



GOLD FIELDS



Creamos valor que perdure más allá de la minería

Gold Fields en Perú
Reporte Integrado 2021



Vista nocturna de la operación Cerro Corona, ubicada en la provincia de Hualgayoc, Región Cajamarca.

ÍNDICE

ACERCA DE ESTE REPORTE	4
NUESTRO DESEMPEÑO EN 2021	12
GOLD FIELDS EN EL PERÚ	18
NEGOCIO CON PROPÓSITO	26
• Desempeño operativo	34
• Contribución local y nacional	48
• Gestión del talento y de la diversidad	54
• Seguridad, salud y cuidado de las personas	64
• Entorno social	72
• Gestión y cumplimiento ambiental	80
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	86
ANEXOS	96

Acerca de este reporte

Diana Honores, Ingeniera de Medio Ambiente, en presa de relaves de Cerro Corona.



(GRI 2-3) (GRI 2-5) (GRI 2-29)

Desde el año 2011, publicamos el Reporte Integrado de manera anual con el objetivo de mantener informados a nuestros grupos de interés sobre nuestro desempeño. Esta herramienta nos permite transparentar los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestras operaciones. El período de reporte abarca del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

El reporte ha sido elaborado con base en los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), además de considerar indicadores ad hoc de la organización. Los indicadores consolidados se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Marco de Desarrollo Sostenible del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés), los 10 Principios del Pacto Mundial y las disposiciones del Consejo Internacional de Reportes Integrados.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29)

Como parte de nuestro proceso de elaboración del presente reporte, actualizamos la información con la que contábamos y definimos los grupos de interés más importantes para nuestras operaciones. Nuestros grupos de interés incluyen:



Accionistas e inversionistas



Proveedores y contratistas



Instituciones regionales: instancias del gobierno local y regional, medios de comunicación y gremios regionales



Instituciones nacionales: instancias del gobierno central, medios de comunicación y gremios de alcance nacional



Clientes



Colaboradores



Comunidad

PROCESO DE MATERIALIDAD

(GRI 3-1)

Los temas materiales son los asuntos económicos, sociales y ambientales de mayor prioridad para nuestro negocio y grupos de interés. Los temas materiales que serán objeto del presente reporte fueron identificados siguiendo los contenidos del estándar “GRI 3: Material Topics” (GRI 3: Temas materiales), publicado en 2021.

Paso 1

Entender el contexto de la organización

Nos permitió establecer una visión general de nuestras actividades, desempeño y relaciones empresariales. Para lograrlo, realizamos una investigación de gabinete que tomó en cuenta nuestras políticas internas, así como un análisis comparativo (*benchmarking*). Ambos procesos fueron esenciales para definir nuestros grupos de interés y el tipo de relación que construimos con ellos.

Paso 2

Identificar impactos actuales y potenciales

Mapeamos –de manera preliminar– los impactos reales y potenciales de nuestras actividades y relaciones comerciales sobre la economía, el medioambiente y las personas, incluidos aquellos sobre los derechos humanos. Esta revisión se llevó a cabo como paso previo a la consulta de grupos de interés.

Paso 3

Evaluar impactos

Los temas preliminares identificados fueron evaluados por nuestros grupos de interés. El proceso de consulta involucró herramientas cuantitativas y cualitativas.

GRUPO DE INTERÉS	HERRAMIENTAS UTILIZADAS
Accionistas e inversionistas	Trabajo de gabinete realizado durante el mes de noviembre de 2021.
Colaboradores	Grupos focales con la participación de once (11) colaboradores y colaboradoras de distintas áreas realizados durante el mes de diciembre de 2021.
Comunidad	Un (1) panel presencial con la participación de dieciocho (18) representantes de la comunidad realizado en diciembre de 2021 en la ciudad de Trujillo.
Proveedores y contratistas	Entrevistas virtuales a dos (2) expertos en relacionamiento con los principales proveedores y contratistas para recoger sus opiniones de manera indirecta realizadas durante el mes de noviembre de 2021.
Institucionales (a nivel regional y nacional)	Entrevistas a tres (3) representantes de la Región Cajamarca, y nueve (9) encuestas virtuales a representantes a nivel nacional realizadas durante el mes de noviembre de 2021.
Clientes	Entrevista virtual a una (1) experta en relacionamiento con los principales clientes para recoger sus opiniones de manera indirecta realizada durante el mes de noviembre de 2021.

