500 en construcción, dando continuidad a la operación minera Tintaya en la provincia cusqueña de Espinar.

Nuestra operación produce concentrado de cobre, el cual es transportado casi 400 km hasta llegar al puerto de Matarani, en la costa de Arequipa. Nuestra producción es embarcada en naves de transporte especializadas y exportada a diversos países alrededor del mundo, tales como Brasil, Alemania, España, India, Filipinas, China, Japón, entre otros.

(GRI 102-4) (GRI 102-6) (GRI 102-1) (GRI 102-2) (GRI 102-3)

3.1. Glencore

Glencore es una de las empresas de recursos naturales diversificados más grandes del mundo y un importante productor y comercializador de más de 60 productos básicos. Las operaciones del Grupo comprenden alrededor de 150 sitios mineros, metalúrgicos y activos de producción de petróleo. Con una presencia sólida en más de 35 países, tanto en regiones establecidas como emergentes de recursos naturales, las actividades industriales de Glencore están respaldadas por una red global de más de 30 oficinas de marketing.

Los clientes de Glencore son consumidores industriales, como los sectores de automoción, acero, generación de energía, fabricación de baterías y petróleo. También brinda financiamiento, logística y otros servicios a productores y consumidores de *commodities*. En 2020, las empresas de Glencore emplearon a unas 135,000 personas, incluidos contratistas.

Glencore se enorgullece de ser miembro de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés). Además, es un participante activo en la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés). Además, en 2020, se fijó el objetivo de ser una compañía con cero emisiones netas totales para 2050, en línea con su compromiso con la contribución al esfuerzo global para lograr los objetivos del Acuerdo de París.

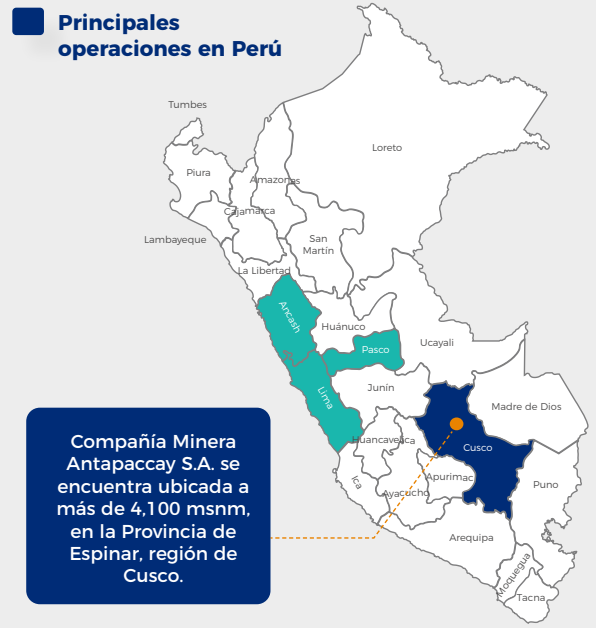
3.1.1. Gobernanza de Sostenibilidad

El Directorio de Glencore está formado por 8 miembros, 5 hombres y 3 mujeres. Los miembros del Directorio son seleccionados por la Junta Obligatoria Anual de Accionistas y son responsables de dirigir la estrategia corporativa, supervisar los objetivos, resultados y planes de acción, así como evaluar futuras inversiones.

La responsabilidad final sobre temas de sostenibilidad recae a nivel del Directorio de Glencore, con el Comité de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades (HSEC). El cual está conformado por el Director Ejecutivo, Director Financiero y Director de Activos Industriales, así como a los directores de los departamentos de productos básicos.

(GRI 102-18)

Principales operaciones en Perú



Compañía Minera Antapaccay S.A. se encuentra ubicada a más de 4,100 msnm, en la Provincia de Espinar, región de Cusco.

3.1.2. Operaciones de Glencore en Perú

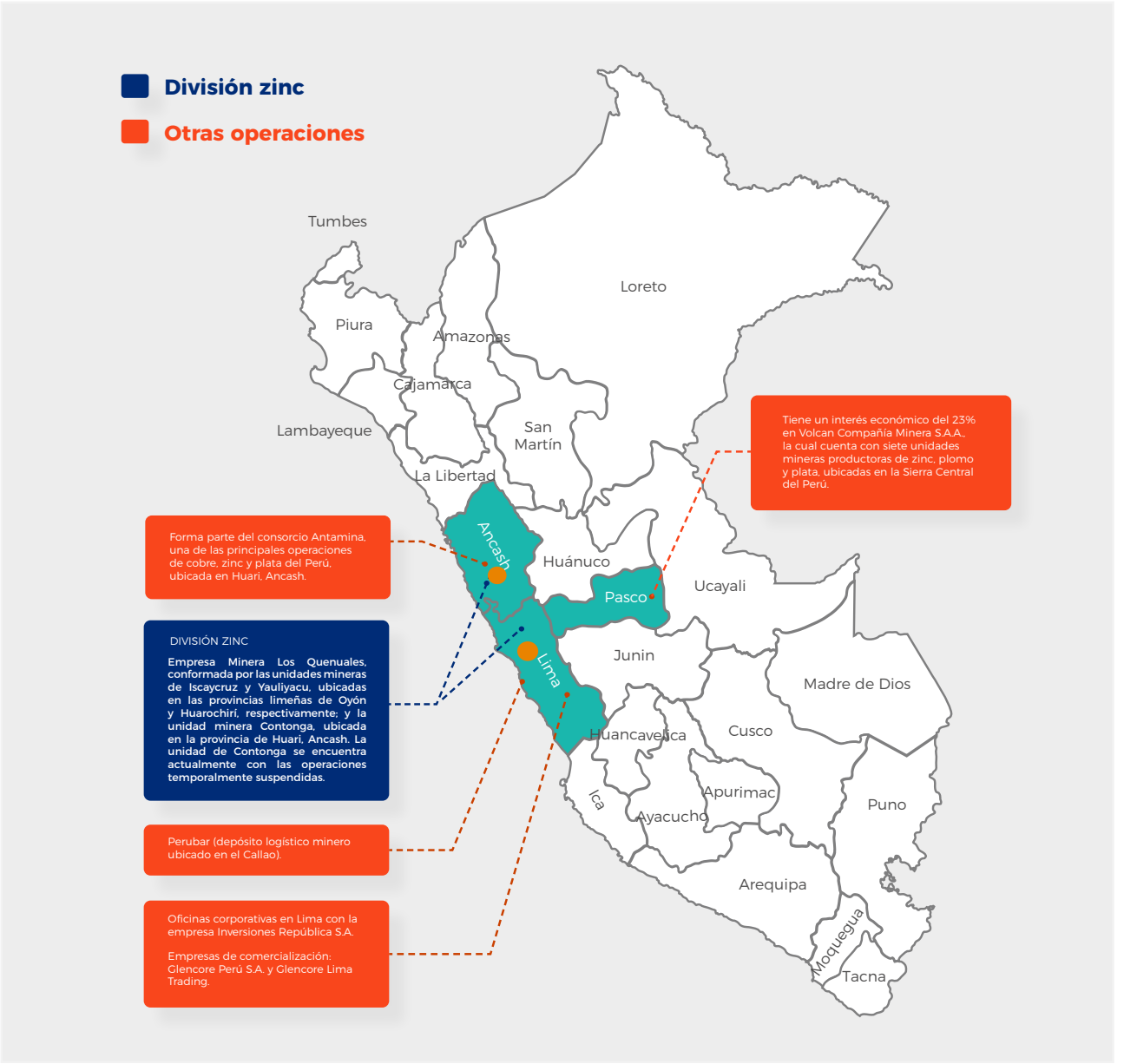
Además de Compañía Minera Antapaccay, Glencore cuenta también con las siguientes operaciones en Perú. (GRI 102-45)

División zinc

Empresa Minera Los Quenuales, conformada por las unidades mineras de Iscaycruz y Yauliyacu, ubicadas en las provincias limeñas de Oyón y Huarochirí, respectivamente; y la unidad minera Contonga, ubicada en la provincia de Huari, Ancash. La unidad de Contonga se encuentra actualmente con las operaciones temporalmente suspendidas.

Otras operaciones

- Perubar: depósito logístico minero ubicado en el Callao.
- Oficinas corporativas en Lima con la empresa Inversiones República S.A.
- Empresas de comercialización: Glencore Perú S.A. y Glencore Lima Trading.
- Glencore forma parte del consorcio Antamina, una de las principales operaciones de cobre, zinc y plata del Perú, ubicada en Huari, Ancash.
- Tiene un interés económico del 23 % en Volcan Compañía Minera S.A.A., la cual cuenta con siete unidades mineras productoras de zinc, plomo y plata, ubicadas en la sierra central del Perú.



3.2. Nuestro marco de gestión

Desde el inicio de nuestra operación nuestras actividades se han dado en un marco de comunicación constante y sumo respeto hacia nuestros grupos de interés, fomentando la creación de empleo local, la diversificación productiva y el desarrollo sostenible de la provincia de Espinar.

Nos adherimos a los más altos estándares internacionales de gestión, lo cual constituye uno de los ejes de nuestro valor agregado. Nuestro Sistema de Gestión Ambiental cuenta con la certificación ISO 14001:2015 y nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con la OHSAS 18001:2007, a las cuales se suman nuestros compromisos asociados al Convenio Marco, lo cual garantiza la convivencia responsable de nuestra operación con el entorno.

Alineamos todas nuestras actividades a la Práctica Corporativa de Glencore, la cual engloba nuestros Valores, el Código de Conducta y las políticas corporativas y operativas.

Alineación ODS

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Estamos comprometidos a ceñir todas nuestras actividades al marco más transparente de ética profesional, apegados a los lineamientos internacionales más exigentes. A través de Glencore, nuestros compromisos externos son:

- THE GLOBAL COMPACT — Apoyamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC).
- ICMM International Council on Mining & Metals — Como miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), nos comprometemos a cumplir los requisitos de los 10 principios y expectativas de rendimiento.
- Somos signatarios de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- EITI — Apoyamos la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas

(GRI 102 -12) (GRI 102–13)

Asimismo, estamos comprometidos con el cumplimiento de los siguientes lineamientos exigidos por Glencore:

- Nuestros valores: seguridad, integridad, espíritu empresarial, responsabilidad, transparencia y simplicidad.
- Código de Conducta.
- Política Anticorrupción Global.
- Diversas políticas de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades (HSEC, por sus siglas en inglés).

Contamos con un sistema de monitoreo que nos permite velar por la correcta implementación local de los lineamientos mencionados.

A nivel local cumplimos con el Código de Conducta de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) y contamos también con las siguientes políticas propias:

(GRI 102 -12) (GRI 102–13) (GRI 102-16)

- Política HSEC – HR (Seguridad y Salud, Medio Ambiente, Relaciones Comunitarias, y Derechos Humanos)
- Política de Derechos Humanos
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Conflicto de Intereses, entre otros.

Salud y Seguridad
Conseguir un ambiente de trabajo digno, saludable y libre de lesiones para nuestros trabajadores y también para nuestros contratistas.

Medio Ambiente
Siempre operamos con los estándares más altos de calidad medio ambiental y somos conscientes de la riqueza de nuestra flora y fauna.

Relaciones Comunitarias
Somos conscientes que el crecimiento de nuestra operación debe de ir de la mano con el crecimiento de nuestras comunidades y es por ello que nuestro compromiso es mejorar la calidad de vida mediante la inversión social comunitaria, la generación de empleo y la creación de proveedores locales.

Derechos Humanos
Respetamos a nuestros trabajadores, contratistas, comunidades y otras partes interesadas en cumplimiento con la Constitución Política de Perú y normas nacionales e internacionales en materia de Derechos Humanos.

3.3. Prácticas éticas de negocios y transparencia empresarial

Nuestro objetivo es establecer negocios con seguridad, sostenibilidad y ética, para generar confianza en nuestros grupos de interés. Nuestro éxito se basa en la reputación de honestidad, responsabilidad y seriedad comercial que hemos forjado a lo largo de los años. Tenemos claro que si los beneficios obtenidos de un negocio son por medios indebidos perderán todo su valor comparado con los daños que representan para los objetivos comerciales a largo plazo.

Alineación ODS

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Nuestro Programa de Ética y Cumplimiento consiste en:

- 1. Evaluación de riesgos: para identificar, valorar y evaluar los riesgos y , así como los controles relacionados a corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo u otras actividades ilícitas.
- Políticas, estándares, procedimientos y directrices: para establecer la guía y requisitos que permita evitar o mitigar los riesgos de cumplimiento, así como delinear las expectativas y los requisitos éticos y legales.
- Formación y concientización: Formar y concientizar sobre los lineamientos éticos y de cumplimiento. En el 2020, el 100 % del personal asignado (875 personas) completó los cursos anuales obligatorios de Cumplimiento.
- Asesoramiento: Asesorar y brindar soporte a los empleados en temas de ética y cumplimiento en coordinación con otras áreas involucradas para tomar medidas de mitigación.
- Programa de Comunicación de Infracciones: Proporcionar canales seguros y abiertos para comunicar infracciones sobre posibles conductas indebidas.

Nuestro Código de Conducta es mandatorio en su cumplimiento y guía nuestro actuar bajo un marco de compromiso con la ética y la conducta empresarial transparente y responsable. Este código comprende lineamientos específicos que tanto trabajadores como las empresas que integran nuestra cadena productiva deben cumplir a cabalidad. Además, contamos también con el Programa de Cumplimiento de Glencore, el cual está a cargo de un responsable designado para el monitoreo y que se apoya en diferentes políticas y lineamientos actualizados para guiar la gestión.

Nos hemos comprometido a crear una cultura en la que todas las personas se sientan libres de comunicar una infracción de manera segura y confidencial, si algún trabajador de la empresa, un contratista o un tercero debe comunicar sin demora todas las situaciones que parezcan infringir nuestro Código de Conducta o la ley, puede comunicar a su líder principal, o con las áreas de Legal, Recursos Humanos o Cumplimiento.

Si no se resuelve a través de los canales locales, o si se siente incómodo al usar dichos canales locales por cualquier motivo, la infracción puede remitirse directamente al Programa de Comunicación de Infracciones de Glencore (Raising Concerns) a través de los canales disponibles.

El Programa de Comunicación de Infracciones incluye una plataforma web para comunicar cualquier situación que infrinja o parezca infringir el Código de Conducta, nuestras políticas y procedimientos internos o la ley. A través de esta plataforma, cualquier persona que tenga relación con nuestras actividades puede, sin temor a represalias, registrar una infracción sobre temas tales como robo, fraude, corrupción, conflicto de intereses, entre otros. Además, se respeta la confidencialidad de los involucrados. (GRI 102-17)

CANALES DE DENUNCIA

https://glencore.raisingconcerns.org/

Teléfono: (511) 642-9145

3.3.1. Anticorrupción

Conocemos y respetamos nuestra Política Anticorrupción, cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones para desarrollar y mantener una cultura de cumplimiento y conducta ética. Esta política establece el enfoque de Glencore para asegurarnos de que nuestro personal y, cuando sea necesario, las partes con las cuales hacemos negocios, estén familiarizados y cumplan con las normativas relacionadas para evitar sobornos y cualquier otra forma de corrupción.

Además, Glencore mantiene los siguientes compromisos externos:

- Miembros de:
  - La Iniciativa Alianza contra la Corrupción (PACI)
  - La Red Marítima Anticorrupción (MACN)
  - TRACE International

- Apoyo al Instituto de Ética Empresarial (IBE)

Dos procesos claves para nuestra gestión anticorrupción en 2020 fueron:

Procedimiento de Pago y Asistencia a Funcionarios Públicos

De acuerdo a nuestro procedimiento, se debe comunicar al Área de Cumplimiento cuando existe un requerimiento de pago o asistencia de algún funcionario público para el desempeño de sus funciones con Antapaccay; por ejemplo, un requerimiento de asistencia con movilidad o alimentación de alguna supervisión de funcionarios públicos en mina. El Área de Cumplimiento revisa el caso y junto al Área Legal verifica que dicho requerimiento no incumpla alguna normativa, de acuerdo a ello da la conformidad para continuar o no con el requerimiento.

En 2020 realizamos la difusión y aplicación del procedimiento hacia el personal clave a fin de transparentar y tener la información que respalde la realización de pagos o asistencias en casos poco frecuentes. Se verificaron los registros y las coordinaciones realizadas con el sustento debido.

Adicionalmente, contamos con un Procedimiento de Obsequios y Entretenimiento, en el cual se estipula que está prohibido entregar o recibir obsequios o entretenimiento de funcionarios públicos.

Diligencia Debida a Donaciones, Patrocinios o Proyectos Sociales e intermediarios

La diligencia debida de terceros basada en riesgos permite a Antapaccay identificar cualquier problema o señal de alarma que pudiera existir y tomar medidas para determinar, gestionar, supervisar y mitigar los riesgos relacionados con las relaciones con dichos terceros.

El alcance de este procedimiento es para donaciones, patrocinios, proyectos de inversión comunitaria e intermediarios.

En el 2020, los terceros alcanzados con este procedimiento cumplieron con las instancias de revisión y aprobación de acuerdo a lo establecido en el documento.

La adecuada implementación de nuestros controles permitió evitar algún caso de corrupción en Antapaccay durante el año 2020.

(GRI 205-3)

3.3.2. Cumplimiento regulatorio

Desarrollamos nuestras operaciones dentro del marco normativo y adoptamos prácticas adecuadas para evitar contingencias legales que nos afecten o que puedan afectar a terceros.

Contamos con la norma de gestión Manejo de la Normativa Legal, la cual implica el conocimiento y aplicación oportuna de la normativa legal. La Superintendencia Legal de Operaciones es la encargada de coordinar permanentemente con las diferentes áreas de Antapaccay para asegurar el cumplimiento regulatorio. Contamos además con indicadores orientados a identificar el número de obligaciones legales exigibles y de cumplimiento, así como el número de títulos habilitantes obtenidos aplicables al desarrollo de nuestras operaciones.

Para asegurar el normal desarrollo de las operaciones durante el contexto COVID-19, cumplimos con todas las exigencias normativas para la aprobación y registro del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo, el cual fue aprobado por el MINSA y permitió la continuidad de nuestras operaciones.

Durante el 2020, cumplimos con todas las obligaciones legales exigibles a nuestras actividades, obtuvimos los títulos habilitantes requeridos para la continuidad de nuestras operaciones de manera oportuna y atendimos todos los requerimientos efectuados por las autoridades competentes en relación al desarrollo de nuestras actividades. Como resultado no tuvimos sanciones asociadas al incumplimiento de leyes en el ámbito social o económico.

Contamos con 2 iniciativas para seguir mejorando nuestra gestión de cumplimiento regulatorio:

(GRI 419-1)

Implementación de software de requisitos legales

Estamos en proceso de implementación del Sistema de Identificación y Seguimiento de Requisitos Legales: GEORGE.

Designación de responsables legales en las diferentes gerencias de Antapaccay

El objetivo es lograr un mayor involucramiento y seguimiento por las diferentes gerencias de Antapaccay respecto del cumplimiento regulatorio.

3.4. Generación de valor económico

La gestión de nuestro desempeño económico implica buscar el equilibrio social, medioambiental y económico que nos permita maximizar la inversión de nuestros accionistas, obtener un mayor margen de ganancia y así poder contribuir con más impuestos al Estado para el beneficio de las comunidades, respetando siempre el medio ambiente.

Frente al contexto de la pandemia por COVID-19 tomamos una serie de medidas que permitieron reducir el impacto en nuestro desempeño económico, pero tuvimos muchos impactos negativos en la operación los cuales fueron compensados por el mayor precio de los metales, lo que nos permitió mantener nuestro margen de ganancia sin comprometer nuestros planes de producción a mediano plazo.

Nuestras ventas durante el año 2020 ascendieron a US$ 1,300 millones, sobrepasando las expectativas consideradas en nuestro presupuesto para ese año. Este incremento se debió principalmente al incremento del precio del cobre el cual cerró en US$ 6,791 por tonelada y sobre todo al esfuerzo de nuestro grupo de trabajo conformado por los empleados, funcionarios, staff y nuestros contratistas, quienes colaboraron en cumplir con nuestras metas a pesar de los grandes obstáculos que se presentaron en el año.

Para lograr la sostenibilidad de la operación y poder cumplir con nuestras metas de producción, la inversión efectuada para el año 2020 ascendió a US$ 70 millones. Dentro de esta inversión se consideró la adquisición de una perforadora Single Pass, un Back Hoe - CAT 390FL y un Wheeldozer - CAT 844H, los cuales fueron adquiridos mediante un contrato *leasing*.

Debido a la coyuntura sufrida en el 2020 nos vimos obligados a priorizar la adquisición de componentes principales para los equipos mineros y componentes de planta por un valor de US$ 33.6 millones. Asimismo, tuvimos la cancelación de la construcción de un nuevo *pit* y contemplar el rediseño de nuestro proyecto de Coroccohuayco retornando a estudio conceptual. (GRI 102-7) (GRI 201-1)

Alineación ODS

Valor económico directo generado y distribuido en el 2020 (en miles de soles)

3.4.1. Cumplimiento fiscal

Un componente importante de nuestra generación de valor económico se encuentra en el pago de impuestos, el cual está directamente relacionado con la generación de ganancias.

Nos regimos por las normas y reglamentos del impuesto a la renta de fuente peruana y, como ente encargado de dicha recaudación, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). Así mismo, por los organismos gubernamentales que rigen la extracción responsable de los minerales.

