2025

Reporte de **Sostenibilidad**

Antapaccay

UNA EMPRESA GLENCORE



Contenido

Mensaje de liderazgo 4
Sobre este reporte 8

1 Antapaccay y su contexto operativo 9
1.1 Quiénes somos 10
1.2 Somos parte de Glencore 12
1.3 Etapas de la operación y proyectos de exploración 14
1.4 Desempeño económico y continuidad operacional 15
1.5 Certificaciones y compromisos 19

2 Sostenibilidad, materialidad y diálogo 20
2.1 Enfoque de sostenibilidad y gobernanza ASG 21
2.2 Proceso de doble materialidad y temas materiales 23
2.3 Relacionamiento con grupos de interés: mecanismos de quejas, reclamos y remediación 26

3 Gobernanza, ética y resiliencia del negocio 34
3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones 35
3.2 Ética, integridad y anticorrupción 38
3.3 Transparencia fiscal y relacionamiento con el Estado 41
3.4 Cadena de suministro responsable 44
3.5 Ciberseguridad y protección de la información 49
3.6 Respeto a los derechos humanos 50



Contenido

4 Ambiente y gestión responsable de recursos naturales 54
4.1 Gestión ambiental y cumplimiento (monitoreos) 55
4.2 Cambio climático y eficiencia energética 58
4.3 Gestión hídrica 65
4.4 Biodiversidad y ecosistemas altoandinos 68
4.5 Calidad de aire 71
4.6 Gestión de relaves 73
4.7 Residuos y economía circular 75
4.8 Cierre de minas y rehabilitación progresiva 81
4.9 Herencia cultural 82

5 Personas, cultura y seguridad 83
5.1 Nuestro equipo 84
5.2 Empleo, atracción y retención 86
5.3 Desarrollo, bienestar y formación continua 87
5.4 Diversidad, equidad e inclusión 90
5.5 Salud y seguridad del trabajador 93
5.6 Participación laboral y cultura preventiva 98

6 Comunidades y desarrollo social 105
6.1 Estrategia de desempeño social 107
6.2 Relacionamiento y desarrollo comunitario 109
6.3 Desarrollo local: educación, empleo y proveedores locales 111
6.4 Gestión territorial, permisos sociales y conflictividad 124

7 Indicadores, desempeño y anexos 129
7.1 Índice GRI 127
7.2 Índice SASB 128
7.3 Índice de tablas y gráficas 139
7.4 Anexos de data 140





Mensaje de liderazgo

(GRI 2-22)

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025 con la convicción de que la minería responsable se construye todos los días mediante decisiones coherentes, diálogo cercano y compromiso con las personas, el entorno y el desarrollo del país.

En Antapaccay entendemos la sostenibilidad como una forma de gestionar el negocio con visión de largo plazo. Más que cumplir estándares o reportar resultados, generamos valor compartido, fortalecemos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y contribuimos al desarrollo sostenible de Espinar, Cusco y el Perú.

Durante el 2025, mantuvimos nuestro foco en una operación segura, eficiente y responsable. Nada es más importante que la salud y la seguridad de las personas. Por ello, continuamos consolidando nuestros controles críticos, nuestra cultura preventiva y la participación de trabajadores y contratistas. Cerramos el año sin registrar fatalidades ni enfermedades ocupacionales en nuestros trabajadores directos, un resultado que refleja el esfuerzo conjunto de toda la organización y reafirma nuestro compromiso de seguir elevando nuestros estándares de seguridad y salud.

En el ámbito operativo y económico, sostuvimos la continuidad de nuestras operaciones en un entorno desafiante. **Alcanzamos una producción de 136 kt de cobre, logramos un EBITDA de USD 867 millones y generamos ahorros por USD 50 millones mediante iniciativas de optimización.** Estos resultados muestran nuestra capacidad para adaptarnos, mejorar continuamente y seguir aportando valor a nuestros trabajadores, proveedores, comunidades y al Estado.

También avanzamos en nuestra gestión ambiental y climática. **Verificamos nuestra huella de carbono ante el Ministerio del Ambiente y obtuvimos la segunda estrella de reconocimiento en la plataforma Huella de Carbono Perú.** Asimismo, continuamos impulsando iniciativas como la electromovilidad para el transporte interno, la eficiencia en el uso del agua, la forestación y la

rehabilitación progresiva de áreas intervenidas. Estos esfuerzos reafirman nuestro compromiso con una operación que busca reducir su huella ambiental y proteger el entorno altoandino donde desarrollamos nuestras actividades.

Nuestro aporte al territorio se expresó también en iniciativas de desarrollo local, educación, salud, empleabilidad y fortalecimiento de proveedores. En 2025, **nuestra inversión social alcanzó los S/ 36 millones,** destinados a programas orientados al cierre de brechas, el desarrollo de capacidades y la generación de oportunidades sostenibles. Asimismo, nuestras **compras a proveedores locales alcanzaron S/ 278 millones,** contribuyendo a dinamizar la economía de Espinar y a consolidar la participación de empresas locales y comunales en nuestra cadena de valor.

Creemos en una minería que no solo produce cobre, sino que también impulsa capacidades, empleo formal y oportunidades para las futuras generaciones. Por ello, seguimos trabajando para ser un empleador atractivo, que promueve el desarrollo del talento, la inclusión, la seguridad y el bienestar de las personas. En 2025, **contamos con un equipo de más de 2,000 trabajadores y el apoyo de más de 5,000 contratistas**, quienes hacen posible nuestra operación y son parte fundamental de nuestra cultura.

Durante el año, también fortalecimos nuestra estrategia de desempeño social, basada en un relacionamiento con nuestros grupos de interés que promueve el diálogo, el respeto por la interculturalidad y la construcción de relaciones de confianza. Este enfoque nos permite comprender mejor el contexto social e identificar y gestionar de manera preventiva los riesgos, impactos y oportunidades asociados a nuestras actividades. Estamos convencidos de que operar de manera responsable implica también contribuir al desarrollo territorial sostenible y al cierre de brechas sociales. Por ello, reforzamos los espacios de relacionamiento con comunidades, autoridades, trabajadores, contratistas y otros actores del territorio, promoviendo procesos participativos, una comunicación transparente y una gestión orientada a la atención oportuna de sus inquietudes.

Mirando hacia adelante, una de nuestras prioridades estratégicas es fortalecer la continuidad de nuestras operaciones de manera responsable. Esto requiere diálogo permanente y una gestión social, ambiental y operativa sólida. Estamos convencidos de que este enfoque contribuirá al desarrollo de Espinar y al fortalecimiento de los beneficios que la actividad minera genera para la región y el país, siempre bajo principios de respeto, sostenibilidad y creación de valor compartido.

Agradezco a cada trabajador, comunidad, proveedor y aliado que ha sido parte de este camino. Los **resultados alcanzados en 2025 reflejan el esfuerzo colectivo de una organización que hace minería moderna, responsable y cercana.**

Seguiremos trabajando con responsabilidad, innovación y respeto por el entorno, convencidos de que transformar recursos en bienestar, oportunidades y progreso sostenible es nuestra mayor contribución al futuro.

Karim Batallanos
Gerente General
Compañía Minera Antapaccay S.A.

Principales hitos

Segunda estrella
Huella de Carbono Perú.

Cero fatalidades y enfermedades
laborales en Antapaccay.

Sello PERUMIN
a la excelencia en equidad de género.

Premio Yanapay
por el programa “Reciclar para Ayudar”.

Tercer lugar en los Premios ProActivo 2025,
categoría Gran Minería, por nuestro Programa de Desarrollo Económico en Espinar.

Recertificación de los sistemas de gestión
ISO 14001 e ISO 45001.



Aldo Suárez, superintendente de Medio Ambiente de Operaciones de Antapaccay, durante la entrega del Premio Yanapay otorgado al programa “Reciclar para Ayudar”.



Resultados ASG en cifras 2025

Impacto **ambiental**

100 %
de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables certificadas (I-REC) por quinto año consecutivo.

99.2 %
de reutilización de agua en la operación.

40 %
de reducción de emisiones de GEI respecto al año base 2019.

180 hectáreas forestadas.

630 hectáreas rehabilitadas acumuladas.

9.6
toneladas de CO_2 evitadas por la incorporación de 17 buses eléctricos.

Cero
incumplimientos asociados a permisos, estándares o regulaciones de calidad de agua.

Impacto **social**

Personas, cultura y seguridad

2,013 trabajadores. **5,138** contratistas.
conformaron el equipo de Antapaccay.

100 %
de la fuerza laboral capacitada.

95.56 %
de trabajadores cubiertos por negociación colectiva.

Territorio, comunidades y desarrollo social

2,684
productores agrícolas beneficiados.

2,382.47
hectáreas de pastos cultivados (perennes y anuales).

31 TM/ha
de rendimiento promedio en la producción de avena forrajera (6 TM/ha por encima del promedio provincial).

Impacto **económico y de gobernanza**

136 kt
de cobre producido en 2025.

USD 867
millones de EBITDA.

S/ 318
millones aportados por canon y regalías.

S/ 278
millones en compras a proveedores locales.

Cero
incidentes confirmados de corrupción.



Sobre este reporte

Compañía Minera Antapaccay S.A.
(GRI 2-1)
Campamento Minero Tintaya S/N, Espinar
Cusco, Perú.
Pasaje Los Delfines 159, urb. Las Gardenias,
Santiago de Surco,
Lima, Perú.

Contacto
(GRI 2-3)
Si desea más información acerca de nuestra organización y nuestras iniciativas de sostenibilidad, puede contactarnos mediante el correo electrónico:
lima.comunicaciones@glencore.com.pe.



01

Antapaccay
y su contexto operativo

1.1 Quiénes somos

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

Ejercemos una minería cuprífera responsable, alineada con los más altos estándares en seguridad, gestión ambiental y sostenibilidad.

Somos Compañía Minera Antapaccay S.A., una operación cuprífera con sede principal en el Campamento Minero Tintaya S/N, distrito de Espinar (Cusco, Perú), a más de 4,100 m s. n. m. Desde esta zona altoandina, producimos cobre de alta calidad que transportamos al puerto de Matarani (Arequipa, Perú) para su exportación a mercados estratégicos como Brasil, Alemania, España, India, Filipinas, China y Japón. Nuestra presencia internacional nos posiciona como un actor clave en la minería peruana.

Iniciamos operaciones en 2012 al asumir la continuidad operativa de la mina Tintaya. Desde entonces, hemos construido una trayectoria marcada por la excelencia operativa, la sostenibilidad y el compromiso con el desarrollo del entorno donde operamos.

Forjamos el futuro con base en nuestras raíces, guiados por una operación responsable y una sólida gestión social y ambiental. Nuestro propósito es proveer de forma responsable los productos que hacen posible la vida cotidiana.





Nuestros valores

Seguridad: nunca cedemos en cuanto a la seguridad. Nos cuidamos unos a otros y si el trabajo no es seguro, lo paramos.

Transparencia: somos honestos y directos cuando nos comunicamos. Nos esforzamos para mejorar, compartiendo información y fomentando el diálogo y la retroalimentación constructiva.

Integridad: tenemos la valentía de hacer lo correcto, aunque sea difícil. Cumplimos nuestra palabra y nos tratamos de manera justa y respetuosa.

Simplicidad: trabajamos de manera eficiente y nos enfocamos en lo importante. Evitamos la complejidad innecesaria y buscamos soluciones sencillas y pragmáticas.

Responsabilidad: asumimos la responsabilidad de nuestras propias acciones. Hablamos y escuchamos a los demás para entender lo que esperan de nosotros. Trabajamos para mejorar nuestro desempeño comercial, social y medioambiental.

Espíritu Empresarial: fomentamos las ideas nuevas y nos adaptamos rápidamente al cambio. Siempre buscamos nuevas oportunidades para crear valor, al igual que formas para trabajar mejor y de manera más segura.

1.2
Somos parte de Glencore

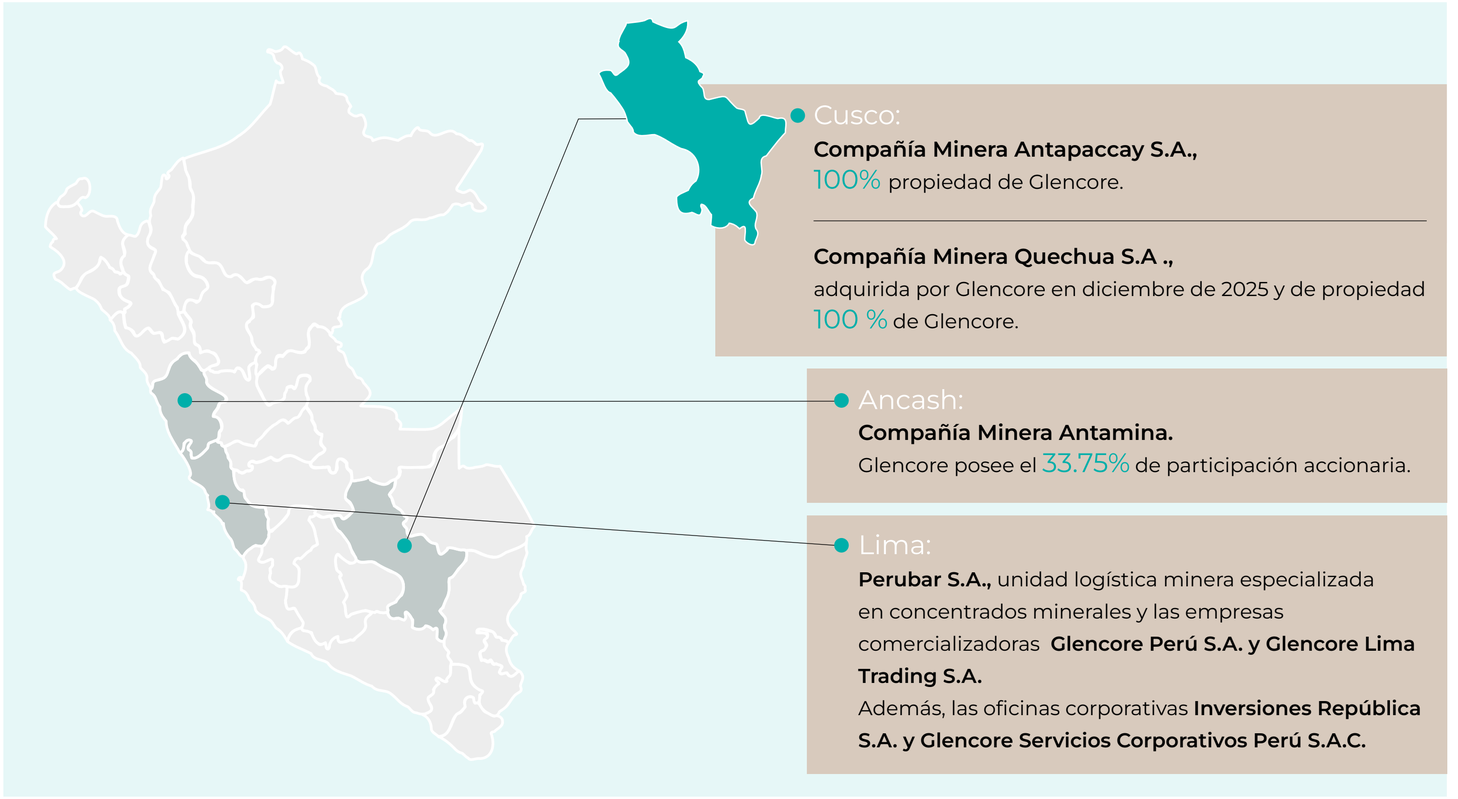
(GRI 2-1) (GRI 2-2) (GRI 2-6)

Glencore es una de las mayores compañías globales diversificadas del sector de los recursos naturales y uno de los principales productores y comercializadores de más de 60 materias primas. A través de una red de activos, clientes y proveedores que se extiende por todo el mundo, producimos, procesamos, reciclamos, adquirimos, comercializamos y distribuimos los productos que hacen posible la vida cotidiana.

Con más de 140,000 trabajadores y contratistas, y una sólida presencia en más de 30 países, tanto en regiones consolidadas como emergentes en el sector de los recursos naturales, nuestras actividades industriales y de comercialización cuentan con el respaldo de una red global de oficinas.

Los principales clientes de Glencore pertenecen a diversos sectores industriales, entre ellos el automotriz, el siderúrgico, el energético, el de fabricación de baterías y el petrolero. También ofrecemos financiación, logística y otros servicios a productores y consumidores de materias primas.

Glencore, presencia nacional



Cusco:
Compañía Minera Antapaccay S.A.,
100% propiedad de Glencore.

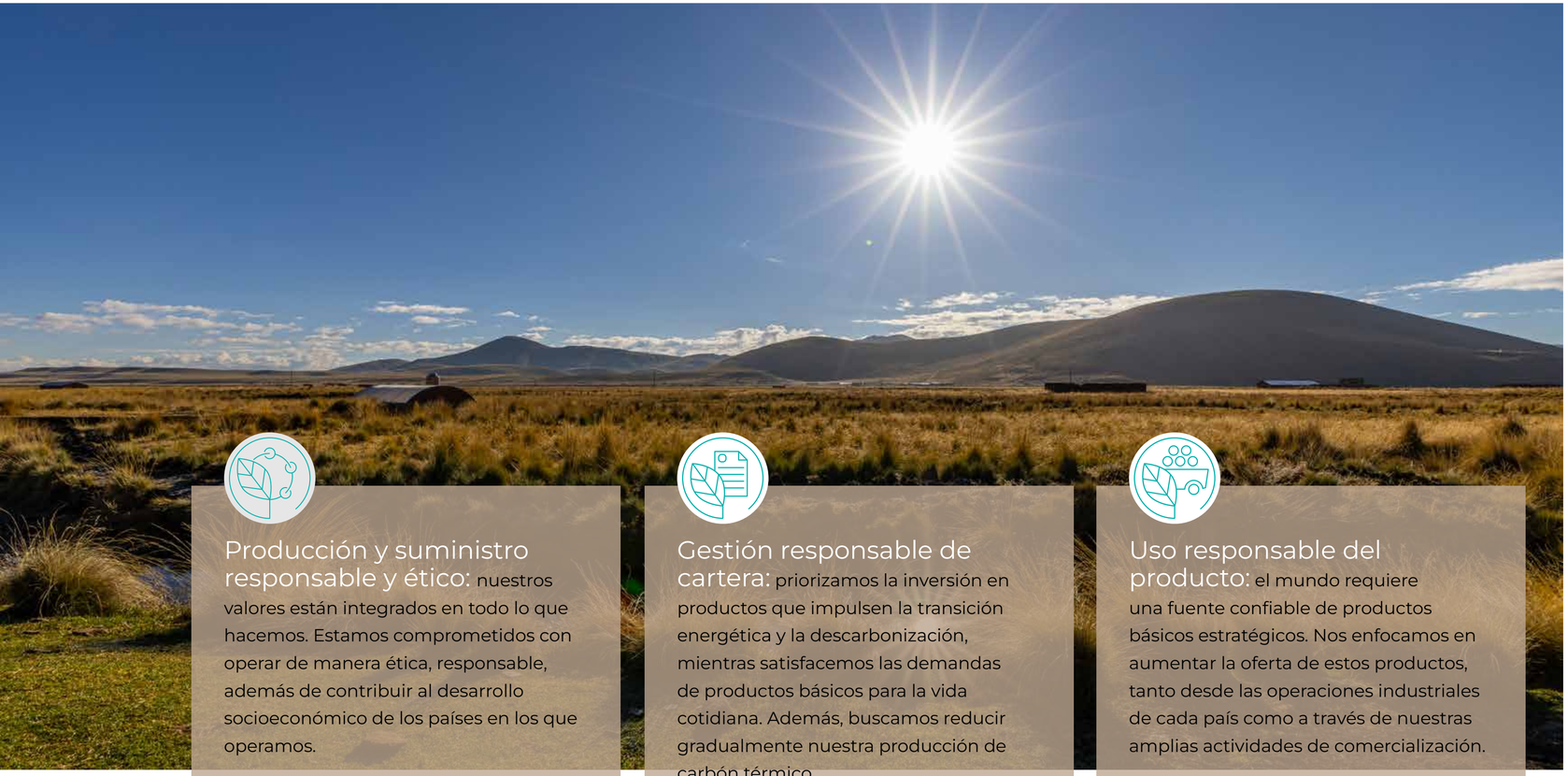
Compañía Minera Quechua S.A .,
adquirida por Glencore en diciembre de 2025 y de propiedad 100 % de Glencore.

Ancash:
Compañía Minera Antamina.
Glencore posee el 33.75% de participación accionaria.

Lima:
Perubar S.A., unidad logística minera especializada en concentrados minerales y las empresas comercializadoras **Glencore Perú S.A. y Glencore Lima Trading S.A.**
Además, las oficinas corporativas **Inversiones República S.A. y Glencore Servicios Corporativos Perú S.A.C.**

Compromiso con la sostenibilidad

Glencore orienta su estrategia de negocio hacia una gestión responsable y ética, alineada con los desafíos de una economía baja en carbono. Su enfoque sostenible se sustenta en tres prioridades estratégicas:



Producción y suministro responsable y ético: nuestros valores están integrados en todo lo que hacemos. Estamos comprometidos con operar de manera ética, responsable, además de contribuir al desarrollo socioeconómico de los países en los que operamos.

Gestión responsable de cartera: priorizamos la inversión en productos que impulsen la transición energética y la descarbonización, mientras satisfacemos las demandas de productos básicos para la vida cotidiana. Además, buscamos reducir gradualmente nuestra producción de carbón térmico.

Uso responsable del producto: el mundo requiere una fuente confiable de productos básicos estratégicos. Nos enfocamos en aumentar la oferta de estos productos, tanto desde las operaciones industriales de cada país como a través de nuestras amplias actividades de comercialización.

Participación en iniciativas internacionales

Como parte de su compromiso con una minería ética y sostenible, Glencore integra diversas iniciativas globales que promueven estándares elevados de responsabilidad empresarial:

- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).
- Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI).
- Signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact).
- Red Marítima Anticorrupción (MACN).
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).
- Iniciativa Alianza contra la Corrupción (PACI).
- TRACE International.
- Instituto de Ética Empresarial (IBE), iniciativa que Glencore apoya activamente.

1.3
Etapas de la operación y proyectos de exploración

(GRI 2-6)

Nuestro proceso operativo está compuesto por cinco etapas clave:



La riqueza geológica del Perú y su arraigada vocación minera han consolidado al país como uno de los principales productores de cobre del mundo. Esta trayectoria, respaldada por la presencia de operadores de clase mundial, ha sido fundamental no solo para impulsar el crecimiento del sector extractivo, sino también para dinamizar industrias estratégicas como la energética y la manufacturera.

En Antapaccay, contribuimos activamente a este desarrollo mediante una operación minera moderna, eficiente y responsable, que impulsa el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales. Nuestra gestión busca generar valor a lo largo de toda la cadena productiva del cobre, fortaleciendo la posición del Perú como uno de los principales exportadores a nivel global.

Impulsamos una gestión operativa enfocada en la eficiencia, la mejora continua y la generación de valor sostenible. Nuestra planificación se basa en la estandarización de procesos, lo que nos permite optimizar el uso de recursos, asegurar un flujo eficiente de materiales y sostener una producción responsable de cobre. Este enfoque nos ayuda a responder de manera sólida a los desafíos del entorno operativo y a cumplir de forma consistente con nuestros objetivos estratégicos.

Asimismo, desarrollamos proyectos de exploración geológica que nos permiten renovar nuestros recursos minerales y garantizar la continuidad de nuestras operaciones en el largo plazo, contribuyendo al desarrollo sostenible de nuestras actividades.

Desde el frente tecnológico, fortalecemos continuamente nuestra operación minera mediante la incorporación de sistemas avanzados de control y seguridad, liderados por la Gerencia de Mina. Estas soluciones nos ayudan a anticipar riesgos, mejorar el desempeño operativo y reforzar la seguridad de nuestros trabajadores. Entre las principales herramientas que utilizamos se encuentran el sistema de prevención de colisiones, el sistema de detección de fatiga y una herramienta de reportabilidad operativa que facilita la identificación en tiempo real de desviaciones atribuibles al operador.

Además, integramos tecnologías de monitoreo como el sistema *Dispatch,* que nos permite optimizar el uso de nuestros activos, mejorar la toma de decisiones y aumentar la productividad en cada etapa del proceso.

1.4 Desempeño económico y continuidad operacional

(GRI 3-3) (GRI 14.9.1) (GRI 201-1) (GRI 14.9.2) (GRI 14.23.2) (GRI 201-2) (GRI 14.2.2) (SASB EM-MM-000.A)

En Antapaccay gestionamos la continuidad operacional y el desempeño económico con un enfoque preventivo, que busca asegurar la eficiencia, productividad y la resiliencia del negocio frente a un entorno cada vez más desafiante. Para ello, integramos la planificación operativa, la gestión financiera, el control de riesgos y la mejora continua de nuestros procesos.

Contamos con un sistema de gestión de riesgos basado en nuestro Estándar de Riesgos de Negocio (ERM), alineado con el marco de *Enterprise Risk Management* y con la política corporativa de Glencore. Esta metodología nos permite identificar, evaluar y gestionar riesgos internos y externos que podrían afectar la continuidad de nuestras operaciones, el cumplimiento de permisos, la reputación y la relación con nuestros grupos de interés.

Su gestión involucra a distintas áreas clave: la Gerencia de Operaciones, que lidera los planes operativos y su ejecución; la Gerencia de Finanzas, que gestiona los presupuestos y el control de costos, y la Gerencia de Riesgos y Cumplimiento, que monitorea los riesgos, controles y planes de tratamiento. A su vez, gerentes, superintendentes y supervisores participan en la ejecución en campo y en el seguimiento del desempeño diario.

Gestión de riesgos y continuidad operacional

Durante el 2025, realizamos el seguimiento de riesgos, controles críticos y planes de tratamiento mediante plataformas corporativas, fortaleciendo la trazabilidad y reportabilidad de nuestra gestión.



Entre los principales resultados alcanzados destacan:

Actualizamos el

100 % **de nuestras evaluaciones de riesgos.**

Alcanzamos

98 % **de cumplimiento en observaciones de controles críticos.**

100 % **en verificaciones de controles críticos.**

superando la meta de

90 % **establecida para ambos indicadores.**

Actualizamos el

100 % **de nuestras evaluaciones de riesgos.**

Reforzamos capacidades internas mediante capacitaciones en ERM.

Incorporamos herramientas de seguimiento y visualización mediante *Power BI* para mejorar la gestión y toma de decisiones.

Desempeño operacional 2025

Durante el año, mantuvimos el foco en la eficiencia operativa, la optimización de costos y la continuidad de nuestras plantas. Si bien la producción de cobre se ubicó por debajo de la meta anual, logramos resultados financieros superiores a lo previsto y avances relevantes en eficiencia operacional.

Tabla 01. Desempeño operacional.

Indicador	Unidad	Meta 2025	Resultado 2025
Producción de cobre	kt	143	136
EBITDA	Millones de USD	742	867
Ahorros por iniciativas de optimización	Millones de USD	38	50

En términos de producción vendible, alcanzamos

130,744

toneladas de cobre contenido en concentrado.

5,192

toneladas de cátodos de cobre.

La disminución de la producción de concentrado respecto de 2024 respondió principalmente a la menor ley de cabeza de cobre, asociada a la reorientación del plan de minado desde la zona sur hacia la zona norte del tajo, conforme al plan minero.

Iniciativas de eficiencia y mejora continua

Como parte de nuestro enfoque de mejora continua, durante el 2025 implementamos iniciativas orientadas a hacer más eficientes nuestras operaciones en mina y planta. Estas acciones nos ayudaron a optimizar tiempos, mejorar el uso de equipos e insumos, y contribuir a la continuidad operacional.

Tabla 02. Iniciativas de eficiencia y mejora continua.

Iniciativa	¿Qué buscamos mejorar?	Unidad	Meta	Resultado 2025
Reducción del tiempo de cambio de revestimientos internos del molino SAG.	Disminuir el tiempo de parada del molino, para favorecer una mayor disponibilidad de la planta.	Horas	60	58
Incremento de carga transportada en camiones ultraclass CAT-797 y Komatsu-980.	Aumentar la cantidad de material trasladado por viaje, mejorando la eficiencia del acarreo en mina.	t	390	392
Optimización del consumo de bolas del molino SAG.	Reducir el consumo de insumos en el proceso de molienda, manteniendo la eficiencia operativa.	g/t	269	193

Estos resultados aportaron al desempeño económico y operacional al reducir tiempos de parada, mejorar la productividad de los equipos y optimizar el uso de insumos clave en planta. De esta manera, fortalecimos la eficiencia de nuestros procesos y contribuimos a sostener la continuidad de la operación.

Valor económico generado y distribuido

En 2025, generamos mayores ingresos respecto del año anterior, gracias a un contexto favorable para el cobre y a nuestras iniciativas de eficiencia operativa. Esto nos permitió fortalecer nuestro EBITDA y sostener la distribución de valor hacia trabajadores, proveedores, Estado y comunidades.

Tabla 03. Valor económico generado y distribuido.

Indicador	Unidad	2024	2025
Ingresos	Millones de USD	1,388.85	1,518.40
Costos operacionales	Millones de USD	699.52	723.34
Salarios y beneficios del personal	Millones de USD	124.59	190.53
Tributos y contribuciones al Estado	Millones de USD	126.13	153.06
Inversiones en la comunidad	Millones de USD	7.71	6.95
Valor económico distribuido	Millones de USD	957.95	1,073.88
Valor económico retenido	Millones de USD	430.91	444.53
EBITDA	Millones de USD	767.84	867.35
Margen EBITDA	%	55.29 %	57.12 %



El incremento de ingresos se explicó principalmente por el mayor precio realizado del cobre, que pasó de

USD 9,054/t
en 2024 a

USD 10,895/t
en 2025.

A su vez, los costos operacionales aumentaron por el arranque de la planta de cátodos de cobre, asociado a mayores requerimientos de electricidad, reactivos y servicios. También se registraron mayores gastos de personal vinculados a la negociación de cierre sindical —que ocurre cada tres años— y un efecto de apreciación de costos en moneda nacional por la disminución del tipo de cambio.



Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático

Como parte de nuestra evaluación de riesgos y oportunidades, identificamos posibles efectos financieros asociados al cambio climático, tanto por riesgos de transición como por riesgos físicos. Estos factores podrían incidir en costos, inversiones, producción y continuidad operacional.

Tabla 04. Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático.

Tipo	Riesgo u oportunidad identificada	Mecanismo financiero potencial	Horizonte
Riesgo de transición	Endurecimiento de normas climáticas, precios al carbono o mayores exigencias de inversionistas.	Incremento de OPEX y CAPEX para reducir, compensar o verificar emisiones.	Mediano plazo.
Riesgo físico	Sequías, lluvias intensas u otros eventos climáticos que podrían afectar el suministro de agua, energía o transporte.	Reducción de producción, mayores costos de adaptación e inversiones en resiliencia.	Mediano plazo.
Oportunidad	Eficiencia energética, electromovilidad y uso de energía renovable.	Reducción de costos operativos y potencial acceso a financiamiento vinculado al desempeño climático.	Mediano plazo.

Esta evaluación se presenta de manera cualitativa y recoge los riesgos y oportunidades financieros identificados durante nuestro proceso de Doble Materialidad 2026. Sus resultados nos permiten reconocer factores que podrían incidir en la continuidad operacional, los costos, las inversiones y la capacidad de adaptación del negocio. Hacia adelante, continuaremos fortaleciendo la gestión de riesgos climáticos y su integración en la planificación operativa, financiera y de continuidad.

En esa misma línea, seguiremos impulsando iniciativas de optimización del desempeño operacional y de costos, con una proyección anual de ahorro de USD 10 millones respecto del presupuesto anual. Asimismo, continuaremos reforzando el aseguramiento de controles críticos, el monitoreo de riesgos y el seguimiento de planes de acción, con el objetivo de fortalecer nuestra resiliencia operacional y sostener la generación de valor económico en el largo plazo.

1.5
Certificaciones y compromisos

En 2025, renovamos la vigencia de nuestras certificaciones ISO 14001:2015 (Gestión Ambiental) e ISO 45001:2018 (Seguridad y Salud Ocupacional), tras superar con éxito la auditoría externa realizada por la firma certificadora LRQA, respaldando nuestro compromiso con los sistemas integrados de gestión.

Tabla 05. Certificaciones.