Hemos consultado y validado los temas materiales con cuarenta y siete representantes de los distintos grupos de interés.

Paso 4

(GRI 3-1)

Priorizar los impactos más significativos que se reportarán

Una vez identificadas las contribuciones de los distintos grupos de interés, se llevó a cabo la priorización de temas. Este ejercicio incluyó la elaboración de una matriz de materialidad y la reformulación de temas con base en las conversaciones con los grupos de interés.

La matriz de materialidad se compone de dos variables: la valoración de temas por parte de los grupos de interés (eje horizontal), y la evaluación de temas en función de su relevancia para nuestro desempeño (eje vertical).

Temas priorizados por grupo de interés consultado



Proveedores y contratistas

- Empleo directo e indirecto
- Gestión y cumplimiento ambiental
- Relacionamiento y contribución en pro de la comunidad



Colaboradores

- Seguridad, salud y cuidado de las personas
- Gestión y cumplimiento ambiental



Instituciones regionales

- Relacionamiento y contribución en pro de la comunidad
- Diversidad, inclusión y derechos humanos



Clientes

- Cadena de suministro responsable



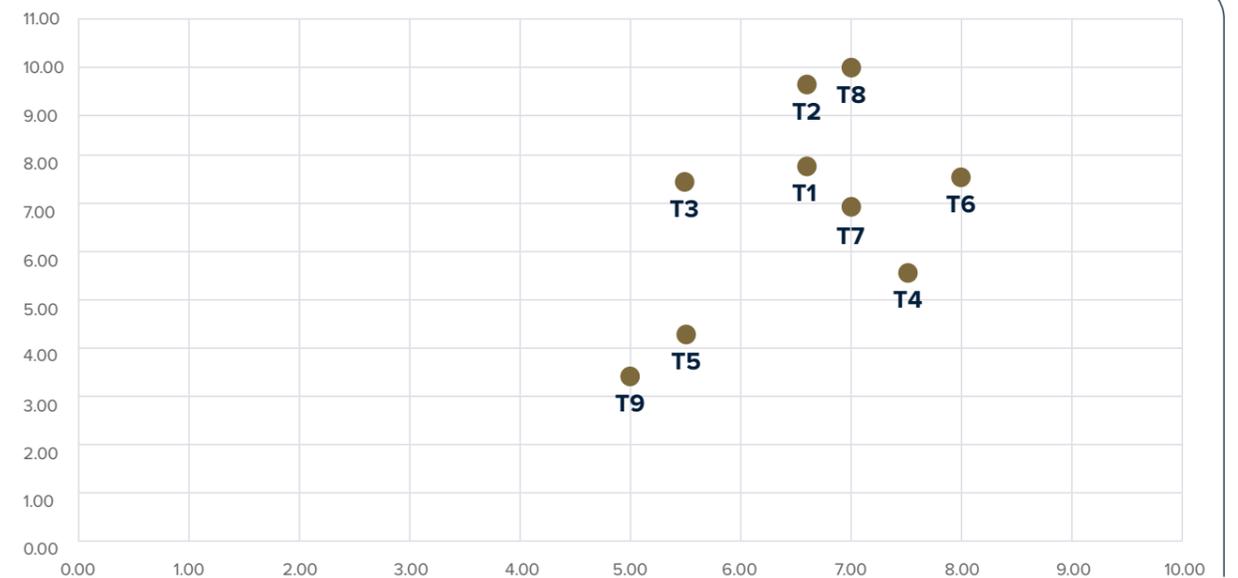
Instituciones nacionales

- Relacionamiento y contribución en pro de la comunidad
- Gestión y cumplimiento ambiental
- Aporte económico nacional y local



César Miranda y Luis Guerrero, trabajadores de Gold Fields, en Operaciones Mina.