Como medida de control para realizar el pago de impuestos y contribuciones al Estado, gestionamos la revisión anual y trimestral de nuestros estados financieros mediante la contratación de auditores externos, que nos confirman la razonabilidad de nuestros pagos al Estado peruano. Asimismo, contamos con controles corporativos para conductas no éticas o ilegales que están de acuerdo con las políticas internas y externas corporativas. Además, es parte de nuestra política la transparencia de nuestros estados financieros con las comunidades.

Alineación ODS

Siguiendo los lineamientos de las políticas internacionales y nacionales realizamos las siguientes estrategias de conocimiento público:

Convenio Marco

Entrega de hasta el 3 % de los resultados de la operación antes de impuestos como inversión en las comunidades.

Estabilidad Tributaria

Congela las tasas impositivas (impuesto a la renta en 32 % y ITAN en 2 %) firmado en 2004 hasta el 2025.

Recuperación del IGV

Devolución del Estado por el impuesto a las compras, debido a que nuestro producto final se exporta considerándose inafecta a dicho impuesto.

Obras por Impuestos

Ejecución de obras para beneficio de las comunidades considerando el total de la inversión como crédito al pago del impuesto a la renta.

Nuestra meta con el Estado peruano es la de optimizar nuestros procedimientos para el control y pago de nuestros impuestos. Estos pasan por una revisión interna y externa para cumplir con los procedimientos establecidos por la autoridad pública y como parte socialmente responsable. Los resultados de nuestra operación son declarados detalladamente en los formularios virtuales de la administración tributaria.

En el 2020 reportamos lo siguiente:

Convenio Marco

Se ha considerado una provisión de US$ 7,565,019 como inversión para las comunidades.

Obras por Impuestos

Construcción del Colegio San Miguel Pichigua – Municipalidad de Pichigua valorizado en US$ 1,417,96.

Entre el 2010 y el 2020 Antapaccay entregó cerca de S/ 800 millones por canon y regalías a la provincia de Espinar. El aporte realizado constituye el 71 % del presupuesto municipal que tienen tanto la provincia de Espinar y las municipalidades distritales.

(GRI 207-1) (GRI 207-2) (GRI 207-3) (GRI 207-4)

3.5. Sostenibilidad

Consideramos que un enfoque de sostenibilidad es de suma importancia para lograr agregar valor a nuestra empresa, así como también al entorno que nos rodea. En este sentido, empleamos la Práctica Corporativa de Glencore para gestionar nuestras acciones en aras de volver nuestra operación más sostenible.

La ejecución de programas sociales educativos o de desarrollo económico incluidos en el Convenio Marco, representan un eje fundamental que logra generar sinergias de valor entre nuestra organización y la comunidad de Espinar. Consideramos que tenemos una responsabilidad de llevar a cabo nuestras actividades de la mano de acciones que garanticen el desarrollo sostenible de nuestro entorno. Este es el único mecanismo a través del cual podemos continuar generando riqueza en el largo plazo.

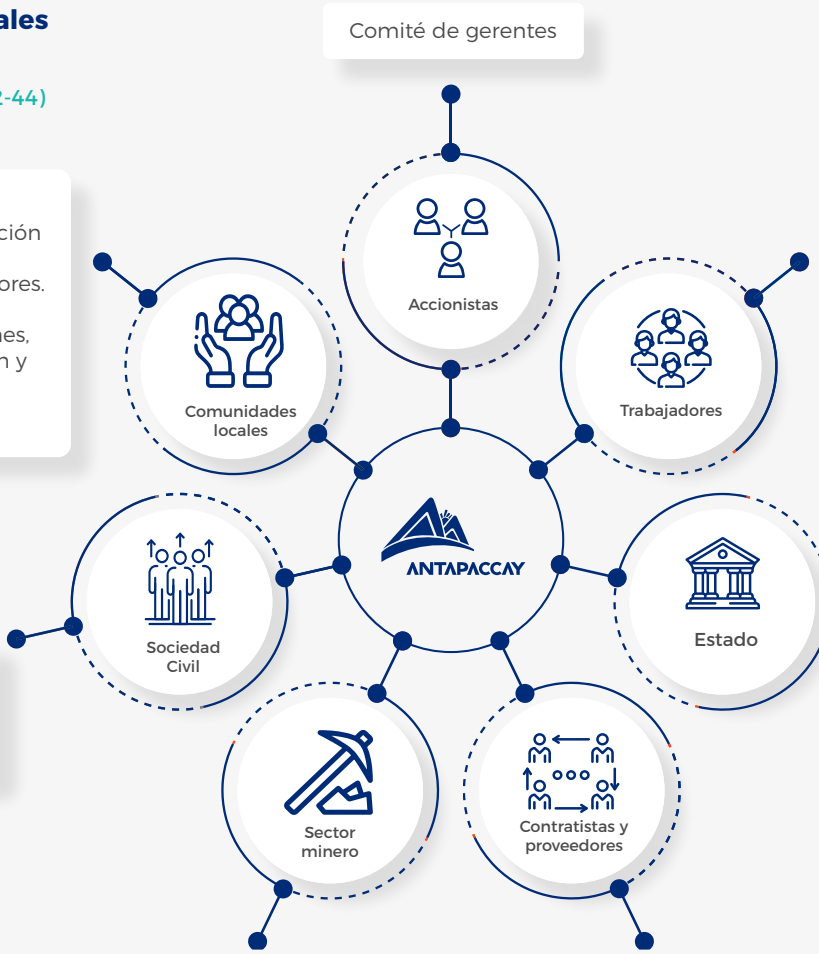
3.5.1. Nuestros grupos de interés y canales de comunicación establecidos

Para consolidar una operación sostenible, es indispensable identificar primero aquellos grupos de interés con los cuales nos relacionamos e impactamos con nuestras actividades. A través de un proceso que contempla nuestro nivel de impacto y su constancia hacia los agentes del entorno, hemos podido identificar adecuadamente los siguientes grupos de interés, así como los canales de comunicación establecidos para cada uno de ellos:

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

Nuestros grupos de interés y los canales de comunicación establecidos

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



- Convenio marco.
- Mecanismos de coordinación para elaboración de proyectos.
- Talleres y reuniones periódicas con pobladores.
- Visitas guiadas.
- Canales informativos como revistas, boletines, estaciones radiales, programas de televisión y publicidad.
- Paneles.

- Canales de comunicación internos, campañas, boletines, medios técnicos y presenciales.
- Iniciativas de comunicación sensibilización y capacitación.
- Paneles

- Foros, ferias y exposiciones públicas.
- Paneles.
- Visitas guiadas.
- Charlas y talleres en universidades.

- Procesos de diálogo
- Foros Ferias y exposiciones públicas.
- Informes a oficinas de reguladores de la industria.
- Charlas y talleres en universidades.
- Comunicación permanente sobre nuestras operaciones para promover confianza.

- Procesos de diálogo.
- Foros, ferias y exposiciones públicas.
- Paneles

- Canales de comunicación internos: campañas, medios presenciales.
- Reuniones periódicas y de alineamiento.

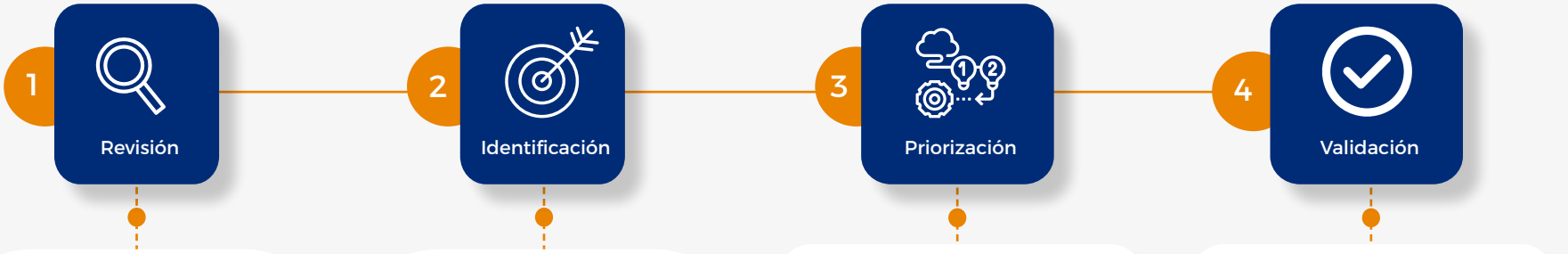
3.5.2. Diálogo con los grupos de interés

Más allá de los canales de comunicación establecidos, anualmente llevamos a cabo paneles de diálogo que nos permiten recabar las percepciones e inquietudes de nuestros grupos de interés. En la última edición de estos paneles llevamos a cabo 2 espacios de diálogo a nivel externo y 2 encuestas internas online, los cuales nos permitieron recoger información valiosa sobre nuestra gestión, así como también identificar los 8 temas de sostenibilidad más relevantes para nuestros grupos de interés:

- Gestión del agua y efluentes
- Igualdad de condiciones laborales sin discriminación de ningún tipo
- Salud y seguridad laboral
- Gestión de residuos
- Respeto de Derechos humanos (hacia los trabajadores, proveedores, comunidad)
- Gestión de relaves
- Conservación de la biodiversidad
- Desarrollo socioeconómico de las comunidades locales

3.5.3. Materialidad

Con el objetivo de definir el contenido de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2020 llevamos a cabo un proceso de 4 etapas, descrito a continuación:



Para la definición de temas iniciales de sostenibilidad realizamos un benchmarking con reportes de sostenibilidad de empresas mineras relevantes a nivel nacional.

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

Como parte del contexto de sostenibilidad identificamos los temas de sostenibilidad más impactados en el contexto generado por la pandemia de la COVID-19 y los temas relacionados a los ODS en los cuales Perú tiene un bajo desempeño.

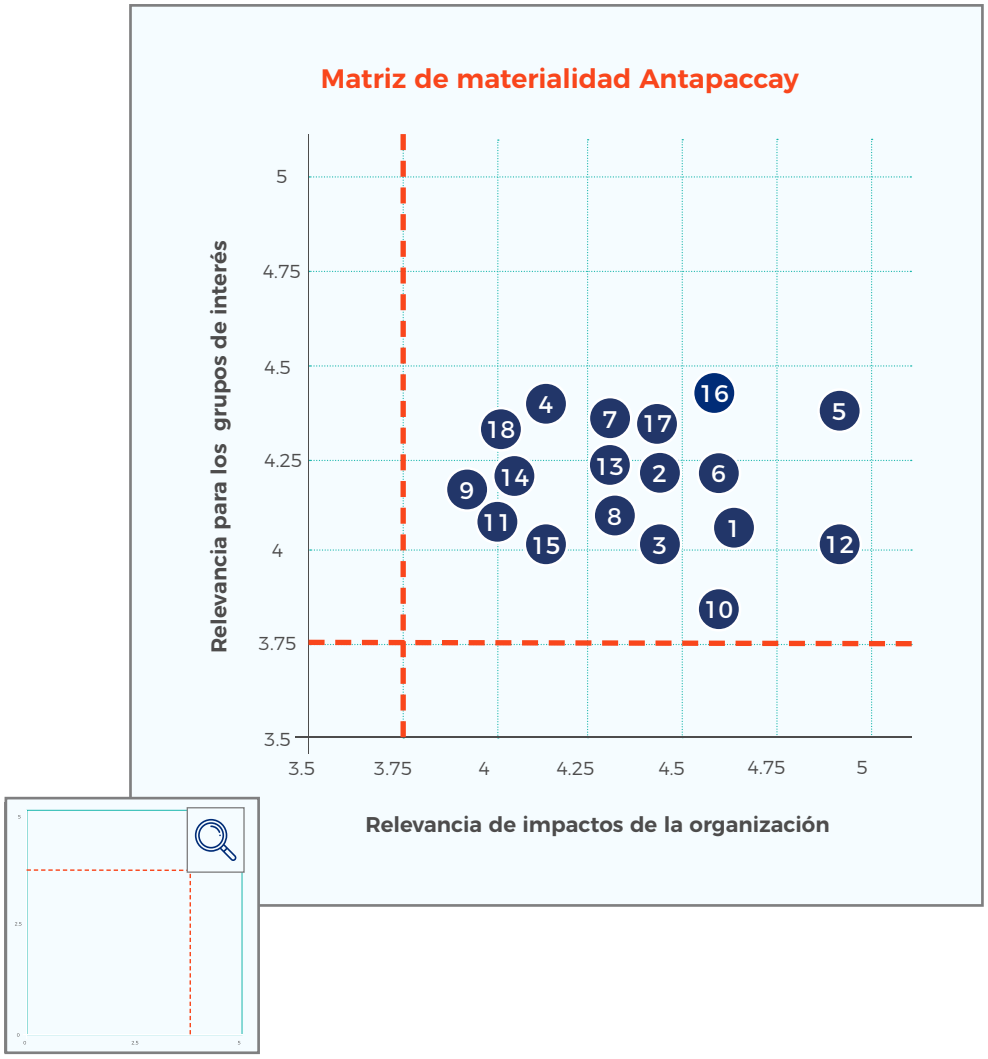
Para comprender la relevancia de los temas de sostenibilidad identificados en el paso anterior, se procedió a identificar aquellos que representan los impactos positivos y negativos realizados por Antapaccay en 2020, para lo cual se realizaron entrevistas y se desarrolló un taller con las principales gerencias.

Para identificar aquellos que representan expectativas de nuestros grupos de interés se realizaron 2 paneles y 2 encuestas.

Los temas relevantes de sostenibilidad se priorizaron en base al taller realizado con las gerencias y los procesos de diálogo sostenidos con los grupos de interés

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

(GRI 102-46)



1. Generación de valor económico
2. Gobernanza corporativa, transparencia y prácticas éticas de negocios
3. Desempeño operacional e innovación
4. Igualdad de condiciones y oportunidades
5. Salud y seguridad laboral
6. Empleo y condiciones laborales
7. Derechos humanos
8. Desarrollo socio-económico de las comunidades locales
9. Mecanismos de diálogo y reclamaciones de grupos de interés locales
10. Compras y empleo locales
11. Pueblos indígenas u originarios
12. Socios comerciales responsables
13. Biodiversidad
14. Cambio climático
15. Gestión de energía
16. Gestión del agua y efluentes
17. Gestión de relaves
18. Gestión de residuos

(GRI 102-47)

4. EFICIENCIA PRODUCTIVA

4. Eficiencia productiva

Para lograr nuestros objetivos, en Antapaccay desarrollamos una estrategia en base a tecnologías, herramientas y dispositivos capaces de incrementar el desempeño de la operación, mejorando la seguridad y los diferentes procesos operativos, los que podemos gestionar de forma efectiva con el seguimiento de indicadores claves.

4.1. La minería como industria

El proceso de extraer materiales geológicos del suelo es quizás una de las actividades productivas más antiguas, la cual ha acompañado a la humanidad desde el inicio en su consolidación como una civilización moderna. El Perú es un país de antigua tradición minera, tradición que mantiene y cultiva gracias a la presencia de empresas líderes a nivel internacional. El país cuenta con un enorme potencial geológico, gracias a la presencia de la Cordillera de los Andes a lo largo del territorio, la cual constituye la principal fuente de recursos minerales.

El sector minero está estrechamente ligado al desarrollo de un sinfín de otras industrias, desde sectores tan elementales como el energético, la manufactura o la construcción civil, hasta industrias que están a la vanguardia del desarrollo tecnológico mundial, todas serían inexistentes sin el crucial aporte que representa la industria minera. Por ello, reconocemos la importancia de nuestra operación como un sustancial eslabón en la cadena productiva global y estamos sumamente orgullosos por contribuir con un incalculable valor económico a nuestro entorno.

Importancia del cobre

El cobre es un metal rojizo de aspecto estético agradable con propiedades sumamente importantes para la industria global. Se destaca por contar con propiedades antibacterianas y ser un conductor térmico y eléctrico de alta capacidad, poseyendo a la vez distintivos físicos que lo hacen un material extremadamente blando y maleable. Es debido a estas características que este metal se posiciona en el núcleo de muchos procesos productivos. Particularmente, el cobre es empleado en la fabricación de cables, alambres, vehículos, maquinaria industrial y diversos equipos eléctricos y tecnológicos de toda índole.

El Perú se ha consolidado como el segundo país productor de cobre del mundo y nos sentimos extremadamente satisfechos de poder aportar al desarrollo de la industria desde nuestra operación en la comunidad de Espinar.

4.2. Principales hitos

Más de

3,561

toneladas de producción de cobre fino respecto al *budget* 2020.

Reducción de neumáticos a *scrap* por cortes de

6.6

por mes en 2019 a

4.4 en el 2020.

Reducción de

4.2

accidentes por mes en el 2019 a

2.3

accidentes por mes en el 2020.

4.3. Optimización de la producción

La extracción de minerales contempla 4 actividades principales: perforación, voladura, carguío y acarreo. Durante el 2020, realizamos diversas mejoras con el fin de optimizar nuestros procesos de producción.

Procesos	Iniciativas de mejora
Perforación - Voladura	Con el objetivo de enviar de forma sostenida 130 kt húmedas de mineral a la chancadora primaria (CHP), se consideró el incremento del factor de potencia para obtener más de 50 % de finos y 4 camiones en ventanas de CHP que permitan un flujo constante de mineral.
Carguío - Acarreo	Entrenamiento a operadores de palas para maximizar el carguío, obteniendo una reducción de tiempo de carguío de 2.4 a 2.0 minutos.
	Incremento de la carga útil ***(payload)*** en camiones modelo Cat 797F y Kom 980E a 381 toneladas húmedas y Kom 930E a 310 toneladas húmedas.
	Para reducir el tiempo de abastecimiento de combustible en grifos, mejoramos el flujo de abastecimiento e implementamos tomas rápidas en toda la flota de camiones. Como resultado de ello, logramos una reducción del 35 % de la demora por abastecimiento de combustible
	Como parte de las iniciativas para la reducción de costos, se buscó la reducción de cortes en neumáticos, gracias al uso de tecnología MEMS (Michelin Earthmover Management System) y la conformación del equipo de vías, el cual realiza un seguimiento objetivo en las vías de mayor criticidad, así como las campañas de concientización sobre el cuidado de neumáticos a operadores de equipo pesado.

Mantenimiento de estándares

En Antapaccay trabajamos bajo los estándares internacionales de Glencore, en línea con nuestros valores y un comité de iniciativas para catalizar las ideas de todos los trabajadores de la compañía. Realizamos ***benchmarking*** con operaciones de la corporación para compartir experiencias y mejorar nuestros indicadores operacionales.

Durante el 2020 implementamos sistemas de seguridad en base a tecnología avanzada que permite evitar eventos no deseados de fatiga, somnolencia y distracción. Así mismo se continuó con la capacitación a los operadores tanto dentro y fuera de la operación, lo cual nos permitió mejorar el desempeño y habilidades en el uso de los equipos mineros, de esta forma se logró continuar con los estándares de seguridad y operacionales de Antapaccay.

4.4. Acciones de innovación

La innovación es un factor clave para optimizar y maximizar el desempeño operacional a través de la implementación de nuevas tecnologías, herramientas o dispositivos. En mina hemos logrado reducir tiempos de abastecimiento de combustible y estandarizar procesos, lo que nos permitió producir la cantidad de toneladas de cobre fino planificada para el año 2020 sin incidentes que afecten a las personas.

Una de las actividades claves identificadas es la capacitación de nuestros operadores. Por ello, decidimos realizar capacitaciones de manera remota, con la ayuda de diversas plataformas, para que puedan actualizar sus conocimientos en la operación de los equipos con las mejoras tecnológicas que se han implementado en el mercado, para que así puedan desarrollar sus labores de forma segura e incrementar su productividad.

Tenemos un proceso formal de seguimiento al cumplimiento de nuestros indicadores claves de producción y apoyo a toda iniciativa que mejore nuestro desempeño. Es así que está en proceso de mejora y actualización de software y hardware el Sistema de Despacho de Flotas de Mina, para mejorar la gestión de nuestro desempeño operacional en mina.

Para contrarrestar los impactos de la pandemia por COVID-19, en mina implementamos lo siguiente:

- Procesos seguros, actualizando nuestros Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PET), Protocolos, Normas, etc., con las consideraciones del COVID-19. Triángulo de Bioseguridad, limpieza y fumigación de ambientes de trabajo, equipos y salas comunes.
- Asegurando la continuidad operacional implementamos en una primera etapa la priorización de actividades críticas, luego implementamos la contratación de personal temporal para suplir al personal vulnerable y/o afectado por el COVID-19.
- Reducir la exposición a los peligros del personal que manipula cables de alta tensión. Para lograrlo, se decidió acondicionar una plataforma en realidad virtual que permita al personal realizar su entrenamiento sin necesidad de estar expuesto a riesgos de contacto con alta tensión aún en proceso.

Finalmente, es importante recalcar que en Mina se realizan reuniones semanales para realizar el seguimiento a los planes de acción de las iniciativas y también identificar iniciativas de mejoras para garantizar el éxito de la operación.

(No GRI Desempeño operacional e innovación)

5. SOMOS TALENTO HUMANO

ANTAPACCAY

5. Somos talento humano

Sin lugar a dudas, las personas son el principal activo de Antapaccay. Sin el soporte de nuestros trabajadores, consolidar nuestro éxito operacional no sería posible. Por ello, nuestro enfoque de gestión humana se basa en la administración eficiente de recursos humanos para generar bienestar, desarrollo y una relación armoniosa y productiva dentro de nuestra organización. Estamos comprometidos en consolidar un ambiente propicio que genere productividad y en el que nuestros trabajadores puedan desarrollar su máximo potencial profesional.