ISO	ISO 45001:2018 Gestión de la salud y la seguridad **Vigencia: 28/11/2028**	Certifica que contamos con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo orientado a prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales, gestionar los riesgos laborales y promover condiciones de trabajo seguras y saludables para nuestros colaboradores.
ISO	ISO 14001:2015 Gestión medioambiental **Vigencia: 14/12/2028**	Certifica que contamos con un sistema de gestión ambiental que permite identificar, controlar y reducir los impactos ambientales de nuestras operaciones, promoviendo el uso eficiente de los recursos y la mejora continua del desempeño ambiental.
ISO	ISO 50001:2018 Gestión energética **En implementación.**	Certifica que contamos con un sistema de gestión energética orientado a mejorar continuamente el desempeño energético, optimizar el consumo de energía, promover la eficiencia energética y contribuir a la reducción de emisiones asociadas a nuestras operaciones.
ISO	I-REC 2025 Energía renovable **Periodo 2025, vigencia hasta el 2026**	Acredita que el 100 % de la energía eléctrica consumida en las operaciones de Antapaccay provino de fuentes renovables certificadas, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono y al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad de la empresa.

Nota: En 2026, Antapaccay suscribió con Celepsa un acuerdo de suministro de energía renovable por 10 años, fortaleciendo su estrategia de descarbonización mediante el abastecimiento de electricidad de origen renovable y asegurando la obtención anual de certificados I-REC.



Asimismo, contamos con la certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores), otorgada por AmCham Perú (Cámara de Comercio Americana del Perú) y vigente hasta octubre de 2026, que reconoce nuestras buenas prácticas en gestión de personas y relaciones laborales. Esta certificación respalda nuestro compromiso con el cumplimiento de las obligaciones laborales, el desarrollo y evaluación del desempeño, la capacitación continua, el reconocimiento de nuestros colaboradores y la promoción de un entorno de trabajo alineado con altos estándares de gestión humana.



02

Sostenibilidad
materialidad y diálogo

2.1
Enfoque de sostenibilidad y gobernanza ASG

(GRI 2-22) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-28)

En Antapaccay entendemos la sostenibilidad como un eje central de nuestra forma de operar.

Gestionamos el negocio integrando las dimensiones económica, social, ambiental y de seguridad, con la convicción de que un desempeño responsable genera valor compartido y fortalece las relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

Nuestra gobernanza ASG se sustenta en una estructura que orienta la estrategia y supervisa su implementación. El Comité HSEC define los lineamientos en salud, seguridad, medio ambiente y comunidades; realiza el seguimiento al desempeño en los temas de mayor materialidad, e impulsa la incorporación de estos compromisos en la gestión del negocio.

Este enfoque se sustenta en un marco de políticas corporativas que fija los estándares de conducta esperados para trabajadores, directivos, gerentes, contratistas y proveedores. Durante el 2025, actualizamos documentos clave como la Política HSEC-HR y la Política de Derechos Humanos (ver sección 3.6). Ambas políticas son públicas y se encuentran alineadas con los principios mineros del ICMM y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Asimismo, la Política HSEC-HR[1] reúne nuestros **principales compromisos en cuatro ámbitos de gestión:**

Seguridad y salud
Nuestra meta es lograr un ambiente de trabajo saludable y libre de lesiones, cero fatalidades y enfermedades ocupacionales.

Medio ambiente
Asumimos la responsabilidad de operar con altos estándares de calidad ambiental.

Relaciones comunitarias
Asumimos la responsabilidad de operar con altos estándares de calidad ambiental.

Derechos humanos
Respetamos la dignidad y los derechos humanos de la población local, trabajadores, contratistas y todas las partes interesadas.



Este marco se complementa con otros documentos que orientan nuestra actuación:

- Política Anticorrupción.
- Política de Seguridad, Medio Ambiente y Comunidades.
- Política de Fraude.
- Política de Leyes sobre Competencia.
- Política de Conflictos de Intereses.
- Código de Conducta.
- Procedimiento de debida diligencia y gestión de terceros.

[1] Conoce nuestra Política HSEC-HR: https://www.glencoreperu.pe/dam/jcr:9032a8e0-c9b5-4b72-bc74-74c1866b2cdc/Politica-HSEC-2022-PDF-ok.p

Para asegurar la implementación de estas políticas, las comunicamos mediante nuestros canales internos, boletines y capacitaciones anuales. Asimismo, extendemos sus principios a nuestra cadena de valor por medio de cláusulas contractuales vinculantes, la Política de Abastecimiento Responsable y el Código de Conducta de Glencore. Este proceso se refuerza con talleres de alineamiento, procesos de debida diligencia e inspecciones orientadas a verificar el cumplimiento de nuestros estándares. Nuestra gestión también se fortalece a través de la participación activa en espacios gremiales, empresariales y de articulación multisectorial, que nos permiten intercambiar buenas prácticas, contribuir al diálogo sectorial y consolidar nuestra relación con actores clave del entorno.

A nivel corporativo, Glencore participa en iniciativas internacionales que promueven una minería responsable, ética y transparente (ver sección 1.2). Estas afiliaciones complementan nuestro marco de gobernanza y fortalecen nuestro compromiso con los estándares internacionales y las mejores prácticas del sector.

Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)

Como Antapaccay, participamos en este gremio sectorial promoviendo una minería responsable, competitiva y alineada con buenas prácticas empresariales, ambientales y sociales.

Cámara de Comercio Suiza en el Perú

Formamos parte de este espacio empresarial que impulsa el intercambio, la cooperación y el fortalecimiento de vínculos entre empresas que comparten presencia e intereses en Suiza y el Perú.

Women in Mining Perú (WIM)

Participamos en esta red que promueve la inclusión, la equidad y una mayor participación de las mujeres en el sector minero, contribuyendo a una industria más diversa y representativa.

Cámara de Comercio de Australia en el Perú (APCCI)

Como Glencore en Perú, somos miembros de este espacio que fortalece las relaciones empresariales, comerciales y de cooperación entre el Perú y Australia.

Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM), a partir de 2026

Como Glencore en Perú, participamos en esta cámara empresarial orientada a promover el diálogo, la inversión, la competitividad y el intercambio de buenas prácticas entre empresas.

Patronato de Hombro a Hombro (SEP)

Como Glencore en Perú formamos parte de esta iniciativa multisectorial que articula esfuerzos del sector privado para responder ante emergencias, fortalecer capacidades y contribuir al bienestar de la población.

Este marco de gobernanza orienta la forma en que gestionamos la sostenibilidad en Antapaccay, integrando principios, responsabilidades y mecanismos de seguimiento en la toma de decisiones y en la operación. Continuaremos fortaleciéndolo para anticipar riesgos, responder a las expectativas de nuestros grupos de interés y generar valor sostenible a largo plazo.

2.2
Proceso de doble materialidad y temas materiales

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

En 2026, actualizamos nuestro proceso de doble materialidad para fortalecer la integración de la sostenibilidad en la estrategia y las operaciones de Antapaccay.

Este ejercicio nos ayudó a identificar y priorizar los temas con impactos económicos, ambientales y sociales significativos, así como aquellos que influyen en la toma de decisiones del negocio. El análisis se desarrolló con base en los estándares GRI e IFRS.



1 Contexto de la empresa

Realizamos un análisis integral del entorno de sostenibilidad que incluyó un benchmarking con empresas referentes del sector minero tanto nacionales como internacionales, la revisión de tendencias sectoriales y normativa aplicable, así como la evaluación de estándares internacionales (GRI, The Copper Mark, SASB, ODS, Pacto Global y The Global Risks Report). Complementamos el análisis con documentación interna clave e información sobre temas de relevancia local y nacional. Como resultado, obtuvimos una lista preliminar de 24 temas ASG.

2 Identificación de impactos y riesgos

La identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) se sustentó en un panel de trabajo con líderes clave de la organización, donde recogimos los aspectos más relevantes por dimensión ASG y analizamos de manera cualitativa el contexto, los posibles efectos y los riesgos u oportunidades asociados a cada aspecto. Adicionalmente, identificamos IROs a partir de fichas de información respondidas por trabajadores de áreas clave, alineadas con los indicadores GRI y SASB. A estos se sumaron los IROs identificados en el análisis de contexto de la etapa anterior.

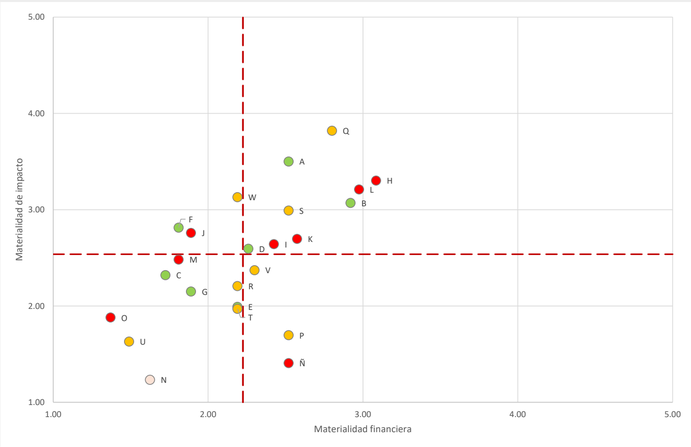
3 Evaluación y análisis

Un equipo experto externo evaluó todos los IROs con base en criterios alineados con la escala de valoración de riesgos de la empresa, lo que aseguró la validación técnica especializada del proceso. Para la materialidad de impacto, se incluyeron criterios de escala, alcance, probabilidad y carácter de irreversibilidad (este último solo en impactos negativos). Para la materialidad financiera, se consideraron la probabilidad de ocurrencia y la significancia del riesgo u oportunidad.

4 Validación de la matriz

Finalmente, priorizamos y validamos los temas materiales y los alineamos con los contenidos GRI y SASB para definir los indicadores a reportar. La matriz resultante fue validada con las áreas responsables en junio de 2026, lo que garantiza la pertinencia y robustez de nuestro proceso de doble materialidad.

Gráfica 1. Matriz de doble materialidad



Los temas materiales son los siguientes:

Tabla 06. Temas materiales 2026.

Temas materiales	Descripción
Desempeño económico y continuidad operacional.	Gestionar la generación de valor económico y la continuidad de la operación, mediante eficiencia productiva, control de costos, mejora operativa y planificación de largo plazo, para sostener resultados y asegurar la viabilidad del negocio.
Salud y seguridad del trabajador.	Gestionar la salud y seguridad de trabajadores y contratistas, mediante sistemas de gestión, identificación de peligros, controles críticos, vigilancia ocupacional y preparación ante emergencias, para prevenir accidentes, fatalidades y enfermedades ocupacionales.
Desarrollo local (educación, empleo y proveedores locales).	Gestionar la contribución de Antapaccay al desarrollo local, mediante programas de educación, empleabilidad, empleo local y fortalecimiento de proveedores y emprendimientos, para ampliar oportunidades económicas y sociales en Espinar.
Cambio climático y eficiencia energética.	Gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero y el consumo de energía de la operación, mediante el uso de energía renovable, la mejora de la eficiencia energética y la incorporación progresiva de tecnologías más limpias, para reducir la huella de carbono de Antapaccay.
Gestión hídrica.	Gestionar el uso, recirculación, tratamiento, monitoreo y vertimiento del agua en la operación, mediante infraestructura, controles operativos y seguimiento de calidad, para proteger las fuentes hídricas y promover un uso responsable del recurso en el territorio.



Tabla 06. Temas materiales 2026.

Temas materiales	Descripción
Gestión responsable de la cadena de suministro.	Gestionar la relación con proveedores y contratistas, mediante criterios de desempeño, seguridad, ética, derechos humanos y cumplimiento, para fortalecer una cadena de suministro alineada con los estándares de Antapaccay.
Relacionamiento y desarrollo de la comunidad.	Gestionar el relacionamiento con las comunidades y actores del territorio, mediante diálogo continuo, participación, comunicación y acciones de desempeño social, para fortalecer vínculos de confianza y contribuir al desarrollo del entorno.
Desarrollo y bienestar del talento.	Gestionar la atracción, desarrollo, bienestar y permanencia del personal, mediante formación, movilidad interna, evaluación del clima laboral y líneas de carrera, para fortalecer las capacidades del equipo y la sostenibilidad de la operación.
Gestión de residuos y economía circular.	Gestionar los residuos generados por la operación, mediante segregación, valorización, reciclaje, reutilización y disposición final adecuada, para reducir impactos ambientales y fortalecer prácticas de economía circular.

2.3
Relacionamiento con grupos de interés: mecanismos de quejas, reclamos y remediación

(GRI 2-25) (GRI 2-26) (GRI 2-29) (GRI 14.10.4)

En Antapaccay promovemos un relacionamiento constante, transparente y constructivo con nuestros grupos de interés.

Para ello, identificamos sus expectativas, preocupaciones y necesidades, y mantenemos canales de diálogo adaptados a cada público, con el objetivo de fortalecer la confianza, prevenir los impactos y responder oportunamente a las inquietudes que puedan surgir en torno a nuestras actividades.

Nuestro enfoque de relacionamiento es participativo, inclusivo e intercultural. Buscamos construir relaciones de largo plazo basadas en el respeto de los derechos humanos, la escucha activa, la comunicación permanente y la gestión responsable de los impactos, riesgos y oportunidades asociados a nuestra operación. Este enfoque nos permite generar valor compartido y contribuir al desarrollo social, económico y territorial sostenible de las comunidades y demás actores vinculados a nuestra área de influencia.

Durante el 2025, mantuvimos mecanismos de comunicación diferenciados con nuestros principales grupos de interés, de acuerdo con sus características, necesidades de información y temas prioritarios.



Tabla 07. Relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Grupo de interés	Contratistas y proveedores	Sector minero	Sociedad civil	Medios de comunicación	Trabajadores	Estado	Comunidades locales
Definición	Empresas y personas que proveen bienes, servicios o soporte operativo para las actividades de Antapaccay.	Actores del ecosistema minero, gremios, pares del sector y espacios técnicos vinculados a la actividad minera.	Organizaciones, instituciones, representantes o actores sociales interesados en la gestión y los impactos de la operación.	Medios locales, regionales o nacionales que cubren información sobre la operación y su entorno.	Personal propio de Antapaccay que participa en las operaciones, gestión y actividades de soporte.	Autoridades, reguladores, entidades públicas y gobiernos en sus distintos niveles vinculados a la operación.	Comunidades y población del área de influencia directa e indirecta de la operación.
Canales de comunicación	Campañas, medios presenciales, ferias informativas y reuniones periódicas y de alineamiento.	Notas de prensa, página web, redes sociales y llamadas telefónicas.	Procesos de diálogo, foros, ferias, exposiciones públicas y paneles.	Foros, ferias, exposiciones públicas, paneles, visitas guiadas, charlas y talleres en universidades, y redes sociales.	Canales de comunicación internos, campañas, boletines, medios técnicos y presenciales, iniciativas de comunicación, sensibilización y capacitación, paneles y redes sociales internas.	Procesos de diálogo, foros, ferias, exposiciones públicas, informes a oficinas de reguladores de la industria, charlas y talleres en universidades, y comunicación permanente sobre las operaciones.	Convenio Marco, mecanismos de coordinación para elaboración de proyectos, talleres y reuniones periódicas con pobladores, visitas guiadas, revistas, boletines, programas de radio y televisión, redes sociales, publicidad y paneles.
Fre-cuencia	Continua	Continua	Continua	Continua	Continua	Continua	Continua
Principales temas y preocupaciones	Oportunidades de contratación, seguridad, pagos, desempeño contractual, alineamiento operativo y desarrollo de proveedores locales.	Sostenibilidad, desempeño ambiental y social, regulación minera, innovación, intercambio de buenas prácticas y desarrollo del sector.	Impactos sociales y ambientales, desarrollo territorial, transparencia, participación y relacionamiento comunitario.	Información sobre operaciones, gestión ambiental y social e inversión social como oportunidad para continuar impulsando el desarrollo territorial.	Política HSEC-HR, fortalecimiento de capacidades en gestión de responsabilidad social, estrategia de desempeño social, manifestaciones culturales de Espinar, seguridad y salud ocupacional, y desarrollo profesional.	Financiamiento de proyectos bajo la modalidad de Obras por Impuestos, aportes directos, inversión en proyectos de desarrollo y cierre de procesos de permisos ambientales y mineros.	Empleo local, inversión social, participación y diálogo para la toma de decisiones informadas, fortalecimiento de manifestaciones culturales, acceso a oportunidades, negociación y acceso a tierras, medios de vida y cumplimiento de compromisos.

Mecanismos para plantear inquietudes, quejas y reclamos

Contamos con mecanismos diferenciados para que nuestros grupos de interés puedan plantear inquietudes, quejas, reclamos y denuncias, según la naturaleza de la información. Estos mecanismos nos permiten atender tanto posibles conductas indebidas vinculadas a ética y cumplimiento como quejas y reclamos asociados a impactos reales o percibidos derivados de nuestras actividades, operaciones, proyectos o relaciones comerciales.

El programa corporativo Raising Concerns de Glencore está orientado a la presentación de denuncias sobre conductas indebidas, posibles incumplimientos del Código de Conducta, conflictos de intereses, casos de anticorrupción, respeto en el trabajo, seguridad de la información u otros asuntos de ética y cumplimiento. Este canal permite reportar inquietudes de manera confidencial y, cuando corresponda, anónima, bajo los principios de confidencialidad y cero represalias.

Las denuncias a través de Raising Concerns pueden realizarse mediante distintos canales: comunicación directa con el gerente o supervisor, contacto con referentes locales de denuncias, el portal corporativo http://glencore.raisingconcerns.org o el correo codeofconduct@glencore.com. Durante el 2025, reforzamos su conocimiento a través de la formación anual de cumplimiento, inducciones generales, seminarios para nuevos trabajadores, entrenamientos específicos sobre comunicación con funcionarios públicos, pagos o asistencia a funcionarios públicos, identificación de señales de alerta de cumplimiento y charlas en comités de contratistas.

De manera independiente, Antapaccay cuenta con el Mecanismo de quejas y reclamos (MQRs) que permite recibir y atender quejas y reclamos de nuestros grupos de interés respecto de posibles afectaciones reales o percibidas vinculadas con nuestras actividades, operaciones, proyectos o relaciones comerciales. Este mecanismo está diseñado para brindar una respuesta ordenada, trazable y orientada a la solución, bajo principios de legitimidad, accesibilidad, equidad, transparencia, predictibilidad, diálogo, aprendizaje continuo y compatibilidad con los derechos humanos según las normas internacionales y nacionales.

El MQR cuenta con siete canales de atención:

Tabla 8. Canales de atención.

Canal verbal	Presentación directa de la queja y reclamo a través de nuestro equipo en campo.
Teléfono fijo **Celular, SMS y WhatsApp**	(084) 301150, anexo 2230 983 768 915
Correo electrónico	canalqr@glencore.com.pe
Canal web	https://antapaccay.sam.glencore.net/GestionQR
Atención presencial	Oficina de la Gerencia de Control Interno y Gestión de Riesgos, ubicada en el campamento n.°3

Para fortalecer su accesibilidad y confianza, durante el periodo impulsamos capacitaciones internas sobre derechos humanos y el MQRs, difusiones en comités HSEC-HR de socios estratégicos, talleres individuales y grupales con socios estratégicos, capacitaciones a todo el personal de Antapaccay, reuniones con equipos responsables de la atención de quejas y reclamos, y una consultoría especializada en debida diligencia en derechos humanos. Asimismo, el mecanismo funciona en español y quechua, y permite la presentación de quejas de manera confidencial y anónima, de forma individual y grupal incluyendo representación de un tercero.

Proceso de atención y trazabilidad

Para facilitar el uso de nuestros mecanismos, orientamos a los grupos de interés según la naturaleza del tema. Si se trata de una inquietud vinculada a ética, conducta empresarial, cumplimiento o posibles incumplimientos del Código de Conducta, puede ser presentada a través del programa corporativo Raising Concerns. Si se trata de una queja y reclamo relacionado con posibles afectaciones reales o percibidas derivadas de nuestras actividades, operaciones, proyectos o relaciones comerciales, se gestiona a través del mecanismo de quejas y reclamos (MQRs).

A efecto de clarificar las diferencias entre Raising Concerns y el MQRs, presentamos la siguiente tabla:.

Tabla 09. Diferencias entre Raising Concerns y el MQRs.

Aspecto	Raising Concerns	MQRs
Finalidad	Reportar posibles conductas indebidas o incumplimientos éticos.	Atender afectaciones reales o percibidas.
Temas principales	Corrupción, conflictos de interés, respeto en el trabajo y Código de Conducta.	Impactos sociales, ambientales, laborales, comerciales y sobre medios de vida, entre otros.
Confidencialidad	Confidencial y, cuando corresponda, anónimo.	Identificado, confidencial y anónimo.
Derivación	Según competencia de *Compliance*.	Según el área responsable, nivel de riesgo y nivel de prioridad.



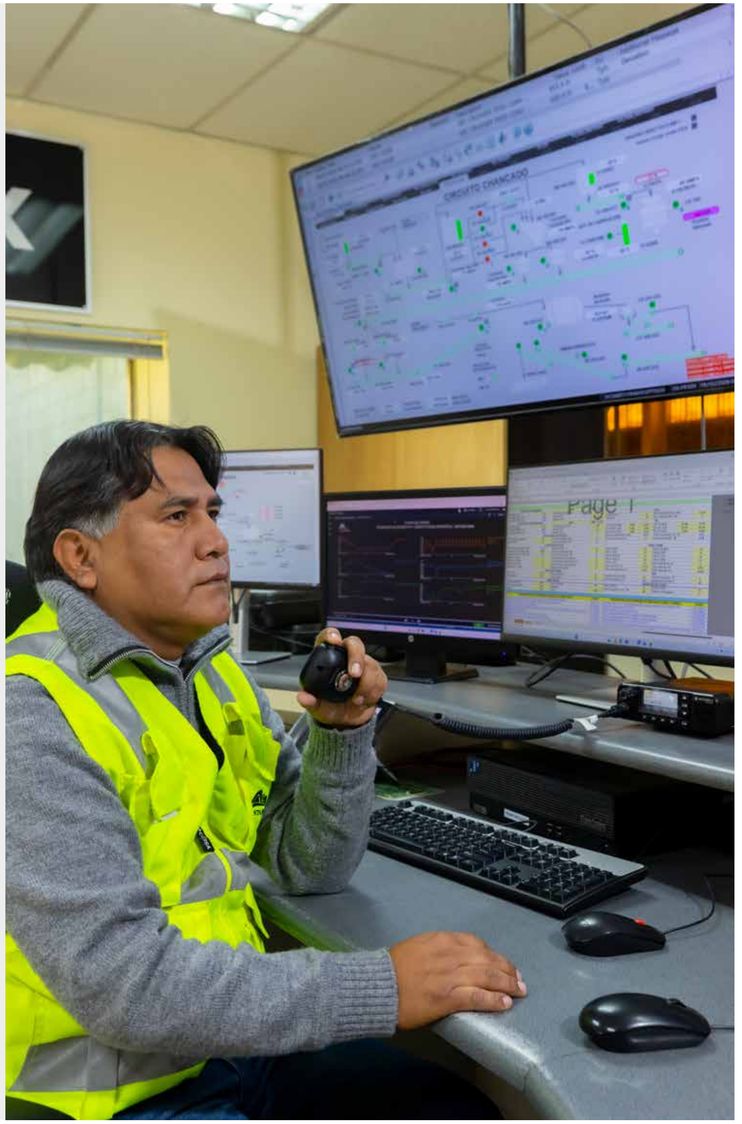
El proceso de atención del MQRs sigue una ruta sistematizada y trazable:

Tabla 10. Proceso de atención del MQRs.

Etapa	1	2	3	4	5	6
	Presentación de la queja y reclamo (QR)	**Registro y asignación de código QR**	**Evaluación preliminar**	**Definición de responsables**	**Acuse de recibo**	**Investigación y análisis**
¿Qué ocurre?	El reclamante presenta su queja y reclamo mediante cualquiera de los canales disponibles: canal verbal, teléfono fijo, celular, SMS, WhatsApp, correo electrónico, canal web o, atención presencial. La presentación puede realizarse a título personal o en representación de un tercero, identificándose, de manera confidencial o de forma anónima.	Se registra la información recibida, se asigna un código único de identificación y se determina si se requiere tratamiento confidencial o reserva de identidad. El código permite realizar el seguimiento desde la recepción hasta el cierre y, cuando corresponda, durante la implementación de las medidas acordadas.	Se evalúa la naturaleza de la queja y reclamo, el área o socio estratégico involucrado, la fuente de información, la posible afectación a derechos humanos, el número y la condición de las personas afectadas, el alcance, la gravedad, la probabilidad de recurrencia, el nivel de riesgo y la prioridad de atención. También se determina si el tema corresponde al MQRs o debe ser derivado a otro mecanismo competente.	Se designa al área responsable y, cuando corresponda, a las áreas corresponsables que participarán en investigación, respuesta, implementación de medidas y seguimiento.	En un plazo no mayor de 48 horas desde la recepción, se comunica al reclamante el registro del caso, el código asignado, los canales de seguimiento y el plazo estimado de atención. Asimismo, se informa sobre la prohibición de represalias, la confidencialidad aplicable y su derecho a recurrir a otros mecanismos judiciales o no judiciales.	Se recopilan y contrastan documentos, testimonios y antecedentes; se realizan entrevistas, inspecciones o visitas de campo; y se efectúan los análisis técnicos, sociales, laborales, legales, ambientales o de derechos humanos que correspondan. La investigación debe mantener criterios de objetividad, imparcialidad, confidencialidad y trazabilidad.

Etapa	7 Escalamiento (si aplica)	8 Respuesta y medidas de atención	9 Comunicación al reclamante	10 Cierre y seguimiento
¿Qué ocurre?	Si la queja y reclamo tiene prioridad alta o muy alta, posible afectación a derechos humanos, riesgo legal o reputacional, recurrencia con nueva evidencia, conflicto de interés o involucramiento de personas o grupos vulnerables podrán ser escalados a las instancias competentes, como la Superintendencia de Derechos Humanos, la Gerencia Legal, la Gerencia de Control Interno y Gestión de Riesgos, Comité de Derechos Humanos, las gerencias responsables o la Gerencia General.	Concluida la investigación, se elabora una respuesta formal clara y debidamente sustentada. Según los resultados, esta puede incluir explicaciones, acciones correctivas, medidas preventivas, compromisos de seguimiento, garantías de no repetición o medidas de remediación proporcionales a la afectación identificada, según corresponda.	La respuesta se comunica mediante carta formal u otro medio definido por el reclamante y se entrega de manera presencial siempre que sea factible, indicando la investigación realizada, las conclusiones, las medidas adoptadas y, si aplica, los compromisos de remediación.	Se registra la entrega de la respuesta mediante cargo, firma, confirmación de lectura, fotografía u otro medio probatorio. Luego, se archivan las evidencias asegurando mantener la reserva de información que corresponda y se cierra la queja y reclamo, manteniendo la posibilidad de reiteración si el reclamante no está conforme con la respuesta recibida.

Los plazos de atención se establecen entre 30 y 90 días hábiles, según la complejidad, urgencia, nivel de afectación, necesidad de intervención externa y participación de áreas especializadas. Este proceso nos permite asegurar una atención ordenada, objetiva y alineada con nuestro compromiso de respeto a los derechos humanos, confidencialidad, no represalia y mejora continua.



Remediación de impactos negativos y mejora continua

Asumimos el compromiso de proporcionar, facilitar o colaborar en la remediación de impactos negativos que reconozcamos haber ocasionado o a los que hayamos contribuido. Este compromiso se materializa a través de nuestras políticas internas, nuestros estándares de derechos humanos y el propio MQRs.

Cuando se identifica una posible afectación, activamos un proceso de evaluación interna orientado a verificar los hechos, determinar el nivel de participación o contribución, escuchar al reclamante, solicitar información a las áreas responsables o terceros involucrados y definir medidas proporcionales según la naturaleza de la queja o reclamo.

Las medidas de remediación pueden incluir disculpas, garantías de no repetición, acciones correctivas, compensaciones, reparación de daños, mejoras operativas, atención social, medidas preventivas, fortalecimiento de controles, compromisos de seguimiento o coordinación con socios estratégicos. Cuando el impacto está vinculado con actividades de contratistas, proveedores u otros socios estratégicos, solicitamos descargos, evidencias, planes de acción y medidas de remediación, las cuales forman parte de la atención y de la evaluación periódica de desempeño de los socios estratégicos a través del puntaje otorgado como derechos humanos.

Además del MQRs, las áreas social y ambiental pueden activar mecanismos propios de mitigación o remediación, según la naturaleza del tema. De esta manera, la remediación no se limita a una respuesta puntual, sino que también forma parte de un proceso de aprendizaje, prevención de recurrencias y mejora continua.

[2] Durante el 2025, registramos 49 quejas y reclamos provenientes de la comunidad, frente a 56 en 2024 y 36 en 2023. Asimismo, iniciamos el periodo con 33 casos en trámite provenientes del cierre del año anterior y culminamos con 18 quejas y reclamos durante el periodo.

Durante el 2025, gestionamos los siguientes resultados a través del MQRs:

Tabla 11. Principales resultados del mecanismo de quejas y reclamos.

Indicador	Unidad	Resultado 2025
Casos recibidos	N.°	238
Casos atendidos	N.°	238
Casos cerrados	N.°	207
Casos en los que se han implementado medidas correctivas o de remediación	N.°	138
Casos críticos o recurrentes identificados	Texto	Deudas laborales y comerciales de socios estratégicos; impactos en medios de vida.

Estos resultados reflejan la importancia de contar con un mecanismo activo, trazable y orientado a la solución. También permiten identificar temas recurrentes, fortalecer controles internos, mejorar la coordinación con áreas responsables y promover aprendizajes que contribuyan a prevenir nuevas quejas o reclamos.

Confidencialidad, no represalia y eficacia del mecanismo

La confidencialidad se garantiza desde la recepción de la queja y reclamo. Los reclamantes pueden presentar su queja o reclamo brindando sus datos personales o de forma anónima, y la información es gestionada únicamente por personas autorizadas, conforme a la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y su reglamento. Cuando el reclamante solicita reserva de identidad, esta condición se mantiene durante todo el proceso, limitando el acceso a la información y almacenando las evidencias, comunicaciones y registros en espacios seguros y trazables.

Asimismo, mantenemos una política de cero represalias frente a cualquier persona que presente una queja, reclamo o inquietud de buena fe. De este modo, los reclamantes pueden utilizar los mecanismos disponibles sin temor a sufrir consecuencias negativas.

Para evaluar la eficacia del MQRs, monitoreamos indicadores de eficiencia operativa, satisfacción de los reclamantes, tiempos de atención, estado de cierre y medidas implementadas. También recogemos retroalimentación de los usuarios, realizamos reuniones de coordinación con las áreas responsables, reportamos avances a la Gerencia General y a las gerencias involucradas, y revisamos el mecanismo a través del Comité de Derechos Humanos, auditorías y consultorías externas.

El nivel de satisfacción de las quejas y reclamos se mide mediante el indicador “Nivel de satisfacción de la QR”, que considera las quejas y reclamos cerrados con valoración top two box, es decir, aquellas calificadas como 4 = De acuerdo y 5 = Agradecido, respecto del total de quejas y reclamos cerrados durante el periodo. Este indicador nos permite evaluar no solo si se atendió según el procedimiento, sino también si la respuesta fue percibida como adecuada por el reclamante.

Como parte de la mejora continua, durante el 2025 fortalecimos el mecanismo de quejas y reclamos incorporando ajustes derivados de la auditoría de relacionamiento con grupos de interés realizada en 2024. Estas mejoras estuvieron orientadas a reforzar la trazabilidad, la accesibilidad, la oportunidad de respuesta y el enfoque de derechos humanos del mecanismo.

Entre los principales avances se encuentran:

Fortalecimiento del proceso

Se precisaron los requisitos de admisibilidad, las etapas de gestión (acuse de recibo, monitoreo, evaluación, cierre y reconsideración), así como los plazos y formatos de atención.

Protección y atención diferenciada

Se reforzó la priorización de personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

Mejora de la gestión de casos

Se incorporó el escalamiento al Comité de derechos humanos para casos reiterativos.

Mayor orientación y transparencia

Se precisó el uso de vías judiciales o extrajudiciales por parte del reclamante.

Accesibilidad y confidencialidad reforzada

Se fortalecieron los criterios de confidencialidad, anonimato y protección de datos personales, garantizando además la atención en español y quechua mediante la evaluación continua de los canales del MQRs.