Matriz de materialidad



T1 Seguridad, salud y cuidado de las personas

T6 Gestión y cumplimiento ambiental

T2 Aporte económico nacional y local

T7 Cadena de suministro responsable

T3 Empleo directo e indirecto

T8 Relacionamiento y contribución en pro de la comunidad

T4 Diversidad, inclusión y derechos humanos

T9 Desempeño operativo de talla mundial

T5 Transparencia, divulgación y reputación

LISTA DE TEMAS MATERIALES FINALES

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

Finalmente, se definieron nueve (9) temas materiales que resumen los aspectos prioritarios en materia de sostenibilidad, desde nuestro punto de vista y desde la perspectiva de los grupos de interés.

Lista descriptiva de los temas materiales

1	Aporte económico nacional, regional y local	Nuestro impacto en la economía nacional, regional y local en términos de impuestos, canon minero y exportaciones, entre otros indicadores.
2	Cadena de suministro responsable	Nuestra gestión de contratistas, y los estándares que rigen nuestra cadena de suministro.
3	Desempeño operativo y reputación	Información sobre la excelencia operativa que determina nuestro desempeño, incluida nuestra reputación. Asimismo, engloba nuestras iniciativas de innovación en diferentes procesos.
4	Generación de empleo directo e indirecto	Nuestro aporte a la Región Cajamarca y la provincia de Hualgayoc mediante la creación de empleos, contratación de proveedores y capacitación de nuestros colaboradores directos e indirectos.
5	Gestión del talento y propuesta de valor para el colaborador	Nuestros procesos de gestión humana, así como los beneficios que ofrecemos a nuestros colaboradores. Comprende también nuestros indicadores sobre calidad del empleo, incluyendo igualdad salarial, satisfacción en el trabajo, prácticas contra la discriminación, desarrollo y capacitación de los trabajadores.
6	Seguridad, salud y cuidado de las personas	Información acerca de nuestro desempeño en seguridad y salud, así como indicadores y programas relevantes en este ámbito.
7	Relacionamiento, diálogo y contribución a la comunidad	Información acerca de los proyectos de desarrollo ejecutados, el cumplimiento de nuestros compromisos con la comunidad, y los esfuerzos por entablar diálogos y establecer acuerdos.
8	Diversidad, inclusión y derechos humanos	Nuestras iniciativas en el marco del respeto de los derechos humanos (DD. HH.), así como nuestras iniciativas para construir un ambiente laboral totalmente inclusivo.
9	Gestión y cumplimiento ambiental	Información sobre nuestra gestión y mitigación de los principales impactos ambientales, así como proyectos e inversiones en este campo.

Redujimos la lista de temas materiales para el presente período de reporte. En 2020, identificamos 28 temas materiales de índole económico, social y ambiental. Al reducir la lista, nuestros grupos de interés tienen la posibilidad de identificar y manejar con mayor claridad cada uno de los temas incluidos. Asimismo, cabe mencionar que los temas presentados en el reporte de 2020 no fueron descartados, sino integrados a los nueve finales.

En caso de tener alguna consulta o comentario sobre el contenido del presente reporte, por favor, dirigirse a nuestra Gerencia de Comunicaciones.



PANEL DE DIÁLOGO CON PERIODISTAS LOCALES Y REGIONALES (GRI 3-1)

Como parte de nuestro proceso de materialidad, realizamos un panel de diálogo con periodistas locales y regionales, quienes fueron seleccionados por su rol de líderes de opinión y su cercanía a las comunidades que rodean Cerro Corona. Este panel dio voz a los actores sociales de nuestro entorno, y nos permitió validar los temas materiales identificados.

La ciudad de Trujillo fue el escenario de este panel de diálogo, que se llevó a cabo de manera presencial en diciembre de 2021. La actividad cumplió con todos los protocolos establecidos por el Gobierno peruano contra el COVID-19, con el fin de resguardar la salud y seguridad de nuestros colaboradores, asistentes y especialistas externos.