5.1. Principales hitos

110
trabajadores realizando trabajo remoto

32
personas de comunidades capacitadas y con proyección de empleo en el 2021

7.53
Indice de rotación

5.2. Equipo Antapaccay

Para garantizar la continuidad de la operación y próximos proyectos, es clave proveer a la empresa de personal calificado según el perfil requerido para cada posición y brindando oportunidades de empleo a los pobladores de las zonas de influencia.

Al cierre del año 2020, contábamos con un total de 1,813 trabajadores, de los cuales 119 eran mujeres y 1,694 hombres. En este sentido, incrementar la participación femenina en nuestro equipo es una tarea prioritaria por seguir desarrollando. A la fecha una mujer ocupa el cargo gerencial de Gerente Legal.

Asimismo, de los 1,813 trabajadores, 1,271 eran empleados, 464 funcionarios y 78 considerados como staff. Además, tuvimos 1,795 contratistas y 151 trabajadores contratados por intermediación laboral.

(GRI 102-8)

Alineación ODS

Distribución de trabajadores por categoría laboral, sexo y edad

Categoría laboral	Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Staff	Hombres	0	38	33	71
	Mujeres	0	7	0	7
Funcionarios	Hombres	22	302	72	396
	Mujeres	12	48	8	68
Empleados	Hombres	114	878	235	1,227
	Mujeres	14	29	1	44
Total		**162**	**1,302**	**349**	**1,813**

(GRI 405-1)

Fuerza laboral directa

		2018	2019	2020
Por tipo de contrato	Plazo fijo	534	597	573
	Permanente	1,169	1,222	1,240
Por tipo de jornada	Completa	1,678	1,794	1,813
	Parcial	25	25	0
Planilla total		**1,703**	**1,819**	**1,813**

Alcanzamos los objetivos propuestos de brindar cobertura oportuna de las vacantes disponibles según el *headcount* aprobado, de tal forma que se provea el personal requerido para cumplir las metas de la operación.

Nombre de la iniciativa	Descripción	Resultados obtenidos al 2020
Activación de la modalidad de Trabajo Remoto	Se destacó a un grupo de trabajadores para realizar trabajo remoto, considerando que la naturaleza de sus funciones así lo permitían.	110 trabajadores realizando trabajo remoto
Programa de Entrenamiento para Operadores de Mina dirigido a Comunidad	Se seleccionaron 32 candidatos de comunidad quienes fueron capacitados para la operación de equipos de Mina durante 5 meses, con la finalidad de cubrir vacantes disponibles en la operación.	32 personas de comunidad capacitadas y con proyección de empleo en el 2021
Continuidad de Procesos de Selección	Presenciales y Remotos	100 % de cobertura de vacantes en el 2020.

Durante el transcurso de la gestión 2020 contratamos a 145 personas nuevas, 129 hombres y 16 mujeres. De estas nuevas contrataciones, 33 son menores de 30 años, 111 tienen entre 30 y 50 años y 1 sobrepasa los 50 años.

Nuevas contrataciones

Lugar	Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por sexo y lugar
Lima y Callao	**Total**	**3**	**17**	**0**	**20**
	Mujeres	0	2	0	2
	Hombres	3	15	0	18
Provincias	**Total**	**30**	**94**	**1**	**125**
	Mujeres	9	5	0	14
	Hombres	21	89	1	111
Total por grupo de edad		33	111	1	145

Ceses

Lugar	Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por sexo y lugar
Lima y Callao	**Total**	**2**	**19**	**4**	**25**
	Mujeres	0	1	0	1
	Hombres	2	18	4	24
Provincias	**Total**	**11**	**66**	**29**	**106**
	Mujeres	2	6	0	8
	Hombres	9	60	29	98
Total por grupo de edad		**13**	**85**	**33**	**131**

El índice de rotación en el 2020 fue de 7.20 % a comparación del 2019 que fue de 7.53 %, hubo una ligera disminución relacionada al contexto COVID-19.

(GRI 401-1)

5.2.1. Sistemas de trabajo frente al COVID-19

Debido al riesgo de contagio se tuvieron que adaptar los sistemas de trabajo para salvaguardar la salud de los trabajadores, es así que durante el 2020 se implementó la jornada laboral 21x21, la cual permitió transiciones más largas entre las guardias asegurando el cerco epidemiológico en campamento. Debido a esta nueva jornada laboral no se pudo lograr la incorporación de practicantes del Programa de Graduados.

Con el fin de reducir el número de trabajadores en campamento se destacó a un grupo de trabajadores a la modalidad de trabajo remoto. Por otro lado, hubo un grupo de trabajadores que, de acuerdo a los parámetros del MINSA, pasaron a ser considerados personas vulnerables motivo por el cual no pudieron subir a trabajar a campamento y por la naturaleza de sus labores tampoco pudieron realizar trabajo remoto, por lo que tuvieron que ausentarse del trabajo pasando a estar con licencia con goce compensable. Para esos casos, se procedió con la contratación de personal adicional, para cubrir temporalmente las posiciones desempeñadas por el personal vulnerable. El ausentismo en el 2020 se incrementó a 3.07 % (comparado al 2.08 % de 2019), debido principalmente a casos médicos relacionados al COVID-19.

Durante el periodo de pandemia, los lazos con los trabajadores y sus familias se fortalecieron, debido a que se priorizó el soporte, seguimiento y atención inmediata de sus requerimientos relativos al COVID-19 y sus posibles secuelas. Para ello, el equipo de Bienestar Social gestionó con las aseguradoras la activación de redes de apoyo para el seguimiento a los trabajadores, se ampliaron las redes de contacto con instituciones de salud como EsSalud y MINSA para brindar una atención oportuna y eficaz a los trabajadores y se reforzó el convenio con las aseguradoras para incluir servicios para la atención y cobertura para la atención del COVID-19. En línea a lo anterior, se atendieron al 100 % de los trabajadores con diagnóstico de COVID-19 positivo, haciendo seguimiento a sus casos. Además, se logró acceder al 80 % de las camas UCI solicitadas.

Del mismo modo, se fortaleció la gestión interna respecto al cuidado de la salud de los trabajadores, coordinando más estrechamente con diversas áreas la elaboración, ejecución y seguimiento de los Protocolos de Salud y Seguridad Ocupacional.

Por otro lado, en el 2020 logramos implementar plataformas virtuales para el desarrollo de los programas de recreación, reconocimientos por años de servicio, celebraciones festivas, charlas informativas, ***webinars*** de diferentes temas de salud, que en conjunto contribuyeron a la integración de los trabajadores y sus familias. En consecuencia, contamos con familias y trabajadores que reconocen en el Área de Bienestar Social un soporte emocional.

5.3. Igualdad de oportunidades

En Antapaccay consideramos importante promover la diversidad y garantizar la igualdad de oportunidades. Por ello, nuestros procesos de selección, líneas de carrera y gestión de desempeño están alineados al cumplimiento de nuestra Política de Igualdad de Oportunidades y a la Política de Diversidad Glencore, basándonos en la identificación y gestión de personal sobre la base de perfiles profesionales que no discrimina por etnias, género, orientación sexual, edad, habilidades físicas, familia, creencias religiosas, perspectivas, experiencia u otras ideologías.

Nuestro procesos incluyen evaluaciones que se realizan de manera objetiva y equitativa, aplicando matrices de calificación estándar que se enfocan en competencias blandas y habilidades técnicas, es decir, se valora el perfil profesional de los candidatos y trabajadores, así como el desempeño demostrado.

Tenemos metas que han sido trazadas para contribuir con el desarrollo de nuestros ideales de igualdad en las condiciones laborales y venimos trabajando el tema de equidad salarial.

Alineación ODS

Equidad salarial

Con respecto al tema salarial, estamos trabajando en mantener la equidad salarial. Se debe tener en consideración que en empleados (parte operativa), sus incrementos salariales son determinados por los convenios sindicales.

Ratio salarial de operaciones

	Sexo	Salario promedio	Ratio
Empleados	Mujeres	3,730	0.8
	Hombres	4,650	

Cabe resaltar que ningún sueldo en Antapaccay está por debajo del sueldo mínimo vital minero (S/ 1,162.50).

(GRI 202-1)

Sueldo mensual mínimo, promedio y máximo

	Mínimo	Promedio	Máximo
Femenino	2,764	3,730	5,861
Masculino	2,554	4,650	7,201

5.4. Empleo local

Uno de los mecanismos para contribuir con el desarrollo sostenible de Espinar es a través de las oportunidades laborales para las personas de las comunidades. Contamos con procesos transparentes, inclusivos y gran apertura para la participación de personas de la comunidad en nuestros procesos laborales, permitiendo la incorporación de mano de obra local calificada en Antapaccay, así como mano de obra local calificada y no calificada en las empresas contratistas que trabajan con nosotros. Todo trabajador de Antapaccay, sea local o no, tiene acceso a las mismas oportunidades y beneficios sin discriminación.

Las oportunidades laborales son comunicadas a las comunidades de manera prioritaria. La Gerencia Senior de Recursos Humanos informa al Área de Gestión Social sobre las oportunidades de empleo antes de hacer pública la convocatoria, con el objetivo de evaluar primero los postulantes locales. En caso de no cubrir todas las posiciones con personal local, se aperturan las oportunidades al público externo. La Gerencia de Administración coordina las oportunidades laborales indirectas (calificadas y no calificadas) con las empresas contratistas, para que postulantes locales puedan presentarse y cada empresa contratista pueda realizar su propio proceso de selección de personal considerando a candidatos locales.

Contamos con compromisos escritos con diversas comunidades de nuestro entorno, pero cabe indicar que también brindamos oportunidades laborales a las diferentes comunidades de Espinar con las que no tenemos compromisos escritos.

Compromisos de oportunidades laborales con las comunidades de Alto Huarca, Tintaya Marquiri y Huini Coroccohuayco.

Compromisos de oportunidades laborales y capacitación con Alto Huarca, Tintaya Marquiri, Huarca.

Compromisos que forman parte del Plan de Gestión Social de la Modificatoria de Estudio de Impacto Ambiental (MEIA):

- Hasta el 50 % de mano de obra local no calificada. En 2020, fue de 89 %, superando la meta.
- Hasta el 10 % de mano de obra local calificada. En 2020, fue de 35 %, superando la meta.

Indicadores de empleo local

En general, debido a la pandemia, muchas actividades económicas y empleos se vieron afectados, incrementando las necesidades laborales, lo cual se vio reflejado en mayores requerimientos de empleo y reclamos por mayores oportunidades laborales por parte de las comunidades locales. A pesar de que todas las oportunidades las canalizamos primero localmente, la demanda es siempre mayor a los empleos que podemos generar en la empresa. A pesar de la coyuntura del 2020, seguimos trabajando en impulsar la igualdad de oportunidades para gente de comunidades, haciendo los esfuerzos necesarios para atender compromisos, mantener al personal local e incorporar nuevos trabajadores locales.

Mano de obra local directa **35 %**

641 trabajadores locales en Antapaccay

89 % mano de obra local no calificada en contratistas

162 trabajadores locales en contratistas

90 % Cumplimiento de compromisos de empleo.

El 2020 ingresaron **41** personas adicionales de comunidades, de las cuales **30** estaban vinculadas a compromisos laborales.

37 % mano de obra local calificada en contratistas

1,023 trabajadores locales en contratistas

(No GRI Empleo local)

Programa de capacitación y oportunidad laboral

Las oportunidades de empleo van de la mano con un proceso de entrenamiento y fortalecimiento de capacidades que permitan que las personas locales puedan desempeñarse satisfactoriamente en sus funciones y en el mercado laboral. Buscamos que las comunidades locales desarrollen capacidades para la empleabilidad, el emprendimiento empresarial en diferentes rubros vinculados a nuestras operaciones, actividades de alta demanda y necesidad local.

Desde el 2011, el programa capacitó a más de 1,211 profesionales provenientes de diversas comunidades del entorno de nuestra operación, alcanzando la cantidad de 819 personas durante el periodo 2020.

El Área de Mina tiene un programa de capacitación para formar a personas de la comunidad como operador de camión minero y equipos auxiliares. Gracias a dicho programa en el 2020 se capacitaron 32 personas, quienes actualmente continúan trabajando en la empresa de intermediación como operadores de camión minero.

6. SALUD Y SEGURIDAD COMO PRIORIDAD

ANTAPACCAY

6. Salud y Seguridad como prioridad

En Antapaccay tenemos una cultura preventiva de seguridad y salud transversal a todos nuestros procesos y actividades. En este sentido, nuestra prioridad es preservar un ambiente de trabajo saludable y libre de lesiones a través de un enfoque de prevención.

Alineación ODS

Liderazgo Visible:

Establecer responsabilidades claras por posición con el propósito de promover la presencia en el campo de la línea de mando, verificar como se realizan los trabajos y entregar ***feedback*** constructivo al personal.

Motivación y participación:

Afianzar las relaciones en los equipos de trabajo mediante el reconocimiento al personal que evidencia actitudes proactivas y compromiso con las acciones preventivas.

Cero tolerancia al riesgo:

Asegurar el cumplimiento de las 13 reglas de tolerancia cero y comportamientos que salvan vidas. En caso de violaciones deliberadas de estas reglas aplicar la Gestión de Consecuencias.

Disciplina operativa:

Asegurar el cumplimiento de los reglamentos, estándares y procedimientos vigentes en las áreas de trabajo.

6.1. Principales hitos

0

accidentes mortales o con tiempo perdido

91 %

de días calificados como seguros

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional representa al

100 %

del personal empleado

6.2. Desempeño 2020

Seguridad

Buscamos crear y mantener ambientes de trabajo seguros y saludables, que faciliten la eficiencia operativa y reduzcan la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales. Para lograrlo, empleamos herramientas de gestión de salud y seguridad en todos nuestros procesos operativos. Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) abarca al 100 % de nuestros trabajadores. Durante el año 2020 tuvimos una auditoría interna de nuestro sistema de gestión, y 2 auditorías externas para el mantenimiento de la certificación OHSAS 18001 y para la verificación corporativa del programa SafeWork.

(GRI 403-8)

El 2020 fue un año muy diferente, la coyuntura ocasionada por el COVID-19 representó un enorme reto porque incorporó un riesgo adicional que requirió de una gestión específica y efectiva para evitar brotes de contagio no controlados y su impacto en la continuidad de nuestras operaciones. (GRI 403-9)

Indicadores de Seguridad 2020

Indicador	2019	2020	
Índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)	0.54	0.00	Se redujo en un 100 %, no se registraron lesiones con tiempo perdido.
Índice de frecuencia de lesiones registrables totales (TRIFR)	0.63	0.25	Se redujo en un 60 % respecto del valor de 2019.
Índice de frecuencia de lesiones totales (AIFR)	1,7	0.7	Se redujo en un 59 % respecto del valor de los últimos 12 meses.
Índice de severidad de lesiones incapacitantes (DISR)	27.00	19.00	Se redujo en un 30 % respecto del valor de los últimos 12 meses.
Número de accidentes fatales	0	0	No se registraron eventos mortales.

Premio Excelencia por Cultura Preventiva en Salud y Seguridad

En reconocimiento a nuestro buen desempeño en salud y seguridad, en el 2020 obtuvimos el Premio Excelencia a la prevención de Riesgos 2019, en el concurso organizado por la compañía aseguradora Rímac.

El premio fue obtenido en la categoría Cultura Preventiva, que reconoce a las empresas o instituciones que hayan colaborado en la mejora de la calidad de la cultura preventiva, generando valor y sostenibilidad de la cultura de seguridad.

Los criterios de evaluación y selección de las empresas ganadoras fueron: no haber tenido accidentes mortales y reporte de enfermedades ocupacionales en el año 2019, siniestralidad y accidentabilidad inferior al promedio del sector económico al que pertenece, y estándares superiores de seguridad y salud en el trabajo.

Próximos proyectos a ejecutar

A corto plazo

Seguridad

- Certificación ISO 45001.
- Desarrollo del Programa de Liderazgo SafeWork para la línea de mando.
- Implementación del programa SafeWork 2.0.
- Implementación del sistema de gestión de riesgos C2Ri
- Implementación del módulo de entrenamiento práctico para trabajos de izaje.

Riesgos y Aseguramiento

- Completar la Gestión de Peligros Fatales.

Emergencias

- Instalar el Sistema Contra Incendio en la faja Overland Tintaya y campamento 4.
- Hermetizar las salas eléctricas para el correcto funcionamiento del sistema de extinción de agente limpio de Antapaccay y Tintaya.

A mediano plazo

Seguridad

- Concluir con la implementación del DISPATCH de Seguridad, para el monitoreo remoto de actividades críticas y de alto riesgo.
- Analisis de toda la data SSO para identificar tendencias y tomar medidas preventivas en forma oportuna

Riesgos y Aseguramiento

- Completar el proceso de SafeWork Leadership Program en toda la línea de mando de las empresas contratistas.
- Completar la Gestión de Peligros Fatales

Emergencias

- Considerar en el contrato del Sistema de Respuesta de Emergencia incluir la renovación de los equipos de emergencia obsoletos como alquiler.
- Interconectar los Sistemas Contra Incendio al CCI.

A largo plazo

Seguridad

- Uso de inteligencia artificial en la prevención de incidentes
- Implementar una Cultura 5Z: Zero Accidentes, Zero Enfermedades, Zero Residuos, Zero Desigualdad, Zero Desconocimiento.

Riesgos y Aseguramiento

- Automatizar en la plataforma HSEC Web todas las herramientas de gestión de peligros fatales y aseguramiento, de forma que el ingreso de información y reportabilidad sea en tiempo real.

Emergencias

- Considerar en el contrato del Sistema de Respuesta de Emergencia incluir la renovación de los 2 vehículos contra incendios y 1 escala para rescate en altura, como alquiler.

6.3. Inversión en seguridad

Preservar la integridad física y mental de todos nuestros trabajadores requiere que enfoquemos la inversión en iniciativas que incrementen la seguridad y productividad de nuestras actividades. El 2020 realizamos diversas iniciativas de inversión que lograron optimizar nuestros procesos.

Sistema HSEC Web 2.0

Realizamos la mejora del sistema, para aplicación web y móvil. Esta actualización nos permite la mejora en la gestión de la información para la toma de decisiones relacionadas a la Gestión de SSO.

Gestión de emergencias

- Se interconectaron 40 puntos de los sistemas contra incendio al centro de control CCI.
- Se instalaron sistemas de supresión contra incendios a base de gas limpio FM 200 en 21 salas eléctricas.
- Se realizó la ingeniería y la compra de componentes y equipos para implementar un Sistema Contra Incendio (SCI) a base de agua para la faja Overland Tintaya.
- Se implementó un SCI de alarma y detección a 3 hangares en el almacén Wiracocha, en Antapaccay.
- Se adquirieron 4 Equipos de Protección de Respiración Autónomo (EPRA) MSA de 550 PSI de 1 hora de autonomía, que mejora la protección de los rescatistas en emergencias con atmósferas peligrosas.
- Se adquirieron 2 cámaras térmicas MSA para la búsqueda y rescate de personas en emergencias con visibilidad limitada.

6.4. Programas de capacitación

El Programa Anual de Capacitación (PAC) comprende el desarrollo de contenido aplicable a cada puesto de trabajo, enfocado a dar conocimiento y las competencias necesarias para desarrollar un trabajo seguro. En ese sentido dentro del PAC encontramos 3 tipos de cursos:

Cursos generales obligatorios.

Cursos que deben ser atendidos por todos los trabajadores sin distinción, como: Gestión de la SSO, Gestión de Riesgos, Gestión de Observaciones e Incidentes, Respuesta a Emergencias, Primeros Auxilios, Seguridad Eléctrica, Manipulación de Materiales Peligrosos, etc.

Cursos específicos a la posición.

Capacitación indicada para un grupo de trabajadores con un perfil específico, como por ejemplo, Seguridad en la Oficina.

Cursos sobre Protocolos de Peligros Fatales (FHP).

Contenido enfocado a cubrir el requerimiento de capacitación para la ejecución de actividades asociadas a los FHP específicos para cada posición, tales como: Aislamiento y Bloqueo, Trabajo en Altura, Espacios confinados, etc.

Durante el año 2020, como consecuencia del estado de emergencia nacional, se cambió la modalidad de capacitación de presencial a virtual. Con el uso de la tecnología disponible se procedió a reanudar la ejecución del PAC, iniciando con la Inducción General COVID-19, aplicable a todo el personal que ingresa a la unidad minera. Utilizamos dos mecanismos:

- Síncrona en línea – mediante el uso de Webex, Nearpod y Microsoft Teams.
- Asíncrona – mediante el uso de la plataforma Capacítate OnLine, desarrollada por Antapaccay.

(GRI 403-5)

6.5. Sistemas de gestión

SafeWork

El programa SafeWork es el enfoque de Glencore para eliminar las fatalidades, facilitar la identificación de peligros, gestionar riesgos fatales y poner en práctica controles clave. Entre sus principales herramientas están las reglas de tolerancia cero ante situaciones de riesgo, liderazgo visible y responsabilidades específicas de la línea de mando.

(GRI 403-1)

Logramos un sostenido incremento en la ejecución de acciones preventivas mediante la aplicación de la Matriz de Liderazgo Visible (MLV) SafeWork. Mensualmente se verifica el cumplimiento de la MLV, la cual tiene como objetivo promover la presencia en campo de los líderes.