03

Gobernanza, ética y resiliencia del negocio



3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones

(GRI 2-9) (GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-14) (GRI 2-16) (GRI 2-19) (GRI 2-20)

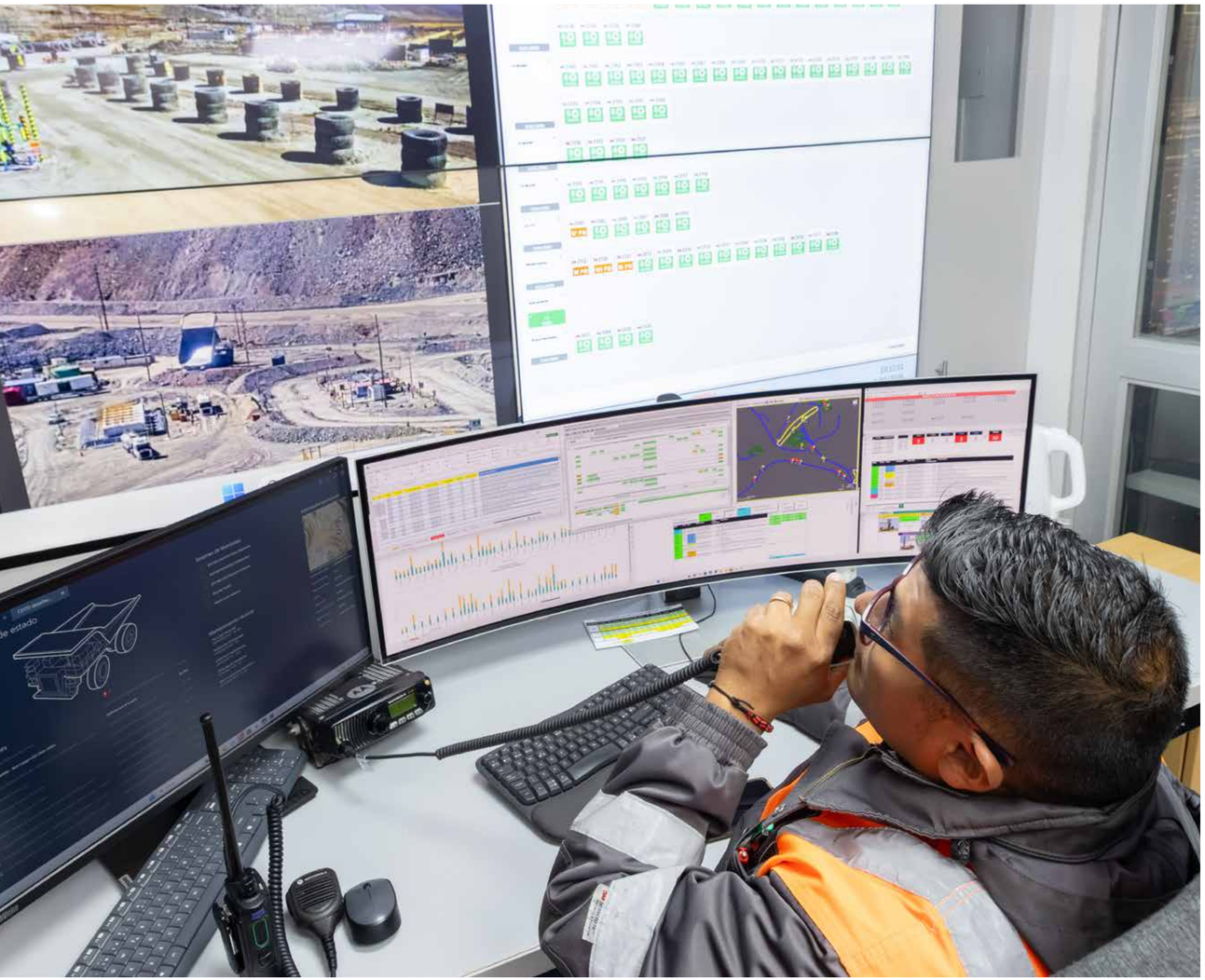
En Antapaccay entendemos el gobierno corporativo como el fundamento de una gestión responsable, transparente y con visión de largo plazo.

Como parte de Glencore, nos alineamos con una estructura de gobierno que orienta la estrategia, supervisa la gestión y promueve decisiones consistentes con nuestros estándares de integridad, sostenibilidad, control y creación de valor.

Nuestro máximo órgano de gobierno corresponde al Directorio de Glencore[1], cuyos miembros son designados por la Junta General de Accionistas. En 2025, estuvo integrado por perfiles con experiencia en liderazgo, estrategia, gestión financiera, ambiente, asuntos sociales, gobernanza, salud y seguridad, relacionamiento con inversionistas, reputación y gestión de riesgos.

La gestión ejecutiva de Antapaccay está liderada por el gerente general[3], quien es designado por Glencore y tiene a su cargo la conducción del equipo gerencial de la operación. Desde este rol, articulamos los lineamientos corporativos con la gestión diaria de la compañía, asegurando la implementación de políticas, controles y procesos aplicables a nuestra operación.

[1] Para consultar información detallada sobre los comités del Directorio de Glencore, puede acceder al Corporate governance report (https://www.glencore.com/rest/api/v1/documents/static/436918bf-6238-444d-8879-2b171565d6fa/Corporate-Governance-and-Board-Committees-reports-2025.pdf).
[3] El gerente general no forma parte del Directorio de Glencore. Asimismo, no se reportan directivos que ejerzan simultáneamente roles de gobierno corporativo y de gestión ejecutiva en Antapaccay.



Gestión de impactos, riesgos y debida diligencia

Los lineamientos corporativos de Glencore orientan la cultura empresarial, las políticas y los estándares que aplicamos en nuestra operación. En Antapaccay, implementamos estos lineamientos a través de la gestión ejecutiva, el liderazgo del gerente general y la participación de las áreas responsables, de acuerdo con la naturaleza de cada tema.

La gestión de impactos se apoya en procesos internos de debida diligencia, cumplimiento y control. Contamos con un equipo de cumplimiento, y todo proveedor, auspicio o donación debe pasar previamente por un proceso de debida diligencia. Este proceso fortalece la trazabilidad de nuestras decisiones y nos permite mantener relaciones responsables con terceros.

Asimismo, cada área gestiona los temas vinculados a su ámbito de responsabilidad. Finanzas, Capital Humano, Medio Ambiente y otras áreas funcionales participan en la identificación, seguimiento y atención de asuntos relevantes para la gestión económica, ambiental y social de la compañía.

Durante el 2025, el equipo gerencial y sus comités revisaron asuntos vinculados con estrategia, desempeño financiero, gestión de riesgos, cumplimiento, sostenibilidad, seguridad, ambiente, comunidades, derechos humanos, cambio climático, relacionamiento con grupos de interés, sucesión y remuneración. En este marco, los comités también revisaron reportes del programa Raising Concerns.



Revisión y aprobación del Reporte de Sostenibilidad

El Reporte de Sostenibilidad sigue un proceso de revisión y aprobación interna. Una vez culminada su elaboración, debe ser aprobado por la Gerencia General de Antapaccay, la Gerencia Legal Corporativa y la Gerencia de Asuntos Corporativos Sudamérica. Este proceso nos permite asegurar que la información presentada sea consistente con la gestión de la compañía, los lineamientos corporativos y los estándares de reporte aplicables.

Políticas de remuneración

La gestión de remuneraciones busca reconocer el desempeño y mantener criterios consistentes para los altos ejecutivos considerados en el alcance del reporte. Para el 2025, Antapaccay considera como altos ejecutivos a gerentes y superintendentes. La remuneración de los altos ejecutivos se vincula con su desempeño anual. Como parte de este proceso, gerentes y superintendentes pasan por una evaluación y, de acuerdo con la calificación obtenida, pueden recibir un incremento salarial. Asimismo, reciben un bono por desempeño.

3.2 Ética, integridad y anticorrupción

(GRI 2-15)

En Antapaccay promovemos una cultura de integridad basada en reglas claras, responsabilidad individual y cumplimiento de nuestros estándares corporativos.

Gestionamos la ética y la anticorrupción como parte esencial de nuestra forma de operar, con el objetivo de prevenir conductas indebidas, fortalecer la confianza con nuestros grupos de interés y asegurar que nuestras decisiones se tomen de manera transparente y responsable.

Nuestra gestión se apoya en la Oficina de Cumplimiento, liderada por el equipo regional de Compliance de Glencore y con soporte local para su implementación en la operación. La supervisión del Programa de Ética y Cumplimiento se realiza a nivel corporativo, bajo lineamientos que orientan la conducta esperada de nuestros trabajadores, directivos, contratistas y socios de negocio.



Este sistema se sustenta en el Código de Conducta de Glencore y en políticas y procedimientos vinculados a temas como:

- Anticorrupción.
- Conflictos de interés.
- Regalos e invitaciones.
- Debida diligencia de contrapartes.
- Conocimiento de terceros y prevención de riesgos asociados a socios de negocio.

El cumplimiento de estos lineamientos es **monitoreado por el equipo corporativo de Compliance.** Cuando se identifican hallazgos o posibles incumplimientos, estos son gestionados mediante acciones internas correctivas, **fortaleciendo la prevención, la trazabilidad y la mejora continua** del programa.

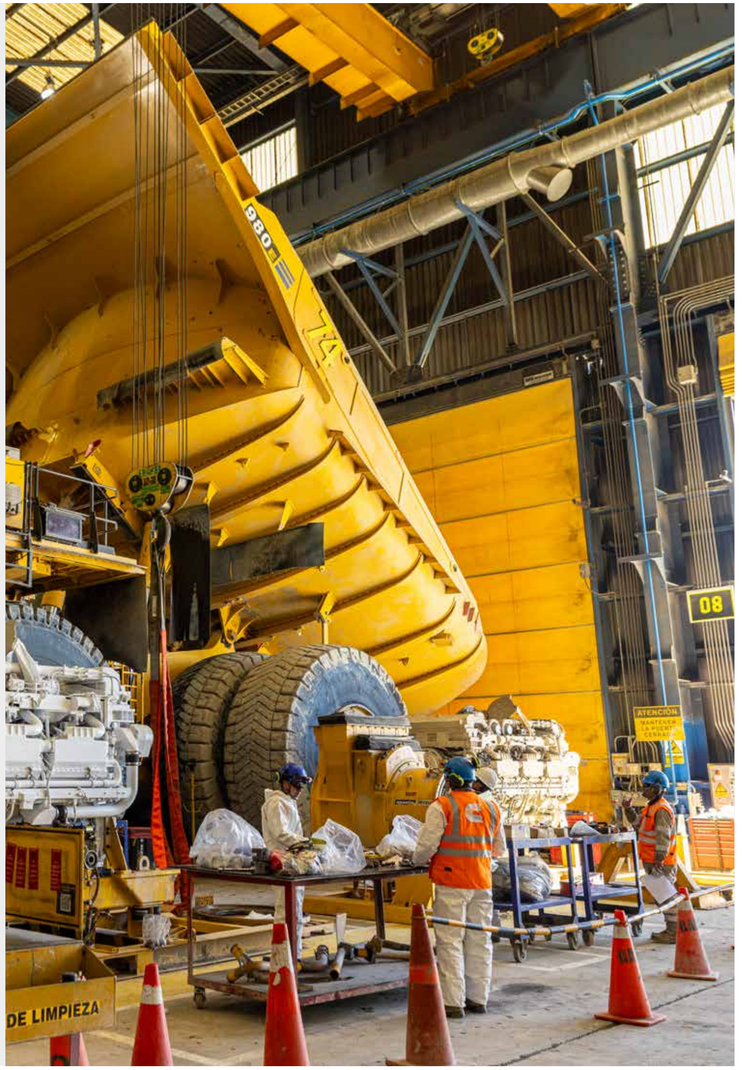
Gestión de conflictos de interés

Para prevenir y mitigar conflictos de interés, contamos con lineamientos corporativos de ética y cumplimiento que orientan su identificación, declaración y gestión. Estos lineamientos se implementan mediante una plataforma interna de declaración, capacitaciones al personal y la revisión de los casos declarados por el equipo de Cumplimiento. Cuando corresponde, se definen planes de acción para su adecuada mitigación, promoviendo una cultura de integridad en la organización.

Prevención de riesgos de corrupción

Como parte de nuestro enfoque preventivo, evaluamos los riesgos de corrupción asociados a actividades, procesos, transacciones y relaciones de negocio que podrían estar expuestos a riesgos de soborno o corrupción[5]. Los principales riesgos evaluados a nivel de cumplimiento para Antapaccay fueron: lavado de activos, soborno y corrupción, conflictos de interés, protección de datos, sanciones y conducta de mercado.

En las prácticas de compra y contratación de bienes y servicios, gestionamos estos riesgos mediante procesos de debida diligencia en la cadena de suministro *(supply chain due diligence)* y mecanismos de conocimiento de contrapartes *(know your counterparty).* Estos procesos nos ayudan a evaluar y mitigar riesgos asociados a proveedores, terceros, donaciones, proyectos de inversión social o comunitaria, contratación de proveedores que interactúan con entidades públicas y pagos relacionados con funcionarios públicos o terceros vinculados.



[5] En 2025, evaluamos el 100 % de las operaciones consideradas bajo el alcance de riesgos de corrupción. Esto corresponde a 1 operación evaluada de 1 operación activa considerada para la evaluación.

Comunicación y formación

Durante el 2025, comunicamos nuestras políticas y procedimientos anticorrupción a los trabajadores al momento de su ingreso a la compañía. Asimismo, desarrollamos la Capacitación Anual de Cumplimiento y cursos específicos según el nivel de riesgo asociado a cada proceso.

Además, comunicamos nuestras políticas y procedimientos anticorrupción al 100 % de los proveedores considerados durante el periodo, alcanzando a 1,261 socios de negocio. Como parte del proceso de registro en nuestro maestro de proveedores, todas las contrapartes de Antapaccay toman conocimiento y aceptan los lineamientos de Compliance y el Código de Conducta aplicables a nuestra relación comercial

Tabla 13. Trabajadores nuevos 2025 a quienes se les ha/han comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.

Categoría laboral[6]	Personas informadas (N.°)	Total (N.°)	2025 (%)
Gerentes	1	1	100 %
Superintendentes	6	6	100 %
Administrativos y operativos	158	158	100 %
Total	**164**	**164**	**100 %**

Tabla 14. Trabajadores que ha/han recibido formación sobre anticorrupción.

Categoría laboral[7]	Personas informadas (N.°)	Total (N.°)	2025 (%)
Alta Gerencia	2	2	100 %
Gerentes	23	23	100 %
Superintendentes	66	66	100 %
Administrativos y operativos	938	945	99 %
Total	**1,004**	**1,011**	**99 %**

Cero incidentes confirmados de corrupción y libre competencia en 2025

Durante el periodo, no registramos incidentes confirmados de corrupción ni casos jurídicos públicos relacionados con corrupción interpuestos contra Antapaccay o sus trabajadores. Asimismo, no registramos acciones legales vinculadas con competencia desleal, prácticas monopólicas o conductas contrarias a la libre competencia.

[6] La información presentada en la tabla corresponde a la comunicación de las políticas y procedimientos realizada al momento del ingreso de los trabajadores a la compañía.
[7] La información presentada corresponde a la Capacitación Anual de Cumplimiento 2025. De manera complementaria, desarrollamos cursos específicos según el nivel de riesgo asociado a cada proceso.
[8] Los 7 trabajadores no capacitados fueron eximidos de llevar el curso por circunstancias atenuantes, bajo conformidad del área responsable.

3.3
Transparencia fiscal y relacionamiento con el Estado

(GRI 2-27)

En Antapaccay entendemos la transparencia fiscal como parte de nuestra responsabilidad con el país y con el territorio donde operamos.

Por ello, administramos nuestras obligaciones tributarias y regulatorias bajo criterios de legalidad, integridad y rendición de cuentas, contribuyendo a la generación de valor económico y al fortalecimiento de la confianza con el Estado, las autoridades competentes y nuestras comunidades.

Como empresa formal en el Perú, cumplimos con la normativa tributaria vigente, los lineamientos establecidos por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), así como con las disposiciones que regulan la actividad minera responsable. Este compromiso se complementa con nuestro Código de Conducta, que orienta nuestra relación con las autoridades, promueve una actuación íntegra y reafirma nuestra política de tolerancia cero frente al soborno y cualquier otra práctica indebida. Asimismo, como parte de nuestra relación responsable con el Estado y las autoridades competentes, monitoreamos el cumplimiento de la legislación y normativa aplicable a nuestras operaciones[9].



Nuestro enfoque fiscal se encuentra alineado con la estrategia del negocio y con nuestro compromiso con la sostenibilidad. Cumplimos oportunamente con nuestras obligaciones tributarias, nos mantenemos actualizados frente a cambios en el marco regulatorio y evaluamos su aplicabilidad considerando el Contrato de Estabilidad Tributaria de Antapaccay, vigente hasta 2029.

[9]Durante el 2025, registramos 6 casos de incumplimiento significativo que derivaron en multas, por un valor total de S/ 197,543.47. Estos casos estuvieron asociados a la Resolución Directoral N.° 0436-2025-OEFA/DFAI, vinculada a las pozas de mampostería. El 4 de septiembre de 2025, efectuamos el pago correspondiente por el monto total indicado. Durante el periodo, no registramos sanciones no monetarias asociadas a incumplimientos significativos.



Gobernanza fiscal y gestión de riesgos

La Gerencia de Finanzas es responsable de supervisar el cumplimiento del enfoque fiscal de Antapaccay. A través del equipo de impuestos, declaramos nuestras obligaciones mensuales y anuales dentro de los plazos establecidos por SUNAT, de acuerdo con el cronograma oficial de vencimientos.

Asimismo, contamos con mecanismos de revisión y control que fortalecen la gestión fiscal:

Revisión semestral y anual de impuestos para verificar su correcta liquidación.
Auditorías internas y externas de procesos tributarios.
Revisión anual y trimestral de estados financieros por auditores externos.
Asesoría tributaria especializada para la determinación de impuestos.
Canales internos para reportar posibles irregularidades o conductas que no estén alineadas con nuestros valores y Código de Conducta.

Estos mecanismos nos permiten reducir riesgos fiscales, fortalecer la transparencia de nuestras operaciones y sostener una relación de confianza con el Estado y la comunidad. Durante los procesos de fiscalización de SUNAT, presentamos la información requerida dentro de los plazos establecidos y sustentamos nuestras operaciones con criterios de transparencia y trazabilidad.

En caso de controversias tributarias, recurrimos a especialistas para atenderlas conforme a las instancias gubernamentales correspondientes. Asimismo, nos mantenemos informados sobre los cambios normativos con el apoyo de nuestros asesores tributarios y contables, y mediante nuestra participación en asociaciones gremiales, entre ellas la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE).

Contribución fiscal y contribuciones al Estado

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia fiscal, reportamos la información sobre ingresos, impuestos y otros pagos realizados al Estado durante el periodo por nuestro proyecto Antapaccay, el único que se encuentra en etapa operativa.

Tabla 15. Contribuciones al Estado.

Indicador	Utilidad	2025
Ingresos procedentes de ventas a terceros	Millones de USD	11,058
Ingresos intragrupo con GIAG	Millones de USD	1,490,451
Utilidad antes de impuestos	Millones de USD	342,649
Activos tangibles distintos de efectivo y equivalentes	Millones de USD	2,301,253
Impuesto a la renta pagado en efectivo	Miles de USD	99
Impuesto a la renta acumulado	Miles de USD	103

Tabla 16. Otros tributos y contribuciones al Estado.

Indicador	Utilidad	2025
Regalías mineras	Miles de S/	98
Canon minero[10]	Miles de S/	220
Total canon y regalías mineras	Miles de S/	318
Contribuciones a OEFA	Miles de S/	942
Contribuciones a OSINERGMIN	Miles de S/	1.60

Nota: Antapaccay no recibió, durante el 2025, asistencia financiera del gobierno, incluyendo subsidios, subvenciones, incentivos, exenciones de regalías, asistencia de agencias de crédito a la exportación u otros beneficios financieros. Asimismo, no existe participación gubernamental en la estructura accionarial de la compañía, ya que Compañía Minera Antapaccay S.A. es 100 % propiedad de Glencore.

[10] Para el canon minero, se tomó como referencia el 50 % del impuesto a la renta declarado a SUNAT; sin embargo, el Ministerio de Economía y Finanzas es la entidad responsable de determinarlo y distribuirlo conforme a sus lineamientos.

3.4
Cadena de suministro responsable

(GRI 2-6) (GRI 2-8) (GRI 3-3) (GRI 204-1) (GRI 14.9.5) (GRI 308-1) (GRI 308-2) (GRI 414-1) (GRI 14.17.9) (GRI 14.18.3) (GRI 14.19.3) (GRI 414-2) (GRI 14.17.10)

En Antapaccay gestionamos nuestra cadena de suministro[11] bajo un enfoque responsable, orientado a asegurar la continuidad operativa, el cumplimiento de nuestros estándares corporativos y la generación de valor compartido.

Buscamos que nuestras decisiones de abastecimiento integren criterios técnicos, económicos, ambientales, sociales, de seguridad, derechos humanos, ética y cumplimiento.

Su gestión recae principalmente en el Área de Supply Chain o Aprovisionamiento, en coordinación con áreas clave como Compliance, Legal, HSE y Gestión Social. La Alta Gerencia monitorea el desempeño global de la cadena de suministro y su alineamiento con los objetivos estratégicos de la compañía, mientras que las gerencias de Categoría y la Superintendencia de Aprovisionamiento gestionan los procesos de compra, contratación y desarrollo de proveedores.



[11] Nuestras principales relaciones aguas abajo incluyeron a Glencore, como cliente y empresa comercializadora; a Tisur, como operador logístico, y al puerto de Matarani, como punto de salida hacia mercados ubicados principalmente en China y, de manera ocasional, en India. No registramos cambios significativos respecto al periodo anterior.

Asimismo, contamos con instancias de control, como los comités de adjudicación, que validan decisiones relevantes, especialmente en procesos de contratación de alto impacto o riesgo. Entre los roles clave se encuentran el gerente regional de Supply Chain, los gerentes de Categoría, el superintendente de Contratos y los equipos responsables de compras, contratos y desarrollo de proveedores.

En 2025, avanzamos en la consolidación de herramientas, controles y procesos para fortalecer la eficiencia y trazabilidad de nuestra cadena de suministro.

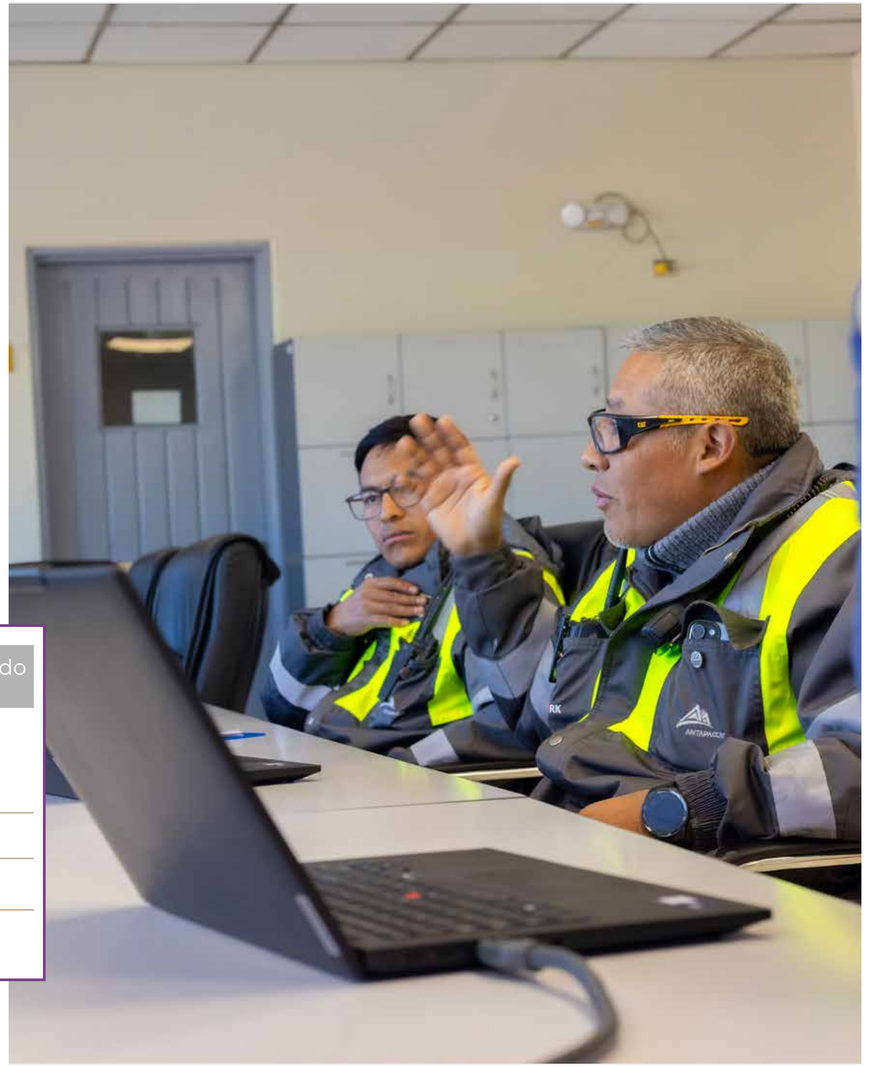


Tabla 17. Resultados 2025.

Objetivo	Indicador	Unidad	Meta	Resultado 2025
Cumplimiento de Service Level Agreement (SLA) en bienes y servicios	Procesos de compra ejecutados dentro del plazo establecido.	%	90 %	95 %
Cumplimiento del plan contractual	Cumplimiento del Sourcing Plan para OPEX y CAPEX.	%	100 %	100 %
Promoción de compras locales	Compras locales sobre compras totales.	%	10 %	9 %
Evaluación de desempeño de proveedores	Resultado alcanzado en la evaluación de desempeño.	%	>80 %	81 %

Gestión de proveedores

Durante el 2025, trabajamos con

942

proveedores.

con un gasto total asociado de

S/ 3,093.58

millones.

Para efectos de nuestro reporte, consideramos como proveedor local a la empresa constituida como persona natural o jurídica dentro de la provincia de Espinar, cuyos accionistas son 100 % originarios de dicho lugar y acreditan esta condición mediante documentación correspondiente.



Tabla 18. Gasto total en proveedores 2025.

Ubicación del proveedor	Proveedores (N.°)	Porcentaje del total (%)	Gasto total 2025 (Millones de S/)
Nacionales	787	83.55 %	2,764.27
Locales	94	9.98 %	278.25
Internacionales	61	6.48 %	51.06
Total	**942**	**100 %**	**3,093.58**

Por tipo de adquisición de nuestros proveedores

41.93 %

correspondió a bienes.

58.07 %

correspondió a servicios.

Asimismo, identificamos

185 **proveedores realizan labores esenciales para Antapaccay.**

Tabla 19. Gasto total en proveedores por tipo de adquisición 2025.

Tipo de proveedor	Proveedores (N.°)	Porcentaje del total (%)	Gasto total 2025 (Millones de S/)
Bienes	395	41.93 %	1,901.73
Servicios	547	58.07 %	1,191.85
Total	**942**	**100 %**	**3,093.58**

Trabajadores contratistas

En 2025, contamos con el apoyo de

5,138 trabajadores contratistas.

2,240 locales.

2,898 nacionales.

Su composición por sexo y procedencia se detalla en la sección “Nuestro equipo”.



Evaluación y selección responsable de proveedores

La selección de proveedores se basa en un enfoque de abastecimiento responsable que integra criterios económicos, técnicos y ESG, alineados con nuestros objetivos de sostenibilidad y licencia social. Durante el 2025, aplicamos filtros técnicos y económicos en los procesos de licitación, considerando aspectos como calidad, experiencia, metodología, plan de manejo ambiental, plan de responsabilidad social y plan de seguridad y salud ocupacional.

Asimismo, realizamos procesos de debida diligencia según el nivel de riesgo (ver sección 3.2) y promovemos activamente la participación de proveedores locales, con el objetivo de fortalecer una cadena de suministro responsable.

En 2025 registramos

111 nuevos proveedores.

53 fueron evaluados con criterios ambientales y sociales.

equivalente al

47.75 %

Durante el periodo, no identificamos proveedores con impactos ambientales o sociales negativos significativos. Por ello, no fue necesario acordar planes de mejora ni finalizar relaciones comerciales como consecuencia de evaluaciones ambientales o sociales.

Iniciativas y principales hitos 2025

Durante el 2025, fortalecimos la gestión sostenible de nuestra cadena de suministro mediante iniciativas orientadas a la eficiencia, digitalización, gestión de riesgos y mejora del desempeño de proveedores.

Implementamos al **100 %**	la herramienta Coupa para fortalecer la trazabilidad y eficiencia de los procesos de adjudicación.
Automatizamos al **100 %**	el proceso de Evaluación de Desempeño de Contratistas en SharePoint.
Evaluamos al **100 %**	de proveedores críticos respecto al cumplimiento de fechas de entrega.
Redujimos en **9 %**	los requerimientos mediante sinergias en procesos de contratación, acercándonos a la meta de 10 %.
Implementamos al **50 %**	la estrategia de fortalecimiento del equipo de Supply Chain.
Realizamos la octava edición del Taller ABC del contratista, con participación de proveedores locales y nacionales.	

El Taller ABC del contratista nos permitió fortalecer la colaboración con nuestros proveedores, promover buenas prácticas, reforzar estándares de calidad y sostenibilidad, e impulsar la mejora continua. En esta edición, reconocimos a los proveedores con mejor desempeño operativo, así como en responsabilidad social y derechos humanos.

Hacia el 2026, continuaremos consolidando la eficiencia, la trazabilidad y la sostenibilidad de nuestra cadena de suministro. Nuestro foco estará en mejorar el cumplimiento de entregas completas y a tiempo, así como en consolidar la evaluación de cierre de servicios.

Para ello, nos hemos propuesto alcanzar un DIFOT (entregas completas y a tiempo) igual o mayor de

70 %
en bienes

y una evaluación de cierre de servicios igual o mayor de

70 %
al cuarto trimestre de 2026.

3.5 Ciberseguridad y protección de la información

Gestionamos la ciberseguridad y la protección de la información como componentes clave para resguardar la continuidad de nuestras operaciones, proteger nuestros sistemas y prevenir riesgos asociados al uso, acceso o pérdida de información.

Gestionamos la ciberseguridad y la protección de la información como componentes clave para resguardar la continuidad de nuestras operaciones, proteger nuestros sistemas y prevenir riesgos asociados al uso, acceso o pérdida de información. Este enfoque nos ayuda fortalecer la seguridad de nuestras plataformas tecnológicas, nuestros sistemas industriales y la información de nuestros grupos de interés.

Nuestra gestión se encuentra alineada con los estándares internacionales ISO 27001/2:2022 adoptados por Glencore. Seguimos las políticas definidas por el equipo global de TI en Suiza, mientras que el Área de TI de Antapaccay es responsable de aplicar estos lineamientos en nuestra infraestructura, sistemas y procesos operativos. El cumplimiento de los controles de ciberseguridad se revisa semanalmente en reuniones con el equipo regional de TI, lo que permite monitorear el estado de cumplimiento, identificar brechas y priorizar acciones de mejora.

Privacidad y protección de datos

Durante el 2025, no registramos reclamaciones fundamentadas vinculadas con violaciones de privacidad ni incidentes asociados a filtración, robo o pérdida de datos de clientes.

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, durante el 2025 fortalecimos nuestra postura de ciberseguridad mediante la detección, la priorización y la corrección de vulnerabilidades. Asimismo, completamos la segmentación entre redes IT y OT, lo que mejora la seguridad y disponibilidad de nuestros sistemas industriales y tecnológicos.

También ampliamos la cobertura del filtro de contenido corporativo para equipos conectados a internet público, implementamos controles de autenticación multifactor para el acceso a redes y aplicaciones, y reforzamos la gestión segura de accesos de terceros y proveedores mediante conexiones seguras implementadas por el equipo global de TI.

De manera complementaria, realizamos campañas de concientización sobre *phishing* y fraude, con el objetivo de medir y fortalecer la capacidad de nuestros usuarios para identificar riesgos digitales.