De acuerdo con la retroalimentación obtenida, Gold Fields debería aplicar las siguientes acciones:

- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de gestión del gobierno local y nacional, con el fin de promover un mejor aprovechamiento del aporte económico de la minería a la región, así como una mayor transparencia al respecto.
- Fomentar la comunicación de las ventajas de la industria minera y su contribución al desarrollo sostenible de Hualgayoc y Cajamarca.
- Mantener informada a la comunidad de Hualgayoc sobre los compromisos adquiridos y su nivel de cumplimiento progresivo.

Nuestro desempeño en 2021

Cesar Miranda, Supervisor de Mina en Operaciones Mina.



PROVEEDORES



USD 32 millones
en compras locales



166
proveedores locales componen nuestra cadena de suministro

COLABORADORES



2.520
trabajadores directos e indirectos



+30%
de trabajadores directos e indirectos son locales

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Logramos mantener la certificación ISO 50001 para nuestro sistema de gestión de energía

CUIDADO DE LA SALUD Y SEGURIDAD

100%
de acciones correctivas en seguridad finalizadas de forma oportuna

APORTES AL ESTADO PERUANO



USD 4,7 millones
en regalías mineras en 2021



Superintendentes y Gerentes de Operaciones Mina realizando trabajo de campo en Cerro Corona.

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Nos complace presentar nuestro decimoprimer Reporte Integrado correspondiente al año 2021, elaborado con base en los estándares de la GRI, y con métricas alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Marco de Desarrollo Sostenible del ICMM y los 10 Principios del Pacto Mundial.

El presente documento ofrece detalles de nuestra gestión en 2021, así como los retos para 2022, con plena consideración de los temas prioritarios tanto para Gold Fields en Perú como para nuestros grupos de interés. Además, pone de manifiesto todos los esfuerzos realizados durante el año para honrar nuestro propósito de **crear valor que perdure más allá de la minería, y hacer realidad nuestra visión de ser la empresa minera aurífera más reconocida por generar un valor superior sostenible**

El año 2021 trajo consigo un contexto social y sanitario complejo que supimos afrontar de manera positiva, y en el que fuimos capaces de consolidar nuestros valores. Como se verá en los resultados descritos en el presente reporte, nuestra gestión refleja el claro compromiso que asumimos con el bienestar de todos los actores involucrados en

nuestra operación: comunidades, sociedad civil, autoridades, socios estratégicos y, por supuesto, nuestros colaboradores y colaboradoras.

Quisiera destacar los siguientes aspectos a modo de repaso del contenido del presente documento:

- En lo concerniente a seguridad, trabajamos bajo un enfoque de prevención y empoderamiento de nuestros colaboradores y colaboradoras con el fin de promover un ambiente de trabajo seguro. Prueba de ello es el éxito de iniciativas como **Liderazgo con Coraje**, que brinda talleres orientados a construir una cultura de seguridad libre de incidentes. Asimismo, buscamos mejorar el bienestar de nuestros colaboradores mediante la adopción de una serie de lineamientos, como la Política de Gestión de la Fatiga, que estipula el respeto de los horarios y jornadas de trabajo; e iniciativas en favor de la salud mental, con asesorías psicológicas para nuestros colaboradores y sus familiares, así como prácticas para disminuir los niveles de estrés.
- Mantuvimos nuestro compromiso de ser un excelente empleador que convoca a los mejores profesionales del país. En tal sentido, en 2021, implementamos distintos programas de

capacitación, inclusión, diversidad y crecimiento profesional. Del mismo modo, buscamos situarnos como un referente de la industria minera peruana en materia de diversidad e igualdad de oportunidades, con especial énfasis en la igualdad de género, por lo que este año nuestra **participación femenina alcanzó el 25,4 %**, además de lanzar iniciativas innovadoras como “Protagonistas Mineras”, un programa dirigido a mujeres recién egresadas de carreras profesionales vinculadas al sector extractivo.