Matriz de Liderazgo Visible 2020

Gerencia	Cumplimiento promedio de actividades preventivas (%)
General	**116**
Legal de operaciones	162
Cumplimiento y Gestión de Riesgos	183
Senior de Operaciones Mina	**115**
Mina	116
Ingeniería mina	126
Coroccohuayco	105
Exploraciones	176
Senior de mantenimiento	**129**
Mantenimiento Mina	141
Mantenimiento Planta	125
Senior de procesos	**109**
Técnico de Procesos	138
Operaciones Procesos	144
Senior de Proyectos e Ingeniería	**128**
Proyectos de Expansión	120
Proyectos Sostenibles	126
Senior HSE	**147**
Medio Ambiente	141
Seguridad y Salud Ocupacional	152
Protección Interna	153
Recursos Hídricos	137
Senior de Recursos Humanos	**158**
Senior de Finanzas y Administración	**114**
Senior de Gestión Social y Asuntos Institucionales	**156**
Total	**130**

Gestión de Peligros Fatales

En el 2020 se inició el desarrollo nuevos módulos en el sistema HSEC web para mejorar la gestión de controles críticos en las diferentes gerencias, ello permite el ingreso de las verificaciones de campo en la computadora o celular, capturando la información de la verificación y emitiendo un reporte diario automático de desviaciones.

Se reforzó el proceso de atención de una desviación de control crítico, haciendo uso del ***Stop Work*** y la comunicación inmediata al dueño del área.

También, se intensificó el uso de la plataforma corporativa ***Risk Manager***, como herramienta de gestión para el registro de información HSEC de Antapaccay. Se actualizaron los ***BowTie*** de los siguientes peligros fatales:

- Aislamiento y bloqueo de energías
- Trabajos en altura
- Equipos móviles
- Seguridad eléctrica
- Trabajos en caliente
- Aros y neumáticos
- Izaje y levantamiento de cargas
- Explosivos y voladuras

En el último trimestre del 2020, en coordinación con el equipo SAOP (South America Operations), se realizó una sesión introductoria a la nueva metodología de Gestión de Riesgos C2Ri al equipo de gerentes de Antapaccay, se iniciaron trabajos preliminares de transición al nuevo sistema informático Risk DNA, el cual establece los controles claves para la gestión de peligros fatales.

IPERC

Contamos con un proceso para la Gestión de Riesgos SST con la aplicación de matrices IPERC para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.

En el proceso de gestión de riesgos, para la determinación de controles se utiliza la jerarquía de controles:

1. Eliminación del riesgo.
2. Sustitución y controles de ingeniería.
3. Controles administrativos.
4. Uso de EPP.

SLAM – Herramienta de evaluación de riesgos previa a la tarea

Implementamos esta herramienta SafeWork como complemento al registro IPERC continuo. Se aplica mediante la utilización de una lista de verificación de 12 preguntas, las cuales buscan asegurar que se den las condiciones de trabajo seguro.

S Stop — PARE y piense antes de actuar.

L Look — MIRE en el lugar de trabajo e identifique los peligros.

A Asses — EVALÚE el efecto del peligro en las personas, la propiedad y el medio ambiente.

M Manage — ACTÚE: GESTIONE los riesgos con controles efectivos.

Esta evaluación de riesgos personal, que realiza cada trabajador antes de iniciar la tarea y en el lugar donde se ejecutará la misma, permite identificar situaciones que podrían generar riesgos asociados al conocimiento de la tarea y lo que se necesita para su ejecución segura. (GRI 403-2)

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional – CSSO

El CSSO, que representa al 100 % del personal empleado, está enfocado en el cumplimiento de todos los procedimientos y estándares de seguridad en la operación. Las reuniones del comité se realizan de manera mensual y de manera extraordinaria a solicitud de cualquiera de las partes. Al ser paritario las decisiones se toman primero buscando el consenso, o por mayoría simple en un proceso de votación interna. El comité cuenta con la asistencia, en calidad de observadores, de representantes de los sindicatos de empleados y funcionarios.

Durante el periodo 2020, el CSSO realizó las siguientes acciones destacadas:

- **12** inspecciones mensuales descentralizadas a las áreas de Mina, Mantenimiento y Procesos.
- **12** jornadas de trabajo.
- **66** compromisos de observaciones en reuniones ordinarias atendidos.
- Se implementaron verificaciones semanales de los protocolos COVID-19, con una participación activa de los representantes de los trabajadores. (GRI 403-4)

6.6. Salud ocupacional

Respuesta al COVID-19

Al presentarse la pandemia se tuvo que trabajar en la concientización de los trabajadores para que conozcan el virus del COVID-19, forma de contagio y efectos a la salud, empleando medios de comunicación escrita, como periódicos murales, revistas, campañas audiovisuales con la finalidad de llegar a todos los trabajadores y familiares. Asimismo, se implementaron medidas de inteligencia sanitaria y vigilancia epidemiológica para la detección temprana de casos y el control oportuno de brotes en la unidad. Desde el inicio de la pandemia se realizaron controles de vías respiratorias a los trabajadores en el campamento durante su permanencia en los días 7, 14 y 21, registrando 25,407 chequeos médicos.

Se desarrollaron 2 planes y 20 protocolos COVID-19 con el objetivo de minimizar el ingreso de personal contagiado al interior del campamento. Se establecieron controles antes de ingresar a laborar en la pre movilización (con pruebas de antígeno y molecular), movilización (prueba de antígeno y evaluación clínica de vías respiratorias), controles internos y desmovilización (prueba de antígeno).

Estrategia de Controles COVID-19

Pre-Movilización Movilización

1. Autoevaluación Salud
2. Evaluación clínica
3. Pruebas de diagnóstico

Pruebas Moleculares

Pruebas Antígenos (≤ 2 días)

Pruebas Antígenos (subida)

En la unidad

1. Control de temperatura y saturación de oxígeno
2. Evaluaciones médicas cada 3, 7 y 14 días
3. Cerco Epidemiológico (ingreso/salidas)
4. Gestión del Alojamiento **(en células)**
5. Aforo (áreas comunes)
6. Desinfección (áreas comunes)
7. Células de Trabajo
8. Verificación del cumplimiento de Protocolos
9. Referencia médica oportuna
10. Seguimiento personal vulnerable
11. Triángulo de Prevención COVID-19 - 4Cs.
12. Análisis de positividad - Investigación de casos

Desmovilización

1. Evaluación clínica
2. Pruebas de diagnóstico

Prueba rápida
Prueba Antígenos
(bajada)

- Planes MINSA / MEM y protocolos COVID-19.
- Detección y aislamiento oportuno de sintomáticos y asintomáticos para minimizar el ingreso de casos activos.
- Inteligencia Sanitaria y vigilancia epidemiológica para la detección temprana de casos y control de brotes.

Implementación de células de trabajo

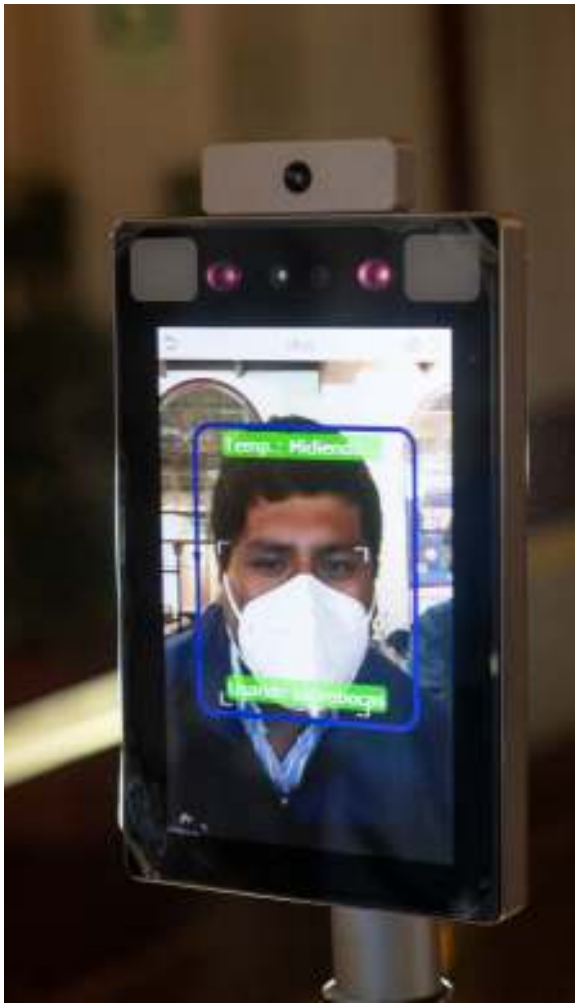
En Antapaccay desarrollamos un proceso de control de exposición de personal mediante el establecimiento de equipos de trabajo (células), para asegurar la no interacción entre grupos diferenciados y evitar así un contagio masivo. La célula de trabajo es un grupo de máximo 8 trabajadores que realizan sus labores diarias en conjunto, perteneciendo a un mismo turno y empresa.

Esta estrategia permite minimizar la interacción de trabajadores y la identificación inmediata (trazabilidad) de contactos cercanos de un caso sospechoso de COVID-19.

Estrategia de verificación COVID-19

Se asignaron líderes de verificación por proceso, quienes verificaron (aleatoriamente) en las áreas que los controles COVID-19 se encuentren implementados. Las verificaciones son realizadas utilizando cartillas, estas contienen un check list de los controles requeridos para cada uno de los 13 procesos identificados. Los controles se han determinado en base al triángulo de prevención COVID-19.

Asimismo, se desarrolló un Plan de Salud Mental para gestionar el estrés laboral, el aislamiento obligatorio y la estigmatización al personal contagiado. Se brindó de forma permanente soporte psicológico a los trabajadores.

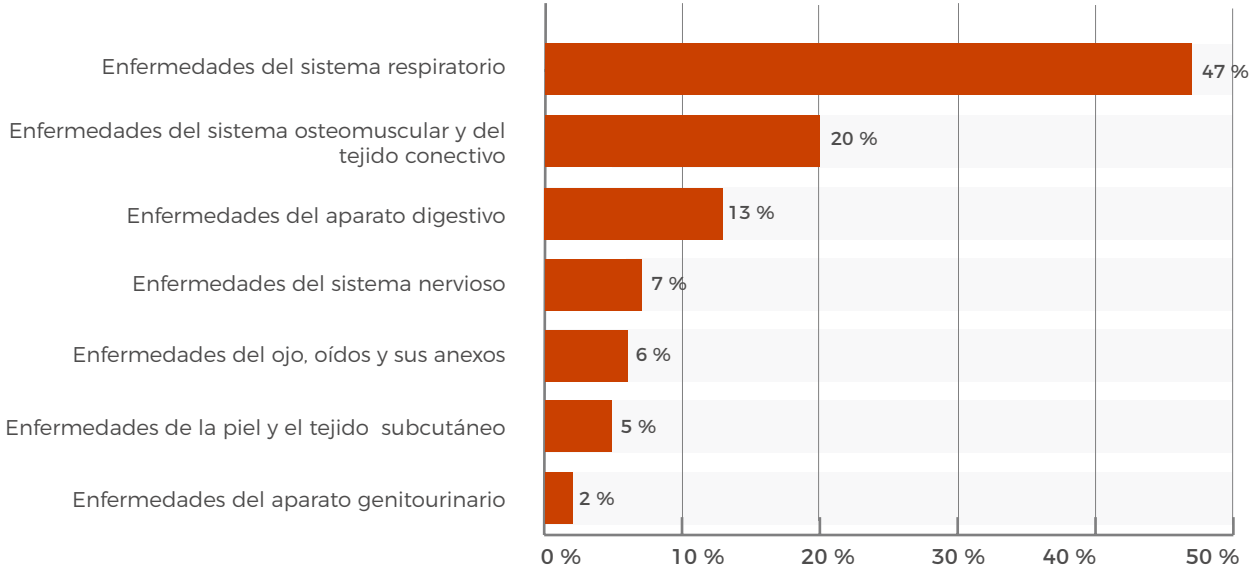


Desempeño en salud ocupacional

Durante el periodo 2020, se brindaron 81,784 atenciones, de las cuales el 45.46 % fueron preventivas (37,183) y 32.07 % recuperativas (26,226). No se registraron casos nuevos de enfermedades ocupacionales. (GRI 403-10)

Se realizaron 25,149 consultas por cuadros agudos de los cuales el 79.6 % fueron casos en nuestros trabajadores. Las consultas más frecuentes estuvieron relacionadas a trastornos de las vías respiratorias, sistema osteomuscular y el aparato digestivo. El siguiente cuadro muestra la información desagregada:

Aparatos o sistemas afectados



Así mismo, las enfermedades respiratorias agudas (ERAS) disminuyeron aproximadamente en 40 % y las enfermedades diarreicas agudas (EDAS) aproximadamente en 70 %. También en el 2020, se logró reducir al 50 % los casos con obesidad mórbida.

Próximos proyectos relevantes de salud

A corto plazo

Implementar un proceso de inteligencia sanitaria y vigilancia epidemiológica para identificar oportunamente condiciones patológicas de los trabajadores con la finalidad de establecer mecanismos de control adecuados.

Evaluaciones de riesgos psicosociales para identificar e intervenir en personal crítico.

A mediano plazo

Tercerizar el monitoreo de higiene ocupacional, que incluya el mantenimiento y calibración de los equipos de monitoreo y su renovación tecnológica.

Implementar la teleconsulta para reforzar la atención médica del personal.

A largo plazo

Automatizar el monitoreo de higiene ocupacional en línea, de forma que el ingreso de información y reportabilidad sea en tiempo real.

Implementar la telemedicina para reforzar la atención médica del personal.

Fomento de la Salud

Desde el ingreso a la empresa y en forma anual, nuestros trabajadores pasan una evaluación médica pre ocupacional para determinar su estado de salud ocupacional y general, y establecer los programas de vigilancia recuperativa o preventiva en los cuales van a participar. Luego se realiza su vigilancia médica hasta la recuperación o para evitar enfermedades asociadas.

Como resultado de las evaluaciones médicas periódicas, el personal de salud determina los temas a abordar en los programas preventivos. Contamos con programas preventivos que abarcan temas como: Vida saludable, Dislipidemias, Eritrocitos, TBC, Diabetes, Síndrome Metabólico, Alzhéimer, Estrés, Fatiga, Gimnasia Cerebral, Pausas Activas, Osteomuscular. Se cuenta con un servicio de salud en sitio mediante el cual se aseguran los recursos para el desarrollo de estos programas ya sean en modalidad virtual o presencial.

En el año 2020 el área de enfoque fue la prevención y recuperación de la COVID-19. Para el trabajo con las familias se promovió, junto al Área de Bienestar Social, el desarrollo de campañas de comunicación vía ***webinars***, concursos como “Cuídate en Casa”, y otros como parte del Programa Médico Familiar. Además, como iniciativas de salud y bienestar, se realizó la vigilancia médica remota del personal vulnerable que realizaba trabajos remotos.

Para el 2021 se tiene programado el programa de seguimiento con soporte de las Áreas de Psicología, Rehabilitación y Nutrición. Así mismo, se viene desarrollando el levantamiento de necesidades a implementar en los puestos considerados dentro del programa.

(GRI 403-3) (GRI 403-6)

7. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

ANTAPACCAY

7. Respeto a los Derechos Humanos

En Antapaccay tenemos el compromiso de desarrollar nuestras operaciones basados en el Respeto a los Derechos Humanos y cumplimiento de nuestra Política de DDHH, estamos convencidos que es nuestra responsabilidad gestionar adecuadamente los riesgos, respetar, garantizar y promover el cumplimiento de los derechos humanos.

En el 2020 centramos nuestras acciones en 9 objetivos plasmados en el Plan de Derechos Humanos, a través de los cuales desarrollamos una serie de actividades que contribuyen a garantizar el respeto a los derechos humanos, con evaluaciones preventivas asegurando que nuestras operaciones no los impacten de forma negativa y considerando la perspectiva y prioridades de nuestros grupos de interés.

Alineación ODS

I. Asignación de recursos

Establecimos un Comité de DDHH que ha desarrollado reuniones mensuales y específicas con la finalidad de velar por el cumplimiento del Plan Anual y nuestra Política de DDHH. Este comité está conformado por los líderes de las gerencias de Gestión Social y Asuntos Institucionales, Medio Ambiente (MA), Legal, Administración, Cumplimiento y Gestión de Riesgos, Recursos Humanos (RRHH) y Protección Interna (PI).

II. Gestión de riesgos y análisis de prioridades

Llevamos a cabo el Análisis de Prioridades y Percepciones en Derechos Humanos de nuestros grupos de interés internos y externos, a través del cual recogimos sus perspectivas respecto a Derechos Humanos. Estos resultados fueron integrados a nuestro Plan Anual de DDHH 2021, de manera que atendamos los puntos de mayor preocupación e importancia para nuestro entorno.

Revisamos el máster de riesgos con enfoque de Derechos Humanos y elaboramos el *BowTie* de Derechos Humanos, en el cual están plasmados los riesgos, controles y planes de mitigación. Asimismo, desarrollamos la matriz de Derechos Humanos, donde se muestra el nexo de nuestras actividades y los Derechos Humanos, identificando aquellos que podrían ser potencialmente vulnerados si no se cumplen con los controles establecidos, lo cual nos permite tener claras las medidas establecidas y garantizar la efectividad de los controles.

Además, realizamos evaluaciones de impacto en los Derechos Humanos en los contextos de COVID-19 y conflicto social. La situación generada por la pandemia ha tenido un impacto directo en la salud y economía de muchas familias, por ello en Antapaccay desarrollamos un Plan Integral de Aporte Local, para contribuir con el derecho a la salud, reducir brechas y contribuir también con aspectos que favorecen la economía local. Asimismo, hicimos una evaluación interna sobre el impacto potencial en el derecho a trabajar en un ambiente sano y saludable que ha tenido el COVID-19, el cual estaría controlado con las medidas de protección y protocolos que se establecieron para garantizar la salud de los trabajadores y contratistas. (GRI 412-1)

III. Asegurar la efectividad de los controles

Implementamos indicadores de medición de la gestión y seguimiento al Plan Operativo Anual, y realizamos un taller para la evaluación del cumplimiento del Plan Operativo 2020 y lineamientos 2021.

También, como parte del proceso de mejora continua, implementamos medidas transversales en la gestión a través del análisis de casos vinculados a las quejas y reclamos, para hacer las correcciones pertinentes que fortalezcan nuestros procesos y garanticen el cumplimiento de controles para prevenir que se presenten casos similares.

Además, alineamos nuestra norma operativa y nuestros procesos para la actualización del formato de registro de incidentes acorde a la Guía de Investigación de Incidentes Sociales y de Derechos Humanos, actualizando nuestro formato de registro de incidentes para una adecuada investigación de los hechos que nos lleve a eficientes planes de acción.

IV. Capacitación en DDHH

En el 2020:

- **20** miembros del Comité de DDHH participaron en capacitaciones externas en Empresas y Derechos Humanos, con la SNMPE y la UCSP.
- **666** trabajadores fueron capacitados (63 personas staff + 170 funcionarios + 433 empleados) en lineamientos generales de Derechos Humanos.
- Realizamos capacitaciones en gestión de riesgos con el enfoque de Derechos Humanos, el marco normativo y la guía de investigación de incidentes sociales y de Derechos Humanos, capacitando a las gerencias que conforman el Comité de DDHH, en total fueron 87 participantes.
- **1,427** trabajadores fueron capacitados en nuestra Política de Derechos Humanos, la gestión de Derechos Humanos y el proceso de Quejas y Reclamos (QR), de forma online a través de la plataforma Capacítate online de Antapaccay.
- Incluimos la capacitación en Derechos Humanos en la inducción a personal nuevo.
- **336** representantes y directivos de empresas contratistas recibieron capacitación en Derechos Humanos, nuestra política y sus responsabilidades en DDHH.

(GRI 412-2)

V. Mecanismo de Quejas y Reclamos (QR)

Nuestro mecanismo, se basa en los siguientes principios:

Legítimo
Encontramos formas de generar confianza en la legitimidad y equidad del sistema.

Accesible
Comunicamos el proceso de forma clara y lo divulgamos ampliamente entre lnuestros grupos de interés

Predecible
Establecemos un proceso claro que difundimos y socializamos a todas las partes interesadas.

Equitativo
Tratamos todos los QR de manera consistente.

Transparente
Somos transparentes sobre los resultados de los QR con los reclamantes.

Compatible con los derechos
Nos aseguramos que los resultados y las reparaciones sean compatibles con los Derechos Humanos.

Aprendizaje continuo
Repasamos las lecciones aprendidas para mejorar el mecanismo y prevenir futuras quejas.

Participación y diálogo
Resolvemos las quejas y reclamos mediante el diálogo y la resolución conjunta de problemas

En el 2020, luego de una evaluación, se determinaron nuevos canales para facilitar el acceso a nuestros grupos de interés.

Canales para la recepción de QR

Correo electrónico

- Permite enviar el mensaje a varios destinatarios.
- Es asíncrono.

canalqr@Glencore.com.pe

Celular

- Permite el registro verbal.
- Contacto directo y síncrono.

983768915

WhatsApp

- Permite compartir contenido multimedia.
- Muestra el estado del mensaje.

983768915

Canal Web

- Permite el registro anónimo.
- Sirve de almacenamiento de información.

https://antapaccay.sam.glencore.net/GestionQR/GestorIncidentes/GestorIncidentes/CanalInquietudes?ReturnUrl=/GestionQR

Teléfono fijo

- Genera confianza al ser un número corporativo.