3.6
Respeto a los derechos humanos

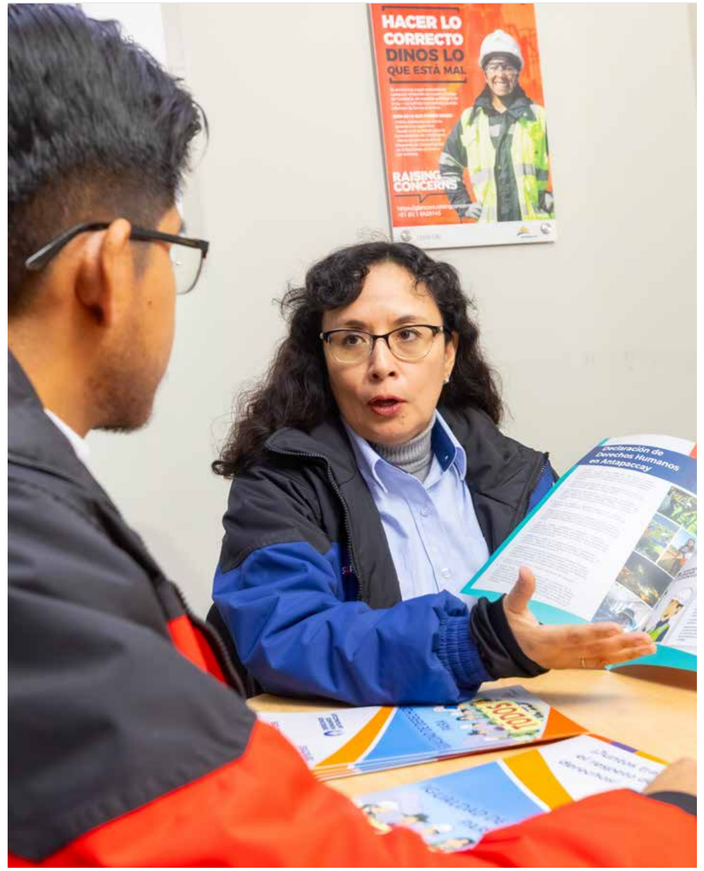
(GRI 2-30) (GRI 402-1) (GRI 14.8.2) (GRI 14.17.6) (GRI 408-1) (GRI 14.18.2) (GRI 409-1) (GRI 14.19.2)

En Antapaccay gestionamos el respeto por los derechos humanos como un principio transversal de nuestra forma de operar.

Este enfoque abarca la debida diligencia, la prevención y atención de posibles afectaciones, la promoción de la no discriminación y la libertad sindical, la prevención del trabajo infantil y forzoso, el respeto por las comunidades campesinas y los pueblos indígenas, y la incorporación de estos lineamientos en nuestras operaciones y cadena de valor.

Asimismo, nos alineamos con estándares internacionales que orientan la conducta empresarial responsable, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE, los Principios Mineros del ICMM, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este compromiso se materializa en la Política de Derechos Humanos de Glencore, actualizada en enero de 2025, y en la Política HSEC-HR de Antapaccay, de marzo de 2025.

Estos lineamientos aplican a trabajadores, directivos, contratistas y socios estratégicos, y se comunican mediante canales internos, boletines corporativos, capacitaciones anuales, talleres de alineamiento, comités HSEC-HR de contratistas y procesos de debida diligencia. En nuestras relaciones comerciales, incorporamos estos compromisos a través de cláusulas contractuales, la Política de Abastecimiento Responsable, el Código de Conducta de Glencore y los procedimientos de debida diligencia y gestión de terceros.



Debida diligencia y gestión preventiva

Gestionamos los impactos reales, potenciales y percibidos sobre los derechos humanos derivados de nuestras operaciones y cadena de valor. Tras la actualización de nuestra debida diligencia realizada en 2024, mediante una evaluación 360°, con la participación de más de 60 partes interesadas. Durante 2025 dimos continuidad a este proceso con el estudio de percepciones en derechos humanos, que alcanzó a más de 66 partes interesadas e incorporó nuevos ejes temáticos para fortalecer la gestión en contextos sociales complejos.

El sistema HSEC-HR integra los derechos humanos en la cultura organizacional y en la estrategia empresarial. Para ello, contamos con un plan de gestión basado en objetivos, acciones y controles orientados a prevenir impactos, desarrollar capacidades y promover una gestión coherente con nuestros compromisos.

Durante el 2025, cumplimos el 100 % de los planes de acción de debida diligencia en derechos humanos y no registramos incidentes por afectación real a derechos humanos en las categorías evaluadas. Asimismo, continuamos fortaleciendo capacidades internas y externas mediante capacitaciones, talleres y acciones de sensibilización.



Tabla 20. Desempeño en Derechos Humanos.

Línea de gestión	Unidad	Resultado 2025
Cumplimiento de planes de acción de debida diligencia en derechos humanos.	%	100 %
Incidentes por afectación real a derechos humanos.	N.°	0
Empresas contratistas capacitadas en derechos humanos.	%	100 %
Personal de seguridad privada capacitado mensualmente.	%	100 %
Monitoreo mensual del desempeño en derechos humanos de seguridad privada y pública.	%	100 %
Cumplimiento de metas de igualdad y equidad de género.	%	89 %
Investigaciones a denuncias recibidas en materia de derechos humanos, incluida la prevención del hostigamiento sexual.	%	100 %

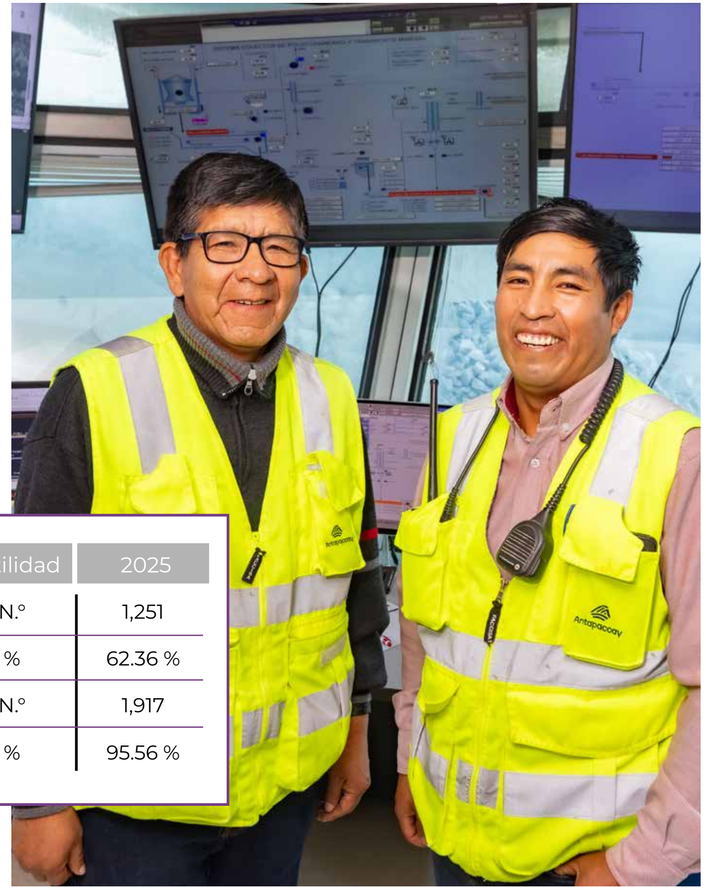
Libertad sindical y condiciones laborales

También garantizamos la libertad sindical y la negociación colectiva, promoviendo el respeto y el diálogo permanente con nuestros trabajadores y sindicatos. En 2025, el 62.36 % de nuestros trabajadores se encontraba sindicalizado y el 95.56 % estaba cubierto por acuerdos de negociación colectiva. La vigencia de los convenios colectivos es definida en cada acuerdo, mientras que los plazos para la presentación de los pliegos de reclamos, de hasta 60 días antes de su vencimiento, se encuentran establecidos por ley.[12]

Tabla 21. Trabajadores en sindicatos y convenios de negociación colectiva.

Indicador	Utilidad	2025
Trabajadores sindicalizados.	N.°	1,251
Porcentaje de trabajadores sindicalizados.	%	62.36 %
Trabajadores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.	N.°	1,917
Porcentaje de trabajadores cubiertos por negociación colectiva.	%	95.56 %

[12] En 2025, no identificamos operaciones ni proveedores con riesgo de vulneración del derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. Tampoco registramos conflictos, denuncias o quejas relacionadas con estos derechos.



Prevención del trabajo infantil y forzoso

Nuestro Código de Conducta y nuestra Política de Derechos Humanos establecen tolerancia cero frente a cualquier forma de esclavitud moderna, incluidos el trabajo forzoso, el trabajo obligatorio y el trabajo infantil. Estos compromisos aplican a nuestras operaciones, socios estratégicos y comunidades.
Para prevenir estos riesgos, exigimos que todas las personas que trabajan con nosotros sean mayores de edad y que las empresas contratistas cumplan con la legislación laboral aplicable. Además, reforzamos este compromiso mediante cláusulas contractuales y políticas anexas que establecen nuestras expectativas frente al respeto de los derechos humanos, la prohibición del trabajo infantil y la prevención de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.

No identificamos operaciones ni proveedores con riesgo significativo de trabajo infantil, trabajo peligroso para jóvenes, trabajo forzoso u obligatorio.

Seguridad patrimonial y derechos humanos

Gestionamos la seguridad patrimonial bajo un enfoque preventivo y alineado con el respeto irrestricto de los derechos humanos. La Gerencia de Protección Interna es responsable de proteger a las personas, activos, instalaciones e infraestructura operativa, cumpliendo las normas, procedimientos y lineamientos de Glencore-Antapaccay, así como el Plan de Gestión de Security.

En 2025, consolidamos la gestión de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos mediante el aseguramiento de controles críticos y el monitoreo permanente del desempeño de la seguridad privada y pública. No registramos incidentes por desempeño de seguridad privada ni pública con impacto sobre derechos humanos.

Asimismo, capacitamos a

345 personas de seguridad en políticas o procedimientos de derechos humanos.

10 trabajadores directos.

335 personas de seguridad contratista, incluyendo personal de Liderman y PNP.

Los principales temas abordados fueron derechos humanos y principios voluntarios, uso adecuado de la fuerza, conocimiento del TARP, protocolo ante intrusiones y protocolo del servicio de seguridad pública.

Reconocimientos e hitos

Durante el 2025, obtuvimos dos reconocimientos vinculados con nuestra gestión en derechos humanos. Entre ellos, destacamos el Sello PERUMIN a la excelencia en equidad de género. Además, presentamos en PERUMIN 36 el trabajo técnico “Principales normativas sobre ESG y DDHH en mercados globales y su implementación local: la gestión transversal de los derechos humanos y la debida diligencia en Compañía Minera Antapaccay”.

Perspectivas hacia el 2026

Hacia el 2026, continuaremos implementando la Estrategia HSEC-HR 2024-2028, con foco en la gestión transversal y preventiva de los riesgos en derechos humanos. Nuestras prioridades estarán orientadas a actualizar la evaluación de riesgos e impactos y el estudio de percepciones; fortalecer los controles vinculados a protección interna, desempeño social y patrimonio cultural, y consolidar mecanismos de quejas y reclamos accesibles, efectivos, transparentes y culturalmente adecuados.

Asimismo, seguiremos promoviendo que nuestros socios estratégicos implementen y supervisen sus propios mecanismos de gestión de derechos humanos, asegurando una actuación coherente en toda la cadena de valor.



04

Ambiente
y gestión responsable de recursos naturales

4.1 Gestión ambiental y cumplimiento (monitoreos)

(GRI 2-27) (GRI 303-1) (GRI 303-2) (SASB EM-MM-140a.2)



En Antapaccay gestionamos nuestras operaciones bajo estándares ambientales orientados al cumplimiento normativo, la prevención de impactos y la mejora continua.

Para ello, contamos con un sistema de gestión ambiental aplicable a todas nuestras operaciones y proyectos, alineado con la normativa nacional, los estándares internacionales como la ISO 14001 y los estándares corporativos de Glencore, además de los principios ambientales del ICMM. Desde el 2001, mantenemos la certificación de este sistema conforme a la norma ISO 14001:2015, lo que refleja nuestro compromiso sostenido con la excelencia ambiental y el fortalecimiento continuo de nuestro desempeño.

Esta gestión se apoya en cuatro herramientas principales:



Auditoría interna: evaluamos el cumplimiento del sistema de gestión ambiental y de la normativa legal aplicable, complementado con verificaciones de las Fichas de Obligaciones Ambientales, con reportabilidad trimestral a la Alta Dirección.



Indicadores de desempeño: dentro de nuestro Programa Anual de Cumplimiento Ambiental, que nos permite verificar la implementación de las medidas establecidas en el EIA y sus modificaciones, destacan como KPI el cumplimiento de las Fichas de Obligaciones Ambientales, la reportabilidad ambiental y el porcentaje de cumplimiento de objetivos/metas de los socios estratégicos. Durante el 2025, alcanzamos un 100 % de cumplimiento de las medidas comprometidas en el EIA y sus modificaciones.



Monitoreo ambiental: contamos con una red de monitoreo que efectúa evaluaciones sistemáticas conforme al Plan de Vigilancia Ambiental (PVA), utilizando los parámetros definidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental para analizar calidad de aire, ruido, suelo, sedimentos, biodiversidad y agua superficial y subterránea. También llevamos a cabo acciones de gestión ambiental participativa con las comunidades de nuestro entorno.



Fiscalización ambiental: nuestra gestión es fiscalizada por las autoridades competentes: el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), en materia de fiscalización ambiental (durante el 2025, se realizaron 7 acciones de supervisión: 6 especiales y 1 regular); la Autoridad Nacional del Agua (ANA), en lo referido al uso, gestión y calidad de recursos hídricos, y OSINERGMIN, en temas de estabilidad física de los componentes mineros y seguridad de las instalaciones durante el cierre de minas.



Durante el 2025, los resultados de los monitoreos ambientales evidenciaron el cumplimiento de los Estándares de Calidad Ambiental (ECA), los Límites Máximos Permisibles (LMP) y los compromisos establecidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental, sin registrarse excedencias. Estos resultados se sustentan en informes de laboratorio acreditados y forman parte de nuestros procesos trimestrales de reporte ambiental.

Los componentes de calidad de aire y agua fueron identificados como los de mayor sensibilidad ambiental durante el año. Por ello, mantuvimos un seguimiento reforzado sobre estos aspectos, con el objetivo de prevenir riesgos ambientales, asegurar una respuesta oportuna y fortalecer la continuidad de nuestras operaciones.

Mejora continua, transparencia y comunicación

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, implementamos una plataforma de monitoreo ambiental en tiempo real para los componentes de aire y agua fortaleciendo nuestra capacidad de seguimiento ambiental y la disponibilidad de información oportuna para la toma de decisiones.

En línea con este enfoque, continuamos fortaleciendo nuestra red de monitoreo ambiental y proyectamos ampliar las estaciones de control para aire, agua y vibración ambiental, con el fin de reforzar la vigilancia de los componentes ambientales prioritarios y respaldar una gestión basada en información confiable y oportuna.

Los resultados de los monitoreos ambientales se reportan trimestralmente a través de los canales oficiales correspondientes, incluyendo el Informe de Monitoreo Ambiental (IMA), la Dirección General de Asuntos Ambientales Mineros (DGAAM) y el sistema de información de conflictos sociales y medio ambiente (SIMCAL) de la Autoridad Nacional del Agua (ANA), según corresponda. De esta manera, fortalecemos la transparencia, la trazabilidad y el acceso a la información por parte de las autoridades competentes y otros grupos de interés.

De manera complementaria, promovemos la cultura ambiental mediante el Programa Integrado de Comunicación Ambiental, orientado a desarrollar la conciencia y el compromiso ambiental dentro de la compañía y en nuestro entorno.

4.2
Cambio climático y eficiencia energética

(GRI 3-3) (GRI 14.1.1) (GRI 302-1) (GRI 14.1.2) (GRI 302-3) (GRI 14.1.3) (GRI 302-4) (SASB EM-MM-110a.2) (GRI 305-1) (GRI 14.1.5) (GRI 305-2) (GRI 14.1.6) (GRI 305-4) (GRI 14.1.8) (GRI 305-5) (GRI 14.1.9) (SASB EM-MM-130a.1)

En 2025, verificamos nuestra huella de carbono ante el Ministerio del Ambiente (MINAM), mediante la plataforma Huella de Carbono Perú, y obtuvimos la segunda estrella de reconocimiento.



Asimismo, avanzamos en iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones, incluyendo la implementación de electromovilidad para el transporte interno de nuestros trabajadores.

El cálculo de nuestras emisiones considera los gases de efecto invernadero más relevantes para nuestras operaciones: dióxido de carbono (CO_2), metano (CH_4) y óxido nitroso (N_2O). Para ello, aplicamos los lineamientos del GHG Protocol, estándar internacional utilizado para la medición y reporte de emisiones.

A continuación, presentamos los resultados de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes al 2025:

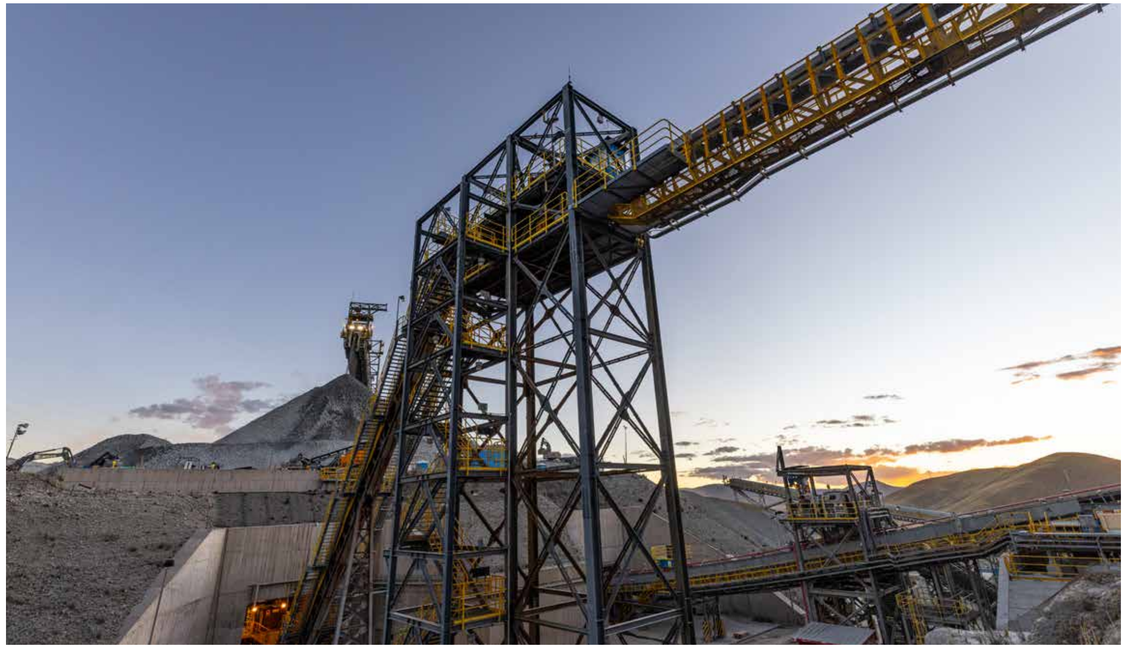
Tabla 22. Emisiones de GEI.

Categoría -GHG	Unidad	2019 (año base)	2023	2024	2025
Alcance 1	**tCO_2eq**	293,470.28	451,032.53	449,084.60	442,640.56
Alcance 2 basado en ubicación	**tCO_2eq**	195,981.08	184,690.99	216,332.93	240,433.66
Alcance 2 basado en mercado	**tCO_2eq**	220,961.29	0	0	0
Alcance 3	**tCO_2eq**	0	0	0	0
Total emisiones GEI (location-based)	**tCO_2eq**	**489,451.36**	**635,723.51**	**665,417.53**	**683,074.22**
Total emisiones GEI (market-based)	**tCO_2eq**	**514,431.57**	**451,032.52**	**449,084.60**	**442,640.56**

Notas:

- Las emisiones de Alcance 2 bajo el enfoque basado en mercado (market-based) se reportan como cero debido a que el 100 % de la energía eléctrica consumida por Antapaccay proviene de fuentes renovables certificadas mediante certificados I-REC.

- La cuantificación de las emisiones de Alcance 3 se encuentra actualmente en proceso de actualización a nivel corporativo.



Como parte de nuestro compromiso climático, nos alineamos con los objetivos corporativos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, tomando como línea base nuestra huella de carbono de 2019.

Estos objetivos contemplan:

Reducir un **25 %** **nuestras emisiones al 2030.**

Reducir un **50 %** **nuestras emisiones al 2035.**

Alcanzar la neutralidad de carbono al 2050.



En esta línea, realizamos diversas acciones para fortalecer nuestra gestión climática y avanzar hacia una operación más limpia, eficiente y responsable con el entorno:

Mantenemos la certificación ISO 14001, gracias a una auditoría externa que reafirma nuestro compromiso con la mejora continua y la protección ambiental.

Utilizamos el **100 %** de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables, lo que nos permitió obtener, por quinto año consecutivo, el certificado I REC, otorgado por Kallpa Generation.

Desarrollamos programas de capacitación dirigidos a trabajadores y contratistas, orientados a fortalecer prácticas sostenibles y el uso eficiente de los recursos, minimizando la generación de emisiones.

Continuamos con nuestro Plan de Forestación, que contempla la instalación de 585,000 árboles en 7,000 hectáreas hasta el 2030, con una captura estimada de 37,200 tCO_2e.

En 2025, se lograron forestar **50 hectáreas.** alcanzando una superficie forestada total de **180 hectáreas.**

Implementamos buses eléctricos para el transporte interno de nuestros trabajadores, iniciativa orientada a reducir el consumo de combustibles fósiles, evitando en 2025 9,6 toneladas de CO_2 de nuestras emisiones indirectas, generando un rendimiento energético estimado de 1,15 kWh/km, lo que evidencia una mayor eficiencia operativa y una menor dependencia de combustibles fósiles.



Tabla 23. Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios

Servicio, proceso o instalación intervenida	Implementación de Buses eléctricos para el servicio de transporte interno.
Iniciativa implementada	17 buses eléctricos.
Reducción energética estimada	950 gal/sem de Diesel no consumidos.
Unidad	Galones de Diesel.
Año base o línea base utilizada	2025.

Nota:

- Los datos calculados con base en la performance de los buses eléctricos en Antapaccay, obtenidos en las electrolineras y tabulados según el consumo de KWH y km recorridos, así como la emisión de C02 estándar por el no uso de vehículos Diesel.



Gracias a estas iniciativas hemos logrado una reducción progresiva de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI):

Tabla 24. Porcentaje de reducción de emisiones

Categoría - GHG (tCO_2eq)			
	Reducción de emisiones GEI frente al año base 2019.	30 %	2023
		36 %	2024
		40 %	2025

Como parte de nuestro seguimiento al desempeño climático, calculamos nuestro indicador de intensidad de emisiones, el cual relaciona las toneladas de CO_2 equivalente que emitimos con las toneladas de cobre que producimos. Para el 2025, este indicador se ubicó en 5.22 tCO_2eq por tonelada de cobre producida, cifra que incorpora las emisiones de CO_2, CH_4 y N_2O.

En cuanto a la gestión de energía en 2025 nuestro consumo total de energía alcanzó los

2,555,203.76 MWh

lo que representa una reducción de

27.77 %

respecto al 2024.

Este resultado lo obtuvimos a partir de la sumatoria de los consumos mensuales registrados en las facturaciones del proveedor de energía, utilizando la información de cinco medidores instalados en los principales circuitos de suministro eléctrico de Antapaccay.

Tabla 25. Consumo de energía dentro de la organización.

Fuente / tipo de energía	Unidad	2023	2024	2025
Combustible de fuentes no renovables	**MWh**	2,498,585.33	2,518,571.21	1.472.169,22
Diésel	**MWh**	1,505,717.10	1,499,529.30	1.472.113,25
Gasolina	**MWh**	30.53	44.04	55.97
Electricidad total consumida	**MWh**	992,837.70	1,018,997.87	1,083,034.54
Electricidad proveniente de red	**MWh**	992,837.70	1,018,997.87	1,083,034.54
% de electricidad proveniente de red	**%**	100 %	100 %	100 %
Combustible de fuentes renovables	**MWh**	0	0	0
% de energía renovable consumida	**%**	0 %	0 %	0 %
Consumo total de energía	**MWh**	3,491,423.03	3,537,569.08	2,555,203.76
Reducción del consumo energético frente al año anterior	**MWh**		46,146.0462	-982,365.3241
Variación porcentual del consumo energético frente al año anterior	**%**		1.32 %	-27.77 %

Nota:

- Se reporta “cero” para consumo de combustible de fuentes renovables porque no se cuenta con un contrato de energía eléctrica de fuentes renovables.

- Los factores de conversión de combustibles a energía corresponden a los poderes caloríficos netos (NCV) utilizados por la plataforma corporativa de Glencore (GCP), basada en las Directrices del IPCC para el cálculo del contenido energético de los combustibles. La conversión de GJ a MWh se realizó utilizando la equivalencia de 1 MWh = 3,6 GJ.

Asimismo, la intensidad de consumo de energía en 2025 alcanzó

19,54 MWh

por tonelada de cobre producido.

registrando una disminución del

19 %

en comparación con el año anterior, como resultado de la reducción del consumo total de energía.



Tabla 26. Intensidad de energía.

Información solicitada	Unidad	2023	2024	2025
Consumo total de energía considerado para el cálculo	**MW**	3,491,423.03	3,537,569.08	2,555,203.76
Cobre producido	**Tn**	173,037	145,830	130,743.76
Intensidad de consumo de energía	**MWh/Tn**	20.18	24.26	19.54
Reducción o variación de la intensidad energética frente al año anterior	**%**		20 %	-19 %

Nota:

- Para el cálculo se ha considerado únicamente el cobre concentrado producido.

4.3 Gestión hídrica

(GRI 3-3) (GRI 14.7.1) (GRI 303-1) (GRI 14.7.2) (GRI 303-2) (GRI 14.7.3) (GRI 303-3) (GRI 14.7.4) (GRI 303-4) (GRI 14.7.5) (GRI 303-5) (GRI 14.7.6) (SASB EM-MM-140a.1) (SASB EM-MM-140a.2)

Las operaciones de Antapaccay se desarrollan en una zona clasificada con un nivel de estrés hídrico bajo, de acuerdo con la herramienta *Aqueduct Water Risk* Atlas del World Resources Institute (WRI). Sin embargo, somos conscientes de su importancia para las comunidades y el entorno. Por ello, nuestro enfoque prioriza el uso eficiente del recurso, la recirculación dentro de la operación y el cumplimiento de la normativa ambiental vigente. Como parte de nuestros compromisos, promovemos el acceso al agua mediante la implementación progresiva de sistemas de abastecimiento que benefician a 13 comunidades de nuestro entorno.

El agua es utilizada en nuestros procesos mineros y metalúrgicos, y para el consumo humano, priorizando en todo momento la reducción del uso de agua fresca mediante su reutilización. Nuestra principal interacción con el recurso corresponde al manejo de las aguas de contacto provenientes de tajos y botaderos, las cuales son colectadas y reutilizadas en planta; los excedentes son tratados en nuestra Planta de Tratamiento de Aguas Excedentes (PTAE) mediante tecnologías de ultrafiltración y ósmosis inversa, antes de su descarga en puntos autorizados.



Gracias a ello, en 2025:

Alcanzamos un nivel de reutilización del

99.20 %

equivalente a

87,439.80 ML

de agua reutilizada.

El consumo de agua fue

88,125.90 ML

Captamos

43,315.72 ML

de agua fresca.

A continuación, se presenta el desglose del uso de este recurso:

Tabla 27. Balance hídrico.

	Input / Output	Unidad	2024	2025
Extracción de agua operativa	**Agua superficial.**	Megalitro	25,105.22	22,876.07
	Agua subterránea.	Megalitro	15,563.02	20,439.65
	Subtotal de extracción operativa de agua.	Megalitro	40,668.24	43,315.72
Descarga	**Agua superficial.**	Megalitro	18,676.10	16,378.65
	Subtotal Descarga.	Megalitro	18,676.10	16,378.65
Consumo	**Subtotal Consumo.**	Megalitro	90,280.62	88,125.90
Agua reutilizada para la actividad	**Agua reutilizada para la actividad.**	Megalitro	89,593.51	87,439.80
	Subtotal agua reutilizada para la actividad.	Megalitro	89,593.51	87,439.80

Asimismo, tratamos adecuadamente las aguas generadas en la operación para asegurar que cumplan con los estándares ambientales antes de su descarga[13] en los puntos de vertimiento autorizados, en la cuenca del río Cañipia (caudal de hasta 300 l/s) y en la cuenca del río Salado (caudal de hasta 200 l/s).

Este proceso se desarrolla mediante controles operacionales, monitoreo permanente y verificación diaria de la calidad del agua a cargo de una empresa especializada que emite reportes periódicos. Adicionalmente, implementamos medidas preventivas y de aseguramiento que incluyen inspecciones periódicas de nuestra infraestructura hidráulica (canales, pozas y estructuras de contención), así como mantenimiento preventivo y correctivo de los sistemas de tratamiento e instalaciones asociadas. Estas acciones permiten identificar oportunamente posibles desviaciones y fortalecer la confiabilidad de nuestros procesos de gestión hídrica.

Gracias a este enfoque, en 2025 Antapaccay no registró incidentes de incumplimiento asociados a permisos, estándares o regulaciones de calidad de agua.

[13] El agua descargada cumple con el estándar nacional del Ministerio del Ambiente (DS N.° 044-2017-MINAM) para la categoría ECA 3 - D1 (riego y consumo animal).



Durante el periodo, desplegamos las siguientes iniciativas:

Incremento de riego en área forestal: reforzamos las acciones de riego en áreas forestales para promover el desarrollo de la cobertura vegetal y contribuir a la sostenibilidad del ecosistema local.

Vertimientos de agua tratada de calidad ECA3 – Aseguramiento de la calidad: tratamos las aguas excedentes de la operación en la PTAE, mediante tecnologías que aseguran el cumplimiento del ECA categoría 3, logrando vertimientos con parámetros físico-químicos por debajo de los límites máximos permitidos en los puntos autorizados.

Continuidad del sistema de reposición hídrica – Pozos Huinipampa: suministramos agua para riego y consumo animal como apoyo social a nuestras comunidades cercanas, beneficiando de forma continua a la población del entorno.

Logros en gestión hídrica 2025

Mantuvimos altos niveles de reutilización de agua.

Aseguramos el cumplimiento de los estándares en nuestros vertimientos, sin registrar incidentes de incumplimiento asociados a permisos, estándares o regulaciones de calidad de agua durante el 2025.

Fortalecimos el suministro hídrico a las comunidades

Ampliamos las áreas forestadas con riego.

Promovimos la transparencia mediante monitoreos participativos.

4.4 Biodiversidad y ecosistemas altoandinos

Gestionamos nuestros compromisos de biodiversidad priorizando el monitoreo, la rehabilitación progresiva y las acciones de compensación ambiental, conforme a lo establecido en la MEIA 2019 y la quinta Modificación del Plan de Cierre de Minas, que incluyen planes específicos de conservación detallados en tres capítulos técnicos:

- Plan de Manejo Ambiental (PMA).
- Plan de Vigilancia Ambiental (PVA).
- Plan de Compensación Ambiental.

Como parte del seguimiento ambiental, ejecutamos monitoreos semestrales de biodiversidad y de áreas rehabilitadas, alcanzando el 100 % de cumplimiento en la elaboración y reporte de informes ante la autoridad. Los resultados obtenidos evidenciaron la estabilidad de las condiciones ecológicas en el área del proyecto, así como avances en la recuperación biológica de las zonas intervenidas.





Medidas de protección

Identificamos los impactos sobre la biodiversidad con base en la información ambiental vigente de las zonas Tintaya y Antapaccay. En las áreas donde se emplazan nuestros componentes operativos, no se registran áreas naturales protegidas ni ecosistemas de alto valor.

Como resultado de esta caracterización, en las áreas afectadas por nuestras operaciones se identificaron especies categorizadas en la Lista Roja de la UICN, de la siguiente manera:

Tabla 28. Especies presentes en nuestra zona de influencia.

0	2	5	3
En peligro crítico (CR).	En peligro (EN).	Vulnerables (VU).	Casi amenazadas.

A partir de esta caracterización, desarrollamos acciones de protección y conservación de la flora y la fauna silvestre conforme a los siguientes lineamientos:

- Contamos con un programa de monitoreo de fauna y flora terrestre y acuática, que incluye el monitoreo de áreas de importancia biológica.
- La vegetación removida por el desarrollo del proyecto integrado que se encuentra en buenas condiciones es reubicada en zonas aledañas degradadas dentro de nuestra propiedad para fomentar su recuperación.
- El *topsoil* retirado se almacena en pilas para su conservación y posterior uso en la rehabilitación progresiva y el cierre final del proyecto.
- Evitamos la circulación de vehículos fuera de los caminos establecidos y mantenemos señalización para el cuidado de la vida silvestre.
- Sensibilizamos a los trabajadores en el uso de las vías de acceso y los protocolos de transporte de productos.
- Garantizamos una adecuada gestión de residuos, para evitar el acercamiento de fauna silvestre, y prohibimos el lavado de vehículos en cursos de agua, la quema de pastos y la caza o pesca de fauna silvestre.