- En cuanto al despliegue de nuestra estrategia de valor compartido, nos es grato informar que, durante 2021, hemos incrementado progresivamente la participación de las comunidades locales en nuestras operaciones. Así, **nuestra fuerza laboral se encuentra conformada por 776 personas de las comunidades de nuestra zona de influencia, según nuestros promedios mensuales.**
- De otro lado, frente a la prolongada crisis sanitaria por el COVID-19, mantuvimos nuestro compromiso de velar por el bienestar de la población. Por tal motivo, nos sumamos a los esfuerzos de las autoridades locales y regionales a través de distintas acciones, como la donación de una planta de oxígeno a la ciudad de Bambamarca, entrega de balones de oxígeno y pruebas de descarte a diversas comunidades aledañas, apoyo a las campañas de vacunación y dotación de otros instrumentos tecnológicos necesarios para salvaguardar la salud de la población cajamarquina. Tales iniciativas representaron una **inversión de USD 277.000.**
- Nos enorgullece reportar que logramos mantener la **certificación ISO 50001** para nuestro sistema de gestión de energía en las instalaciones administrativas y operativas de Cerro Corona. Este logro demuestra nuestro compromiso con la prevención, mitigación y control de los impactos ambientales que pudiera generar nuestra operación. Además, llevamos a cabo el II Foro Ambiental Minero con motivo del Día del Medioambiente, evento que contó con la participación de distintos especialistas nacionales e internacionales en gestión ambiental minera.
- Por último, en lo que concierne a nuestra producción en 2021, alcanzamos una producción de 113.278 onzas de oro (Au) y 25.948 toneladas de cobre (Cu) totalizando 248.282 onzas equivalentes de oro (Au). Asimismo, el número de operadores se recuperó paulatinamente en

el segundo año de la crisis sanitaria, con una media de cuarenta y cinco operadores al final del año. Estos buenos niveles de producción vinieron acompañados de resultados financieros alentadores; prueba de ello fueron nuestras ventas, que alcanzaron cerca de los USD 435 millones, lo que implicó una utilidad neta aproximada de USD 47 millones.

En 2022, buscamos **desplegar localmente la estrategia global de Gold Fields, que se construye sobre tres pilares:** maximizar el potencial de nuestros activos actuales por medio de las personas y la innovación, consolidar nuestro compromiso de primer orden en materia de ambiental, social y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés); y hacer crecer el valor y la calidad de nuestra cartera de activos.

Esperamos que este compendio de nuestro desempeño 2021 responda a las expectativas de información de nuestros grupos de interés, y agradecemos, además, el trabajo conjunto que venimos realizando en pro de Cajamarca y el Perú.



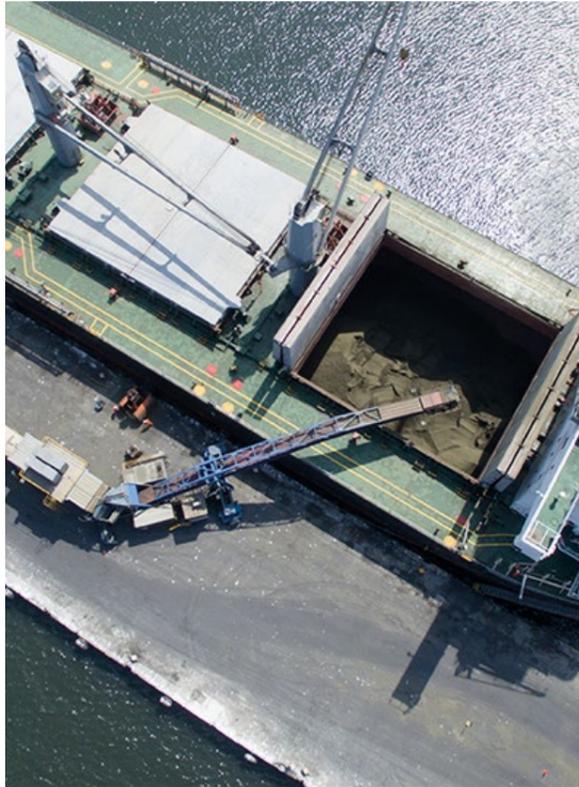
Luis Alberto Rivera Ruiz
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Gold Fields en el Perú

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

Ana Lucía Sánchez, Supervisora de Servicios Generales en instalaciones de Cerro Corona.