(084) 301150 anexo 2230

Verbal

- Trabajadores pueden brindar los canales QR.
- Trabajadores recogen datos de contacto.

FO Resgistro de QR Verbal

Oficina Espinar

- Restricción por COVID.
- Se cuenta con una mesa de partes temporal en Espinar.

Calle Leoncio Prado N° 215, Espinar

Se realizó la difusión del mecanismo de QR a trabajadores a través de comunicados internos y capacitación; y también se realizó la comunicación externa de los nuevos canales vía *spots* radiales en radios internas y radios locales de Espinar, tanto en español como en quechua.

VI. Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV):

Buscando garantizar que nuestra seguridad privada ejerza sus funciones cumpliendo los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, desarrollamos acciones de capacitación y controles en los procesos para garantizar que el desempeño de nuestra seguridad no impacte sobre los Derechos Humanos.

Realizamos una evaluación de los Principios Voluntarios bajo la guía del ICMM. Desarrollamos nuestra evaluación de riesgos de las actividades vinculadas a los PV, estableciendo claramente los puntos centrales, los controles y planes de mitigación para asegurar que no se activen los riesgos.

En 2020, 148 trabajadores de seguridad privada fueron capacitados de forma mensual en Derechos Humanos, Los Principios Voluntarios de Seguridad y DDHH, el uso adecuado de la fuerza, siendo un principio para nuestra empresa la priorización del diálogo, la respuesta ante situaciones de riesgo, las responsabilidades de custodia y prevención; y, de forma semestral, nuestra seguridad privada recibió capacitación en la Política de DDHH. El personal de la empresa de seguridad privada firma luego de cada capacitación un compromiso de desempeñar sus funciones basado en el respeto a los Derechos Humanos.

(GRI 410-1)

Adicionalmente a las capacitaciones, nos hemos asegurado que el contrato de la empresa de seguridad privada tenga incluido indicadores vinculados a Derechos Humanos, para poder medir su desempeño en relación al cumplimiento de nuestra política de DDHH y los protocolos internacionales relacionados a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Por otro lado, si por alguna situación, las autoridades pertinentes consideran la intervención de la seguridad pública, nosotros respetamos las disposiciones de las autoridades y la ley, la independencia de funciones y no ejercemos ninguna intervención en las disposiciones de las autoridades pertinentes. Expresamos nuestra expectativa de que en el desempeño de las funciones de seguridad prime ante todo el respeto a los derechos humanos y se priorice el respeto a la vida de las personas, tanto de comunidades como de los trabajadores de la empresa.

VII. Monitoreo continuo y participativo

Realizamos un proceso de evaluación y seguimiento de los indicadores establecidos para DDHH.

Indicadores	Meta	Resultado
Incidentes por afectación real a DDHH (Categoría < = 3)	0	No hemos tenido ningún incidente de afectación real a los Derechos Humanos.
Incidentes por afectación real a DDHH (Categorías 4 y 5)	0	
Denuncias por acusación de afectación real a DDHH	0	No se tienen procesos en el 2020 por acusación de violación de los Derechos Humanos.
Daños a la reputación por afectaciones reales a DDHH	0	No se ha tenido ningún impacto reputacional ni mención vinculada al actuar de nuestra seguridad privada.
Atención de las QR recibidas	100 % atendidas	Se han procesado para atención todas las quejas y reclamos recibidas.

VIII. Cumplimiento de nuestra política y marco normativo

En el 2020, realizamos una revisión y actualización de nuestro marco normativo, basado en los lineamientos corporativos y el marco normativo nacional e internacional. Actualizamos nuestra Política HSEC, incluyendo Derechos Humanos en la política que ahora se llama Política HSEC-HR.

IX. Comunicación

A través de *spots* radiales en español y quechua difundimos nuestra Política de Derechos Humanos, el proceso de Quejas y Reclamos (QR) y nuestro cumplimiento sobre los Derechos Humanos a través de acciones tangibles en favor de nuestros grupos de interés.

7.1. Libertad de asociación y negociación colectiva

La libertad de asociación y negociación colectiva son derechos constitucionales reconocidos dentro del marco jurídico peruano, los cuales se reflejan en Antapaccay a través de la existencia de 3 sindicatos a la fecha y varias negociaciones colectivas celebradas a través de los años.

Estamos comprometidos con este derecho constitucional, por lo cual, para garantizar transparencia y apoyar la libertad de asociación y la negociación colectiva, tenemos las siguientes medidas habituales que corresponden a la gestión de RRHH de la empresa:

- Otorgamiento de licencias sindicales
- Reuniones constantes con dirigentes sindicales.
- Resolución de reclamos de posibles conflictos.
- Negociaciones colectivas, entre otros.

Además, contamos con el Comité Conjunto Sindicato-Empresa, el cual tiene la facultad de hacer seguimiento al cumplimiento de los convenios colectivos. Y la Gerencia de RRHH y el Área de Relaciones Colectivas y Asuntos Laborales son los responsables de hacer cumplir el convenio colectivo.

El 61 % de nuestros empleados pertenece al Sindicato Unificado de Trabajadores (SUT) y Sindicato de Trabajadores Antapaccay (SITRAN), mientras que el 16 % de nuestros funcionarios pertenece al Sindicato de Trabajadores Funcionarios de la Compañía Minera Antapaccay (SITRAMINA). En el 2020, en Antapaccay logramos cerrar la negociación colectiva con el SUT, el cual se firmó en el mes de diciembre de 2020 y tiene vigencia hasta el año 2022.

(GRI 102-41) (GRI 407-1)

Alineación ODS

7.2. Trabajo infantil

En nuestra Política de Derechos Humanos se resalta el compromiso de desarrollar nuestras operaciones basadas en el respeto a los Derechos Humanos, así mismo en el capítulo de Derechos Humanos de nuestro Código de Conducta se expresa la no tolerancia a ningún tipo de trabajo infantil, por lo cual velamos por su cumplimiento en nuestras operaciones y por parte de nuestros contratistas. Uno de los requisitos para trabajar con nosotros es ser mayor de edad y cuidamos que las empresas que contratamos cumplan con las leyes laborales y contraten solo a personal mayor de edad.

Nuestras prácticas están centradas en promover los derechos del niño, principalmente contribuir a la educación a través de programas y proyectos que atiendan las principales brechas educativas, coordinando activamente con la UGEL Espinar y las Instituciones Educativas beneficiarias, entre ellos, podemos mencionar el proyecto: Central de Recursos Educativos Especializados de Espinar (CREE) que busca la formación integral del niño y adolescente, así como contribución a la formación Docente y programas para Padres de familia.

A través de la evaluación de debida diligencia a terceros podemos identificar alertas vinculadas a actividades ilícitas como es el trabajo infantil, es a través de este proceso donde realizamos una evaluación de las partes con quienes vamos a tener algún vínculo ya sea contractual o por proyectos. Para ello utilizamos las herramientas World Check y K3PID para identificar actividades ilícitas, dentro de ellas el trabajo infantil entre los socios y representantes legales de las empresas evaluadas que podrían contratar con nosotros, ser beneficiarios de proyectos sociales, donaciones o intermediarios con instituciones del Estado; para los demás contratistas o empresas llevamos a cabo el procedimiento de KYC (Conoce a tu contraparte) que también incluye la revisión con World Check para identificar actividades ilícitas.

Adicional a dicha revisión, los contratos que firmamos con las empresas que trabajan con nosotros tienen anexado nuestras políticas, incluyendo la Política de Derechos Humanos, Política Anticorrupción, Política de Gestión social, y cuentan con indicadores de medición de su desempeño HSEC-HR.

En el 2020, desarrollamos el Taller ABC del Contratista, una jornada de capacitación a los representantes legales y personas clave de las empresas contratistas, para darles a conocer nuestras políticas. Dentro de los temas tratados se expuso la Política de Derechos Humanos y el Código de Conducta, y dimos a conocer sus responsabilidades y nuestras expectativas de desempeño basado en el respeto a los DDHH.

Plan de comunicaciones: Derechos del Niño

Dentro del Plan de comunicación de Derechos Humanos se incluyó el componente referido a los Derechos del Niño. Se realizaron *spots* radiales con mensajes vinculados a los Derechos del Niño y como Antapaccay contribuye a que se respeten.

En el 2020, no hemos tenido quejas, reclamos ni incidentes vinculados a nuestras operaciones ni los contratistas que estén relacionados con trabajo infantil. (GRI 408-1)

7.3. Trabajo forzoso

Respetamos el derecho de las personas a un trabajo digno y libre, y rechazamos todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio, tal cual declaramos en nuestro Código de Conducta en su capítulo de Derechos Humanos.

En caso un trabajador considere que una actividad no es segura o siente que no está en condiciones para realizarla puede parar el trabajo (STOP WORK) sin ningún temor o preocupación, por el contrario, es una práctica reconocida al poner la protección de la vida y la salud por delante. No forzamos a ningún trabajador a realizar un trabajo que pudiera afectar su vida, salud o integridad.

A la fecha no hemos tenido ningún caso de afectación real contra los Derechos Humanos vinculada a trabajo forzoso u obligatorio.

(GRI 409-1)

7.4. Discriminación

Promovemos el respeto a la persona tanto en nuestro plano interno con los trabajadores y contratistas, como en el plano externo con las comunidades y los proveedores. No aceptamos ningún tipo de discriminación por raza, género, idioma, religión, orientación sexual ni cualquier otro tipo de discriminación que afecte la integridad humana.

Velamos por la igualdad de oportunidades laborales mediante procesos de selección transparentes y estructurados, sin ningún tipo de discriminación. Así mismo nuestra Política de Derechos Humanos es extensiva a nuestros contratistas, quienes se comprometen a respetar y cumplir nuestras políticas y, por ende, no ejercer actos discriminatorios de ningún tipo.

Contamos con un plan de línea de carrera en la empresa, promoviendo el crecimiento profesional en la organización acorde al mérito, en el 2020 hemos tenido 75 personas que han sido parte de este proceso. Además, contamos con un plan de beneficios al trabajador establecido por categorías laborales , es decir, un trabajador local goza de los mismos beneficios que un trabajador no local en la misma posición.

En el 2020 se conformó el Comité para la Prevención, Investigación y Sanción contra el Hostigamiento Sexual, el cual tiene dentro de sus principios la igualdad y no discriminación por razones de género.

Promovemos el empoderamiento de la mujer a través de proyectos con las comunidades. En el 2020 capacitamos a 382 personas en temas de minería, de las cuales 117 fueron mujeres (31 %), y, adicionalmente, capacitamos a 107 mujeres en el CETPRO Ñaupay, en carreras de confección textil, asistencia en cocina y manejo de ganado.

Todo hecho que pudiera estar vinculado a una supuesta discriminación se investiga hasta tener claridad de los hechos y brindar la solución que se considere pertinente, para ello contamos con diversos canales:

- El Mecanismo de Quejas y Reclamos (QR) permite recoger todo tipo de quejas y reclamos de nuestros grupos de interés internos y externos, incluidas las vinculadas a hechos de supuesta discriminación para su inmediata atención e investigación.
- El canal de atención de inquietudes (Raising Concerns) a través del cual se reciben e investigan todo tipo de denuncias relacionadas al incumplimiento del Código de Conducta, Política Anticorrupción u otras políticas como la de DDHH.

Si se presentaran situaciones específicas vinculadas a Derechos Humanos y discriminación, el Comité de DDHH, el Comité contra el Hostigamiento Sexual o el responsable del canal de Quejas y reclamos o Inquietudes, se reúnen para realizar la investigación del caso y establecer medidas de control, corrección o sanción, estableciendo responsabilidades para el aseguramiento del cumplimiento de las conclusiones de cada investigación y establecimiento de medidas correctivas y controles pertinentes.

En el 2020 se recibieron 3 casos de supuesta discriminación, los cuales fueron recepcionados y atendidos de forma inmediata y objetiva, pero luego de la investigación pertinente se concluyó que los hechos denunciados no correspondían a casos de discriminación.

(GRI 406-1)

8. SOMOS MEDIO AMBIENTE

8. Somos medio ambiente

Toda actividad humana tiene un impacto, positivo o negativo, en el medio ambiente. Siendo la minería una actividad humana, no está exenta de generar impactos sobre su entorno. En este sentido, en Antapaccay procuramos asegurar un demostrado liderazgo en la gestión del medio ambiente.

En el marco del cumplimiento del Principio de Precaución, buscamos reducir o evitar impactos negativos para el medio ambiente, trabajando preventivamente a través de diferentes herramientas y/o acciones, como:

- Monitoreos de calidad ambiental, circunscritos a los compromisos contenidos dentro de los Instrumentos de Gestión Ambiental (IGA).
- Inspecciones y verificaciones a componentes ambientales y componentes operativos.
- Auditoría de cumplimientos de compromisos y requisitos legales.
- Evaluación del Sistema de Gestión Ambiental (SGA), con la auditoría de mantenimiento de certificación ISO 14001: 2015 efectuada en noviembre del 2020.
- Campañas de sensibilización y capacitación ambiental.
- Distribución oportuna de los resultados de monitoreo a las áreas de operaciones como resultado de su desempeño.
- Absolución de consultas por cambios o nuevas propuestas de las áreas de operaciones y de soporte.
- Seguimiento a la implementación de las medidas de control a las desviaciones halladas en los monitoreos de calidad ambiental.

(GRI 102-11)

En 2020, nuestras actividades de gestión ambiental se vieron influenciadas por el contexto del COVID-19 de las siguientes maneras:

- Limitaciones en hospedaje y/o alimentación para el personal de contratistas y personal de Antapaccay.
- Personal con limitaciones por condición de salud - vulnerables, que desarrollan labores asociadas al cumplimiento de compromisos ambientales.
- Limitaciones normativas para el traslado de muestras.
- Limitación para el desarrollo de actividades presenciales, como las de capacitación, por lo cual se tuvieron que realizar capacitaciones ambientales virtuales de manera interna y externa.
- Adicionalmente, el temor al contagio de la población del entorno paró el desarrollo de actividades asociadas a compromisos contenidos en los IGA.

8.1. Principales hitos

0

multas o sanciones no monetarias por incumplimientos ambientales

9.5

9.5 hectáreas de terrenos rehabilitados

79 %

de agua reutilizada

8.2. Balance e iniciativas

Principales iniciativas de mejora

Consideramos que las capacidades de liderazgo de nuestro equipo son cruciales para consolidar una adecuada gestión ambiental. Por ello, publicamos el Libro Ambiental, el cual promueve una cultura de respeto por el medio ambiente y concientiza a nuestros trabajadores para que ejerzan un rol activo como líderes ambientales.

Además, en línea con la mejora continua de nuestro SGA, hicimos el nombramiento de 20 trabajadores como coordinadores SGA en sus respectivas áreas, facilitando así la aplicación de la protección ambiental y la mejora continua según el alcance de cada área. Adicionalmente, continuamos empleando el Check List Ambiental como herramienta para revisar el adecuado uso de recursos y así aplicar mejoras preventivas e incrementar la conciencia ambiental.

Cumplimiento ambiental

El cumplimiento ambiental es de suma importancia debido a que constituye uno de los pilares para el desarrollo de nuestras actividades. El cumplimiento de los compromisos asumidos en el IGA, así como otros regulatorios, genera confianza en los grupos de interés lo que permite desarrollar nuestras actividades con un enfoque de desarrollo sostenible.

En el mes de diciembre de 2020, se realizó la auditoría de Cumplimiento Ambiental y Requisitos Legales (CARL) con alcance a las actividades de Antapaccay, Tintaya y Coroccohuayco.

Además, se llevaron a cabo 4 reuniones del Comité de Permisos, Licencias y Cumplimiento Ambiental, en los meses de enero, marzo, octubre y diciembre del 2020. En dicho espacio se realizó la difusión de actividades asociadas a permisos y licencias ambientales en gestión, así como el seguimiento del cumplimiento ambiental de las diferentes actividades asociadas a los compromisos consignados en los IGA vigentes.

Indicadores de cumplimiento ambiental	Resultados obtenidos al 2020
Efectividad en el cumplimiento del Plan Anual de Capacitación Ambiental Externo (PCAE)	95 % de cumplimiento.
Tener cero ocurrencias de incidentes ambientales 3, 4 y 5 según el análisis de Aspectos Ambientales Significativos	Cumplido 0 % incidencia de ocurrencia
Cumplimiento del Plan Anual Ambiental	97 % de cumplimiento

Procesos fiscalizadores

En el año 2020 recibimos 2 fiscalizaciones por parte de la Oficina de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), de las cuales una fue supervisión regular a Antapaccay y otra supervisión especial al proyecto Coroccohuayco. Sin embargo, precisamos que durante el 2020 no recibimos multas, ni sanciones no monetarias relacionadas al incumplimiento de procedimientos de gestión ambiental. Todas las observaciones hechas por los entes fiscalizadores fueron atendidas y se implementaron las medidas correctivas correspondientes.

(GRI 307-1)

Alineación ODS

Monitoreos participativos

Durante el periodo 2020 se realizó 1 monitoreo participativo, en noviembre, según el plan de trabajo enviado por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), el que se desarrolló con ciertas limitaciones por el contexto COVID-19.

Reclamos ambientales

En el 2020 registramos 19 reclamos ambientales por parte de las comunidades, relacionados a presuntos impactos ambientales. El resumen de los reclamos y el estado de atención de los mismos se visualiza en la siguiente tabla:

Reclamos ambientales 2020

Motivo de reclamo	Número
Afectación a propiedad	1
Afectación medio ambiental	17
Cumplimiento de compromisos	1
Número total de reclamos registrados	**19**
Reclamos cerrados	**13**
Reclamos en trámite al 31/12/2020	**6**

Comunicación y sensibilización ambiental

La comunicación asertiva, enfocada en las acciones realizadas y los resultados obtenidos respecto a la gestión ambiental, es sumamente importante para fortalecer los lazos con nuestros grupos de interés. En 2020, se fortaleció mucho la comunicación de tipo radial, digital y audiovisual para procurar compartir nuestros logros y fortalecer la sensibilización ambiental de todos nuestros grupos de interés.

Las principales actividades contempladas en el Plan de Comunicación Ambiental, desarrolladas tanto en el frente interno como externo fueron:

- Hora del Planeta
- Día Mundial del Medio Ambiente
- Concurso Antapaccay Limpio
- Lecciones aprendidas ambientales

Resulta de importancia señalar que, acorde al contexto COVID-19, se desarrollaron talleres de educación ambiental de manera virtual, con las instituciones educativas de nuestra área de influencia social directa. Además, se desarrollaron reuniones virtuales de desempeño ambiental con cada gerencia y se efectuaron los cursos correspondientes al Plan de Capacitación Ambiental (PAC 2020) a través de una plataforma web, la que se puso a disposición de nuestros trabajadores.

8.3. Consumo de energía y gestión de emisiones

Estamos comprometidos con la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), para ello ejecutamos las actividades incluidas en nuestro programa de Gestión Ambiental de Energía y GEI.

Realizamos campañas de sensibilización (Hora del Planeta) y recibimos asesoría externa para la próxima implementación del Sistema de Gestión de Energía según la norma ISO 50001:2018. Habíamos planificado la ejecución de 4 actividades, pero no logramos ejecutar 2 a causa del contexto COVID-19, estas fueron: Proyecto Piloto de Instalación de Paneles Solares para el Vivero Invernadero Sacha Wasi y Proyecto Piloto de Instalación del Sistema Fotovoltaico Solar.

Consumo de energía	2020
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables: Diesel	21,818.93
Consumo total de electricidad	3,567,871.84
Consumo total de electricidad	**3,589,690.77**

(GRI 302-1)

Creemos que medir nuestra huella de carbono es muy importante, ya que nos permite identificar los puntos o áreas específicas de nuestros procesos que se tendrían que mejorar. Es así, que hemos identificado que los procesos que emiten la mayor cantidad de GEI son mina, procesos, transporte y almacenamiento.

Emisiones de GEI (tCO_2)	2018	2019	2020
Alcance 1: Emisiones Directas	279,118.74	293,470.26	274,192.64
Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía	185,611.34	192,856.57	197,194.96

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

Durante el 2020, la cantidad de trabajadores laborando físicamente en nuestras operaciones se redujo, y por lo tanto, las emisiones de GEI también.

8.4. Recursos hídricos

El agua es un recurso fundamental para nuestra operación minera y metalúrgica, ya que se utiliza en todos nuestros procesos y es consumida por nuestros empleados. Sin agua, no hay minería. Para ello, nosotros cumplimos con objetivos corporativos enfocados en la reducción del consumo de agua fresca, elaborando estrategias de sostenibilidad proactivas sin generar riesgos operacionales y sin afectaciones a nuestros grupos de interés.

Uno de los principales objetivos de nuestra gestión ambiental es maximizar la reutilización del agua en nuestros procesos productivos, para generar un menor consumo de agua fresca.

En el 2020, el agua captada fue de 22,355,457 m³, utilizamos 95,970,214 m³ para ambas plantas: Tintaya y Antapaccay, y reutilizamos 82,746,268 m³. El porcentaje de agua reutilizada, respecto al agua utilizada, fue de 79 %. Conforme a las evaluaciones hidrológicas e hidrogeológicas de la MEIA 2019, ninguna fuente de agua ha sido afectada por nuestras operaciones.