De manera complementaria, **durante el 2025** continuamos con acciones de forestación y rehabilitación de áreas intervenidas, que contribuyen a la recuperación de hábitats y la conservación de la biodiversidad.

Para los impactos residuales que no puedan evitarse, contamos con un Plan de Compensación Ambiental orientado a alcanzar la pérdida neta cero en biodiversidad. A la fecha, este plan no ha sido implementado, debido a que las actividades de construcción que darían lugar a su ejecución aún no han iniciado.

Los avances y cifras acumuladas se presentan en la sección “Cierre de minas y rehabilitación progresiva”.

4.5
Calidad de aire

Gestionamos la calidad del aire mediante la prevención, control y monitoreo de las emisiones atmosféricas y del material particulado generados por nuestras actividades operativas, el tránsito de vehículos, los procesos y equipos.

Esta gestión busca reducir posibles afectaciones a nuestros trabajadores, comunidades y al entorno, así como asegurar el cumplimiento de los Estándares de Calidad Ambiental para aire.

Nuestro enfoque forma parte del sistema HSEC y se basa en políticas corporativas, en nuestra estrategia de manejo ambiental y en controles operativos aplicados a las principales fuentes de polvo y emisiones. Asimismo, realizamos monitoreos sistemáticos en puntos sensibles, que incluyen zonas cercanas a comunidades, para verificar el desempeño ambiental y activar medidas correctivas cuando corresponde.





Durante el 2025, implementamos un sistema de reporte horario de calidad de aire, que integra equipos de monitoreo continuo de material particulado en nuestras áreas de mina y planta. Este sistema envía notificaciones en tiempo real vía WhatsApp a supervisores y responsables operativos, permitiendo una respuesta más rápida ante incrementos de polvo.

Como resultado, fortalecimos:

La generación de alertas en tiempo real para los equipos operativos.

La capacidad de respuesta ante eventos de material particulado.

La gestión preventiva y el control oportuno de fuentes de polvo.

Estas acciones nos permiten reforzar el cumplimiento ambiental, prevenir impactos asociados a la calidad del aire y mejorar la toma de decisiones operativas.

4.6 Gestión de relaves

En Antapaccay gestionamos los relaves mediante un enfoque estructurado que integra la gobernanza, el control operativo y la mejora continua, con el objetivo de asegurar la estabilidad física y geoquímica de nuestras instalaciones, así como la protección de las personas, el entorno y las comunidades.



Contamos con un Comité Técnico de Presas conformado por un equipo multidisciplinario de especialistas de diversas áreas, lo que nos permite gestionar las instalaciones de relaves de manera integral y con una clara separación entre la supervisión estratégica, la gestión operativa y el aseguramiento independiente.

Nuestra gestión se sustenta en el Estándar de Gestión de Instalaciones de Almacenamiento de Relaves y Presas, alineado con el Global Industry Standard on Tailings Management (GISTM), así como en políticas corporativas relacionadas con seguridad, gestión de riesgos, sostenibilidad y conducta ética.

Para asegurar el cumplimiento de este marco, implementamos mecanismos de seguimiento que incluyen:

Monitoreo permanente de las condiciones de las instalaciones.

Revisiones periódicas y auditorías.

Evaluaciones técnicas independientes.

Los hallazgos y oportunidades de mejora identificados son gestionados mediante planes de acción con responsables, plazos y mecanismos de seguimiento, incluyendo la verificación de la efectividad de las medidas implementadas.



Resultados 2025

Generamos aproximadamente 39.3 millones de toneladas de relaves, en línea con los niveles de producción de años anteriores.

Mantuvimos como objetivo alcanzar niveles de cumplimiento superiores al 90 % en la implementación del estándar.

Alcanzamos resultados por encima de la meta en nuestras principales instalaciones, reflejando el fortalecimiento de nuestras prácticas de gestión.

4.7
Residuos y economía circular

(GRI 3-3) (GRI 14.5.1) (GRI 306-1) (GRI 14.5.2) (GRI 306-2) (GRI 14.5.3) (GRI 306-3) (GRI 14.5.4) (GRI 306-4) (GRI 14.5.5) (GRI 306-5) (GRI 14.5.6) (GRI 301-1) (SASB EM-MM-150a.7) (SASB EM-MM-150a.8) (SASB EM-MM-150a.9) (SASB EM-MM-150a.10)

Gestionamos nuestros residuos con un enfoque preventivo, priorizando la minimización en la fuente, la correcta segregación y el fortalecimiento de la valorización y el reciclaje de materiales aprovechables.



Asimismo, trabajamos con operadores autorizados para el transporte y la disposición final de nuestros residuos, asegurando el cumplimiento de la normativa ambiental vigente.

En 2025, orientamos nuestros esfuerzos hacia los siguientes objetivos:

- Fortalecer la segregación y el manejo adecuado de residuos en nuestras áreas operativas, para lo cual realizamos inspecciones y monitoreos periódicos.
- Utilizar al menos el 40 % de residuos orgánicos en nuestro proceso de compostaje, asegurando la adecuada segregación en los principales puntos de generación, como los comedores de nuestros trabajadores.
- Incrementar la valorización y el reciclaje de residuos aprovechables, para lo cual fortalecimos nuestras campañas de reciclaje y valorización de materiales.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa ambiental y los estándares corporativos, realizando auditorías e inspecciones ambientales e implementando acciones correctivas ante los hallazgos identificados.

Estas acciones son lideradas por el Área de Medio Ambiente, en coordinación con las demás áreas operativas de la compañía, y son supervisadas a través de la Gerencia y nuestros comités internos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, que verifican el cumplimiento de los estándares ambientales y legales aplicables. También contamos con lineamientos de gestión de residuos, ética, sostenibilidad y cumplimiento legal, alineados con los estándares corporativos de Glencore, cuyo cumplimiento monitoreamos mediante:



Inspecciones y auditorías periódicas.



Seguimiento de indicadores ambientales.



Implementación de acciones correctivas y planes de mejora continua ante hallazgos o incumplimientos.

La gestión adecuada de los residuos sólidos constituye una buena práctica ambiental de suma importancia para el desarrollo de una actividad minera responsable, y forma parte del compromiso de Antapaccay con el cuidado y la protección del medio ambiente. Nuestra estrategia de gestión integral de residuos sólidos está alineada con nuestra Política HSE-HR, la cual focalizamos a través de una Norma Operativa que concuerda con la normativa legal ambiental aplicable y con el Plan de Manejo de Residuos Sólidos que forma parte de nuestro MEIA.

Tabla 29. Residuos generados.

Residuos por tipo	Unidad	2024	2025
A. Residuos sólidos peligrosos	Tn	720.28	586,357
A.1. Trapos y huaypes con hidrocarburos	Tn	679.84	407.49
A.2 Baterías usadas	Tn	14.70	17.56
A.2. Fluorescentes usados	Tn	1.24	2,087
A.3. Residuos oleosos	Tn	39.20	159.22
B. Residuos sólidos no peligrosos	Tn	3,418.84	7,739.81
B.1. Papeles y cartones B.2. Cartones	Tn	76.99	46.16
B.3. Plásticos	Tn	5,87	3,12
B.4. Generales y orgánicos	Tn	775,32	576,79
B.5. Otros (madera, jebes y chatarra)	Tn	2,560.66	7,113.74
Total residuos sólidos generados (A+B)		4,139.12	8,326.16

Los residuos que generamos provienen principalmente de nuestras actividades de extracción, procesamiento, mantenimiento y soporte operativo. Estos se originan a partir del uso de insumos como explosivos para voladura, reactivos químicos en planta, combustibles, lubricantes y materiales de mantenimiento industrial, como aceites, filtros y empaques.

En nuestras operaciones, los principales residuos se generan en las siguientes actividades:

Extracción de mineral: genera desmonte o material estéril, así como otros residuos asociados a las actividades de mina.

Procesamiento de minerales: genera relaves, residuos peligrosos vinculados al uso de químicos y lodos contaminados, así como residuos no peligrosos como chatarra, residuos orgánicos de comedor y residuos generales.

Mantenimiento de equipos y maquinaria: genera aceites usados, filtros contaminados y otros residuos peligrosos.

Actividades administrativas y de soporte: generan residuos comunes como papel, cartón, plásticos y otros residuos similares.





El principal producto de nuestra operación es el concentrado de cobre. Sin embargo, su producción también genera residuos que requieren una gestión ambiental adecuada, especialmente aquellos que por su volumen o composición pueden representar riesgos para el suelo, el agua, la biodiversidad o la calidad del aire si no son manejados correctamente.

Tabla 30. Valorización y disposición de residuos generados.

Residuos por tipo	Unidad	2025
A. Residuos sólidos peligrosos	Tn	1,560.72
A.1. Reciclaje/Reutilización	Tn	1,560.72
B. Residuos sólidos no peligrosos	Tn	7,199
B.1. Reciclaje/Reutilización	Tn	7,163.02
B.2. Compostaje	Tn	35.98
Total residuos sólidos generados no destinados a eliminación (A+B)	Tn	8,759.72
A. Residuos peligrosos	Tn	814.38
A.1. Disposición final en relleno de seguridad / vertedero autorizado	Tn	789.99
A.3. Otros métodos de eliminación (especificar)	Tn	24.39
B. Residuos no peligrosos	Tn	540.81
B.1. Disposición final en relleno sanitario / vertedero autorizado	Tn	540.81
Total residuos sólidos generados destinados a eliminación (A+B)	Tn	1,355.19

Fortalecemos la gestión de residuos mediante campañas de sensibilización y capacitaciones dirigidas a trabajadores y contratistas, promoviendo la segregación, reducción, reutilización y valorización de materiales.
Trabajamos con mano de obra local en la EO-RS y con empresas comunales para la valorización y reciclaje de residuos aprovechables.

Asimismo, gestionamos los residuos peligrosos y no peligrosos bajo procedimientos internos que aseguran su trazabilidad desde la generación hasta su valorización o disposición final, mediante Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizadas. Esta gestión incluye supervisiones periódicas, auditorías internas, inspecciones legales y seguimiento al desempeño de contratistas y operadores externos.

Para los residuos peligrosos, aplicamos controles específicos como hojas de datos de seguridad, planes de respuesta ante emergencias, inspecciones y capacitación al personal involucrado. La disposición final se realiza en rellenos de seguridad autorizados, propiedad de la empresa ECOMISTI. El desempeño de esta gestión se monitorea mediante indicadores de generación, valorización y disposición final, apoyados en herramientas digitales, que permiten el seguimiento diario de los residuos generados. Como resultado de estos controles, durante el 2025 no registramos incidentes significativos asociados con la gestión de materiales y residuos peligrosos, lo que evidencia la solidez de nuestros procesos de manejo y prevención.

Reciclar para Ayudar

En 2025, destacamos el Programa Reciclar para Ayudar, desarrollado en alianza con ANIQUEM, mediante el cual donamos

57
toneladas de cartón, RAEE y botellas de plástico.

Por esta iniciativa obtuvimos el Premio Yanapay.

Asimismo, impulsamos nuestro Programa de Compostaje, a través del cual aprovechamos el

40 %
de los residuos orgánicos.

y donamos el compost resultante a comunidades vecinas para fortalecer sus suelos agrícolas.

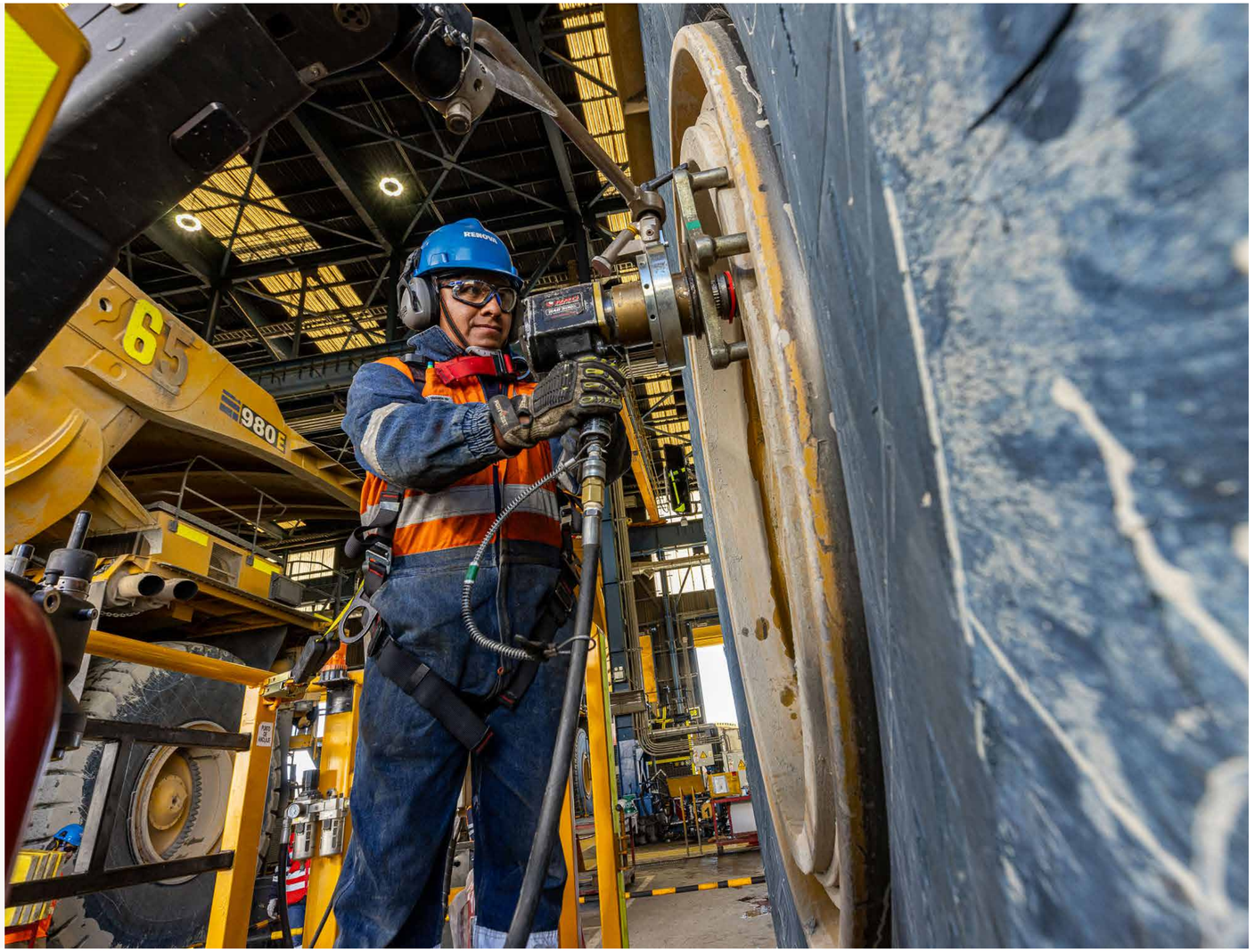




Asimismo, reportamos los principales materiales utilizados en nuestras operaciones durante 2025, diferenciando entre materiales renovables y no renovables.

Tabla 31. Materiales utilizados por Antapaccay.

	Material	Unidad	2025
No renovable	Reactivos	t	77
		l	42
	Lubricantes	tn	2.817
		gal	845.613
	Combustible	gal	3.847.416
	Explosivos	tn	42.138
	Plásticos	tn	181
	Tuberías	tn	1.169
	Fierros	tn	776
	Bolsas de acero (Bolas de acero)	tn	13.281
	Cemento	tn	4.830
	Caliza	tn	6.916.578
Renovable	Madera	tn	1



4.8 Cierre de minas y rehabilitación progresiva

Gestionamos el cierre de minas mediante la planificación, ejecución y seguimiento del cierre progresivo y final de nuestros componentes mineros.

Este proceso considera la rehabilitación física, geoquímica, hidrológica y biológica de las áreas intervenidas, con el objetivo de asegurar condiciones estables y sostenibles en el largo plazo.

En la zona Tintaya, venimos ejecutando actividades de cierre progresivo en distintos componentes, varios de los cuales ya culminaron sus labores de cierre. Entre ellos se encuentran el Botadero Central, los depósitos de relaves Huinipampa y Ccamacmayo, la Poza 4, la Planta Piloto Tintaya, la cantera Las Brujas y las canteras de arcilla Ccamacmayo y Huinipampa. Estos avances han sido reportados en nuestros informes semestrales de cierre progresivo, correspondientes al periodo 2021-2025.



Durante el 2025, avanzamos conforme al cronograma de nuestro Plan de Cierre de Minas rehabilitando 5.2 hectáreas, que suman a la fecha 630 hectáreas rehabilitadas, bajo criterios de estabilidad física, geoquímica e hidrológica, así como de recuperación biológica.

Como parte de nuestra estrategia de cierre, desarrollamos el proyecto de forestación mediante zanjas de infiltración, orientado a rehabilitar áreas disturbadas por nuestras operaciones. Esta iniciativa utiliza aguas tratadas, contribuye a la captura de CO_2 y favorece la recuperación de hábitats para la flora y fauna local.

Resultados 2025

La recuperación biológica progresiva de áreas previamente ocupadas por depósitos de relaves, botaderos de desmonte y canteras.

La rehabilitación del Depósito de Relaves Huinipampa, de 168 hectáreas, cerrado entre 2013 y 2019 mediante una cobertura multicapa de baja permeabilidad y suelo superficial.

La revegetación con especies nativas como *Festuca orthophylla* (iru ichu) y *Bromus unioloides* (cacho pasto).

El monitoreo de fauna realizado entre 2021 y 2025, que evidenció una recuperación ecológica progresiva, con respuestas positivas en ornitofauna y mamíferos menores, reintegración básica de herpetofauna y una comunidad de artropofauna aún en proceso de sucesión y estabilización.

4.9 Herencia cultural

En Antapaccay reconocemos la importancia de proteger y promover la herencia cultural, las tradiciones y las costumbres de las comunidades de nuestro entorno.

Para ello, contamos con un Estándar de Herencia Cultural y un Plan de Gestión Asociado (actualmente en proceso de actualización), que establece los lineamientos para identificar, proteger y gestionar el patrimonio cultural tangible e intangible en el área de influencia de nuestras operaciones. Estos instrumentos se implementan en concordancia con la normativa nacional vigente y los lineamientos corporativos de Glencore.

Incorporamos la variable cultural desde la planificación misma de nuestros proyectos: realizamos evaluaciones y monitoreos arqueológicos, gestionamos las autorizaciones correspondientes, aplicamos nuestro procedimiento de hallazgos fortuitos y mantenemos una coordinación permanente con las autoridades competentes y las comunidades de nuestro entorno. A través de nuestra gerencia de Gestión Social, además, promovemos un relacionamiento basado en el respeto por la interculturalidad, impulsando el diálogo y apoyando iniciativas que fortalecen la identidad cultural de las comunidades.

Durante el año, avanzamos en la implementación de nuestro Estándar de Herencia Cultural a través de:

La ejecución de estudios y monitoreos arqueológicos, junto con la gestión de autorizaciones (CIRA, PMAR y otros instrumentos aplicables) para los proyectos de la operación.

La aplicación de nuestro procedimiento de hallazgos fortuitos, con seguimiento permanente durante la ejecución de obras.

La coordinación con las comunidades de nuestra área de influencia para informar sobre el desarrollo de los proyectos y promover el respeto por su patrimonio cultural.

El apoyo a iniciativas locales orientadas a preservar tradiciones, festividades y manifestaciones culturales, en coordinación con las organizaciones comunales.

Resultados 2025

En 2025, fortalecimos la implementación de nuestro Estándar de Herencia Cultural, cumpliendo con los requisitos legales aplicables e incorporando medidas preventivas para la protección del patrimonio cultural en el desarrollo de nuestros proyectos. Asimismo, mantuvimos una coordinación permanente con las comunidades y autoridades competentes, lo que contribuyó a una gestión preventiva de la herencia cultural y a la consolidación de nuestra relación con los grupos de interés.



05

Personas, **cultura y seguridad**

5.1 Nuestro equipo

(GRI 2-7) (GRI 3-3) (GRI 14.17.1)

En 2025, nuestro equipo estuvo conformado por

2,013

Trabajadores.

En un contexto de alta demanda y dinamismo del sector, su compromiso y contribución fueron fundamentales para asegurar el soporte integral de las operaciones y la continuidad del negocio. El capital humano es un factor clave para la sostenibilidad y la competitividad de Antapaccay; por ello, impulsamos prácticas alineadas con los estándares de la industria para atraer, desarrollar y retener talento de alto desempeño.

Tabla 32. Trabajadores por tipo de contrato y régimen.

	Sexo	Unidad	2024	Arequipa	Cusco	Lima	Otros	Total 2025
Indefinido	Masculino	N.°	1543	788	471	178	129	1,566
	Femenino	N.°	107	62	27	18	3	110
	Total	N.°	**1650**	**850**	**498**	**196**	**132**	**1,676**
A plazo fijo	Masculino	N.°	200	71	51	41	28	191
	Femenino	N.°	54	13	20	12	10	55
	Total	N.°	**254**	**84**	**71**	**53**	**38**	**246**
Temporales	Masculino	N.°	85	5	68	2	3	78
	Femenino	N.°	12	1	10	1	1	13
	Total	N.°	**97**	**6**	**78**	**3**	**4**	**91**
TOTAL	Masculino	N.°	1828	864	590	221	160	1,835
	Femenino	N.°	173	76	57	31	14	178
	Total	N.°	**2001**	**940**	**647**	**252**	**174**	**2,013**

Nota:

- Corresponde al número de trabajadores activos al 31 de diciembre de 2025.
- (GRI 2-4): La cifra de trabajadores de 2024 fue actualizada de 2,112 a 2,001 tras la validación de la base de datos, impactando los datos comparativos presentados.



Tabla 33. Trabajadores por tipo de jornada y sexo.

	Sexo	Unidad	2024	Arequipa	Cusco	Lima	Otros	Total 2025
Jornada completa	Masculino	N.°	1756	861	530	221	160	1,772
	Femenino	N.°	161	75	47	31	14	167
	Total	N.°	**1917**	**936**	**577**	**252**	**174**	**1,939**
Media jornada	Masculino	N.°	72	3	60	0	0	63
	Femenino	N.°	12	1	10	0	0	11
	Total	N.°	**84**	**4**	**70**	**0**	**0**	**74**
TOTAL	Masculino	N.°	1828	864	590	221	160	1,835
	Femenino	N.°	173	76	57	31	14	178
	Total	N.°	**2001**	**940**	**647**	**252**	**174**	**2,013**

Nota:

- Corresponde al número de trabajadores activos al 31 de diciembre de 2025.
- (GRI 2-4): La cifra de trabajadores de 2024 fue actualizada de 2,112 a 2,001 tras la validación de la base de datos, impactando los datos comparativos presentados.

Tabla 34. Contratistas según sexo y región.

	Sexo	Unidad	2025		
			Locales	Nacionales	Total
Jornada completa	Masculino	N.°	1,943	2,643	4,586
	Femenino	N.°	297	255	552
	Total	N.°	2,240	2,898	5,138

Durante el periodo se contó con el apoyo de

5,138

contratistas *(headcount).*

La demanda de personal contratista se redujo en

10 %

En comparación con el 2024.

principalmente por la disminución de actividades asociadas al cierre de mina y la menor producción.



Los contratistas contribuyeron al logro de los objetivos empresariales a través de servicios administrativos y logísticos, operaciones en campo, consultoría especializada, actividades comerciales, así como labores de limpieza y seguridad.

Todos los contratistas superaron el proceso de precalificación y acreditaron contar con sistemas de gestión HSE alineados con nuestros estándares, condición habilitante para la prestación de servicios. La información correspondiente fue gestionada mediante el sistema web Control, que permite gestionar la autorización de ingreso, seguimiento y permanencia del personal destacado en operación, el cual mantiene una relación contractual con las empresas contratistas y no directamente con la compañía.

5.2
Empleo, atracción y retención

(GRI 2-20) (GRI 404-3)

En Antapaccay, las personas son el eje de nuestra operación.

Por eso, contamos con políticas que promueven la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, y fortalecen la transparencia en la gestión de nuestro talento:

- Política de Reclutamiento y Selección.
- Política de Igualdad de Oportunidades.
- Código de Conducta, que prohíbe el trabajo infantil.
- Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Lineamientos de la Política Regional de Atracción y Selección del Talento de Glencore.
- Política de Diversidad e Inclusión (ver sección 5.4).

Seleccionamos a nuestros trabajadores de acuerdo con los perfiles definidos para cada puesto. En cuanto a los niveles de trabajador, priorizamos la contratación de personas de las comunidades dentro de nuestra área de influencia, especialmente del distrito de Espinar, siempre que cumplan con los requisitos establecidos. Asimismo, priorizamos brindar mayores oportunidades a las mujeres, sin dejar de aplicar los criterios de selección establecidos para cada puesto.

Con respecto a la determinación de las remuneraciones de nuestros trabajadores, contamos con una política salarial basada en bandas salariales, la cual es revisada de manera periódica para asegurar su vigencia y alineamiento con los objetivos organizacionales. En caso de requerir actualizaciones, se realiza un proceso de revisión que culmina con la aprobación por parte de las áreas correspondientes. La definición, revisión y aprobación de esta política se lleva a cabo con la participación de la Gerencia General, la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia de Finanzas, la Gerencia Legal y el Regional Human Capital Manager (Gerencia Regional – Chile).



Nuestra estructura de compensación contempla un componente fijo, definido en función de las responsabilidades del cargo y la experiencia, así como un componente variable asociado al cumplimiento de indicadores estratégicos y financieros (KPI). Este enfoque permite alinear la remuneración con el desempeño individual y los resultados de la organización, asegurando consistencia interna y coherencia con la gestión institucional.

Adicionalmente, realizamos evaluaciones periódicas de desempeño a nuestros trabajadores, orientadas a identificar fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de capacitación. Este proceso nos permite brindar retroalimentación continua, fortalecer capacidades y gestionar de manera objetiva las oportunidades de desarrollo dentro de la organización. El detalle de estos indicadores se presenta en los anexos.

5.3
Desarrollo, bienestar y formación continua

(GRI 3-3) (GRI 14.17.1) (GRI 401-2) (GRI 14.17.4) (GRI 401-3) (GRI 14.17.5) (GRI 14.21.3) (GRI 404-1) (GRI 14.17.7) (GRI 14.21.4) (GRI 404-2) (GRI 14.8.3) (GRI 14.17.8)

Seguimos invirtiendo en el crecimiento de nuestra gente.

Durante el 2025, nuestro compromiso con el desarrollo de talento se tradujo en

58,566.66
horas de capacitación impartidas al

100 %
de la fuerza laboral
a través de los distintos programas de formación,

alcanzando una cobertura del

100 %
de nuestra fuerza laboral.

Estos resultados reafirman nuestra convicción de que el conocimiento y el fortalecimiento continuo de competencias son la base de una operación segura, eficiente y sostenible.

Nuestro enfoque combina diferentes metodologías y formatos para facilitar el aprendizaje: sesiones presenciales, capacitaciones en línea en tiempo real y contenidos autoformativos disponibles en plataformas digitales. Esta variedad nos permite llegar a toda nuestra fuerza laboral, sin importar el lugar o el horario en el que operen.



A continuación, compartimos las metas definidas para el 2025:

Líneas de carrera: superar el 30 % de movimientos internos sobre el total de vacantes.

Clima laboral: ejecutar el Estudio de Clima Laboral 2026 y alcanzar un índice de satisfacción superior al 70 %.

Capacitación: lograr una tasa de participación que supere el 90 % del total programado.

Programa de graduados 2026: mantener una participación femenina de al menos 45% en las plazas ofertadas.

A lo largo del año, impartimos diversos cursos y programas de formación dirigidos a distintos perfiles dentro de la organización, entre los que destacan el Programa de Entrenamiento de Operadores (en el marco de nuestra gestión social), el Programa de Liderazgo Cobre y el Programa de Inglés, además de iniciativas claves orientadas a fortalecer la diversidad e inclusión:

Programa de Graduados 2025: orientado a la atracción de talento joven con alto potencial para brindarles formación y adaptación al entorno minero, permitiéndoles aplicar los conocimientos y competencias adquiridas durante su formación académica. Asimismo, el programa les ofrece la oportunidad de fortalecer su experiencia profesional y posicionarse favorablemente en futuras convocatorias laborales dentro de la organización, incrementando sus posibilidades de incorporación y desarrollo en la compañía.

Logramos que el **45 %** **de las plazas** fueran ocupadas por mujeres, incluyendo posiciones en áreas clave como mina, procesos y mantenimiento.

Programa de Sensibilización a Líderes 2025: desarrollamos talleres en liderazgo inclusivo, igualdad de oportunidades y gestión de sesgos inconscientes

Capacitando a **67** **superintendentes** y **162** **Supervisores**



Tabla 35. Promedio de horas de capacitación por género.

Género	2025		
	Tiempo de capacitación (horas)	Personas capacitadas (N.°)	Promedio (horas)
Masculino	4,733.45	185	25.59
Femenino	53,833.21	1,871	28.77
Total	58,566.66	2,056	27.18

En Antapaccay promovemos el bienestar integral de nuestros trabajadores, asegurando condiciones laborales equitativas y el acceso a beneficios que contribuyan a mejorar su calidad de vida y la de sus familias, en un entorno de trabajo seguro, inclusivo y sostenible.

Nuestra política de beneficios, en cumplimiento de la normativa laboral vigente, asegura el acceso equitativo a prestaciones para trabajadores a tiempo completo y parcial, con excepción de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), que no aplica a tiempo parcial conforme a la legislación vigente (no por políticas de la compañía).



Entre los beneficios se incluyen:

- Seguro de vida.
- Asistencia sanitaria o seguro de salud.
- Cobertura por incapacidad o invalidez.
- Permisos y licencias laborales, incluyendo el permiso parental.

Garantizamos el acceso al permiso parental para todos los trabajadores, sin distinción de categoría laboral ni sexo. En este marco, promovemos la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado familiar, con los siguientes resultados al 2025:

Tabla 36. Permiso parental.

Beneficios	Unidad	2024	2025	
			Hombres	Mujeres
Número total de trabajadores/funcionarios que han tenido derecho al permiso parental.	N.°	80	58	9
Número de trabajadores/funcionarios que se han acogido al permiso parental.	N.°	80	58	9
Número de trabajadores/funcionarios que han regresado al trabajo durante el 2025, luego de que haya culminado su permiso parental.	N.°	80	58	9
Número de trabajadores/funcionarios que han regresado al trabajo después de culminado el permiso parental y que seguían siendo trabajadores 12 meses después de regresar al trabajo.	N.°	80	56	8
Tasa de regreso al trabajo.	%	100 %	100 %	100 %
Tasa de retención de trabajadores/funcionarios que se acogieron al permiso parental.	%	100 %	96.55 %	88.89 %



5.4
Diversidad, equidad e inclusión

(GRI 202-1) (GRI 14.17.2) (GRI 401-1) (GRI 14.17.3)

En 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la promoción de entornos laborales respetuosos, seguros e inclusivos, impulsando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en toda nuestra operación.

Gestionamos este enfoque sobre la base de nuestra Política de Diversidad e Inclusión, aprobada por la Junta Directiva de Glencore, y nuestra Política de Derechos Humanos, las cuales aplicamos tanto a nuestros trabajadores como a nuestros socios estratégicos, quienes adoptan los mismos principios para asegurar espacios de trabajo equitativos y libres de discriminación[14].

La gestión de la diversidad e inclusión se articula a través de instancias formales de gobernanza, como el Comité de Derechos Humanos y los espacios de diálogo de desempeño, donde realizamos el seguimiento de indicadores, avances y compromisos. Este modelo nos permite integrar el enfoque DEI en la toma de decisiones y fortalecer la mejora continua.

En línea con estos principios, promovemos procesos de selección transparentes y estructurados, basados en criterios objetivos como la experiencia, las competencias y los requisitos técnicos de cada puesto, garantizando la igualdad de oportunidades para todos nuestros trabajadores. Complementariamente, impulsamos el desarrollo profesional mediante planes de línea de carrera definidos en función del mérito, sin ningún tipo de discriminación.

Como parte de nuestros mecanismos de monitoreo y control, incorporamos indicadores específicos de diversidad en la gestión del desempeño, aseguramos la participación femenina en las ternas finalistas de los procesos de selección y monitoreamos de manera permanente el avance en indicadores clave, como la contratación femenina y la participación de las mujeres en roles operativos.

Desarrollamos nuestras capacidades internas mediante programas de formación, alcanzando una cobertura del

99 % **en capacitaciones sobre prevención del acoso.**

[14] Durante 2025, no registramos casos recibidos catalogados como discriminación. Este resultado mantiene la tendencia reportada en 2024 y 2023, periodos en los que tampoco se registraron casos bajo esta categoría.



Durante el periodo, consolidamos nuestra gestión del talento con enfoque inclusivo mediante la definición de objetivos medibles.