Embarque de concentrado a través de puerto Salaverry, Región La Libertad.

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

Somos Gold Fields La Cima S.A. (en adelante, Gold Fields en Perú). Iniciamos nuestras operaciones en el Perú a mediados de 2008, y nos enorgullece decir que somos una de las operaciones mineras de cobre y oro más reconocidas del país.

Nuestra operación minera Cerro Corona se ubica en la Región Cajamarca, provincia y distrito de Hualgayoc, en la comunidad campesina El Tingo, anexo predio La Jalca, caseríos Coymolache y Pilacones.

ALMACÉN DE CONCENTRADO PARA EMBARQUE

Puerto de Salaverry, Región La Libertad, autopista Salaverry km 3, Trujillo.

SEDE PRINCIPAL

Av. 28 de Julio 1150, oficinas 201 y 202, distrito de Miraflores, Lima.

Utilizamos métodos convencionales de explotación a tajo abierto y tratamiento de minerales de sulfuros mediante la extracción por flotación de concentrado. Exportamos el concentrado vía marítima hacia fundiciones de Asia y Europa.



Cerro Corona representa el 9 % de la producción del Grupo Gold Fields



Única mina de de cobre y oro de Gold Fields (43 % Cu – 57 % Au)



Operación a tajo abierto con proceso de flotación Cu-Au



Posible extensión de vida útil más allá de 2030 con perforaciones adicionales



Optimización de vida de la mina al año 2030

HITOS DE CERRO CORONA

Llevamos trece años de operaciones en el Perú. Nuestro primer mineral procesado data del 27 de julio de 2008.

LÍNEA DE TIEMPO DE CERRO CORONA

2004 - 2005

- Adquisición de tierras
- Diseño del proyecto
- Aprobación del Estudio de Impacto Ambiental
- Estimación de recursos y reservas minerales

2006

- Finalización del proceso de compra del proyecto
- Inicio de construcción de la mina

2008

- Primer mineral procesado (27 de julio)
- Primer concentrado producido (agosto)
- Primera venta de concentrado (octubre)

2009

- Inicio de exploración
- Se alcanza máxima capacidad de la planta
- Certificación ISO 14001:2004

2010 - 2012

- Recertificación de seguridad, salud ocupacional y medioambiente
- Inicio de la estrategia de Valor Compartido

2016

- Cierre de mina a 2023
- Evaluación de oportunidades para optimizar la vida de la mina
- Innovación

2021

- Alcanzamos una producción de 113.278 onzas de oro (Au) y 25.948 toneladas de cobre (Cu) totalizando 248.282 onzas equivalentes de oro (Au)

2030

La extensión de la vida de Cerro Corona nos permitirá seguir contribuyendo al desarrollo de Hualgayoc, la Región Cajamarca y del Perú.

GOLD FIELDS LTD.

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

Pertecemos al grupo sudafricano Gold Fields Limited (Ltd.), reconocido como uno de los productores de oro más importantes del mundo. La corporación cuenta con más de 130 años de experiencia, y posee operaciones mineras en Sudáfrica, Ghana, Australia y Perú, así como un proyecto en Chile (Salares Norte).

Actualmente, Gold Fields Ltd. cotiza sus acciones en la Bolsa de Valores de Johannesburgo¹ (JSE, por sus siglas en inglés) y en la Bolsa de Valores de Nueva York.

MAPA DE OPERACIONES DE GOLD FIELDS LTD.



¹Bolsa de cotizaciones africana.

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11) (GRI 2-13)

Nuestro directorio está compuesto por un presidente y tres directores. Todos nuestros directores ocupan cargos ejecutivos en la organización, son elegidos por la Junta General de Accionistas por un plazo de tres años y pueden ser reelegidos indefinidamente.