Captación de agua por fuente (en metros cúbicos)	2020
	Todas las zonas
Agua superficial – Río Salado y Tajo Antapaccay	16,059,205.00
Agua subterránea – Tajo Antapaccay	6,296,252.00
Captación total de agua	**22,355,457.00**

El vertimiento se realiza en fuentes superficiales: ríos Cañipia, Salado y Tintaya, aprobados en diversas resoluciones directorales. El volumen descargado durante el año 2020 fue de 11,736,828 m³. Cumplimos con descargar agua tratada con valores de calidad ECA 3 (aprobados por Decreto Supremo N° 004-2017 –MINAM) ya que nuestras plantas de tratamiento de aguas excedentes (PTAE) cuentan con equipos de última tecnología como son: ósmosis inversa y sistemas de ultrafiltración, que aseguran la calidad del agua tratada y descargada.

A lo largo del año 2020 realizamos diversas iniciativas que han contribuido a mejorar la gestión del agua en nuestras operaciones, como la puesta en marcha de la segunda etapa de nuestra planta de tratamiento, lo cual contribuyó a incrementar la cantidad de agua tratada a 600 l/s. También se obtuvo la licencia de vertimiento de agua tratada de 600 l/s, otorgada por la Autoridad Nacional del Agua (ANA).

Respecto a la gestión de agua de contacto y no contacto, cabe precisar que ambas contemplan sistemas con circuitos independientes. El agua de contacto proveniente del drenaje de los componentes de los tajos y botaderos es recolectada y conducida hacia las plantas concentradoras mediante sistemas de bombeo, canales y pozas revestidas con geomembrana. Por otro lado, el agua de no contacto se maneja a través de canales revestidos de geomembranas y concreto que previenen su ingreso a los componentes mineros, y la cual es derivada a sus cursos naturales.

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

Alineación ODS

8.5. Conservación de la biodiversidad

La recuperación de la biodiversidad de las zonas impactadas por la actividad minera garantiza la recuperación de ecosistemas naturales equivalentes a las zonas aledañas naturales no intervenidas, asimismo, la recuperación de la biodiversidad garantiza la óptima calidad de agua y almacenamiento de carbono.

Efectuamos diversas actividades en el marco del programa de gestión ambiental, con el propósito de fortalecer la sensibilización de nuestro equipo y cumplir con los requerimientos del programa de monitoreo ambiental de biodiversidad.

Además, realizamos diversas iniciativas dirigidas al cuidado de la biodiversidad en nuestra área de influencia. Publicamos diversos boletines con información y material gráfico sobre la flora y fauna de la zona con el fin de generar conciencia del cuidado de las especies aledañas a nuestra operación. Asimismo, llevamos a cabo una capacitación ambiental sobre la conservación de la biodiversidad y el proceso de cierre de mina, logrando un 92 % de participación del total de nuestros empleados.

Alineación ODS

Restauración ecológica en áreas rehabilitadas de cierre de mina

Durante el 2020, se desarrollaron actividades importantes respecto a la rehabilitación de componentes mineros, como el cumplimiento del programa de cierre de mina. Los objetivos de recuperación de la biodiversidad son a largo plazo tanto en flora como en fauna. Para la recuperación de la biodiversidad en los componentes de cierre se tiene como objetivo recuperar 700 hectáreas en la zona de Tintaya, con cobertura vegetal, diversidad y riqueza de especies mayor al 50 % en comparación con las áreas no disturbadas y de esta manera se garantizará la óptima calidad de agua y la captura de GEI.

Cantidad de área disturbada y rehabilitada (ha)

	2018	2019	2020
Tierra disturbada	160.03	64.23	39.64
Tierra rehabilitada	24	56	9.5

El monitoreo de la revegetación en flora y el establecimiento de fauna en el Botadero Central y, a partir del 2020, en el Depósito de Relaves Huinipampa, ha sido uno de los principales objetivos de nuestra gestión ambiental. En este sentido, nuestras evaluaciones de flora y fauna muestran importantes resultados, de acuerdo con los indicadores de riqueza, abundancia y diversidad.

Desde el 2014, los indicadores biológicos en el Botadero Central se encuentran por encima del 50 % con respecto a la zona de control (zonas no intervenidas). Por lo tanto, venimos cumpliendo satisfactoriamente con la rehabilitación y recuperación biológica en el Botadero Central, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Ecológica: creación y/o reconstrucción de ambientes naturales (reposición del paisaje).
- Técnica: protección del suelo contra los agentes erosivos.
- Estética y paisajística: adecuación a las áreas circundantes
- Socioeconómica: participación de las comunidades campesinas en labores de revegetación con pastos naturales de la zona.

Sin embargo, debido al contexto del COVID-19 y al cumplimiento de los protocolos respectivos, se retrasaron los trabajos de cierre, recuperación de suelos y los trabajos de siembra para cobertura vegetal en el Depósito de Relaves Ccamacmayo, afectando el cumplimiento del cronograma de cierre. También se retrasaron los monitoreos de biodiversidad por la restricción de hospedaje y alimentación para las épocas de avenidas y estiaje.

(GRI 304-2)

8.6. Gestión de residuos

El manejo adecuado de los residuos sólidos constituye una práctica medioambiental necesaria para el desarrollo de una actividad minera responsable, con la cual cumplimos como parte de nuestro compromiso por cuidar y proteger el medio ambiente, sensibilizando a nuestros trabajadores y socios estratégicos.

En Antapaccay, aseguramos una gestión integral de nuestros residuos sólidos, efectuando acciones de control principalmente en las fuentes emisoras y minimizando la generación de residuos.

En el 2020, mejoramos nuestra segregación de residuos, a través de la adquisición de contenedores con una capacidad de 75 litros para residuos peligrosos, metálicos, de papel, cartón, plásticos, entre otros. Implementamos nuevos contenedores en forma de botella para una mejor segregación en la fuente de residuo PET, asimismo se implementaron contenedores para la segregación de pilas usadas.

Además, el manejo adecuado de residuos biocontaminados fue primordial, ya que el riesgo de contraer el virus en los trabajadores es muy alto, es por ello que se debe garantizar la existencia de los equipos de protección personal (EPP) adecuados para el manejo de los residuos. Sensibilizamos a los trabajadores para realizar una correcta segregación de residuos biocontaminados generados por el COVID-19, en cumplimiento a la norma interna para la gestión de residuos biocontaminados.

Alineación ODS

Residuos generado en 2020 (en toneladas)

Residuos generado en 2020	
Residuos inorgánicos no peligrosos	
Residuos inorgánicos domésticos	995
Madera	1,035
Chatarra y residuos metálicos	1,562
Jebes	85
Papel	156
Botellas plásticas	28
Residuos inorgánicos peligrosos	
Baterías	14
Tierra contaminada con hidrocarburos	16
Bolsas de cal	137
Residuos peligrosos	135
Residuos inflamables	626
Aceite usado	1,393
Residuos orgánicos domésticos	
Residuos sólidos domésticos	114
Residuos mineros	
Relaves	39,076,121
Desmonte	103,800

Residuos revalorizados (en toneladas)	En las operaciones	Fuera de las operaciones	Total
Residuos peligrosos			
Reciclado	0	14	14
Otras operaciones de valorización	0	85	85
Total	**0**	**99**	**99**
Residuos no peligrosos			
Preparación para la reutilización	858	0	858
Reciclado	0	3,002	3,002
Otras operaciones de valorización	428	0	428
Total	**1,286**	**3,002**	**4,288**

De los residuos generados, 868 toneladas de residuos peligrosos y 995 de residuos no peligrosos fueron trasladados a vertederos. **(GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3)**

Gestión de relaves

Para Antapaccay es de suma importancia la adecuada gestión de relaves, ya que nos permite seguir operando la planta de procesos y mantener la vida útil de la operación minera, considerando que es un proceso integrado desde la explotación del mineral.

En el 2020, se cumplió de acuerdo a lo planeado con el porcentaje de sólidos de la descarga de relaves, se controló el nivel del espejo mediante topografía semanal y se realizó la batimetría trimestral.

Para el control interno de nuestra gestión de relaves, contamos con un Comité de Presas, el cual se reunió mensualmente durante el 2020, el Comité de Proyectos, que realiza el seguimiento de proyectos vinculados a la presa de relaves, y el Comité de Monitoreo Geotécnico e Hidrogeológico del Depósito de Relaves. Además, estamos sujetos a auditorías corporativas de presas y recibimos supervisiones de OSINERGMIN y de OEFA.

Finalmente, es de relevancia mencionar que el COVID-19 tuvo un impacto negativo en la ejecución de proyectos, ya que se vieron reducidos los espacios de hospedaje y alimentación para los contratistas que realizaban algunos proyectos asociados a la gestión del depósito de relaves.

(No GRI Gestión de relaves)

9. SOMOS COMPROMISO SOCIAL

ANTAPACCAY

9. Somos compromiso social

Consolidar una sólida relación de mutua confianza con las comunidades de nuestro entorno es indispensable para poder lograr y mantener la viabilidad social sostenible de las operaciones actuales y futuras. Estamos enfocados en desarrollar esta importante relación en base a pilares fundamentales como el respeto a la cultura y tradiciones locales, la transparencia y la obediencia irrestricta a los derechos fundamentales de todos nuestros grupos de interés.

Nuestra Gerencia de Gestión Social es la responsable de promover y asegurar el cumplimiento de nuestra Política de Gestión Social, velando por el relacionamiento comunitario, cumplimiento de compromisos y la promoción del desarrollo sostenible a través de proyectos y programas locales, promoviendo el respeto a los derechos humanos y la incorporación de lineamientos y enfoque de DDHH en la gestión de riesgos y contribución social.

Estrategia de Gestión Social

Objetivo: Lograr y mantener la viabilidad social de las operaciones actuales y futuras

P.I.- Establecer relaciones de confianza con grupos de interés (Engagement)

- Derechos Humanos y Debida Diligencia.
- Gestión de relación institucionales.
- Registro y análisis de Quejas y Reclamos.

P.II.- Manejo oportuno de impactos y registros

- Gestión proactiva para mitigar, remediar y compesar los impactos sociales.
- Registro y análisis de incidentes sociales.
- Análisis de gestión proactiva de grupos de interés.
- Mapa de riesgo de predios.

P.III.- Contribuir al desarrollo sostenible - Gestión Social

- Gestión integrada y articulada de inversión social (Convenio Marco, Fundación Tintaya y RRCC).
- Obras por Impuestos (OxI).
- Gestión de Empleo y proveedores locales.
- Megaproyectos con visión empresarial y desarrollo sostenible.

T.I.- Honrar compromisos eficientemente

Gestión de cumplimiento de compromisos (implementación de sistemas de información, seguimiento y cierre de compromisos).

T.II.- Comunicar e informar oportunamente

- Gestión de la reputación y posicionamiento de la imagen de Antapaccay como una empresa social y ambientalmente responsable.
- Comunicación corporativa para cumplimiento de procedimientos y estándares nacionales e internacionales (Debida Diligencia, DDHH, GRI, etc)

T.III.- Cultura de Responsabilidad Social - Buen Vecino

En el 2020, implementamos un protocolo especial de relacionamiento comunitario frente a la pandemia, para mantener nuestra comunicación con las comunidades y velar por las principales necesidades que surgieron.

9.1. Nuestra contribución a la lucha contra la COVID-19 en Espinar y la región Cusco

Activamos un plan social para hacer frente a la pandemia y brindar apoyo a nuestras comunidades, dando atención a sus necesidades básicas y reforzando la atención de salud a través del equipamiento de los hospitales locales.

Atención de necesidades básicas

Apoyamos a las familias vulnerables de Espinar entregando más de 15,000 paquetes de víveres.

Primero entregamos 5,750 paquetes de víveres, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera: 120 a instituciones benéficas, 700 a las comunidades de nuestra área de influencia, 2,500 a la capital de la provincia de Espinar y 2,430 al resto de distritos. Luego continuamos identificando familias muy necesitadas, por lo que realizamos la entrega de 10,000 paquetes de víveres más. Los víveres fueron distribuidos con el apoyo de la parroquia Santa Ana, autoridades y directivos comunales. La inversión ascendió a S/ 1.15 millones.

Reactivación económica de la población de Espinar

Entregamos Tarjetas de Uso Múltiple (TUM) por un monto de S/ 1,000 soles por beneficiario, para el canje de diversos usos, con el objetivo de contrarrestar el impacto del COVID-19 en la economía de más de 43,600 pobladores de Espinar.

Fortalecimiento de los servicios de salud pública para enfrentar la COVID-19

Realizamos donaciones al Hospital de Espinar, a la Diresa Cusco y a EsSalud Espinar.

DATO

Antapaccay donó
129 balones de oxígeno.

- Hospitales de Espinar
  60 balones de oxígeno
- Essalud Espinar
  7 balones de oxígeno
- Diresa Cusco
  12 balones de oxígeno
- MINSA/SNMPE
  50 balones de oxígeno

Además, para fortalecer la capacidad de respuesta del Hospital de Espinar a los casos de COVID-19:

- Se entregaron 3 contenedores para su acondicionamiento como espacio de atención a pacientes con síntomas de coronavirus.
- Se concretó la entrega de 10,820 unidades de implementos de bioseguridad, para la protección de los profesionales de la salud. Este aporte ascendió a S/ 64,690.
- Realizamos la donación de una planta de oxígeno medicinal, la cual tiene una capacidad de producción de 432 metros cúbicos al día. El proyecto demandó una inversión superior a los S/ 2.3 millones.
- Se implementaron las siguientes áreas del hospital: laboratorio, área de observación y aislamiento, área de trauma shock, área de referencia y traslado de pacientes. El equipamiento del hospital se ha realizado con una inversión social de S/ 1,689,459.

(GRI 203-1)

También fortalecimos la atención de EsSalud Espinar, a través de la entrega de 3 lotes de equipos biomédicos, incluyendo 8 camas UCI, y la donación de 2 ventiladores mecánicos, valorizados en S/ 275,500, para la atención de pacientes con complicaciones respiratorias.

El aporte directo para la Micro Red de Salud Yauri - Espinar ascendió a más de S/ 87,000 y comprendió más de 9,700 implementos de bioseguridad, así como dos camas multipropósito tipo UCI, 12 termómetros infrarrojos y otros equipamientos.

Realizamos 3 donaciones al Gobierno Regional de Cusco. Los equipos e implementos biomédicos fueron entregados para los hospitales que administra la Dirección Regional de Salud – DIRESA – Cusco. La primera entrega consistió en 20 camas hospitalarias equipadas e implementos biomédicos valorizados en más de S/ 134,000. La segunda entrega consistió en 12 balones de oxígeno medicinal, una cama encapsulada para COVID-19, una bomba de infusión volumétrica de 2 canales y 1,200 mascarillas, valorizadas en cerca de S/ 76,000. Una tercera entrega consistió en un ventilador mecánico y monitor multiparámetro valorizados en más de S/ 242,000.

Desinfección de establecimientos públicos

Con la finalidad de contrarrestar la propagación del COVID-19, concluimos la desinfección de 87 establecimientos públicos en los 8 distritos de la provincia de Espinar.

Esta campaña se concretó con la activa participación de autoridades y representantes de todos los beneficiarios antes y durante los trabajos. (GRI 203-1)

LUGARES INFECTADOS

- Municipalidades
- Hospitales
- Centros de salud
- Mercados
- Plazoletas
- Lugares comunales, etc.

9.2. Desarrollo socioeconómico de las comunidades locales

Convenio Marco

El Convenio Marco es un acuerdo entre Antapaccay y la Municipalidad de Espinar para desarrollar proyectos sostenibles, a través de la contribución de hasta el 3 % de las utilidades de la empresa antes de impuestos. Está orientado a establecer procedimientos, normas de cooperación mutua y compromisos de las partes mencionadas, para que participen en forma responsable y permanente en la ejecución de proyectos y/o construcciones de infraestructura pública para el desarrollo sostenible de Espinar.

El Convenio Marco, es un modelo único de desarrollo social y económico en el Perú, a través del cual se viene ejecutando exitosamente proyectos de alto impacto, eficientes y sostenibles, de manera articulada utilizando el enfoque multiactor. En este sentido, durante el 2020 continuamos ejecutando proyectos enfocados a coadyuvar la mejora de las condiciones de vida de la población, las cuáles se vieron afectadas como producto de la pandemia COVID-19, alcanzado una inversión aproximada de S/ 65 millones en diversos proyectos.

(GRI 413-1)

Línea de acción	N° de proyectos	Inversión (S/)	Descripción
Desarrollo Agropecuario	11	7,528,953	Proyectos de mejoramiento de producción agropecuaria, culminación de camal comunal e instalación de mallas ganaderas, así como mejoramiento de sistemas de riego e instalación de mini establos ganaderos.
Educación	6	2,496,898	Proyectos de implementación de tecnología de información, material didáctico, mejoramiento de la oferta educativa e implementación de servicios básicos en instituciones educativas.
Afianzamiento Hídrico	7	7,015,787	Mejoramiento e implementación de sistemas de riego, instalación de sistemas de almacenamiento y represamiento de agua y adquisición de terrenos con fines de construcción de reservorios.
Salud	3	2,045,969	Proyectos de implementación de área COVID-19, aquisición de ambulancias e implementación de centros de salud.
Saneamiento Básico	3	825,261	Proyectos de mejoramiento, ampliación e instalación de servicios de agua potable y letrinas.
Estudios de Pre inversión	1	90,000	Proyecto de elaboración de expediente técnico para servicios de agua para riego.
Reactivación Económica	1	43,855,606	Entrega de tarjetas de uso múltiple para reactivación económica de los pobladores de Espinar.

Debido a la emergencia sanitaria generada por la pandemia COVID-19, los pobladores afectados por la crisis sanitaria y económica, exigieron la entrega de un bono económico de S/ 1,000 a cada poblador, alterando el objetivo para el cual fue creado el fondo del Convenio Marco. Esto significó una reducción de S/ 43,600,000, reducción significativa del presupuesto destinado para financiar proyectos sostenibles en beneficio de toda la población de Espinar.

(GRI 203-1) (GRI 203-2) (GRI 413-1)

Proyectos de inversión social

Antapaccay es una empresa socialmente responsable que tiene el firme compromiso de contribuir al desarrollo sostenible y socioeconómico de la provincia de Espinar. Buscamos consolidar las relaciones con las comunidades del área de influencia directa de nuestras operaciones. Para ello, venimos realizando aportes significativos con la finalidad de alcanzar principalmente 6 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibilidad (ODS).

La consecución de los ODS N° 1, 4 y 8 se lleva a cabo a través de la inversión en proyectos de impacto que realizamos de forma directa a través del aporte al Convenio Marco a los sectores de educación, con la Central de Recursos Educativos Especializados de Espinar (CREE), así como en el sector agropecuario como la Planta de Lácteos Convenio Marco de Espinar (PLACME) y la Planta de Fibra y Lana Convenio Marco de Espinar (FILASAC).

Estas iniciativas están mostrando indicadores de éxito los cuales describimos a continuación.

Planta de Lácteos de Espinar (PLACME)

Alineación ODS

El objetivo del PLACME es contribuir al desarrollo sustentable de las familias ganaderas productoras de leche de la provincia de Espinar, mejorando sus ingresos a través del fomento de actividades sostenibles y rentables mediante el acopio, procesamiento y comercialización de derivados lácteos.

Este programa ha constituido una importante contribución a Espinar, beneficiando a un promedio anual de 411 familias ganaderas provenientes de 12 comunidades. El 46 % de los ganaderos reciben ingresos por encima de la remuneración mínima vital y dinamizamos la economía con el 73 % de trabajadores locales.

En 2020, debido al COVID-19, el Estado decretó estado de emergencia en todo el país y aislamiento obligatorio, sin embargo, las empresas dedicadas al rubro de alimentos estuvieron exceptuadas de paralizar sus actividades. Por otro lado, el gobierno suspendió uno de sus principales programas sociales de atención a la niñez: Qali Warma, el mismo que representaba el mayor cliente de PLACME, por lo cual las ventas disminuyeron en 85 %.

(GRI 413-1)

A pesar de la difícil situación y el fuerte impacto económico para la sostenibilidad de la planta, PLACME continuó con sus actividades de acopio a las 12 comunidades ganaderas de la provincia de Espinar. Se puso en marcha la comercialización de nuestros productos a través de redes sociales y el servicio de entrega a domicilio, además logramos acuerdos con clientes nuevos. Gracias al esfuerzo realizado, el aporte por la compra de leche en el 2020 sumó S/5,341,957.50 en beneficio de 364 familias ganaderas.

Durante el 2020, el programa obtuvo los siguientes logros:

- Obtención del 3er Lugar en el Concurso Nacional de Quesos organizado por el Ministerio de Agricultura.
- Disminución de las observaciones en cuanto a presencia de inhibidores en leche (9 observaciones 2019 a 1 observación en 2020) por la empresa Gloria S.A. Esto significa que los ganaderos han mejorado sus buenas prácticas en la producción de leche, mejorando la calidad e higiene.
- Dinamización de la economía de Espinar con alrededor de 8 proveedores locales con montos adquiridos por más de S/ 124,000.
- Generación de ingresos y recursos para garantizar medios de vida sustentables y un crecimiento económico inclusivo.
- Mantener los niveles de acopio promedio de leche diaria a lo largo del 2020 en 13,305 litros.

Central de Recursos Educativos Especializados de Espinar (CREE)

El proyecto CREE tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad educativa de la provincia de Espinar a través de programas enfocados en alumnos, docentes y padres de familia, mediante la utilización de recursos educativos tecnológicos; promoviendo así, oportunidades de aprendizaje que permitan el fortalecimiento académico de los estudiantes.