Establecimos como meta alcanzar al menos un

9.5 %

de contratación femenina.

Logrando un avance cercano al

8.8 %

De manera complementaria, incrementamos la participación de las mujeres operadoras de equipo en mina, alcanzando un

4 %

en comparación con el

3 % **registrado en 2023.**

Nuestro compromiso se extiende también a la cadena de valor. En 2025, el 60 % de nuestros socios estratégicos cuentan con planes de derechos humanos que incorporan componentes de diversidad, equidad e inclusión, alineándose con nuestros estándares y promoviendo prácticas responsables en toda la operación.

Tabla 37. Tabla de composición de trabajadores por sexo, región y edad.

		2025				
	Rango	Arequipa	Cusco	Lima	Otros	Total
Masculino	Menor de 30 años	26	41	8	10	**85**
	De 30 a 40 años	256	224	59	57	**596**
	Entre 40 y 50 años	354	216	93	58	**721**
	Mayor de 50 años	228	110	58	34	**430**
	Total	**864**	**591**	**218**	**159**	**1,832**
Femenino	Menor de 30 años	7	12	6	6	**31**
	De 30 a 40 años	36	27	16	7	**86**
	Entre 40 y 50 años	23	17	9	2	**51**
	Mayor de 50 años	10	1	2	0	**13**
	Total	**76**	**57**	**33**	**15**	**181**
TOTAL	Menor de 30 años	33	53	14	16	**116**
	De 30 a 40 años	292	251	75	64	**682**
	Entre 40 y 50 años	377	233	102	60	**772**
	Mayor de 50 años	238	111	60	34	**443**
	Total	**940**	**648**	**251**	**174**	**2,013**

Durante el 2025, registramos

96 **nuevas contrataciones.**

de las cuales aproximadamente el

21 % **correspondieron a mujeres, superando la meta que nos habíamos propuesto.**

Este balance entre metas y resultados nos ayuda a ajustar nuestras acciones de manera oportuna, identificar brechas y seguir fortaleciendo las oportunidades de inclusión femenina.

Entre las principales acciones que impulsamos, priorizamos la sensibilización de nuestros líderes y la promoción de un entorno laboral más inclusivo. Es así que, en 2025, se realizaron actividades e iniciativas en pro de un ambiente laboral positivo. Asimismo, revisamos los indicadores de rotación como una señal de estabilidad laboral e inclusión.

En 2025, registramos una tasa de rotación total de

4 %

2 % **Rotación voluntaria.**

2 % **Rotación no voluntaria lo que muestra niveles controlados de desvinculación.**



No obstante, observamos que la rotación femenina (8 %) fue mayor que la masculina (3 %), lo que nos señala una oportunidad para reforzar nuestras acciones de retención con enfoque de diversidad.

En esa misma línea, realizamos un control permanente al salario de ingreso en comparación con el salario digno local, así como a las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, no habiéndose identificado diferencias y manteniéndose la equidad salarial en los distintos niveles organizacionales. En 2025, el salario digno local aumentó aproximadamente un 10 % (de S/ 1,025 a S/ 1,130), y mantuvimos el salario de ingreso por encima de este nivel, asegurando condiciones adecuadas para nuestros trabajadores. El detalle de estos indicadores se presenta en los anexos.

Logros 2025:

Obtuvimos un reconocimiento en PERUMIN por liderazgo en equidad de género, consolidándonos como referente en prácticas de inclusión en el sector minero.

Incorporamos el indicador de contratación femenina como parte de los objetivos de desempeño.

Integramos la capacitación en diversidad, inclusión y derechos humanos como criterio de evaluación en el desempeño de nuestros trabajadores.

Fortalecimos alianzas estratégicas con Women in Mining Perú (WIM), RIM Perú y Women CEO Perú.

De esta manera, consolidamos una cultura organizacional orientada a la igualdad de oportunidades, el respeto y el bienestar integral de todos nuestros trabajadores, gestionando de forma responsable nuestros impactos y contribuyendo a un entorno laboral cada vez más inclusivo.

5.5
Salud y seguridad del trabajador

(GRI 3-3) (GRI 14.16.1) (GRI 403-1) (GRI 14.16.2) (GRI 403-2) (GRI 14.16.3) (GRI 403-8) (GRI 14.16.9) (SASB EM-MM-320a.1)

En Antapaccay gestionamos la salud y seguridad en el trabajo mediante un sistema integrado de gestión, alineado con los estándares corporativos de Glencore, la normativa peruana vigente y las buenas prácticas internacionales de la industria minera.

Este sistema nos permite prevenir accidentes, enfermedades ocupacionales y eventos de alto potencial, promoviendo condiciones de trabajo seguras para nuestros trabajadores y contratistas.

La gestión de SST es liderada por la Gerencia General, con la dirección técnica de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional y el soporte de un equipo multidisciplinario. Nuestro enfoque se basa en liderazgo visible en campo, responsabilidades claras, procedimientos operacionales y control permanente de los riesgos asociados a nuestras actividades.



El sistema responde a los principales requerimientos legales aplicables en el país:

Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento.

Decreto Supremo N.º 24-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, y sus modificatorias.

Disposiciones complementarias en materia de SST emitidas por entidades competentes, como el MINSA.

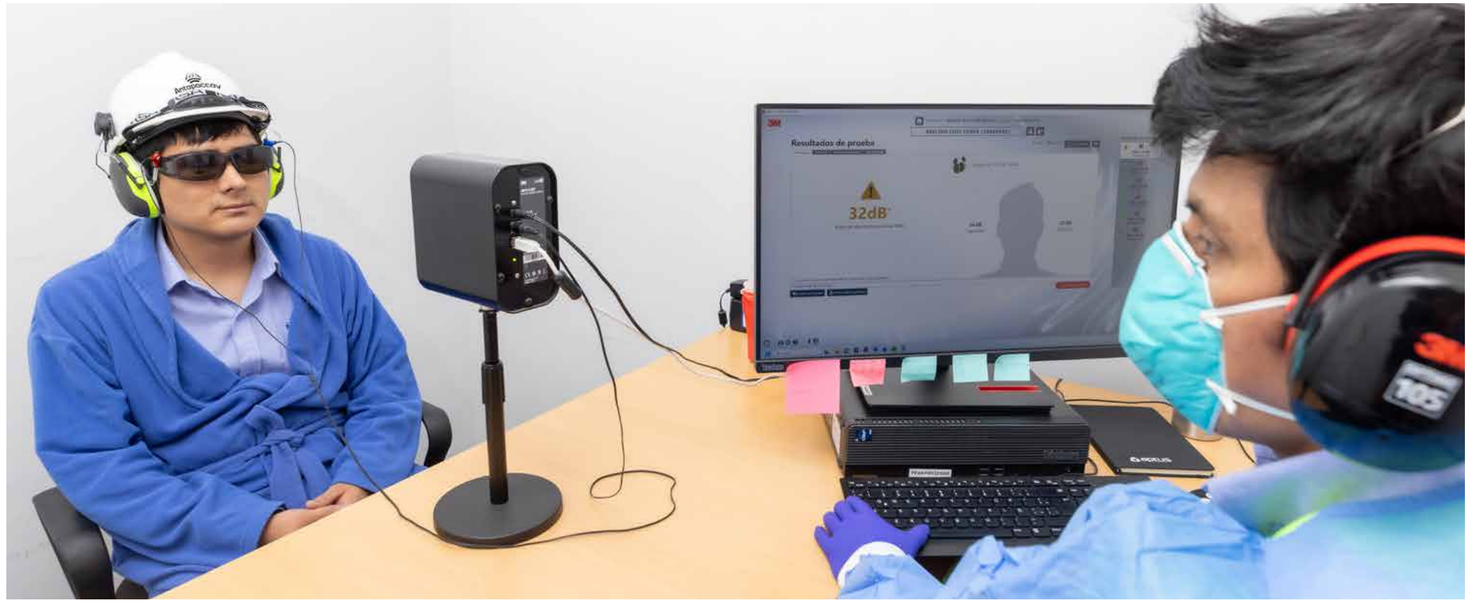
Nuestro sistema cubre las actividades de exploración, extracción de mineral, procesamiento de sulfuros en las plantas concentradoras Antapaccay y Tintaya, transporte hasta el puerto de Matarani y cierre de operaciones en Tintaya. Estas actividades se desarrollan en Tintaya y Yauri, en Cusco, así como en nuestras oficinas de Arequipa, Cusco y Matarani.

Durante el 2025, el sistema cubrió a

2,013 **trabajadores**

equivalente al **100 %** **de nuestra fuerza laboral**

sin exclusiones en su cobertura o participación.



El sistema de gestión de SST se organiza en 19 elementos clave, que abarcan liderazgo y compromiso, política SST, funciones y responsabilidades, cumplimiento legal, objetivos y metas, comunicación, participación y consulta, gestión de riesgos, control operacional, capacitación, gestión de compras y contratos, salud ocupacional, higiene ocupacional, gestión de emergencias, gestión de incidentes, medición, seguimiento, auditoría y mejora continua.

En el periodo, orientamos nuestra gestión a la prevención de fatalidades, el control de riesgos críticos y la protección de la salud de nuestros trabajadores.

Nuestros principales resultados fueron:

Tabla 38. Resultados en SST.

	Unidad	2025
Fatalidades.	N.°	0
Casos nuevos de enfermedades ocupacionales.	N.°	0
Cumplimiento de Verificaciones de Controles Críticos (VCC).	%	100 %
Cumplimiento de Observaciones de Controles Críticos (OCC).	%	99.6 %
Cobertura de capacitación en riesgos críticos.	%	> 90 %
Exámenes ocupacionales realizados.	%	98 %
Plan de verificaciones ejecutado.	%	100 %

También avanzamos en iniciativas orientadas a fortalecer la cultura de seguridad y la gestión preventiva:

Implementamos el Programa de Liderazgo Visible en Seguridad, con la participación de

378 líderes.

90 % cumplimiento.

Desarrollamos la capacitación “Mi cultura de seguridad”, que alcanzó a

1,947 trabajadores de Antapaccay.

3,413 contratistas.

Ejecutamos más de

17,000 verificaciones de controles críticos mediante los programas OCC y VCC.

Avanzamos en la implementación de SafeWork 2.0.

Integramos Risk Manager con BowTie, mejorando la trazabilidad y el control de riesgos críticos.

Recertificamos nuestro sistema de gestión de SST bajo la norma ISO 45001.

En salud ocupacional, evaluamos a **500 operadores** mediante baropodometría, sin identificar hallazgos que comprometan la seguridad. Además, desarrollamos un estudio sobre los efectos de la altitud que identificó alteraciones leves a moderadas en el **85 % de los trabajadores** al inicio del ciclo laboral.

Esta información nos permitió implementar medidas para gestionar la aclimatación.



Identificación de peligros y evaluación de riesgos

Aplicamos procesos sistemáticos de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPERC) de forma periódica y antes de ejecutar tareas críticas o cambios operacionales. Estos procesos abarcan actividades de operación, mantenimiento, proyectos y servicios auxiliares, y aplican tanto a trabajadores como a contratistas.

La gestión de riesgos se realiza bajo nuestra norma interna HSEC y prioriza la jerarquía de controles:

- Eliminación.
- Sustitución.
- Controles de ingeniería.
- Controles administrativos.
- Equipos de protección personal.



Para este proceso, utilizamos herramientas como el IPERC de línea base anual; el IPERC continuo o AST; procedimientos escritos de trabajo seguro, permisos, para trabajos de alto riesgo; análisis BowTie, para eventos de alto potencial, y gestión de controles críticos mediante OCC y VCC.

Los incidentes laborales, enfermedades ocupacionales y eventos de alto potencial son reportados, investigados y analizados según su clasificación. Para ello, aplicamos metodologías como Análisis de Causalidad e ICAM, considerando la notificación inmediata, aseguramiento del área, recolección de evidencias, análisis de causas y definición de acciones correctivas.

La calidad del proceso se asegura mediante personal competente, validación de riesgos por parte de la supervisión y dueños de riesgo, auditorías internas y externas, y seguimiento a la eficacia de las acciones implementadas. Estos resultados contribuyen a actualizar matrices de riesgo y ajustar controles cuando corresponde.



Notificación de riesgos y protección frente a represalias

Cualquier trabajador puede reportar condiciones o actos subestándar mediante HSEC Web, directamente a su supervisor o en las reuniones “Yo Aseguro”. Cada reporte es registrado, evaluado, priorizado y gestionado hasta su cierre.

Promovemos el reporte como una conducta esperada y valorada. Nuestra supervisión vela por que no existan consecuencias negativas para quienes reportan, y contamos con el canal confidencial Raising Concerns (ver sección 2.3) para comunicaciones sensibles.

Asimismo, aplicamos el principio *stop work,* que reconoce el derecho de cualquier trabajador a detener una actividad que considere riesgosa, sin requerir autorización previa. Luego de la notificación al supervisor, se reevalúa el riesgo mediante el IPERC continuo y se implementan los controles necesarios antes de reanudar la actividad.

Hacia adelante, continuaremos priorizando la prevención de fatalidades y eventos de alto potencial, la efectividad de los controles críticos, el desarrollo de analítica predictiva, la automatización del monitoreo y la plena integración de nuestras empresas contratistas en el modelo de controles críticos.

5.6
Participación laboral y cultura preventiva

(GRI 403-3) (14.16.4) (GRI 403-4) (14.16.5) (GRI 403-5) (14.16.6) (GRI 403-6) (14.16.7) (GRI 403-7) (14.16.8) (GRI 403-9) (14.16.10) (GRI 403-10) (14.16.11) (SASB EM-MM-320a.1)

Promovemos la participación activa de nuestros trabajadores y sus representantes en la planificación, implementación, evaluación y mejora continua de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, contamos con espacios formales de consulta, comunicación y reporte que fortalecen la cultura preventiva en nuestras operaciones.



Entre nuestros principales mecanismos se encuentran:

Reuniones "Yo Aseguro":

espacios diarios antes del inicio de actividades para revisar condiciones de seguridad, riesgos del día y planificación del trabajo.

Comité paritario de seguridad y salud ocupacional (CSSO):

instancia de diálogo entre la gerencia y los representantes de los trabajadores.

Comité HSE-HR para contratistas:

canal de comunicación y consulta con empresas contratistas.

Comité conjunto sindicato-gerencia:

espacio de diálogo sobre convenios colectivos y preocupaciones compartidas.

Reuniones de líderes SafeWork:

realizadas cada dos meses para revisar desempeño y oportunidades de mejora.

Reporte de observaciones:

mecanismo para comunicar actos, comportamientos o condiciones que representen riesgos.

Raising Concerns:

canal corporativo de Glencore para registrar inquietudes (ver sección 2.3).

Portal de quejas y reclamos (MQRs):

mecanismo de atención de quejas y reclamos (ver sección 2.3).

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

Nuestro Comité de Seguridad y Salud Ocupacional promueve la salud y la seguridad en el trabajo, asesora en la gestión preventiva y vigila el cumplimiento del Reglamento Interno de SSO y de la normativa nacional aplicable.

El comité está conformado por

12 miembros

- **6 representantes de la dirección, designados por el Gerente general.**
- **6 representantes de los trabajadores, elegidos mediante votación directa y secreta.**

Es presidido por el Gerente general y cuenta con un secretario elegido por los trabajadores.

El CSSO se reúne de manera ordinaria una vez al mes y, de forma extraordinaria, cuando lo convoca su presidente, a solicitud de al menos dos miembros o ante un accidente fatal.

Sus principales funciones incluyen:

- Vigilar el cumplimiento del Reglamento interno de SSO.
- Aprobar y dar seguimiento al Programa anual de SSO.
- Realizar inspecciones periódicas.
- Investigar causas de incidentes y enfermedades ocupacionales.
- Asegurar la participación de al menos un representante de los trabajadores en la investigación de eventos de alto potencial.

La participación de los trabajadores en el CSSO es de carácter voluntario; por ello, la empresa no designa representantes de los trabajadores para integrar este espacio. En ese sentido, promovemos que todas las personas interesadas puedan participar activamente en los mecanismos de representación vinculados a la seguridad y salud en el trabajo.

Para el periodo 2026-2027, el comité cuenta con la participación voluntaria de una representante mujer, contribuyendo a una mayor diversidad en este espacio de diálogo y gestión preventiva.



Capacitación en seguridad y salud

Contamos con un Programa Anual de Capacitación en SSO, alineado con los requerimientos legales, corporativos y del sistema integrado de gestión HSE. Este programa se desarrolla en tres modalidades: presencial, virtual sincrónica y virtual asincrónica.

La formación se organiza en tres categorías:

1. Cursos generales: dirigidos a todo el personal.
2. Cursos FHP: enfocados en Protocolos de Peligro Fatal y controles críticos, según la posición del trabajador.
3. Cursos por perfil de puesto: orientados a riesgos y actividades específicas.

Para peligros críticos como aislamiento y bloqueo, trabajo en altura, espacios confinados e izaje y levantamiento de cargas, contamos con módulos prácticos que simulan condiciones reales de trabajo. En total, el programa abarca 35 cursos, incluyendo gestión de riesgos, primera respuesta a emergencias, seguridad eléctrica, manipulación de explosivos y voladura, manejo defensivo e investigación de incidentes bajo metodología ICAM.



Tabla 39. Total de horas de capacitación en SST.

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Total de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias.	Horas	226,543	285,994	243,063
Promedio de horas de capacitación por trabajador.	Horas	20	22	19

Durante los últimos tres años, cumplimos al

100 %

la ejecución del Programa Anual de Capacitación.

La reducción de horas en 2025 se explica porque los cursos FHP tienen una vigencia de dos años, por lo que no todos los trabajadores requerían recertificación durante el periodo.

Acceso a servicios de salud y promoción del bienestar

Nuestro centro médico brinda atención de emergencias y urgencias las 24 horas, consulta ambulatoria, exámenes médicos ocupacionales anuales, atención de enfermedades agudas, monitoreo de agentes ocupacionales, actividades preventivo-promocionales y chequeos médicos a visitantes.

Asimismo, todos nuestros trabajadores cuentan con un plan médico familiar con cobertura del

100 %

para atenciones no relacionadas con el trabajo.



De manera complementaria, impulsamos programas voluntarios de promoción de la salud:

Salud mental y bienestar emocional: Programa de Riesgos Psicosociales, “Salud en sintonía”, manejo del estrés, gestión y prevención de fatiga, y atención de trastorno por estrés postraumático.

Enfermedades crónicas y metabólicas: Programa Vida Saludable y programas de prevención y manejo de síndrome metabólico, dislipidemias, hipertensión arterial y diabetes mellitus.

Salud asociada a la altura y desempeño físico: Programa de Prevención y Control de Eritrocitosis de Altura y Programa de Prevención de Enfermedades Musculoesqueléticas.

Prevención cognitiva y nutrición: Programa de Prevención de Alzheimer y Programa de Nutrición y Calidad, enfocado en comedores, alimentos y dietas.

Resguardamos la confidencialidad de los datos de salud de nuestros trabajadores conforme a la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales. Además, cada trabajador firma voluntariamente la autorización correspondiente para el tratamiento de su historia médica ocupacional.

Gestión de SST en contratistas

Exigimos requisitos mínimos de seguridad y salud a todas las empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios en nuestras operaciones. Estos requisitos se aplican durante todo el ciclo del contrato:

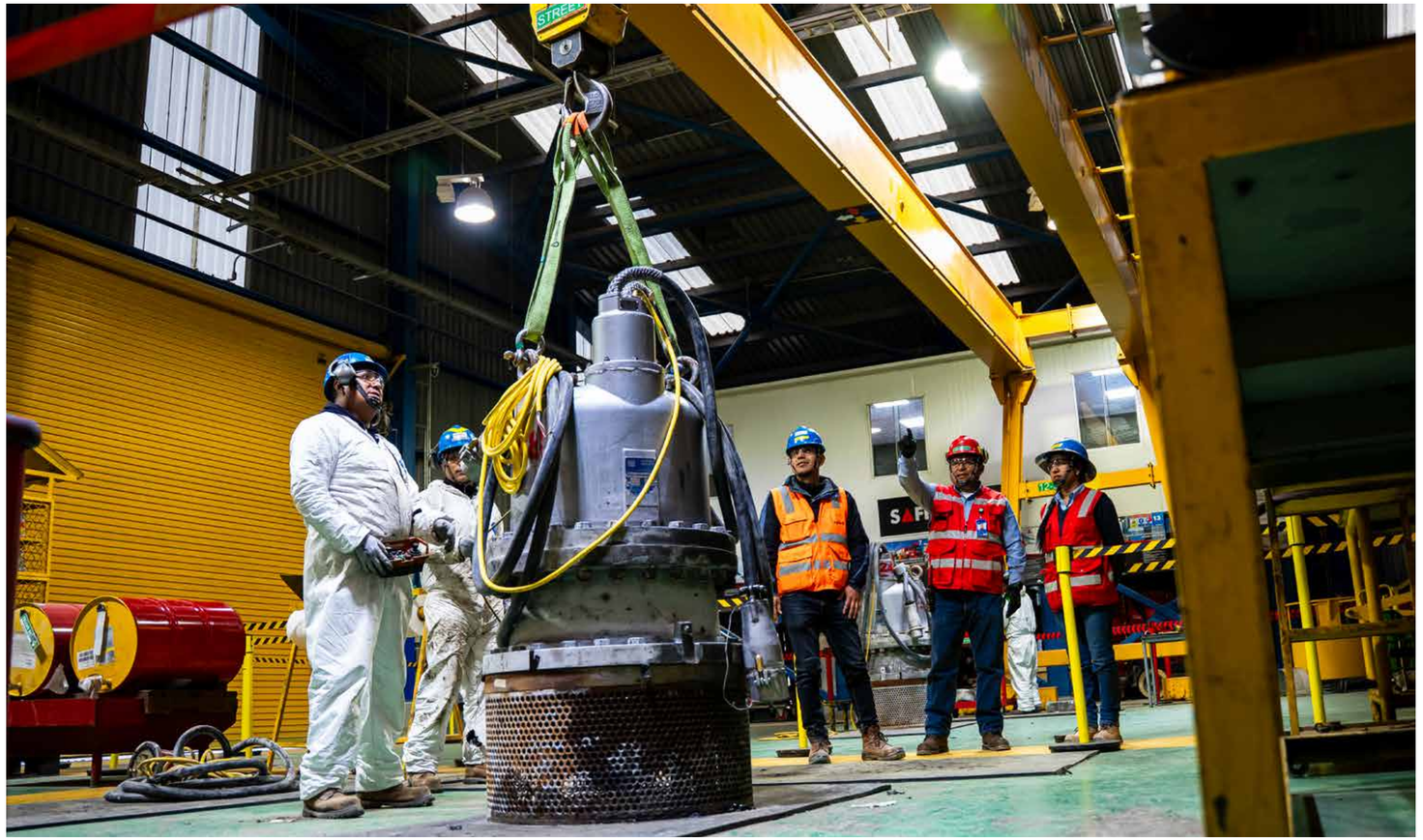
Licitación:
evaluamos la propuesta HSE, técnica y económica del proveedor.

Preinicio:
la empresa adjudicada adecúa su gestión a nuestros requerimientos antes de iniciar el servicio.

Ejecución:
se desarrolla el servicio conforme al alcance, contrato u orden de servicio.

Cierre:
se verifica la entrega final del servicio ejecutado.

Todo proveedor debe cumplir con las disposiciones legales en SST y mantener su implementación durante la prestación del servicio. Asimismo, realizamos evaluaciones, calificaciones y auditorías anuales para asegurar que trabajamos con empresas comprometidas con la gestión de seguridad y salud.





Resultados en seguridad y salud ocupacional

Durante el 2025, los principales tipos de lesiones por accidente laboral en trabajadores correspondieron a casos de primeros auxilios, seguidos de lesiones con tiempo perdido. En el periodo, no registramos fatalidades ni casos de dolencias o enfermedades laborales registrables en trabajadores directos ni en trabajadores no empleados.

Tabla 40. Casos de fatalidades por dolencias o enfermedades laborales.

Indicador	Unidad	Mujeres	Hombres	Total 2025
Fatalidades por dolencia o enfermedad laboral.	N.°	0	0	0
Casos de dolencias o enfermedades laborales registrables.	N.°	0	0	0

Nota: Los indicadores reportados abarcan a la totalidad de la fuerza laboral, incluyendo trabajadores directos y trabajadores no empleados.

A partir del seguimiento médico continuo, identificamos las enfermedades respiratorias y musculoesqueléticas como los principales riesgos para la salud de nuestros trabajadores. Aunque durante el periodo estas no derivaron en enfermedades ocupacionales, implementamos medidas preventivas como:

- Inmunización contra la influenza.
- Campañas de prevención y sesiones educativas.
- Pausas activas y sala antiestrés.
- Sesiones de rehabilitación preventiva y recuperativa.

Protocolos de Peligro Fatal

Identificamos 12 Protocolos de Peligro Fatal asociados a riesgos críticos que podrían generar lesiones graves o fallecimientos si no son controlados adecuadamente. Estos peligros se integran en el proceso IPERC de línea base y cuentan con controles específicos.

Los protocolos son:

- Aislamiento y bloqueo.
- Trabajo en altura.
- Trabajo en espacio confinado.
- Operación de equipos móviles, mineros y no mineros.
- Falla de terrenos y estratos.
- Seguridad eléctrica.
- Respuesta ante emergencias.
- Izaje y levantamiento de carga.
- Riesgos de incendio y explosión.
- Explosivos y voladuras.
- Aros y neumáticos.
- Irrupción e inundación.



Adicionalmente, contamos con dos estándares corporativos: Transporte en Carretera y Falla Estructural.

Para gestionar estos riesgos, verificamos controles en campo mediante cartillas de cumplimiento, evaluaciones frecuentes y herramientas de aseguramiento.

Entre nuestras principales medidas se encuentran:

- Verificación de herramientas de gestión de SSO en turnos diurnos y nocturnos.
- Presencia reforzada de la supervisión en campo.
- Auditorías internas y externas para el aseguramiento del sistema de gestión.
- Uso de tecnología como barrera dura, incluyendo bloqueo electrónico de equipos críticos, sistemas de advertencia de proximidad y sistemas de detección de fatiga.

06

Comunidades
y desarrollo social





En Antapaccay gestionamos el relacionamiento y el desarrollo de las comunidades a través de una estructura de gobernanza liderada por nuestra Gerencia Senior de Gestión Social y Asuntos Institucionales, responsable de diseñar, implementar y supervisar nuestro Plan de Relacionamiento, que es parte de la Estrategia de Desempeño Social 2025-2030.

Este enfoque se sustenta en la construcción de relaciones de confianza mediante prácticas éticas, transparentes y participativas, y cuenta con la participación transversal de áreas como Cumplimiento y Gestión de Riesgos, Medio Ambiente, Recursos Hídricos, Legal, Operaciones y Recursos Humanos, que contribuyen a identificar y gestionar riesgos, impactos y oportunidades sociales. La Alta Gerencia articula esta gestión mediante mecanismos internos de coordinación y seguimiento, asegurando una gestión preventiva, inclusiva e intercultural orientada al desarrollo sostenible del territorio.

Nuestra gestión se rige bajo un marco de políticas y lineamientos corporativos orientados al respeto de los derechos humanos, la ética empresarial, la transparencia y la participación de las partes interesadas, lo que nos permite garantizar procesos informativos y participativos inclusivos, prevenir conflictos y fortalecer la confianza mutua.

6.1
Estrategia de desempeño social

Nuestra estrategia de desempeño social se sustenta en la aspiración de ser reconocidos como uno de los motores confiables del desarrollo territorial de Espinar, manteniendo la viabilidad social de las operaciones actuales y futuras.

Para ello, el equipo de Gestión Social y Asuntos Institucionales estructura su trabajo en torno a cinco pilares institucionales y dos pilares transversales que orientan nuestras acciones e iniciativas. Este enfoque promueve el diálogo, la colaboración y la construcción de relaciones de confianza con las comunidades y demás actores del territorio, contribuyendo a una gestión social preventiva, participativa e intercultural.

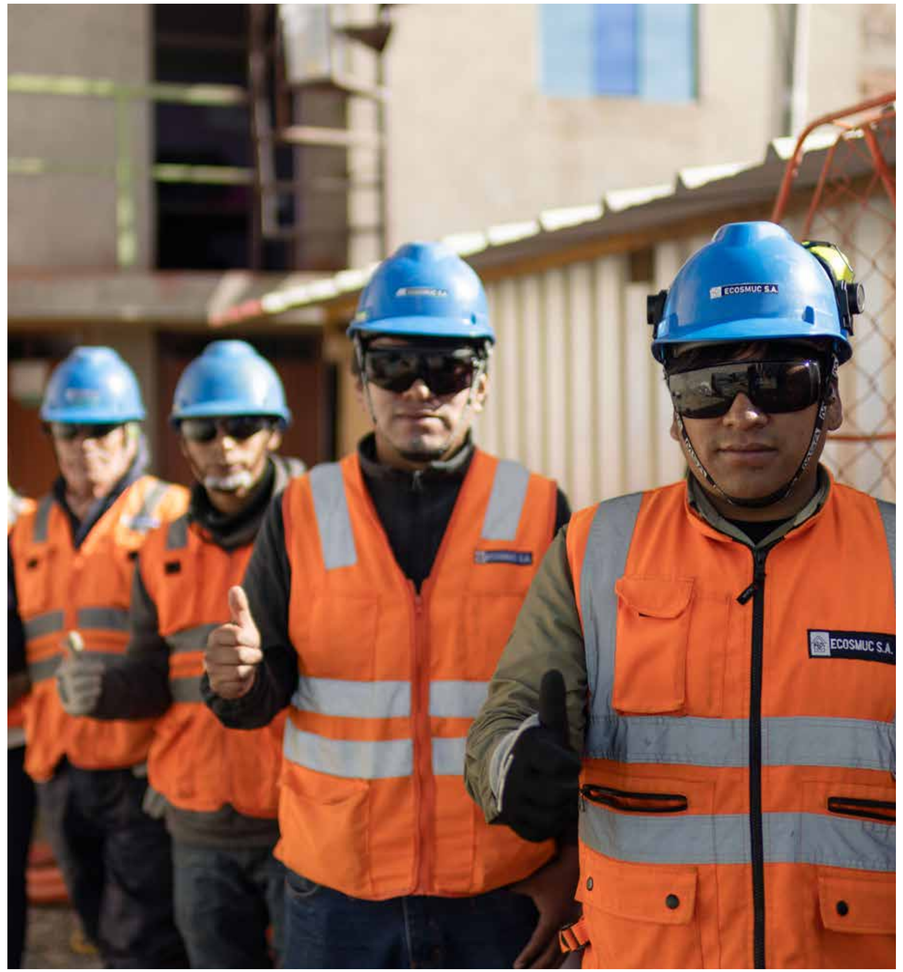
Gráfica 2. Estrategia de desempeño social.



Sobre la base de estos pilares, establecimos objetivos que guían nuestra gestión y contribuyen al desarrollo sostenible de nuestra área de influencia.

Tabla 41. Objetivos de los pilares estratégicos.

Pilar	Objetivo
Participación de las partes interesadas	Lograr que las partes interesadas del área de influencia social conozcan, comprendan y participen en la gestión del desempeño social, los derechos humanos, la operación y sus proyectos, buscando generar/crear valor compartido.
Inversión social enfocada en el fortalecimiento del desarrollo territorial	Ser reconocidos por, al menos, el 40 % de la población de Espinar como un aliado clave en la colaboración con las partes interesadas, contribuyendo a la reducción de brechas sociales y al incremento del Índice de Desarrollo Humano (IDH).
Desarrollo de proveedores locales y emprendedurismo	
Empleabilidad y empleo local	
Acceso a tierras, permisos sociales y reasentamiento	Ejecutar el proceso de adquisición de tierras en Antapaccay, cumpliendo con los estándares de desempeño social y derechos humanos de Glencore, y garantizando la continuidad de las operaciones.
Impacto social, riesgos y oportunidades	Gestionar los impactos socioambientales conforme a estándares internacionales mediante procesos participativos, preventivos e informativos desarrollados en coordinación con las partes interesadas.
Gobernanza de la estrategia social	Alcanzar la excelencia operativa en la aplicación de los estándares sociales y de derechos humanos, promoviendo una cultura de disciplina organizacional, rendición de cuentas y trabajo colaborativo interno.