Los cuatro miembros del directorio son²:

Presidente

Luis Rivera Ruiz
Vicepresidente Ejecutivo

Director

Domingo Drago
Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible

Directora

Verónica Valderrama Garibaldi
Vicepresidente de Recursos Humanos

Director

Paul Gómez Gamero
Vicepresidente de Servicios Técnicos

Asimismo, poseemos un Comité Ejecutivo conformado por siete miembros: nuestro Vicepresidente Ejecutivo; los vicepresidentes de las áreas de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible, Operaciones, Finanzas, Recursos Humanos y Servicios Técnicos; y nuestra Gerente Legal y de Cumplimiento.

² Hasta el 31 de diciembre de 2021, Jorge Redhead Byrne, Vicepresidente de Finanzas, ejerció el cargo de Director. El 1 de enero de 2022, Domingo Drago, Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible, se incorporó al directorio.

GOLD FIELDS LTD. EN CIFRAS

Operaciones en 5 países

- Australia
- Chile (proyecto)
- Ghana
- Perú
- Sudáfrica

9 minas operativas

- Agnew
- Asanko JV
- Damang
- Gruyere
- Granny Smith
- South Deep
- St. Ives
- Tarkwa
- Cerro Corona

Recursos y reservas minerales en 2020

- Producción anual atribuible de 2,2 millones de onzas de oro
- Reservas minerales atribuibles de 52,1 millones de onzas de oro
- Recursos minerales de 116 millones de onzas

Número de empleados

17.656

NUESTRAS POLÍTICAS CORPORATIVAS

(GRI 2-15) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

- Política de diversidad del grupo
- Política antisoborno y anticorrupción
- Política de tratamiento de datos personales
- Política de relación y compromiso con los grupos de interés
- Política de cambio climático
- Política de desarrollo sostenible
- Política de seguridad y salud ocupacional
- Código de Conducta

NUESTRO COMPROMISO ÉTICO

(GRI 2-23)

Reconocemos nuestra responsabilidad ética en las siguientes áreas:

Responsabilidad frente a nuestros colegas	Reconocemos que nuestra gente constituye el núcleo del negocio.
Responsabilidad frente a gobiernos, entes reguladores, accionistas y comunidades de acogida	Somos conscientes de que el compromiso con los grupos de interés es fundamental para nuestras actividades; y que el diálogo abierto, en todo momento, es la clave para asegurar un impacto positivo mediante un valor compartido.
Trabajo con terceros	Reconocemos que, al contratar a terceros, ellos pasan a ser una extensión de nuestro negocio. Por lo tanto, esperamos que cumplan con la ética y los principios definidos en nuestro Código de Conducta, así como con las leyes y los reglamentos aplicables en todas las jurisdicciones donde operamos.
Gestión de salud y seguridad ambiental	Nuestras actividades generan un impacto directo e indirecto en el medioambiente. Por ende, nos esforzamos por identificar, comprender y gestionar su impacto potencial y real.
Derechos humanos	Somos defensores de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y nos esforzamos por asegurar que estén arraigados en nuestro negocio. Respetamos la dignidad y las libertades fundamentales de todos nuestros empleados, proveedores, prestadores de servicios y comunidades de acogida.

Contamos con un Código de Conducta que deben suscribir nuestros colaboradores, contratistas y proveedores al iniciarse nuestra relación de trabajo.



Erick Meza y Marco Pineda, especialistas de monitoreo de agua, tomando muestras para análisis.

REGULACIONES Y PERMISOS

(GRI 2-1) (GRI 2-27)

Somos una empresa que se constituyó y opera bajo las leyes de la República del Perú. Nuestro objeto social es dedicarnos a la actividad minera bajo la Ley General de Minería, sobre los derechos mineros de los que somos titulares. Asimismo, realizamos actividades complementarias, como el transporte y la comercialización de minerales.