A través de sus cinco programas pilares alineados a la currícula nacional, CREE no solo se enfoca en el desarrollo educativo de los estudiantes, también contempla programas de fortalecimiento de los docentes de las Instituciones Educativas (II.EE.). Por otro lado, a los padres de familia de los estudiantes se les brinda soporte psicopedagógico y sesiones de escuela para padres, con la finalidad de involucrarlos en el proceso de aprendizaje de sus hijos.

En el 2020, debido al COVID-19, el MINEDU suspendió las clases presenciales. En ese sentido y acorde a nuestros objetivos de contribuir a la educación, nos adaptamos a la necesidad y problemática de esta coyuntura y trasladamos nuestro proyecto educativo y sus componentes a la esfera virtual, lo cual nos permitió atender las brechas educativas que se presentaron en la pandemia y ser el principal soporte del sector educación.

(GRI 413-1)

Alineación ODS

Durante el año 2020 se atendieron en promedio a 3,678 beneficiarios provenientes de 52 II.EE., logrando incrementar las atenciones a instituciones educativas en 13.3 % rurales y 12.5 % en urbanas. La mayoría fueron del ámbito rural (65.4 %), resaltando la importancia del soporte brindado.

Adicionalmente, se llevaron a cabo una serie de capacitaciones en convenio con la UGEL Espinar, con el objetivo de fortalecer las capacidades de directores y docentes para afrontar el reto que supuso la educación remota, beneficiando a un total de 214 docentes. También, realizamos la IV Conferencia Magistral y Ciclo de Conferencias Virtuales, teniendo una cobertura de 1,062 docentes.

Otro de los beneficios que brindó la CREE fueron las charlas psicoeducativas y escuela para padres en vivo a través de Facebook Live, teniendo una gran acogida por parte de la población y beneficiarios de Espinar (alcance promedio de 2,449 personas).

El monto invertido en la CREE fue de US$ 404,086.57, y su eficacia está dada en función del monto invertido, la cantidad de beneficiarios atendidos y los resultados logrados, por lo que esta inversión es estratégica, al tener un retorno educativo significativo.

En el 2020 obtuvimos los siguientes logros:

- El reconocimiento de la UGEL Espinar como experiencia exitosa, por segundo año consecutivo, reconociendo el importante aporte a la educación durante la pandemia.
- **11** estudiantes ingresantes al Colegio de Alto Rendimiento Cusco.
- Realizar la feria vocacional para estudiantes V EXPOPOSTULANTE de manera virtual, con un alcance promedio de 1,334 personas y un total de 17,224 reproducciones de todos los videos del evento.
- El **93 %** de los alumnos alcanzaron "nivel en proceso" y "nivel logro" luego de nuestra intervención (resultados en base a la escala de calificación del MINEDU).
- **197** familias beneficiadas con el programa psicológico Acompáñame en línea a través de 860 tele consultas, las cuales atienden necesidades y problemas familiares y personales que pudieran estar afectando en la educación del niño.
- Asimismo, se realizó el proceso de orientación vocacional a 314 estudiantes de 8 instituciones educativas.
- Lanzamiento de nuestra plataforma educativa Aula Digital CREE, con más de 50 actividades para los 3 niveles educativos, recursos educativos descargables, libros digitales, entre otros.
- **108** estudiantes de 4to y 5to de secundaria fueron atendidos en el programa preuniversitario virtual.

(GRI 413-1)

Escuela móvil (CREE Rural)

CREE Rural forma parte de los 5 pilares de la CREE y busca brindar educación de impacto en las comunidades andinas de la provincia de Espinar. Su principal objetivo es reducir la brecha educativa en las escuelas rurales de Espinar, asegurando un acceso inclusivo e igualitario a una educación de calidad a través de recursos tecnológicos, para satisfacer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en situación de pobreza.

CREE Rural comenzó sus intervenciones de manera presencial en noviembre del 2020, de acuerdo a los lineamientos del MINSA, quien aprobó la realización de clases presenciales en los colegios rurales que no hayan podido participar del programa nacional Aprendo en Casa, por problemas en el acceso a medios de comunicación e internet durante la pandemia.

Las atenciones del programa se realizaron con todos los protocolos de seguridad y logramos beneficiar un total de 201 estudiantes del ámbito rural de 10 escuelas focalizadas por la UGEL Espinar. Para poder atender a estas escuelas, las unidades móviles han recorrido un total de 5,053 km eliminando el obstáculo de la distancia para los niños y lo más importante atender el derecho a la educación de la población más vulnerable.

(GRI 413-1)

Alineación ODS

Planta de fibra de alpaca y lana de ovino (FILASAC)

El objetivo general de FILASAC es contribuir para que la cadena de valor tanto en fibra como en lana sea sostenible y garantice el crecimiento económico del sector, fomentando la actividad responsable que brinde mayores beneficios a productores y artesanos de la provincia de Espinar y que a su vez contribuya con el incremento de sus ingresos y mejora de su calidad de vida.

Con este megaproyecto textil, se está demostrando que la crianza de alpacas y ovejas puede convivir en el entorno de las operaciones mineras y también ser un motor de desarrollo para el productor, el artesano y la provincia en general.

Debido a la situación del COVID-19 se implementaron medidas de prevención y se cumplió con las restricciones dadas por el gobierno para prevenir los contagios. Considerando la modalidad de trabajo en los acopios, hubo limitaciones en cuanto al acopio de fibra y lana, viéndose afectada la industria textil a nivel nacional e internacional. Sin embargo, realizamos los esfuerzos necesarios para concretar 186 acopios itinerantes coordinados con cada líder alpaquero- ovinero, los mismos que fueron atendidos con todos los protocolos de seguridad.

Logramos beneficiar a 143 productores, que forman parte de los 553 beneficiarios de las últimas campañas de acopio. Esto ha significado un aporte en ingresos económicos de S/ 109,241.21 para los beneficiarios de la provincia de Espinar.

A inicios del año 2020 se dio inicio a nuevas labores de transformación de materia prima con el objetivo clave de generar productos terminados y obtener el mayor valor agregado. Es así que incursionamos en el mercado de ropa de abrigo y cobertores para épocas de friaje, la producción de frazadas y mantas a base de lana de oveja y fibra de alpaca. Realizamos la fabricación de más de 5,000 frazadas y más de 3,200 mantas beneficiando a más de 45 familias productoras, además de generar empleo para 10 maestras artesanas y dinamizar la economía con la adquisición de bienes a 7 proveedores locales.

A pesar de la difícil situación, FILASAC logró los siguientes resultados:

- Se logró acopiar 4,300 libras de fibra y más de 43,000 libras de lana.
- Logramos articular comercialmente los productos elaborados por: 24 artesanos en 3 líneas de productos con nuestra marca MUNAYCHA, generando ingresos de S/ 30,927.26. Esta articulación comercial ha representado un incremento significativo en los ingresos familiares de las artesanas beneficiarias.
- Se generaron S/ 486,095.68 en venta de hilos, bayeta y productos por servicios de maquila como frazadas, mantas, contribuyendo a la autosostenibilidad de la planta.
- Hemos brindado mejores precios al beneficiario, generando ingresos en un promedio de 9 % por encima del mercado tradicional, en comparación con otros acopiadores del mercado.
- Llevamos a cabo una capacitación virtual en manejo de ganado, esquila mecanizada y clasificado y categorizado de fibra de alpaca, beneficiando a 31 alumnos de comunidades.
- Además, logramos atender a productores de diferentes distritos con la esquila a 414 animales entre camélidos y ovinos de la provincia de Espinar.

(GRI 413-1)

Programa de desarrollo económico en comunidades del área de influencia directa 2019 - 2020

El programa de desarrollo económico tiene como meta mejorar la eficiencia en la producción de la actividad pecuaria de los productores del entorno de nuestra operación. Hasta la fecha, hemos beneficiado a 1,605 unidades productivas conformadas por 2,753 productores pertenecientes a 105 sectores de 26 comunidades de los distritos de Espinar, Coporaque, Pichigua, Alto Pichigua y Pallpata, además del distrito de Llalli en la provincia de Melgar de la región Puno. El movimiento económico anual del programa es de S/ 8.807 millones aproximadamente.

Alineación ODS

Durante el 2020 el programa ha registrado los siguientes logros:

- Instalamos 2,366 hectáreas de avena forrajera asociada con vicia y 462.50 hectáreas de pastos cultivados perennes, logrando una productividad por hectárea en avena forrajera de 28 t/ha. La producción de forraje en la campaña forrajera 2020-2021 alcanzó 66,248 toneladas de materia verde, lo que asegura la alimentación de 7,360 vacunos durante 5 meses de la temporada de escasez de forraje.
- Atendimos 13,760 vacunos, 31,709 ovinos, 9,339 alpacas y 3,861 llamas a través de 109,992 tratamientos sanitarios en los que diagnosticamos y tratamos las enfermedades más recurrentes. Asimismo, realizamos 3 campañas de desparasitación interna y dotación de sales minerales en la totalidad de unidades productivas familiares.
- Incrementamos el capital pecuario con 933 crías de vacuno mejorado de la raza Brown Swiss y 1,002 crías de ovino de la raza Corriedale.
- Implementamos actividades de mejoramiento genético de alpacas mediante el empadre controlado de 414 alpacas de color blanco de la raza Huacaya.
- Fortalecimos las capacidades técnicas de 389 productores de ganado vacuno, ovino y alpacas para consolidar las buenas prácticas de manejo ganadero.
- Acompañamiento a 8 grupos de interés para el desarrollo de cadenas productivas de lácteos, carne y lana de ovino, y su articulación en los mercados locales y regionales.

(GRI 413-1)

Centro de Educación Técnico - Productivo Ñaupay (CETPRO)

El CETPRO se creó para promover el desarrollo de capacidades y formar profesionales competentes en áreas de prioridad económica y con demanda laboral en la provincia de Espinar, para que puedan generar sus propios emprendimientos, impulsando sus propias empresas y empleo propio o para insertarse en el mercado laboral.

En el año 2020 supimos adecuarnos y romper las barreras de la educación, brindando formación virtual de calidad. Para ello implementamos un entorno educativo totalmente virtual a través de nuestra plataforma Google Suite para la Educación, permitiéndonos gestionar la complejidad de la educación virtual y mantener a todos conectados y productivos. Gracias a este apoyo tecnológico, logramos beneficiar a 180 estudiantes en las 3 áreas técnicas: asistencia en cocina, confección textil y manejo de ganado.

Alineación ODS

El presupuesto invertido en el 2020 fue de US$ 50,152 y se obtuvieron los siguientes logros:

- **112** estudiantes recibieron una certificación a nombre del MINEDU por la capacitación técnica.
- El 7 % de los estudiantes pertenecen al AID y la diferencia a las diferentes comunidades de Espinar y la zona urbana.
- **47** jóvenes titulados a nombre del Ministerio de Educación.
- Se implementó la plataforma de enseñanza virtual, para seguir atendiendo a los beneficiarios durante la pandemia.
- A través del convenio con la empresa Newrest, se llevaron a cabo capacitaciones en nuevas técnicas de cocina para más de 50 alumnos, resultando en una experiencia de aprendizaje significativa.
- Continuando con la alianza estratégica con el Centro de Emergencia Mujer de Espinar impulsamos a través de nuestra plataforma virtual el proyecto "Mujeres Adolescentes y Jóvenes Participan en Servicios que Incrementan su Autonomía Económica y Desarrollan Competencias para Prevenir la Violencia".

Programa de incremento del capital pecuario mediante la mejora de la calidad genética del ganado vacuno, ovino y alpacas en Huini Coroccohuayco y Alto Huarca

Durante el año 2020, este programa continúa con su propósito de mejoramiento genético introduciendo ganado de raza mejorada. Estas mejoras contribuyeron a incrementar los ingresos y disponibilidad de alimentos de las familias dedicadas a la actividad pecuaria en la zona. El programa beneficia a 160 productores en la comunidad de Huini Coroccohuayco y a 37 productores de la comunidad de Alto Huarca.

(GRI 413-1)

Capacitaciones comunitarias

A lo largo del 2020 hemos realizado diferentes programas de fortalecimiento de capacidades enfocados a mejorar y potenciar las competencias de las comunidades de nuestro entorno para generar nuevas oportunidades de emprendimiento.

Estas capacitaciones beneficiaron a más de 176 personas y representó una inversión de aproximadamente S/ 1.4 millones.

Año	Temática	N° de beneficiario	Comunidad beneficiaria	S/
2020	Capacitación en seguridad industrial	12	Huancané Bajo	114,828
	Programa de becas (becarios activos durante el 2020 en diferentes años)	120	Comunidades del área de influencia directa	939,448
2018 - 2020	Capacitación en SENATI, especialidad de mantenimiento de maquinaria pesada	20	Paccopata, Huano Huano y Huini Coroccohuayco	135,021
	Capacitación de CETEMIN, especialidad de exploración de minas	24	Paccopata, Huano Huano y Huini Coroccohuayco	230,292

(GRI 413-1)

Fundación Tintaya

Desde su concepción la Fundación Tintaya ha sido un soporte importante para articular proyectos de inversión social. Las donaciones entregadas a Fundación Tintaya para la ejecución de proyectos sociales durante el 2020 representan aproximadamente US$ 5.6 millones, las cuales provienen de los encargos directos de Antapaccay, de los encargos de ejecución de proyectos del Convenio Marco y de otras empresas proveedoras.

En el 2020, la fundación continuó con la ejecución de las siguientes iniciativas:

- El Programa de Desarrollo Económico 2019-2020, en las comunidades del área de influencia directa de nuestra operación, con la intervención en la instalación de pastos forrajeros anuales y perennes; atenciones permanentes en sanidad animal; campañas de desparasitación interna en animales; dotaciones de sales minerales; inseminación artificial en vacunos y ovinos. Debido a la emergencia sanitaria los componentes de fortalecimiento de las capacidades técnicas a productores de ganado vacuno, ovino y alpacas; y de cadenas productivas de lácteos, carne y lana de ovino para su articulación en los mercados locales y regionales no se realizaron.
- Se continuó con el proyecto "Fortalecimiento de las Capacidades Empresariales y Productivas para el Funcionamiento de la Planta de Alimentos Balanceados del Cañipia 2019 – 2020", beneficiando a 191 usuarios de las Asociaciones de Fredermice y Quetara de la cuenca del Cañipia, dotando de un promedio mensual de 1,910 sacos de alimento balanceado para ganado vacuno en producción de leche.
- El programa de capacitación técnica en diferentes especialidades vinculadas con la actividad minera.
- La construcción del sistema de saneamiento básico en el centro poblado de Jayuni del distrito de Pallpata.
- Construcción de aulas de la I.E. 501258 coronel Francisco Bolognesi Cervantes, donde se realizó la construcción de una edificación de dos niveles: construcción de 8 aulas y equipamiento con 8 pantallas interactivas, en beneficio de 500 alumnos.
- El programa de implementación de aulas virtuales en instituciones educativas de los distritos de Espinar y Coporaque.

(GRI 413-1)

Asimismo, se inició el desarrollo de las siguientes iniciativas:

- Mejoramiento de las condiciones de producción de leche, mediante la implementación de playas de ordeño en la comunidad de Huisa Ccollana en el distrito de Espinar, financiado por el Convenio Marco, implementándose 105 playas de ordeño equipadas con ordeñadoras mecánicas y guillotinas de sujeción.
- Implementación de un área diferenciada para atención de pacientes con COVID-19 en el Hospital de Espinar.
- Implementación de una ambulancia para el puesto de salud del distrito de Condoroma.
- Implementación de 4 aulas virtuales de la facultad de educación de la UNSAAC – filial Espinar.
- Adquisición de 229.5 ha de terreno en el Sector Palccapampa para el proyecto de inversión: Creación del servicio de riego mayor Sotoccaya, que irrigará 6,500 ha en la comunidad campesina de Alto Tahuapalcca distrito de Coporaque.
- Construcción de la trocha carrozable sector Cachachi en Alto Huarca.
- Instalación de cocinas mejoradas a nivel piloto en las comunidades del área de influencia directa de Antapaccay, donde se concluyó con la ejecución de 43 cocinas y se entregó materiales respectivos a 7 beneficiario en el área de influencia directa de Antapaccay que corresponde a 13 comunidades.
- Mantenimiento de redes de distribución del sistema de agua en la asociación Villa Alto Huarca. Se incorporó 2 válvulas reguladoras de presión, 3 válvulas de aire, refacción de 25 conexiones domiciliarias, adecuación y mantenimiento de los reservorios zona sur y norte de Villa Alto Huarca.
- Instalación de cobertura de 1028.28 m², para la cancha de pasto sintético existente en el complejo.
- Fortalecimiento de capacidades técnico-productivas y empresariales de artesanos alfareros en la comunidad de alto Huancané, donde se hizo la adecuación de sala de capacitación y exposición.

(GRI 413-1)

9.3. Diálogo y reclamaciones de grupos de interés locales

Espacios de diálogo

Durante el 2020, implementamos un protocolo de relacionamiento comunitario para el contexto COVID-19, ello permitió mantener activa la comunicación e interacción con nuestros grupos de interés y de esa manera atender dudas, consultas, identificar brechas, cumplir con nuestros compromisos y viabilizar el desarrollo de los siguientes proyectos:

- Programa de desarrollo económico para impulsar la mejora de competencias productivas, comerciales y organizativas de productores de 26 comunidades en cinco distritos.
- Plan de emergencia para la atención del agua para el consumo humano y de animales para el sector San José de la comunidad de Alto Huarca.
- Dotación de Rotoplas en Bajo Huancané.
- Elaboración de expediente de agua y saneamiento de Tintaya Marquiri.
- Elaboración de expediente para un Centro Recreativo en Tintaya Marquiri.
- Oportunidades empresariales para empresas comunales Myser y TM Maquinarias.
- Oportunidades de empleo y capacitación.

Impulso y promoción de proyectos emblemáticos

Durante el 2020 hemos realizado coordinaciones con las autoridades competentes para impulsar los siguientes proyectos emblemáticos:

- El financiamiento vía la modalidad de obras por impuestos del proyecto de agua y saneamiento para la ciudad de Espinar.

Número de beneficiarios:
63,037 habitantes.

Número de conexiones:
13,249 unidades.

Inversión estimada:
S/ 200 millones.

Fases y plan de implementación:

Expediente Técnico definitivo:
2020 – 2021

Ejecución de obra:
2022 – 2025 (36 meses)

(GRI 203-1) (GRI 203-2)
(GRI 413-1)

- El financiamiento del proyecto de agua y saneamiento para la comunidad de Tintaya Marquiri.

Número de beneficiarios:
1,803 habitantes

Número de conexiones:
362 unidades.

Inversión:
S/ 7.9 millones

Fases y plan de implementación:

Expediente Técnico definitivo: 2019

Ejecución de obra: 2021 (8 meses)

- El financiamiento vía la modalidad de obras por impuestos del proyecto Jatarana San Martín.

Beneficiarios:
comunidades de la cuenca de Cañipia.

Inversión estimada:
S/ 171 millones

Fases y plan de implementación:

Perfil Técnico viable: 2020 – 2021

Expediente Técnico definitivo: 2022

Ejecución de obra: 2022 - 2025 (32 meses)

(GRI 203-1) (GRI 203-2)

Plan de comunicación interna y externa

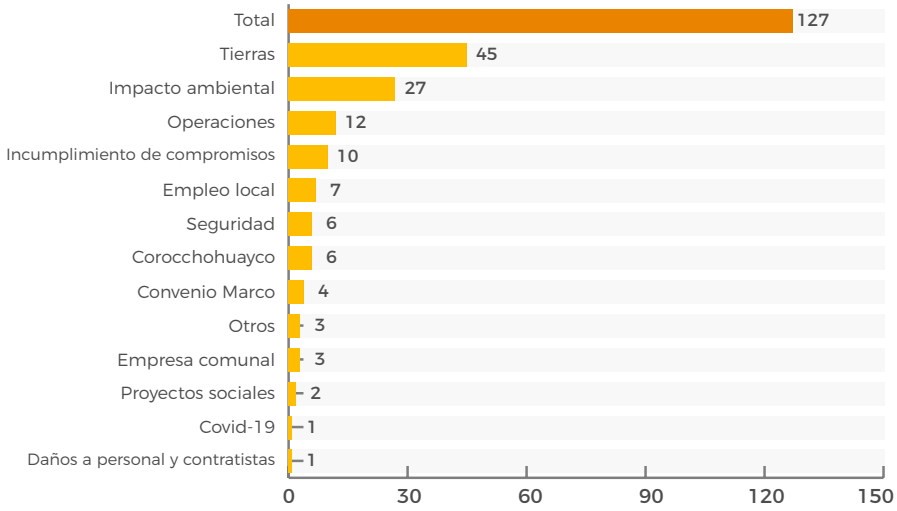
Durante el transcurso del 2020, nuestro plan de comunicación interna y externa registró los siguientes resultados:

- Implementamos un plan de comunicación interno y externo sobre el COVID-19. Llegamos al 100 % de los trabajadores con mensajes de sensibilización y se masificaron a la provincia de Espinar a través de nuestras radios (La Primera FM y Kinsachata AM) y las más importantes radios locales con mensajes en quechua.
- Implementamos un nuevo canal de comunicación directa con los trabajadores: Whatsapp Corporativo.
- Redes Sociales (Facebook, LinkedIn, Instagram): Anualmente se registra un crecimiento promedio de 36.29 % completamente orgánico. El crecimiento más alto se registró entre 2020 y 2021, alcanzando un 40.94 %. Respondimos más de 4200 mensajes a través de nuestro buzón de Facebook.
- Organizamos 12 reuniones virtuales con periodistas de Cusco y 3 reuniones presenciales con prensa de Espinar.
- 100 % de cumplimiento en el plan de difusión de los aportes de la empresa al Desarrollo Sostenible de Espinar.
- Publicación de 5 ediciones de la Revista Institucional: Antapaccay.
- Implementación del Plan de Comunicación de Derechos Humanos y Quejas y Reclamos.
- Gestión de crisis a nivel comunicacional por demanda de bono COVID-19.
- Radios, implementación del sistema remoto para conducción de programas y generación de contenidos.