6.2
Relacionamiento y desarrollo comunitario

(GRI 3-3) (GRI 14.10.1) (GRI 413-1) (GRI 14.10.2)

Evaluamos periódicamente el contexto social y el desempeño de nuestras estrategias de relacionamiento con base en el Plan de Relacionamiento con Partes Interesadas y el Estándar de Desempeño Social de Glencore. Para ello, implementamos mecanismos basados en el diálogo continuo con las comunidades y la población que nos permiten fortalecer nuestro relacionamiento con los grupos de interés y dar seguimiento a los compromisos asumidos. Estos mecanismos incluyen espacios de diálogo y negociación, el seguimiento de compromisos y la gestión de consultas, quejas y reclamos, cuyos resultados son incorporados en procesos de mejora continua que fortalecen la transparencia y la efectividad de nuestra gestión.

100 %

de nuestras operaciones cuenta con programas implementados de participación, evaluación de impacto y desarrollo con la comunidad local.



Resultados 2025:

Atendimos oportunamente el

95 % **de las comunicaciones y requerimientos comunitarios dentro de los plazos establecidos.**

Gestionamos con cierre oportuno y sostenible el

65 % **de quejas y reclamos comunitarios.**

Mantuvimos operativos

11 **comités de desarrollo y ambientales, superando nuestra meta de 9.**

Fortalecimos el seguimiento y control de los compromisos sociales priorizados con nuestras partes interesadas.

1 Plan de Relacionamiento con Partes Interesadas

Desarrollamos procesos permanentes de diálogo, participación y relacionamiento con comunidades, autoridades, instituciones públicas, organizaciones sociales y otros actores del territorio, bajo una gestión participativa e intercultural orientada a fortalecer relaciones de confianza, gestionar preventivamente los riesgos sociales y articular esfuerzos para el desarrollo territorial sostenible.
En 2025, implementamos espacios multiactor con comunidades, gobiernos locales, el Gobierno Regional del Cusco, instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil para abordar asuntos de interés común.

2 Gestión de quejas, reclamos y comunicaciones comunitarias

Atendemos de manera oportuna las quejas, reclamos, comunicaciones y requerimientos de las comunidades, conforme a nuestros procedimientos internos.

3 Programa de Mejoramiento de Confianza con Grupos de Interés

Promovemos acciones orientadas a fortalecer la confianza y el diálogo con nuestras comunidades, contribuir al bienestar de poblaciones vulnerables y generar oportunidades de desarrollo para jóvenes, asociaciones productivas y emprendimientos locales.

En 2025, ejecutamos

S/ 2,357,797

en iniciativas de integración comunitaria, reforzamiento cultural, atención en salud especializada, desarrollo de capacidades y promoción de actividades económicas locales.



Hacia el 2026, nos hemos planteado consolidar estos avances ampliando la cobertura de nuestros espacios de articulación multiactor, elevando nuestros indicadores de atención oportuna de quejas y reclamos, y dando continuidad a los programas de fortalecimiento de capacidades para jóvenes y grupos vulnerables del territorio.

6.3
Desarrollo local: educación, empleo y proveedores locales

(GRI 3-3) (GRI 14.9.1) (GRI 14.10.1) (GRI 201-1) (GRI 14.9.2) (GRI 14.23.2) (GRI 203-1) (GRI 14.9.3) (GRI 203-2) (GRI 14.9.4) (GRI 413-1) (GRI 14.10.2)

En Antapaccay gestionamos los impactos, riesgos y oportunidades sociales asociados a nuestras operaciones a través de nuestra Estrategia de Desempeño Social 2025-2030 y del Plan de Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades, alineados con el Estándar de Desempeño Social de Glencore.

Bajo este marco, adoptamos un enfoque preventivo orientado a minimizar los impactos sociales y a promover oportunidades de desarrollo territorial sostenible en la provincia de Espinar, con la participación transversal de nuestras gerencias.

A través de nuestras operaciones, programas de inversión social y mecanismos de desarrollo territorial, generamos impactos económicos indirectos que contribuyen al fortalecimiento de la economía local de Espinar. Este aporte se refleja en la generación de empleo directo e indirecto, el fortalecimiento de proveedores locales y empresas comunales, el desarrollo de capacidades para la empleabilidad y el emprendimiento, la dinamización de cadenas de valor locales y el incremento de oportunidades económicas para las comunidades de nuestra área de influencia. Asimismo, promovemos iniciativas orientadas al desarrollo de capacidades productivas y empresariales que favorezcan el crecimiento sostenible del territorio y la diversificación de oportunidades económicas de largo plazo.



Inversión y contribución social

a. Estrategia de inversión social:

Desarrollamos una estrategia estructurada en tres planes orientados a promover el desarrollo sostenible de las comunidades de nuestra área de influencia:

Plan de Inversión Social: cierre de brechas y mejora de la calidad de vida en el territorio, priorizando educación, salud, actividades productivas, acceso al agua y servicios básicos.

Plan de Empleo, Empleabilidad y Emprendimiento Local 2025-2030: incremento de la contratación de mano de obra local en toda la cadena de valor, articulado a través del Comité de Empleo Local.

Plan de Aprovisionamiento Local 2025-2030: maximización de la adquisición de bienes y servicios en el territorio, con una distribución equilibrada entre empresas locales y comunales, articulado a través del Comité de Aprovisionamiento Local



Nuestra estrategia de inversión social, empleabilidad y aprovisionamiento local responde a prioridades identificadas de manera participativa con comunidades, autoridades locales y otros actores del territorio. Estas prioridades se centran en ampliar oportunidades de empleo, fortalecer capacidades, promover la generación de ingresos e impulsar el desarrollo económico local. Su implementación se encuentra alineada con la Estrategia de Desempeño Social 2025-2030, el Estándar de Desempeño Social de Glencore y principios internacionales orientados que promueven el desarrollo territorial sostenible, la generación de valor compartido y el fortalecimiento de capacidades de las personas y organizaciones del territorio.

b. Iniciativas de inversión y contribución social

Bajo este enfoque, implementamos un sistema de seguimiento continuo y desarrollamos iniciativas territoriales estructuradas en torno a seis mecanismos de intervención. Gracias a ello canalizamos recursos de manera eficiente y con alto impacto, consolidando un modelo de desarrollo integral alineado con las prioridades reales de la población.

Gráfica 3. Mecanismos de aporte al desarrollo territorial.

Desarrollo territorial

1 Empleabilidad territorial y empleo local

Empleo local (trabajadores Antapaccay + contratistas)

2,240 trabajadores locales contratados por empresas contratistas.

763 trabajadores locales contratados por Antapaccay.

Programa de capacitación (jóvenes) **2025**:

+ 3,000 trabajadores locales.

135 beneficiarios.

10 beneficiarios de programas de prácticas.

71 beneficiarios capacitados por TECSUP.

2 Convenio Marco

2025:

S/ 26.6 millones

3 Obras por impuestos

2025:

Antapaccay recibió un certificado de Obras por Impuestos, utilizado para el pago de obligaciones tributarias, en el marco de proyectos de acceso a servicios básicos, educación, seguridad ciudadana e infraestructura coordinados con las autoridades locales y regionales.

4 Desarrollo de proveedores locales

Facturación local
2025:
S/ 278 millones

Proveedores locales directos
2025:
84

5 Convenios e inversión social directa

Inversión en proyectos:
S/ 36 millones

6 Impuestos a la provincia: canon y regalías

2025:
S/ 318 millones

En este marco, y con el objetivo de contribuir a la agenda de desarrollo de la provincia, destacamos los siguientes dos mecanismos:

b.1. Convenio Marco: suscrito el 3 de septiembre de 2003 entre la Municipalidad Provincial de Espinar y la Compañía Minera Antapaccay, establece una base institucional para impulsar el desarrollo económico y social de la provincia de Espinar mediante la asignación de hasta el 3 % de las utilidades antes de impuestos de Antapaccay.

b.2 Canon y regalías: son recursos generados por la Compañía Minera Antapaccay que el Estado peruano distribuye entre los gobiernos regionales, provinciales y distritales de la región Cusco. La compañía no participa en la asignación ni en la ejecución de estos fondos; su rol se limita a la generación de los recursos y, cuando es requerido, a la asistencia técnica a las autoridades locales para promover una inversión eficiente.

En 2025, la contribución total por canon y regalías mineras ascendió a

S/ 318 millones



Nuestra inversión para el desarrollo social en 2025

En 2025, la inversión social total ascendió a

USD 10.1 millones

destinados a generar valor para nuestros grupos de interés y contribuir al desarrollo territorial sostenible.

Esta inversión se distribuyó en seis ejes:

- Agua
- Educación
- Salud
- Empleabilidad
- Emprendimiento
- Desarrollo económico

en línea con los compromisos asumidos con las comunidades campesinas del área de influencia.

Aprovisionamiento local

El Plan de Aprovisionamiento Local 2025-2030 está alineado con la Política de Abastecimiento Responsable y el Estándar de Desempeño Social de Glencore. Desde el 2017, desarrollamos el "Taller ABC del Socio Estratégico", espacio de difusión de los principios y estándares que rigen la relación con proveedores y contratistas.

Compras a proveedores locales:

S/ 278 millones

(9.3 % de la facturación total de la compañía).

frente a una meta de

S/ 300 millones

Empresas comunales:

43 %

de la facturación local.

Contratos adjudicados a empresas comunales del área de influencia directa: más de

USD 25 millones

destinados a actividades de movimiento de tierras.

Fortalecimiento empresarial:

Programa de desarrollo de empresas comunales y *stakeholders* estratégicos: 18 empresas capacitadas, 6 homologadas, 1 empresa comunal con acceso a nuevos mercados del sector minero.

Programa de transformación estratégica de empresas locales: acompañamiento a 9 empresas locales en gestión, calidad y servicio.

Fortalecimiento de empresas: 10 nuevas empresas comunales y de comuneros capacitadas, con documentos de gestión implementados bajo estándares corporativos.

Programa de desarrollo de proveedores locales (desde abril de 2025): acompañamiento a 18 empresas mediante planes de mejora basados en un diagnóstico de gobernanza, administración, mercadeo, recursos humanos, finanzas y operaciones.

Nuestro reto hacia el 2026 es seguir fortaleciendo las capacidades de las empresas comunales y locales para que puedan competir y crecer no solo dentro, sino también fuera del sector minero.



Empleabilidad local

Espinar cuenta con una Población Económicamente Activa (PEA) aproximada de

24,000
personas.

80 %
se encuentra en situación de informalidad laboral.

4,800
trabajadores forman parte del sector formal.

En este contexto, en 2025 Antapaccay y sus empresas contratistas dieron empleo a más de

3,000
trabajadores locales.

En 2025, se cumplieron las tres metas de contratación de mano de obra local:

37.90 % **de mano de obra local calificada** contratada directamente por Antapaccay (meta: 37 %)

41.49 % **contratada por empresas contratistas.** (meta: 38 %)

90.83 % **de mano de obra local no calificada** en contratistas (meta: 87 %).

Estos resultados responden a la incorporación de cláusulas de responsabilidad social en los contratos con proveedores.



Tabla 42. Número de contrataciones locales.

Indicador	Unidad	2025 Hombres	2025 Mujeres	2024 Hombres	2024 Mujeres
Trabajadores locales directos.	N.°	703	60	701	51
	%	26 %	16 %	28 %	18 %
Trabajadores locales indirectos.	N.°	1,943	297	1823	226
Total trabajadores locales.	**N.°**	**2,646**	**357**	**2524**	**277**

Nota: Los trabajadores del AID son personas naturales que viven en la zona de influencia directa de ANTAPACCAY, con capacidad para acceder a oportunidades de empleo.



Con una inversión de

S/ 792,765

se implementó un programa de capacitación técnica con enfoque de género en mantenimiento mecánico, soldadura, electricidad industrial, HDPE, operación de plantas y mantenimiento de equipo pesado, mediante el cual se formó a

135 **jóvenes de comunidades del AID.**

En alianza con TECSUP, KAIROS y CETEMIN, y con la compañía cubriendo los costos de capacitación, alojamiento y traslados, se capacitó a

71 **pobladores**

en operación de equipo pesado, licencias de conducir y asistencia administrativa. Asimismo, se brindaron oportunidades de práctica profesional y preprofesional a

10 **jóvenes**

dentro de las operaciones.

Nuestros retos al 2026 son claros: ampliar las oportunidades de empleo y capacitación para las mujeres del entorno, y fortalecer sus capacidades para participar en futuras oportunidades laborales vinculadas al crecimiento de nuestras operaciones.



Educación

La intervención en educación se basa en un enfoque multiactor y en el modelo de Ecosistema Educativo, que articulan los esfuerzos de la comunidad, las autoridades y la compañía.

En 2025, los programas educativos beneficiaron a más de

9,900 personas

entre estudiantes, docentes y padres de familia, en las etapas básica, técnica y superior.

Tabla 43. Programas de educación.

		Inversión 2025	Beneficiarios	Resultado principal 2025
Programas de educación	**CREE (Central de Recursos Educativos de Espinar)** Se impulsa una propuesta educativa integral en la provincia de Espinar, con presupuesto gestionado anualmente vía Convenio Marco.	S/ 1.6 millones	8,781 personas.	**67,6 %** de los estudiantes alcanzó niveles satisfactorios de aprendizaje, frente al **17,6 %** registrado al inicio del proceso.
	CETPRO Ñaupay (Centro de formación técnico-productiva) Ofrece capacitación gratuita en cocina, confección y manejo de ganado, promoviendo la empleabilidad y el emprendimiento local.	S/ 298,000	105 personas.	**44.83 %** insertados laboralmente; **31.03 %** con emprendimiento propio.
	Becas Antapaccay Promueve el desarrollo profesional de jóvenes del área de influencia directa, otorgando becas integrales para estudios técnicos y universitarios.	S/ 2,567,251	301 personas.	**86 %** de exbecarios consiguió empleo en menos de 6 meses.

		Inversión 2025	Beneficiarios	Resultado principal 2025
Programas de educación	**Programa de Capacitación (TECSUP)** Fortalece las competencias técnicas y laborales de jóvenes de Espinar mediante formación especializada en TECSUP.	S/ 581,542	79 personas.	Formación técnica especializada en TECSUP
	Diplomado Docente (UC San Pablo) Alianza con la Universidad Católica San Pablo para la formación de docentes en provincia.	S/ 309,904	100 personas.	Fortalecimiento de competencias pedagógicas (2024-2025)

Nota: El desglose de CREE corresponde al Programa Vacaciones Útiles (1,477 estudiantes), CREE Rural (2,178 estudiantes de 29 instituciones educativas), Aprendo (1,281 estudiantes), Maestro Espinar (571 docentes) y Acompáñame (3,274 beneficiarios).

En conjunto, nuestros programas educativos contribuyeron al cierre de brechas educativas en Espinar, mejorando el acceso a servicios de educación básica, técnica y superior, fortaleciendo las capacidades de estudiantes y docentes, y promoviendo el desarrollo del capital humano local.



Salud

Los programas de salud priorizan a poblaciones con acceso limitado a servicios especializados, incluyendo niños, gestantes, adultos mayores y personas con discapacidad.

Tabla 44. Programas de salud.

		Inversión 2025	Beneficiarios	Resultado principal 2025
Programas de salud	**Transformando Vidas** Atención médica especializada en traumatología, otorrinolaringología y oftalmología a personas en situación de abandono y vulnerabilidad.	S/ 200,000	94 pobladores vulnerables.	**3** intervenciones oftalmológicas; **13** atenciones audiológicas, y **14** sillas de ruedas entregadas.
	Campaña Integral de Salud Acercamos servicios médicos especializados a las comunidades del AID, facilitando el acceso a diagnósticos, tratamientos y servicios preventivos en zonas de difícil acceso por 2 días cada año.	S/ 180,820	450 personas.	**1,437** atenciones médicas registradas.
	Qhaly Kawsay: lucha contra la anemia y la desnutrición infantil Acciones dirigidas a reducir los índices de anemia y desnutrición crónica en niños menores de 3 años y madres gestantes en los distritos de Yauri-Espinar, Pallpata y Alto Pichigua.	USD 1.2 millones	651 niños y 297 gestantes.	Reducción de anemia: **1.2 %** en niños y **4.8 %** en gestantes.



En conjunto, nuestras intervenciones en salud generaron un impacto directo y tangible en cientos de familias de la provincia de Espinar, atendiendo algunas de las brechas más críticas en materia de salud pública de la zona y alcanzando a niños, madres gestantes, adultos mayores y personas con discapacidad que históricamente carecían de acceso a servicios especializados.

Emprendimiento y desarrollo empresarial local

Los programas de emprendimiento fortalecen capacidades productivas y de gestión en jóvenes, artesanas y asociaciones locales de la provincia.

Espinar Emprende:

Inversión de

S/ 332,110

40 jóvenes capacitados en competencias empresariales, 5 emprendimientos financiados con capital semilla y 4 asociaciones con acceso al fondo PROCOMPITE (93 jóvenes beneficiados en 2024-2025).

Fortalecimiento de gestión del CETPRO Ñaupay:

Apoyo a 105 estudiantes en fortalecimiento productivo, de los cuales 16 % cuenta con negocio propio.

Espinar para el Mundo (artesanía):

Inversión de

S/ 360,060

384 artesanas capacitadas en 2025, de un total de 438 artesanas organizadas en 25 grupos de 13 comunidades del AID; 9 con certificación oficial del CITE Textil Cusco y 2 asociaciones ganadoras del fondo PROCOMPITE Kana 2025 (653 artesanas capacitadas de forma acumulada entre 2023 y 2025).

Facturación local de S/ 278 millones (a diciembre de 2025) a través de la participación de 84 empresas locales.



Desarrollo económico

Programa de Desarrollo Económico – PDE Antapaccay

Impulsa el desarrollo económico inclusivo de las comunidades del área de influencia, mediante el fortalecimiento de unidades productivas familiares, con énfasis en la productividad ganadera, la sanidad animal y el mejoramiento genético, promoviendo además la participación de mujeres y jóvenes.

En 2025, el programa amplió su cobertura a 21 comunidades de Espinar y 2 predios aledaños al activo minero, beneficiando a

2,784 productores agrupados en 1,390 unidades productivas, con una inversión de

S/ 9,964,313 en el año (S/ 40,092,030 acumulados desde 2022).



2,382 hectáreas de pastos cultivados, entre perennes y anuales.

30,725 atenciones sanitarias.

167,503 animales desparasitados en tres campañas.

5,965 inseminaciones artificiales (4,054 en vacunos y 1,911 en ovinos).

4,485 personas capacitadas en cadenas productivas (leche, lana, fibra y carne) y en gestión empresarial.

Rendimiento promedio de **31 TM/ha** en avena forrajera (seis puntos sobre el promedio provincial)

mortandad animal reducida a 0.2%, e incremento del valor de venta de S/ 600 en ovinos y S/ 1,800 en vacunos.

Este programa fue reconocido con el tercer lugar en la categoría Gran Minería de los Premios ProActivo 2025, por la iniciativa ‘La tecnificación de la cadena de valor agropecuaria para generar prosperidad en el territorio – Espinar’.

Gestión del agua

En 2025, impulsamos, a través del mecanismo de Obras por Impuestos (OxI), dos iniciativas clave para ampliar el acceso a agua potable y saneamiento básico en nuestra área de influencia:

Actualización del expediente técnico del Sistema de Agua Potable (SAP) de Espinar, con una inversión de

S/ 3,047,685

orientada a ampliar el acceso al servicio y construir una planta de tratamiento de aguas residuales.

Implementación de 3 sistemas de agua y saneamiento a nivel comunitario en el distrito de Alto Pichigua, con una inversión de

S/ 19,224,073

que incluyen unidades básicas de saneamiento para el 100 % de las viviendas beneficiadas.



El proyecto de Espinar contempla 12 meses para la actualización del expediente técnico y 30 meses de ejecución, mientras que los sistemas de Alto Pichigua se encuentran en proceso de selección de la empresa financista, con ejecución proyectada para el segundo trimestre de 2026.

Ambos proyectos beneficiarán a

60,000

personas de la ciudad de Espinar y a

2,537

personas de Alto Pichigua donde además se promueve la participación comunitaria a través de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento (JASS).

6.4
Gestión territorial, permisos sociales y conflictividad

(SASB EM-MM-210b.1) (SASB EM-MM-210b.2) (GRI 413-2) (GRI 14.10.3)

Nuestra gestión territorial y de conflictividad social[15] se alinea con nuestra Política HSEC-HR, la Política de Gestión de Riesgos Empresariales y el Estándar de Desempeño Social de Glencore.

Bajo un enfoque intercultural, promovemos espacios de diálogo, consulta, coordinación y gestión de controversias. Contamos con un sistema de gestión de riesgos sociales que permite gestionar los mismos de manera temprana, siempre enfocado en el diálogo. Este enfoque fortalece la gestión preventiva y la mejora continua, consolidando relaciones de confianza con las comunidades del área de influencia.

[15] Antapaccay no opera en áreas de conflicto o de alto riesgo conforme a la definición de la OCDE.



Principales logros 2025:

No registramos retrasos ni días de paralización en nuestras operaciones.

No registramos incidentes sociales de categoría 3 y logramos una reducción del 47 % en incidentes de categoría 1 respecto a 2024.

Avanzamos en procesos de adquisición de tierras y desarrollo de proyectos sin escenarios de conflictividad social, fortaleciendo la viabilidad social de nuestras operaciones y proyectos futuros.

Implementamos mesas de diálogo, comités de seguimiento y espacios de trabajo multisectoriales que nos permitieron gestionar oportunamente inquietudes y expectativas, evitando su escalamiento hacia escenarios de conflictividad.

Estos resultados se apoyaron también en la integración de nuestras alertas tempranas a la plataforma HSEC Web y en la sistematización de lecciones aprendidas a partir del análisis de incidentes sociales, consolidando así nuestro aprendizaje organizacional.

Durante el 2025, identificamos impactos reales y potenciales asociados a nuestras operaciones y proyectos, para los cuales implementamos medidas específicas de prevención, mitigación y remediación:

Tabla 45. Operaciones con impactos significativos – reales y potenciales.

Operación/ Proyecto/ Actividad	Ubicación	Comunidades involucradas	Impacto negativo identificado	Impacto negativo identificado
Operación Antapaccay (Impacto real)	Espinar Cusco	CC Alto Huarca	Cambios en el acceso y uso del territorio vinculados a la construcción de la Vía Perimetral.	Procesos de diálogo, negociación y acuerdos con los propietarios y usuarios del territorio involucrados, así como seguimiento de los compromisos asumidos.
Operación Antapaccay (Impacto real)	Espinar Cusco	CC Alto Huarca y CC Cala Cala	Cambios en las condiciones de tránsito y movilidad de los usuarios del territorio vinculados a la implementación del Botadero Sur Este.	Implementación de procesos de diálogo y negociación, acuerdos de compensación co e implementación de proyectos e infraestructura orientados a mejorar las condiciones de tránsito.



Retos 2026:

Consolidar las relaciones de confianza con las comunidades y partes interesadas, a través de espacios de diálogo que prevengan el escalamiento de controversias.

Fortalecer la gestión preventiva de riesgos sociales, mediante monitoreo, análisis de contexto y alertas tempranas, para mantener la viabilidad social de nuestras operaciones y proyectos futuros.

Seguir impulsando iniciativas de inversión social, empleabilidad y desarrollo de proveedores locales que contribuyan al desarrollo territorial sostenible de Espinar.



07

Indicadores
de desempeño y anexos

7.1 Índice GRI

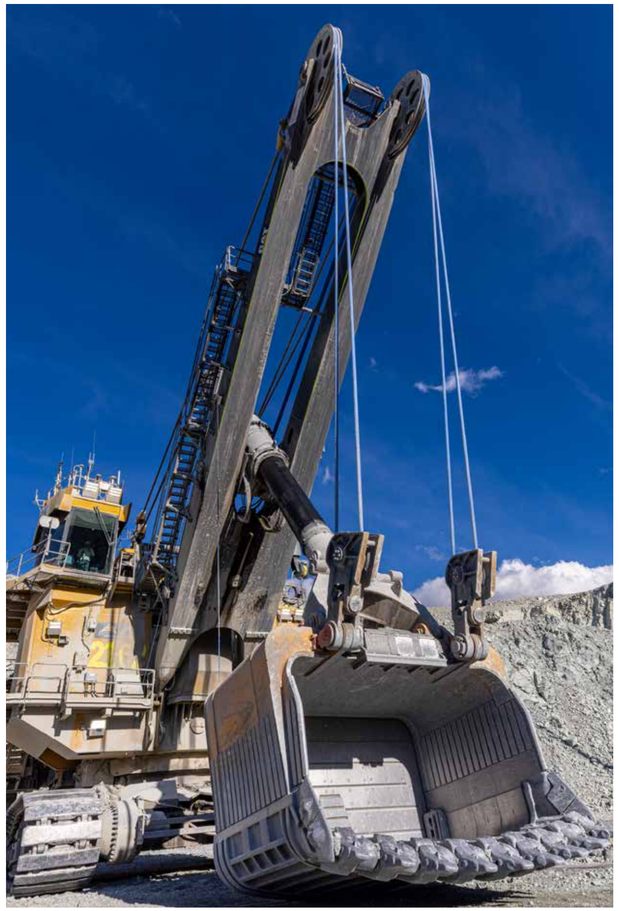
Declaraciones de uso	Compañía Minera Antapaccay S.A. ha elaborado el reporte conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre del 2025.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	GRI 14: Sector Minería 2024

Tabla 46. Índice de contenidos GRI Antapaccay.

Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
Contenidos generales							
GRI 2: Contenidos generales 2021							
2-1	Detalle de la organización	Sobre este reporte 1.1 Quiénes somos 1.2 Somos parte de Glencore	8, 10,12				
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1.2 Somos parte de Glencore	12				
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Sobre este reporte	8				
2-4	Actualización de la información	5.1 Nuestro equipo 7.4 Anexos de data	84, 85, 144				
2-5	Verificación externa					El Reporte de Sostenibilidad 2025 no cuenta con verificación externa.	
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1 Quiénes somos 1.2 Somos parte de Glencore 1.3 Etapas de la operación y proyectos de exploración 3.4 Cadena de suministro responsable	10, 12, 14, 4				
2-7	Colaboradores	5.1 Nuestro equipo	84				
2-8	Trabajadores que no son colaboradores	3.4 Cadena de suministro responsable	44				
2-9	Estructura de gobernanza	3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones	35				
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno				Información no disponible o incompleta	Información confidencial y sensible por temas de seguridad	



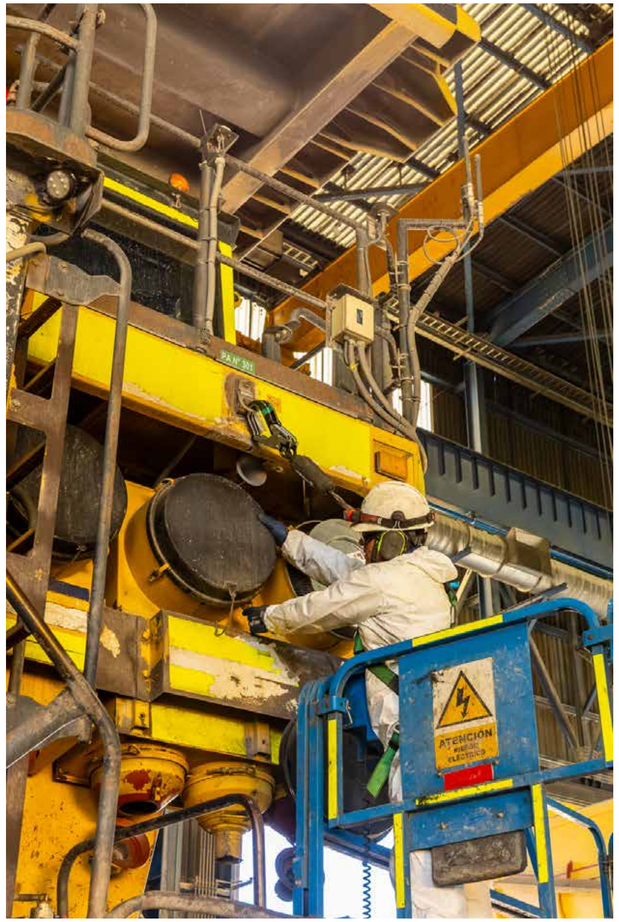
Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
Contenidos generales							
GRI 2: Contenidos generales 2021							
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno				Información no disponible o incompleta	Información confidencial y sensible por temas de seguridad	
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones	35				
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones	35				
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones	35				
2-15	Conflictos de interés	3.2 Ética, integridad y anticorrupción	38				
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones	35	2-16b	Información no disponible o incompleta	Información confidencial y sensible por temas de seguridad	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno				Información no disponible o incompleta	Información confidencial y sensible por temas de seguridad	
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno				Información no disponible o incompleta	Información confidencial y sensible por temas de seguridad	
2-19	Políticas de remuneración	3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones	35				
2-20	Proceso para determinar la remuneración	3.1 Gobierno corporativo y toma de decisiones 5.2 Empleo, atracción y retención	35, 86				



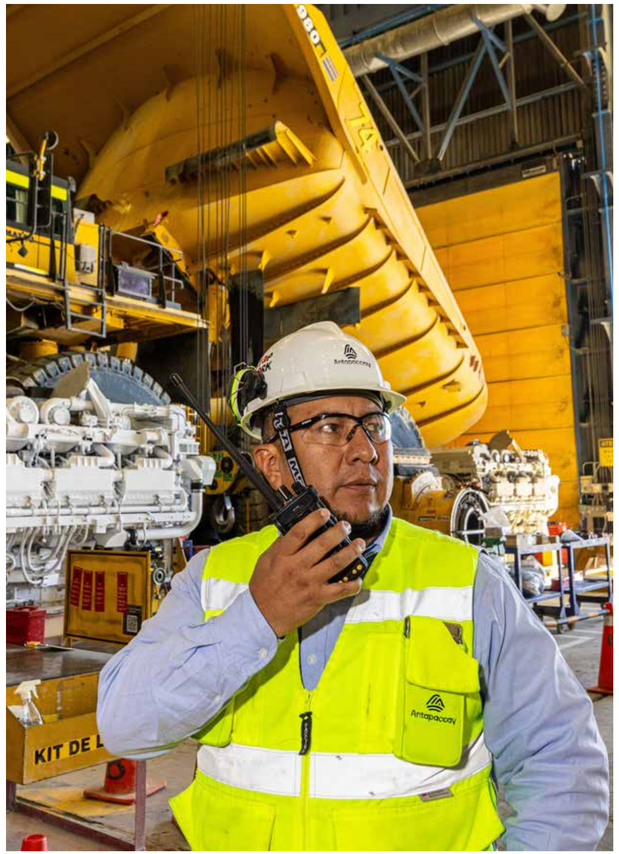
Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Re-quisi-to	Razón	Explicación	
Contenidos generales							
GRI 2: Contenidos generales 2021							
2-21	Ratio de compensación total anual				Restricciones de confidencialidad	Información confidencial y sensible por temas de seguridad	
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje de liderazgo 2.1 Enfoque de sostenibilidad y gobernanza ASG	4, 21				
2-23	Compromisos de políticas	2.1 Enfoque de sostenibilidad y gobernanza ASG	21				
2-24	Integración de los compromisos de políticas	2.1 Enfoque de sostenibilidad y gobernanza ASG	21				
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	2.3 Relacionamiento con grupo de interés: mecanismos de quejas, reclamos y remediación	26				
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2.3 Relacionamiento con grupo de interés: mecanismos de quejas, reclamos y remediación	26				
2-27	Cumplimiento de leyes y normativas	3.3 Transparencia fiscal y relacionamiento con el Estado 4.1 Gestión ambiental y cumplimiento (monitoreos)	41, 55				
2-28	Afiliación a asociaciones	2.1 Enfoque de sostenibilidad y gobernanza ASG	21				



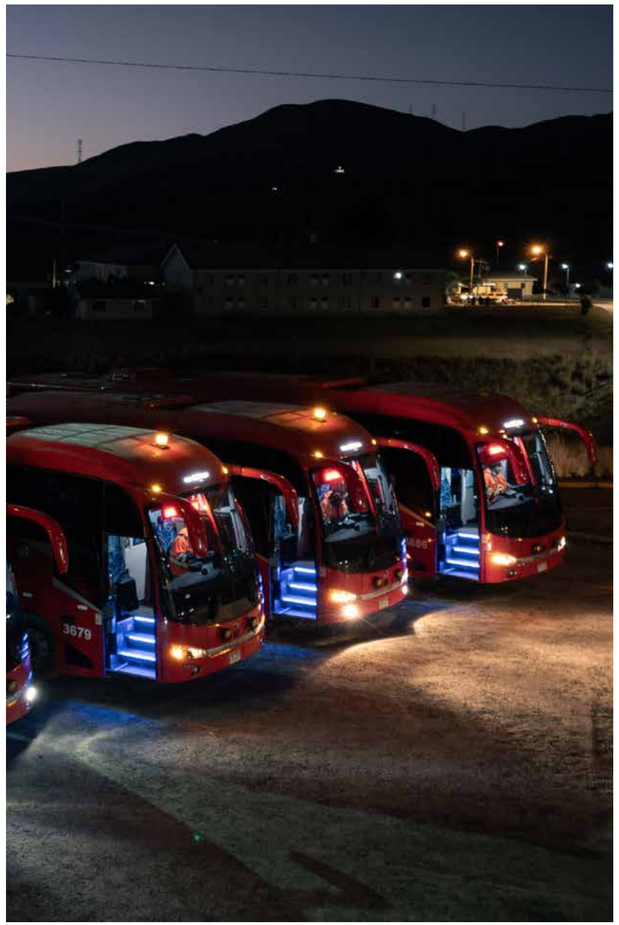
Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Re-quisi-to	Razón	Explicación	
Contenidos generales							
GRI 2: Contenidos generales 2021							
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.3 Relacionamiento con grupo de interés: mecanismos de quejas, reclamos y remediación	26				
2-30	Convenios de negociación colectiva	3.6 Respeto a los derechos humanos	50				
Temas materiales							
GRI 3: Temas materiales 2025							
3-1	Proceso para determinar los temas materiales	2.2 Proceso de doble materialidad y temas materiales	23				
3-2	Lista de temas materiales	2.2 Proceso de doble materialidad y temas materiales	23				
Desempeño económico y continuidad operacional							
3-3	Gestión de los temas materiales	1.4 Desempeño económico y continuidad operacional	15				14.9.1
GRI 201: Desempeño económico 2016							
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	1.4 Desempeño económico y continuidad operacional 6.3 Desarrollo local: educación, empleo y proveedores locales	15, 111				14.9.2 14.23.2
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	1.4 Desempeño económico y continuidad operacional	15				14.2.2



Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación						
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno					No existe participación gubernamental en la estructura accionarial de la compañía, ya que Compañía Minera Antapaccay S.A. es 100 % propiedad de Glencore.	14.23.3
Salud y seguridad del trabajador							
3-3	Gestión de los temas materiales	5.5 Salud y seguridad del trabajador	93				14.16.1
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018							
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.5 Salud y seguridad del trabajador	93				14.16.2
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.5 Salud y seguridad del trabajador	93				14.16.3
403-3	Servicios de salud en el trabajo	5.6 Participación laboral y cultura preventiva	98				14.16.4
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.6 Participación laboral y cultura preventiva	98				14.16.5
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.6 Participación laboral y cultura preventiva	98				14.16.6



Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	5.6 Participación laboral y cultura preventiva	98				14.16.7
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	5.6 Participación laboral y cultura preventiva	98				14.16.8
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.5 Salud y seguridad del trabajador	93				14.16.9
403-9	Lesiones por accidente laboral	5.6 Participación laboral y cultura preventiva	98				14.16.10
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	5.6 Participación laboral y cultura preventiva	98				14.16.11
Desarrollo local (Educación, empleo y proveedores locales)							
3-3	Gestión de los temas materiales	6.3 Desarrollo local: educación, empleo y proveedores locales	111				14.9.1 14.10.1
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016							
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	6.3 Desarrollo local: educación, empleo y proveedores locales	111				14.9.3
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	6.3 Desarrollo local: educación, empleo y proveedores locales	111				14.9.4
Cambio climático y eficiencia energética							
3-3	Gestión de los temas materiales	4.2 Cambio climático y eficiencia energética	58				14.1.1



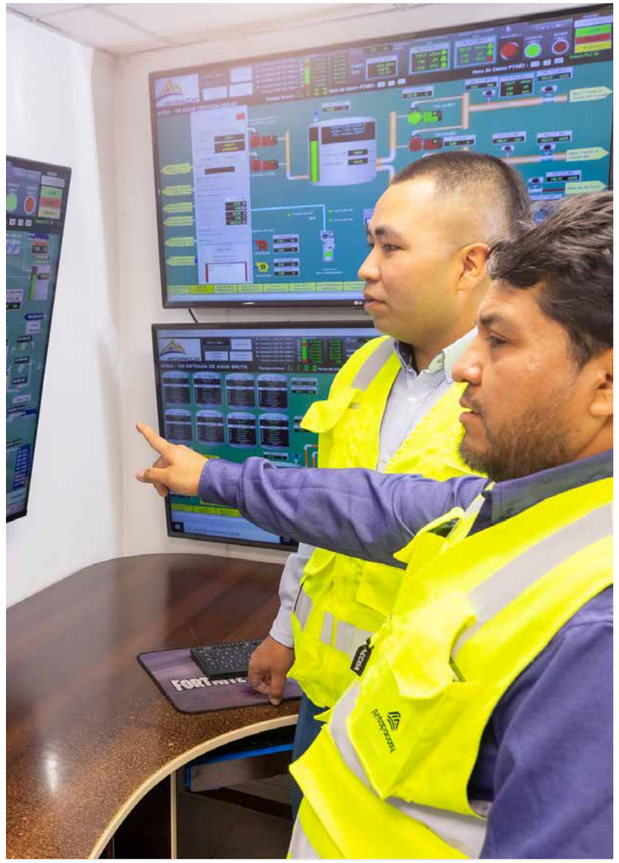
Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
GRI 302: Energía 2016							
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	4.2 Cambio climático y eficiencia energética	58				14.1.2
302-2	Consumo de energía fuera de la organización					No aplica	14.1.3
302-3	Intensidad energética	4.2 Cambio climático y eficiencia energética	58				14.1.4
302-4	Reducción del consumo energético	4.2 Cambio climático y eficiencia energética	58				
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios					No aplica	
GRI 305: Emisiones 2016							
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.2 Cambio climático y eficiencia energética	58				14.1.5
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	4.2 Cambio climático y eficiencia energética	58				14.1.6
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)					La cuantificación de las emisiones de Alcance 3 se encuentra actualmente en proceso de actualización a nivel corporativo	14.1.7
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	4.2 Cambio climático y eficiencia energética	58				14.1.8



Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	4.2 Cambio climático y eficiencia energética	58				14.1.9
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)					No aplica	
Gestión hídrica							
3-3	Gestión de los temas materiales	4.3 Gestión hídrica	65				14.7.1
GRI 303: Agua y efluentes							
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	4.3 Gestión hídrica	65				14.7.2
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	4.3 Gestión hídrica	65				14.7.3
303-3	Extracción de agua	4.3 Gestión hídrica	65				14.7.4
303-4	Vertido de agua	4.3 Gestión hídrica	65				14.7.5
303-5	Consumo de agua	4.3 Gestión hídrica	65				14.7.6
Cadena de suministro sostenible							
3-3	Gestión de los temas materiales	3.4 Cadena de suministro responsable	44				
GRI 204: Prácticas de Abastecimiento 2016							
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	3.4 Cadena de suministro responsable	44				14.9.5
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016							
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	3.4 Cadena de suministro responsable	44				



Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	3.4 Cadena de suministro responsable	44				
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016							
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	3.4 Cadena de suministro responsable	44				14.17.9 14.18.3 14.19.3
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	3.4 Cadena de suministro responsable	44				14.17.10
GRI 408: Trabajo infantil 2016							
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	3.6 Respeto a los derechos humanos	50				14.18.2
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016							
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	3.6 Respeto a los derechos humanos	50				14.19.2
Relacionamiento y desarrollo de la comunidad							
3-3	Gestión de los temas materiales	6.2 Relacionamiento y desarrollo comunitario	109				14.10.1
GRI 14: Sector Minería 2024							
14.9.6	Trabajadores contratados en la comunidad local	6.3 Desarrollo local: educación, empleo y proveedores locales	109				14.9.6
GRI 413: Comunidades locales 2016							
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	6.2 Relacionamiento y desarrollo comunitario	109				14.10.2



Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos —reales o potenciales— en las comunidades locales	6.4 Gestión territorial, permisos sociales y conflictividad	124				14.10.3
GRI 14: Sector Minería 2024							
14.10.4	Reclamaciones (número, porcentaje, tipo, periodo, remediación)	2.3 Relacionamiento con grupo de interés: mecanismos de quejas, reclamos y remediación	26				14.10.4
Desarrollo y bienestar del talento							
3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Nuestro equipo 5.3 Desarrollo, bienestar y formación continua	84, 87				14.17.1
GRI 202: Presencia en el Mercado 2016							
202-1	Ratio entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	5.4 Diversidad, equidad e inclusión	90				14.17.2
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local					No aplica	14.21.2
GRI 401: Empleo 2016							
401-1	Contrataciones de nuevos colaboradores y rotación de personal	5.4 Diversidad, equidad e inclusión	90				14.17.3
401-2	Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	5.3 Desarrollo, bienestar y formación continua	87				14.17.4
401-3	Permiso parental	5.3 Desarrollo, bienestar y formación continua	87				14.17.5 14.21.3



Estándar GRI	Contenido	Ubicación - Sección de la Memoria Integrada	Ubicación Página	Omisión			GRI Sectorial
				Requisito	Razón	Explicación	
GRI 402: Relaciones trabajador - empresa 2016							
402-1	Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales	3.6 Respeto a los derechos humanos	50				14.8.2 14.17.6
GRI 404: Formación y educación 2016							
404-1	Promedio de horas de formación al año por colaborador	5.3 Desarrollo, bienestar y formación continua	87				14.17.7 14.21.4
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los colaboradores y programas de ayuda a la transición	5.3 Desarrollo, bienestar y formación continua	87				14.8.3 14.17.8
404-3	Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	5.2 Empleo, atracción y retención	86				
Gestión de residuos y economía circular							
3-3	Gestión de los temas materiales	4.7 Residuos y economía circular	75				14.5.1
GRI 301: Materiales 2016							
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	4.7 Residuos y economía circular	76				
GRI 306: Residuos 2020							
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	4.7 Residuos y economía circular	75				14.5.2
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	4.7 Residuos y economía circular	75				14.5.3
306-3	Residuos generados	4.7 Residuos y economía circular	75				14.5.4
306-4	Residuos no destinados a eliminación	4.7 Residuos y economía circular	75				14.5.5
306-5	Residuos destinados a eliminación	4.7 Residuos y economía circular	75				14.5.6

7.2 Índice SASB

Tabla 47. Índice de contenidos SASB Antapaccay

Tema material Antapaccay	Nombre	Métrica	Código	Sección
Cambio climático y eficiencia energética	Emisiones de gases de efecto invernadero	Emisiones brutas globales de GEI de Alcance 1 y porcentaje cubierto por regulaciones de limitación de emisiones	EM-MM-110a.1	4.2 Cambio climático y eficiencia energética
		Estrategia de corto y largo plazo para gestionar las emisiones de Alcance 1, metas de reducción de emisiones y desempeño frente a dichas metas.	EM-MM-110a.2	4.2 Cambio climático y eficiencia energética
Cambio climático y eficiencia energética	Gestión energética	(1) Consumo total de energía,	EM-MM-130a.1	4.2 Cambio climático y eficiencia energética
		(2) porcentaje de electricidad proveniente de la red y		4.2 Cambio climático y eficiencia energética
		(3) porcentaje de energía renovable.		
Gestión hídrica	Gestión del agua	(1) Agua total captada, (2) agua total consumida y porcentaje de cada una en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto.	EM-MM-140a.1	4.3 Gestión hídrica
		Número de incidentes de incumplimiento asociados a permisos, estándares y regulaciones de calidad del agua.	EM-MM-140a.2	4.3 Gestión hídrica
Gestión de residuos y economía circular	Gestión de residuos	Peso total de residuos peligrosos generados.	EM-MM-150a.7	4.7 Residuos y economía circular
		Peso total de residuos peligrosos reciclados o valorizados.	EM-MM-150a.8	4.7 Residuos y economía circular
		Número de incidentes significativos asociados a materiales peligrosos y gestión de residuos.	EM-MM-150a.9	4.7 Residuos y economía circular
		Descripción de las políticas y procedimientos de gestión de residuos y materiales peligrosos para operaciones activas e inactivas.	EM-MM-150a.10	4.7 Residuos y economía circular
Desarrollo local (educación, empleo y proveedores locales)	Relaciones comunitarias	Descripción del proceso para gestionar riesgos y oportunidades asociados a los derechos e intereses de las comunidades.	EM-MM-210b.1	6.4 Gestión territorial, permisos sociales y conflictividad
		(1) Número y (2) duración de retrasos no técnicos de las operaciones.	EM-MM-210b.2	6.4 Gestión territorial, permisos sociales y conflictividad
Salud y seguridad del trabajador	Salud y seguridad de la fuerza laboral	(1) Tasa total de incidentes, (2) tasa de fatalidad,	EM-MM-320a.1	5.5 Salud y seguridad del trabajador
		(3) frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) y		5.6 Participación laboral y cultura preventiva
		(4) promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para trabajadores y contratistas.		5.6 Participación laboral y cultura preventiva
Desempeño económico y continuidad operacional	Actividad productiva	Producción de (1) minerales metálicos y (2) productos metálicos terminados.	EM-MM-000.A	1.4 Desempeño económico y continuidad operacional
Desarrollo y bienestar del talento	Fuerza laboral	Número total de trabajadores y porcentaje de contratistas.	EM-MM-000.B	5.1 Nuestro equipo 3.4 Cadena de suministro responsable

7.3
Índice de tablas y gráficas

Tablas

Tabla 1	Desempeño operacional	16
Tabla 2	Iniciativas de eficiencia y mejora continua	16
Tabla 3	Valor económico generado y distribuido	17
Tabla 4	Riesgos y oportunidades asociados al cambio climático	18
Tabla 5	Certificaciones	19
Tabla 6	Temas materiales 2026	24
Tabla 7	Relacionamiento con nuestros grupos de interés	27
Tabla 8	Canales de atención del MQRs	28
Tabla 9	Diferencias entre Raising Concerns y el MQRs	29
Tabla 10	Proceso de atención del MQRs	30
Tabla 11	Principales resultados del mecanismo de quejas y reclamos	32
Tabla 13	Trabajadores nuevos 2025 a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	40
Tabla 14	Trabajadores que hayan recibido formación sobre anticorrupción	40
Tabla 15	Contribuciones al Estado	43
Tabla 16	Otros tributos y contribuciones al Estado.	43
Tabla 17	Resultados 2025	45
Tabla 18	Gasto total en proveedores 2025	46
Tabla 19	Gasto total en proveedores por tipo de adquisición 2025	46
Tabla 20	Desempeño en Derechos Humanos	51
Tabla 21	Trabajadores en sindicatos y convenios de negociación colectiva	52
Tabla 22	Emisiones de GEI	59
Tabla 23	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	61
Tabla 24	Porcentaje de reducción de emisiones	62
Tabla 25	Consumo de energía dentro de la organización	63
Tabla 26	Intensidad de energía	64
Tabla 27	Balance hídrico	66
Tabla 28	Especies presentes en nuestra zona de influencia	69
Tabla 29	Residuos generados	76
Tabla 30	Valorización y disposición de residuos generados	78
Tabla 31	Materiales utilizados por Antapaccay	80

Tabla 32	Trabajadores por tipo de contrato y régimen	84
Tabla 33	Trabajadores por tipo de jornada y sexo	85
Tabla 34	Contratistas según sexo y región	85
Tabla 35	Promedio de horas de capacitación por género	88
Tabla 36	Permiso parental	89
Tabla 37	Tabla de composición de trabajadores por sexo, región y edad	91
Tabla 38	Resultados en SST	94
Tabla 39	Total de horas de capacitación en SST	100
Tabla 40	Casos de fatalidades por dolencias o enfermedades laborales	103
Tabla 41	Objetivos de los pilares estratégicos	108
Tabla 42	Número de contrataciones locales	116
Tabla 43	Programas de educación	118
Tabla 44	Programas de salud	120
Tabla 45	Operaciones con impactos significativos – reales y potenciales	125
Tabla 46	Índice de contenidos GRI Antapaccay	128
Tabla 47	Índice de contenidos SASB Antapaccay	139
Tabla 48	Consumo de agua en zonas de estrés hídrico	142
Tabla 49	Consumo de agua por trabajador de Antapaccay	142
Tabla 50	Inventario de instalaciones de almacenamiento de relaves	143
Tabla 51	Residuos minerales	143
Tabla 52	Tabla de composición de trabajadores por categoría laboral, región, edad y sexo	144
Tabla 53	Nuevas contrataciones por edad, género y región 2025	145
Tabla 54	Rotaciones por edad, género y región	146
Tabla 55	Tasa de rotaciones por edad, género y región	146
Tabla 56	Número de trabajadores capacitados durante 2025	147

Gráficas

Gráfica 1	Matriz de doble materialidad	24
Gráfica 2	Estrategia de desempeño social	107
Gráfica 3	Mecanismos de aporte al desarrollo territorial	113

7.4
Anexos de data

Anexos ambientales

Tabla 48. Consumo de agua en zonas de estrés hídrico

Consumo en zonas de estrés hídrico (en ML)	Unidad	2025
Agua captada en zonas con estrés hídrico	MegaLitros	0
Indicar qué porcentaje del agua total captada proviene de zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto.	%	0 %
Consumo de agua en zonas con estrés hídrico	MegaLitros	0
Indicar qué porcentaje del agua total consumida corresponde a zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto.	%	0 %
Precisar la metodología, fuente de datos, criterios de medición, herramientas utilizadas y supuestos aplicados para calcular el agua captada, consumida y el porcentaje en zonas de estrés hídrico.	Texto	Antapaccay está en zona de bajo estrés hídrico

Tabla 49. Consumo de agua por trabajador de Antapaccay

Consumo de agua por trabajador

32.85 m^3

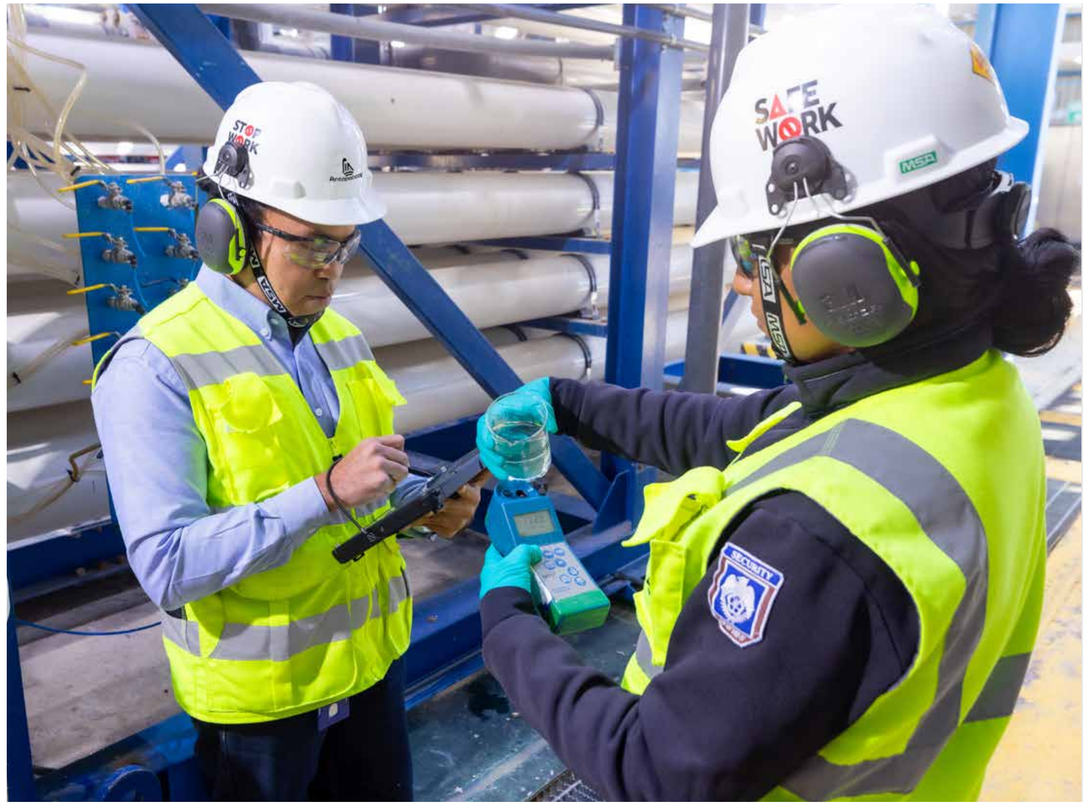


Tabla 50. Inventario de instalaciones de almacenamiento de relaves

Nombre de la instalación	Ubicación (Unidad Minera)	Estado de titularidad *(ownership)*	Estado operacional (activo, inactivo, en mantenimiento, cerrado)	Método de construcción (aguas abajo, aguas arriba o longitudinal)
TSF Tintaya	Cuzco - Perú	Antapaccay	Activo	Aguas abajo
TSF Ccamacmayo	Cuzco - Perú	Antapaccay	Cierre Progresivo	Línea Central -Aguas Arriba
TSF Huinipampa	Cuzco - Perú	Antapaccay	Cierre Progresivo	Línea Central

Nombre de la instalación	Capacidad máxima de almacenamiento permitida (toneladas métricas)	Cantidad actual de almacenes de relaves (N°)	Peso total de los relaves almacenados (toneladas métricas)	Frecuencia con la que se realizan las evaluaciones de riesgos
TSF Tintaya	782,990,000	1	467,231,000	Anual
TSF Ccamacmayo	-	0	87,000,000	Anual
TSF Huinipampa	-	0	37,000,000	Anual

Nombre de la instalación	Fecha de última revisión técnica independiente	Clasificación de consecuencias	El Plan de Preparación y Respuesta a Emergencias específico
TSF Tintaya	05/05/20225	Significante	EPRP 2025
TSF Ccamacmayo	05/05/20225	Alto	EPRP 2025
TSF Huinipampa	05/05/20225	Significante	EPRP 2025



Tabla 51. Residuos minerales

	Unidad	2023	2024	2025
Residuo minero (roca estéril)	Tn	NA	NA	NA
Residuo minero (pads de lixiviación/ripios)	Tn	0	0	423,417
Residuos fundición (escorias)	Tn	0	0	0
Residuos (relaves)	Tn	38,349,132	39,349,132	39,295,086
Residuos mineros total	Tn	38,349,132	39,349,132	39,718,503

Anexos de fuerza laboral

Tabla 52. Tabla de composición de trabajadores por categoría laboral, región, edad y sexo

Categoría laboral	Rango etario	Unidad	2024	Total 2025	Arequipa		Cusco		Lima		Otros	
					Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia	Hasta 30 años	N.°	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De 31 a 40 años	N.°	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De 41 a 50 años	N.°	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mayor de 50 años	N.°	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
	Total	N.°	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Gerentes	Hasta 30 años	N.°	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De 31 a 40 años	N.°	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De 41 a 50 años	N.°	15	14	0	4	1	3	0	6	0	0
	Mayor de 50 años	N.°	10	9	0	3	0	1	0	5	0	0
	Total	N.°	25	23	0	7	1	4	0	11	0	0
Jefe de división y departamentos	Hasta 30 años	N.°	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De 31 a 40 años	N.°	12	7	0	2	0	1	3	0	1	0
	De 41 a 50 años	N.°	33	34	1	13	0	2	2	12	0	4
	Mayor de 50 años	N.°	24	24	1	7	0	3	0	8	0	5
	Total	N.°	69	65	2	22	0	6	5	20	1	9
Administrativos	Hasta 30 años	N.°	50	40	6	7	4	1	4	7	4	7
	De 31 a 40 años	N.°	224	207	27	78	4	19	12	37	6	24
	De 41 a 50 años	N.°	188	200	11	91	10	14	7	48	2	17
	Mayor de 50 años	N.°	97	110	7	60	1	10	2	23	0	7
	Total	N.°	559	557	51	236	19	44	25	115	12	55
Operativos	Hasta 30 años	N.°	98	76	1	19	8	40	2	1	2	3
	De 31 a 40 años	N.°	473	468	9	176	23	204	1	22	0	33
	De 41 a 50 años	N.°	502	524	11	246	6	197	0	27	0	37
	Mayor de 50 años	N.°	274	299	2	158	0	96	0	21	0	22
	Total	N.°	1347	1.367	23	599	37	537	3	71	2	95
Total		N.°	2.001	2.013	76	864	57	591	33	218	15	159

Nota: (GRI 2-4): La cifra de trabajadores de 2024 fue actualizada de 2,112 a 2,001 tras la validación de la base de datos, impactando los datos comparativos presentados.

Tabla 53. Nuevas contrataciones por edad, género y región 2025

Rango etario	Género	2024	Arequipa		Cusco		Lima		Otros		Total	
			N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Menores de 30 años	Hombres	30	12	80 %	6	86 %	0	0 %	1	33 %	19	68%
	Mujeres	14	3	20 %	1	14 %	3	100 %	2	67 %	9	32%
	Total	**44**	**15**	**39 %**	**7**	**26 %**	**3**	**16 %**	**3**	**25 %**	**28**	**29%**
Entre 31 y 40 años	Hombres	67	12	80 %	12	86 %	5	56 %	5	100 %	34	79%
	Mujeres	12	3	20 %	2	14 %	4	44 %	0	0 %	9	21%
	Total	**79**	**15**	**39 %**	**14**	**52 %**	**9**	**47 %**	**5**	**42 %**	**43**	**45%**
Entre 41 y 50 años	Hombres	18	8	100 %	5	83 %	5	83 %	2	100 %	20	91%
	Mujeres	6	0	0 %	1	17 %	1	17 %	0	0 %	2	9%
	Total	**24**	**8**	**21 %**	**6**	**22 %**	**6**	**32 %**	**2**	**17 %**	**22**	**23%**
Entre 51 y 60 años	Hombres	4	0	0 %	0	0 %	1	0 %	2	0 %	3	0%
	Mujeres	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0%
	Total	**4**	**0**	**0 %**	**0**	**0 %**	**1**	**5 %**	**2**	**17 %**	**3**	**3%**
Mayores de 61 años	Hombres	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0%
	Mujeres	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0%
	Total	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0%
Total		**151**	**38**	**100 %**	**27**	**100 %**	**19**	**100 %**	**12**	**100 %**	**96**	**100%**

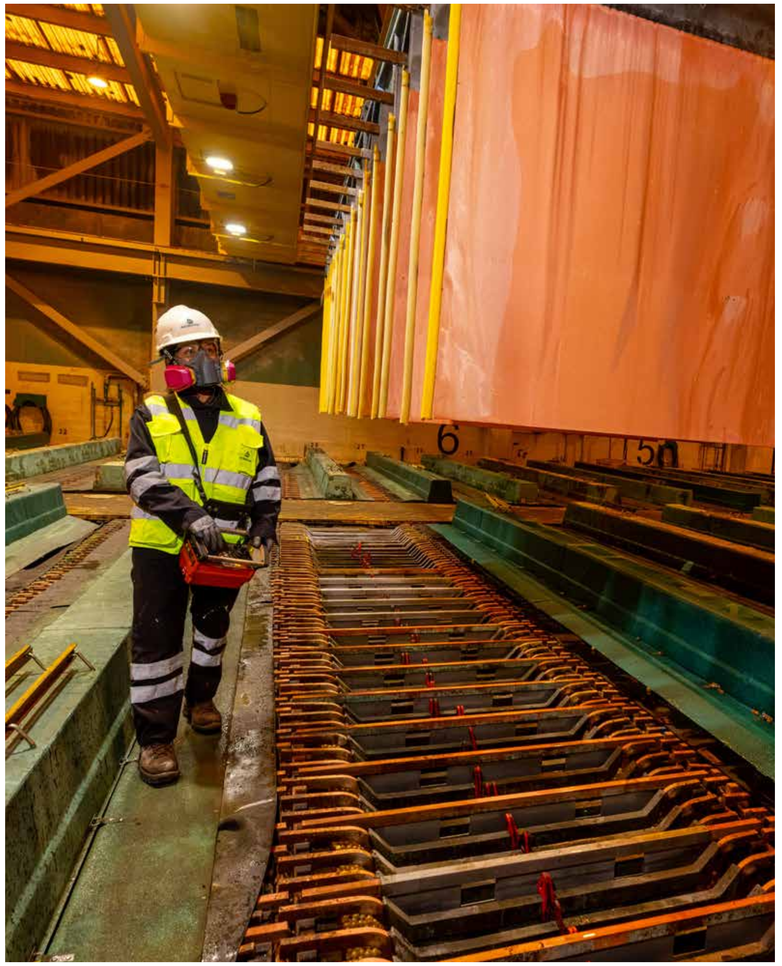


Tabla 54. Rotaciones por edad, género y región

Tipo de rotación	Rango etario	Unidad	Arequipa		Cusco		Lima		Otros		Total 2025
			Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Total de trabajadores		**N.°**	**76**	**864**	**57**	**590**	**31**	**221**	**14**	**160**	**2013**
Voluntario	Hasta 30 años	**N.°**	0	5	0	0	0	2	2		9
	Entre 31 y 40 años	**N.°**	4	6	1	1	0	8	1	3	24
	Entre 41 y 50 años	**N.°**	0	2	0	0	1	7	0	2	12
	Mayores de 50 años	**N.°**	0	1	0	0	0	1	0		2
	Total	**N.°**	4	14	1	1	1	18	3	5	47
No Voluntario	Hasta 30 años	**N.°**	1	1	0	1	1	0	1	0	5
	Entre 31 y 40 años	**N.°**	2	1	0	1	2	1	1	2	10
	Entre 41 y 50 años	**N.°**	0	5	0	3	0	4	0	2	14
	Mayores de 50 años	**N.°**	0	4	0	3	0	3	0	1	11
	Total	**N.°**	3	11	0	8	3	8	2	5	40
Total	Hasta 30 años	**N.°**	1	6	0	1	1	2	3	0	14
	Entre 31 y 40 años	**N.°**	6	7	1	2	2	9	2	5	34
	Entre 41 y 50 años	**N.°**	0	7	0	3	1	11	0	4	26
	Mayores de 50 años	**N.°**	0	5	0	3	0	4	0	1	13
	Total	**N.°**	7	25	1	9	4	26	5	10	87

Tabla 55. Tasa de rotaciones por edad, género y región

Tipo de rotación	Rango etario	Unidad	Arequipa		Cusco		Lima		Otros		Total 2025
			Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Tasa de rotación voluntaria		**%**	5.26%	1.62%	1.75%	0.17%	3.23%	8.14%	21.43%	3.13%	2.33%
Tasa de rotación no voluntaria		**%**	3.95%	1.27%	0.00%	1.36%	9.68%	3.62%	14.29%	3.13%	1.99%
Tasa de rotación	Hasta 30 años	**%**	1.32%	0.69%	0.00%	0.17%	3.23%	0.90%	21.43%	0.00%	0.70%
	Entre 31 y 40 años	**%**	7.89%	0.81%	1.75%	0.34%	6.45%	4.07%	14.29%	3.13%	1.69%
	Entre 41 y 50 años	**%**	0.00%	0.81%	0.00%	0.51%	3.23%	4.98%	0.00%	2.50%	1.29%
	Mayores de 50 años	**%**	0.00%	0.58%	0.00%	0.51%	0.00%	1.81%	0.00%	0.63%	0.65%
	Total	**%**	9.21%	2.89%	1.75%	1.53%	12.90%	11.76%	35.71%	6.25%	4.32%



Tabla 56. Número de trabajadores capacitados durante 2025

Tipo de rotación	Rango etario	Unidad	Total	2025	
				Femenino	Masculino
Gerentes	Menor de 30 años	N.°	0	0	0
	De 30 a 40 años	N.°	7	1	6
	Entre 40 y 50 años	N.°	56	4	52
	Mayor de 50 años	N.°	37	1	36
	Total	**N.°**	**100**	**6**	**94**
Jefe de división y departamentos	Menor de 30 años	N.°	2	1	1
	De 30 a 40 años	N.°	61	14	47
	Entre 40 y 50 años	N.°	119	10	109
	Mayor de 50 años	N.°	59	4	55
	Total	**N.°**	**241**	**29**	**212**
Administrativos	Menor de 30 años	N.°	45	19	26
	De 30 a 40 años	N.°	134	36	98
	Entre 40 y 50 años	N.°	115	24	91
	Mayor de 50 años	N.°	47	6	41
	Total	**N.°**	**341**	**85**	**256**
Operativos	Menor de 30 años	N.°	81	13	68
	De 30 a 40 años	N.°	429	32	397
	Entre 40 y 50 años	N.°	570	18	552
	Mayor de 50 años	N.°	294	2	292
	Total	**N.°**	**1,374**	**65**	**1,309**
Total		**N.°**	**2,056**	**185**	**1,871**

Nota: Corresponde al número de trabajadores que participaron en al menos una actividad de capacitación durante 2025. Esta cifra considera la totalidad de personas capacitadas durante el año y puede diferir de la dotación al cierre del período debido a movimientos de ingreso y salida de personal.

Antapaccay

UNA EMPRESA GLENCORE