Incidentes sociales

En el 2020 se registraron 127 incidentes sociales, según nuestra escala de gravedad de 1 a 5, donde 1 es leve y 5 es considerado catastrófico, ninguno fue calificado mayor o igual a 3.

Incidentes sociales 2020



De los incidentes registrados, la mayor parte corresponden a tierras, impacto ambiental, incumplimiento de compromisos, operaciones y empleo local. Las principales causas de los incidentes sociales registrados fueron las siguientes:

- Tierras: Pretensión de renegociación de tierras, invasión a la propiedad, impedimento para delimitar la propiedad, etc.
- Impacto ambiental: Mortandad de animales, supuesto impacto por ruido y polvo, etc.
- Incumplimiento de compromisos: saneamiento físico-legal, capacitación, ejecución de convenio, etc.
- Empleo local: demanda/solicitud de oportunidades laborales.

Cada uno de estos incidentes fue adecuadamente atendido, evaluado y se ha elaborado el respectivo plan de atención para reducir su impacto. Además, hemos incorporado a los planes de gestión social estas demandas sociales con el fin de dotar de un enfoque sostenible a las acciones que tomemos y prevenir conflictos futuros.

Oficina de enlace social

En cumplimiento con lo establecido en el Plan de Participación Ciudadana de la MEIA, en el 1er trimestre de 2020 se continuó con la atención de consultas y solicitudes de nuestros grupos de interés en la oficina de enlace social, pero ante el inicio del estado de emergencia nacional, se suspendió la atención presencial en la oficina.

Sin embargo, se estableció un protocolo de relacionamiento comunitario en el contexto COVID-19 para continuar con las interacciones en comunidades y participar en reuniones presenciales.

Asimismo, se activó un canal virtual para registrar las quejas y reclamos. La siguiente tabla muestra el número de reclamos registrados en la oficina de gestión social durante el 2020:

Reclamos sociales 2020

Unidad de gestión social (UGS)	Motivo de reclamo	Número
Cañipía	· Cumplimiento de compromisos · Empleo local · Operaciones · Tierras	17 2 2 12
Coroccohuayco	· Agua · Contratistas · Cumplimiento de compromisos · Tierras	2 1 1 1
Otros	· Contratistas	1
Ruta - Exploraciones	· Cumplimiento de compromisos	3
Salado	· Cumplimiento de compromisos · Empleo local · Operaciones · Tierras	15 2 2 2
Número total de reclamos registrados		**62**

9.4. Respeto a los pueblos originarios

En Antapaccay respetamos los derechos humanos, la integridad de la persona, sus creencias y tradiciones culturales. Estamos comprometidos con el respeto a los derechos de las comunidades descritos en nuestra Política de DDHH, la cual responde a los lineamientos corporativos de Glencore, que reconoce y respeta los derechos de los pueblos indígenas y comunidades campesinas.

En nuestro Código de Conducta se describe claramente las prioridades relacionadas a nuestro respeto a las comunidades:

- Reconocemos la relación de las comunidades campesinas con el medio donde viven.
- Fomentamos las negociaciones de buena fe, compatibles con los procedimientos y procesos establecidos para la toma de decisiones.

Respetamos el proceso de Consulta Previa libre e informada, liderado por las autoridades del gobierno, acorde al marco normativo legal establecido en el país para su implementación el cual está a cargo del MINEM.

Para cumplir con nuestros compromisos y mantener un legítimo respeto por los pueblos originarios, en Antapaccay tenemos los siguientes procesos:

- Relacionamiento con grupos de interés.
- Respeto de sus derechos y costumbres.
- Promover actividades de desarrollo sostenible.
- Difusión de los derechos de las comunidades, para promover su conocimiento y respeto.

(GRI 411-1)

10. ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

10. Abastecimiento responsable

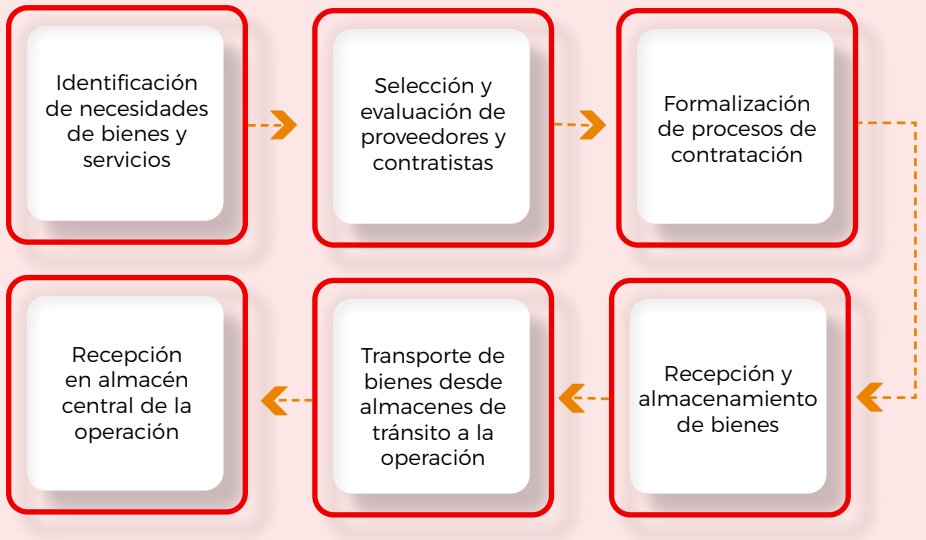
10.1. Gestión responsable de proveedores y contratistas

Alineación ODS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Nuestra gestión de proveedores está enfocada en garantizar que las empresas que formen parte de nuestra cadena de abastecimiento, tanto actuales como potenciales, cumplan con los estándares de calidad y seguridad que nuestra empresa exige. Para lograr este objetivo, seguimos un proceso que pasa por identificar, seleccionar, evaluar, desarrollar y hacer un seguimiento cuidadoso a todos nuestros proveedores y contratistas. Esta es una estrategia de mejora continua, orientada a construir relaciones de confianza de largo alcance con los proveedores y contratistas, sostenida en principios y valores compartidos que garanticen la eficiencia de la cadena de abastecimiento y la sostenibilidad en nuestras operaciones.

Proceso de abastecimiento



Indicadores de compras 2020

Indicadores	2019	2020
N.° de contratistas de la empresa	640	523
N.° de contratistas nacionales	546	464
N.° de contratistas locales	55	55
Porcentaje de contratistas locales	9 %	10.5 %
Monto total de compras realizadas (bienes y servicios)	US$ 284 618 581	US$ 464 007 656
Monto total de compras locales (bienes y servicios)	US$ 52 182 687	US$ 37 235 866
Porcentaje del monto total de compras realizadas a contratistas locales	18 %	17 %

(GRI 204-1)

En 2020, realizamos adecuaciones de acuerdo a protocolos de prevención para COVID-19 en los procesos de ingreso y salida de contratistas a la operación, así como en el transporte de bienes y suministros.

(GRI 102-9)

Empresas comunales

Nuestra mirada está centrada en buscar el beneficio y fortalecer las capacidades administración empresarial de las empresas comunales, para que, a través de ellos, se generen beneficios y oportunidades de empleo hacia sus comunidades.

Identificamos a las empresas de comuneros o empresas comunales a través de los coordinadores del Área de Gestión Social. Los documentos de estas son evaluados y reciben la retroalimentación correspondiente del Área de Desarrollo de Proveedores en base a una evaluación técnico-financiera, basada en:

- Formalidad del proveedor
- Tiempo de funcionamiento
- Instalaciones, maquinaria y equipos adecuados
- Personal competente y en número adecuado
- Clientes principales
- Finanzas
- Certificaciones

Toda esta evaluación nos permite identificar el perfil de la empresa, darle el soporte necesario para que tenga una gestión eficiente o para que pueda fortalecer los puntos que le genere un mayor beneficio empresarial.

Las empresas comunales y locales que ya vienen trabajando con nosotros, realizan:

- Reparación de productos elaborados de metal
- Venta por menor combustible para vehículos
- Transporte de carga por carretera
- Venta minorista de alimentos y bebidas
- Tratamiento y revestimiento de metales
- Otras actividades empresariales NCP
- Venta al por mayor de materiales de construcción

Velamos por el cumplimiento de compromisos empresariales con las comunidades del entorno, promoviendo el desarrollo sostenible, la capacitación y el desarrollo empresarial. En el 2020 hemos trabajado con 52 empresas de las comunidades, a través de contratos por S/ 133,759,921.

Es importante realizar una evaluación constante del desarrollo de los proveedores locales para que se pueda asegurar que estas empresas realicen eficientemente su trabajo, cumpliendo con los estándares requeridos. Esto garantiza su permanencia como proveedor y que no se desvíen de sus objetivos, así como, contribuye a su formación para que sean empresas eficientes y sostenibles, y que amplíen sus actividades a más clientes.

La integración que se ha buscado es a través del Área de Desarrollo de Proveedores de la Gerencia de Administración, la cual tiene identificado los rubros en los que las empresas comunales se pueden desarrollar. Así mismo brinda capacitaciones que permitan potenciar, optimizar o mejorar la administración de la empresa comunal.

Implementamos un plan de fortalecimiento de capacidades para proveedores locales que consistió en: cultura empresarial, administración y gestión de contratos, “5 S” de la calidad, plan de negocios, habilidades blandas, estructura de costos.

Hemos cumplido con los compromisos con 6 empresas de las comunidades de Alto Huarca, Tintaya Marquiri y Huini Coroccohuayco. Durante el 2020 se tuvo la incorporación de la empresa comunal TM Maquinarias S.A. de la comunidad campesina de Tintaya Marquiri.

También promovimos el desarrollo económico local a través de la ejecución de los proyectos sociales y la Fundación Tintaya, ya que los mismos han centrado sus adquisiciones de bienes y servicios preferentemente de forma local, sumando a la inversión local a través de empresas locales por un monto de S/ 11,941,528, que representa el 47 % de las adquisiciones y servicios totales.

10.2. Proceso de homologación

Evaluación ambiental

En Antapaccay consideramos que realizar un seguimiento del control de calidad ambiental de nuestros proveedores es de suma importancia, por eso nos es grato mencionar que el 100 % de nuestros proveedores fueron evaluados de conformidad con los criterios de selección previos al proceso de licitación. Los proveedores que logran una calificación satisfactoria mantienen vigente su habilitación para futuros servicios. En el caso de los proveedores que no alcanzaran una calificación satisfactoria, reciben el seguimiento necesario para la corrección y atención de sus deficiencias.

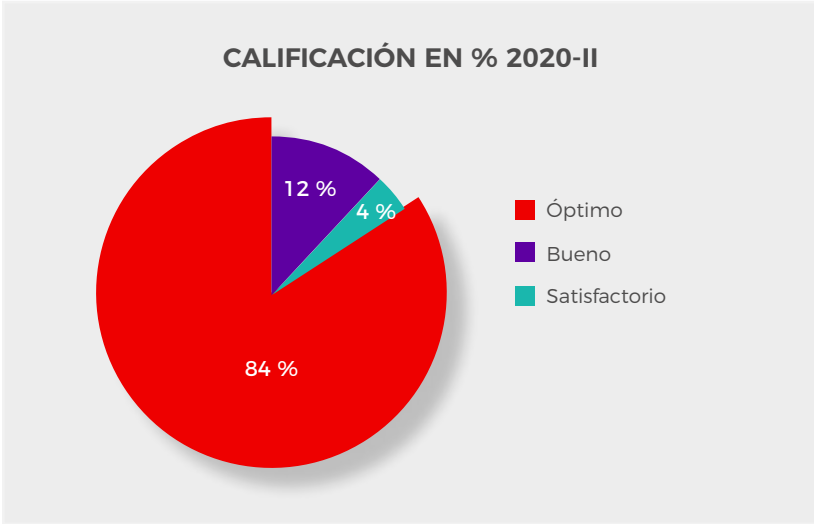
Promovemos y valoramos la evaluación ambiental a nuestros proveedores porque cuantificamos el grado de su cumplimiento con nuestra política ambiental, identificamos oportunidades de mejora y le damos el direccionamiento necesario a nuestros contratistas y proveedores, a fin de fortalecer el cumplimiento de nuestro SGA.

Alineación ODS

Los métodos para realizar el control y seguimiento de nuestros proveedores son los siguientes:

- Desarrollo de proveedores locales e inclusión contractual de controles ambientales.
- Auditoría ambiental a proveedores.
- Inspecciones durante sus actividades operativas.
- Verificación del entrenamiento brindado a sus trabajadores.
- Habilitación para siguientes servicios.
- Capacitación ambiental para contratistas.

Nuestro objetivo es que los proveedores obtengan un porcentaje de cumplimiento aceptable de sus compromisos y responsabilidades ambientales. La auditoría ambiental a proveedores, en el segundo semestre del 2020, tuvo los resultados siguientes:



Se concluyó que el 96 % de los proveedores auditados están dentro de la calificación “Óptimo” y “Bueno”. (GRI 308-2)

Evaluación social

En el 2020 desarrollamos el Taller ABC del Contratista, donde capacitamos a las empresas contratistas en nuestras políticas y prácticas corporativas, con una participación de 349 representantes legales de 176 empresas.

Todas las empresas que trabajan con nosotros, independiente de su procedencia, cuentan con indicadores de medición de su desempeño social, a través de los cuales podemos evaluar su desempeño HSEC-HR y prevenir que sus actividades generen impactos sobre los DDHH de las comunidades.

En el 2020 recibimos 91 quejas de nuestras comunidades por el desempeño fuera de los parámetros esperados por parte de algunas empresas contratistas, principalmente centrados en el cumplimiento de obligaciones contractuales con personas y bienes locales. Dichas quejas fueron tratadas de forma inmediata a través de nuestro mecanismo para que se realicen las correcciones pertinentes, y los resultados forman parte de la evaluación del desempeño social de las empresas contratistas con las que trabajamos. En el 2020 se cerraron 65 quejas con resultado satisfactorio, y 26 quedaron en proceso de atención.

Iniciativa	Resultados obtenidos al 2020
Mapeo de la posición social de las empresas comunales frente a Compañía Minera Antapaccay	Realizamos un mapeo anual de la posición que tienen las empresas comunales sobre nuestro funcionamiento operacional. En las evaluaciones las empresas contratistas se mantuvieron neutrales e identificamos que su principal interés es poder trabajar como contratistas en Antapaccay.
Evaluación HSEC-HR de contratistas	• 88 % de satisfacción en el servicio que se realizó. • 69 % de empresa locales fueron evaluadas.

(GRI 403-7) (GRI 414 -2)

11. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ANTAPACCAY

11. Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016				
Contenidos Generales				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	**Perfil de la organización**			
	102-1: Nombre de la organización	6	--	--
	102-2: Actividades, marcas, productos y servicios	6	--	--
	102-3: Ubicación de la sede	6	--	--
	102-4: Ubicación de las operaciones	6	--	--
	102-5: Propiedad y forma jurídica	Sociedad anónima.	--	--
	102-6: Mercados servidos	6	--	--
	102-7: Tamaño de la organización	3 y 13	--	--
	102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores	25	8, 10	--
	102-9: Cadena de suministro	81	--	--
	102-10: Cambios significativos en la organización y su cadena de suministros	Antapaccay sigue manteniendo su capital social en US$ 2,700 millones, no se ha realizado ningún tipo de alteración en su capital.	--	--
	102-11 Principio o enfoque de precaución	52	--	--
	102-12 Iniciativas externas	8	--	--
	102-13 Afiliación a asociaciones	8	--	--
	Estrategia			
	102-14: Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4	--	--

(GRI 102-55)

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
GRI 102: Contenidos Generales 2016	**Ética e integridad**			
	102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta	9	16	--
	102-17: Mecanismo de asesoramiento de inquietudes sobre ética	10	--	--
	Gobernanza			
	102-18 Estructura del gobierno corporativo	6	--	--
	Participación de los grupos de interés			
	102-40: Lista de grupos de interés	15 y 16	--	--
	102-41: Acuerdos de negociación colectiva	48	8	--
	102-42: Identificación y selección de grupos de interés	15 y 16	--	--
	102-43: Enfoque para la participación de los grupos de interés	15 y 16	--	--
	102-44: Temas y preocupaciones clave mencionados	15 y 16	--	--
	Prácticas para la elaboración de informes			
	102-45: Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	7	--	--
	102-46: Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	18	--	--
	102-47: Lista de temas materiales	19	--	--
	102-48: Reexpresión de la información	No se ha realizado reexpresión de la información.	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
	102-49: Cambios en la elaboración de informes	Ningún cambio significativo.	--	--
	102-50: Periodo objeto del informe	2020	--	--
	102-51: Fecha del último informe	Informe de Sostenibilidad 2019, publicado en 2020.	--	--
	102-52: Ciclo de elaboración de informes	Anual	--	--
	102-53: Punto de contacto para preguntas sobre el informe	canalqr@Glencore.com.pe	--	--
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI	--	--
	102-55: Índice de contenidos GRI	87-97	--	--
	102-56: Verificación externa	Este reporte de sostenibilidad no ha sido verificado externamente.	--	--
Temas materiales				
Generación de valor económico				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	13, 14	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	13, 14	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	13, 14	--	--
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1: Valor económico generado directo y distribuido	13	8, 9	--
	207-1: Enfoque fiscal	15	1, 10, 17	--
	207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	15	1, 10, 17	--
	207-3: Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	15	1, 10, 17	--
	207-4: Presentación de informes país por país	15	1, 10, 17	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Compras y empleo locales				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	81 - 83	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	81 - 83	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	81 - 83	--	--
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	81	8	--
Empleo local	No GRI Empleo local	30	--	--
Desarrollo socio-económico de las comunidades locales				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	61	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	61	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	61	--	--
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	62, 63, 64, 75 y 76	5, 9, 11	--
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	64, 75 y 76	1, 3, 8	--
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	63 - 75	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Gobernanza corporativa, transparencia y prácticas éticas de negocios				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	10	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	10	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	10	--	--
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	11	16	--
GRI 307: Cumplimiento Ambiental 2016	307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	54	16	--
GRI 419: Cumplimiento Regulatorio Socioeconómico 2016	419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	12	16	--
Gestión de energía				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	52	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	52	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	55	--	--
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la organización	55	7, 8, 12, 13	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Cambio climático				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	55	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	55	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	55	--	--
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	55	3, 12, 13, 14, 15	--
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	55		--
Gestión de agua y efluentes				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	52, 56	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	52, 56	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	52, 56	--	--
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	56	6	--
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	56	6	--
	303-3: Extracción de agua	56	6, 8, 12	--
	303-4: Vertidos de agua	56	6	--
	303-5: Consumo de agua	56	6	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Biodiversidad				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	52, 57	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	52, 57	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	52, 57	--	--
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-2: Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	57	6, 14, 15	--
Gestión de residuos				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	52, 59	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	52, 59	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	52, 59	--	--
GRI 306: Residuos 2020	306-3: Residuos generados	59	3, 6, 11, 12, 14, 15	--
Socios comerciales responsables				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	84, 85	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	84, 85	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	84, 85	--	--
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	84, 85	--	--
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	85	5, 8 y 16	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Empleo y condiciones laborales				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	25, 28, 29	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	25, 28, 29	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	25, 28, 29	--	--
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	27	5, 8, 10	--
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1: Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	29	1, 5, 8	--
Igualdad de condiciones y oportunidades				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	25	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	25	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	25	--	--
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	26	5, 8, 10	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Salud y seguridad laboral				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	32 -39	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	32 -39	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	32 -39	--	--
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	36 y 41	8	--
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	38	8, 3	--
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	42	8, 3	--
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	38	8, 16	--
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	36	8	--
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	42	3	--
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	85	8	--
	403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	33	8	--
	403-9: Lesiones por accidente laboral	33	3, 8, 16	--
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales	41	3, 8, 16	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Derechos humanos				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	44, 45, 49	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	44, 45, 49	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	44, 45, 49	--	--
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	50	5, 8	--
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	48	8	--
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	49	8, 16	--
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	50	8	--
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	47	16	--
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1: Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	44	--	--
	412-2: Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	45	--	--

Estándar GRI	Contenido	Página o respuesta	ODS	Omisión
Pueblos indígenas u originarios				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	61, 79	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	61, 79	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	61, 79	--	--
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	79	2	--
Desempeño operacional e innovación				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	21, 22, 23	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	21, 22, 23	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	21, 22, 23	--	--
Desempeño operacional e innovación	No GRI Desempeño operacional e innovación	23	--	--
Gestión de relaves				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su Cobertura	58	--	--
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes	58	--	--
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	58	--	--
Gestión de relaves	No GRI Gestión de relaves	59	--	--

(GRI 102-55)

ANTAPACCAY