En 2021, la emergencia sanitaria y la coyuntura política del país nos presentaron diversos retos en lo concerniente al cumplimiento regulatorio, como dificultades para la obtención de permisos y otros aspectos legales. Sin embargo, por principio, todas nuestras actividades deben realizarse con los permisos correspondientes. Por tal motivo, nos esforzamos por mantener una estrecha coordinación con las autoridades de la región durante todo el año con el fin de tener todo en regla.

Al igual que en 2020, seguimos adaptando nuestros canales de comunicación para mantener un contacto

regular con las autoridades en el contexto del COVID-19. La comunicación a distancia nos supuso todo un reto, pero pudimos superarlo de manera satisfactoria. Asimismo, contamos con una estrategia de trabajo interna que nos permitió obtener los permisos correspondientes dentro de los plazos establecidos.

Para 2022, nuestro desafío consiste en mantener el relacionamiento transparente con las nuevas autoridades que se elijan en los próximos comicios regionales de noviembre.

En 2021, obtuvimos todos los permisos y licencias necesarios para garantizar el funcionamiento de la operación minera sin contratiempos

(los anexos incluyen la lista de todas las licencias y permisos gestionados durante 2021).

Asimismo, en 2021, culminaron dos procesos administrativos ante el Organismo de Evaluación y Fiscalización (OEFA) y el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN).

- El proceso con la OEFA estuvo relacionado con el canal de coronación de la cantera Cuadratura, el drenaje interior y las bermas de coronación de nuestra operación minera. El proceso culminó sin multas ni sanciones para nuestra organización.
- En el caso de OSINERGMIN, el proceso se inició a partir de una supuesta infracción al Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería por no haber seguido un trámite regular para construir un componente auxiliar. El organismo regulador impuso una multa de USD 4.203, que pagamos en desacuerdo para cumplir con el procedimiento minero. Luego del pago realizado, OSINERGMIN emitió un pronunciamiento donde indicaba que, en sus futuras supervisiones, se deberá considerar que dicho componente auxiliar sí forma parte de los supuestos de excepción del Reglamento de Procedimientos Mineros (RPM), por lo que no constituiría una infracción.

*Negocio con
propósito*

Edwin Zegarra, Gerente de Medio Ambiente, frente a Presa de Relaves en Cerro Corona.



(GRI 2-22)

PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

En 2021, adoptamos un nuevo propósito y una nueva visión siguiendo los lineamientos de Gold Fields Ltd. Mientras nuestro propósito explica por qué existimos, nuestra visión esboza hacia dónde queremos ir y guía nuestro accionar e iniciativas.

Nuestro propósito

¿Por qué existimos?

Creamos valor que perdure más allá de la minería.

Nuestra visión

¿A dónde queremos ir?

Ser la empresa minera aurífera más reconocida por generar un valor superior sostenible.

Una vez definido nuestro propósito, desarrollamos tres pilares estratégicos:

- **Pilar 1:** maximizar el potencial de nuestros activos actuales por medio de las personas y la innovación.
- **Pilar 2:** consolidar nuestro compromiso de primer orden en materia de ESG.
- **Pilar 3:** hacer crecer el valor y la calidad de nuestra cartera de activos.

Por último, hemos realizado algunos cambios a nuestros valores Gold Fields con la finalidad de afianzarlos y adaptarlos al contexto actual. La seguridad, la integridad y el respeto se mantienen intactos. Ampliamos la definición de “responsabilidad” para incorporar temas ambientales, sociales y de gobierno (ESG), mientras que la definición de “innovación” ha evolucionado.

El valor que experimentó el cambio más significativo es el de “cumplimiento”, que pasó a ser “cumplimiento colaborativo” con el fin de reflejar la importancia del trabajo en equipo para el logro de excelentes resultados a tiempo y dentro del presupuesto, sentirnos orgullosos de lo que hacemos y mejorar la calidad de nuestro trabajo gracias a la diversa contribución de nuestros miembros. Los valores guían la forma en que nos comportamos al ejecutar nuestra estrategia.



Seguridad



Integridad



Respeto



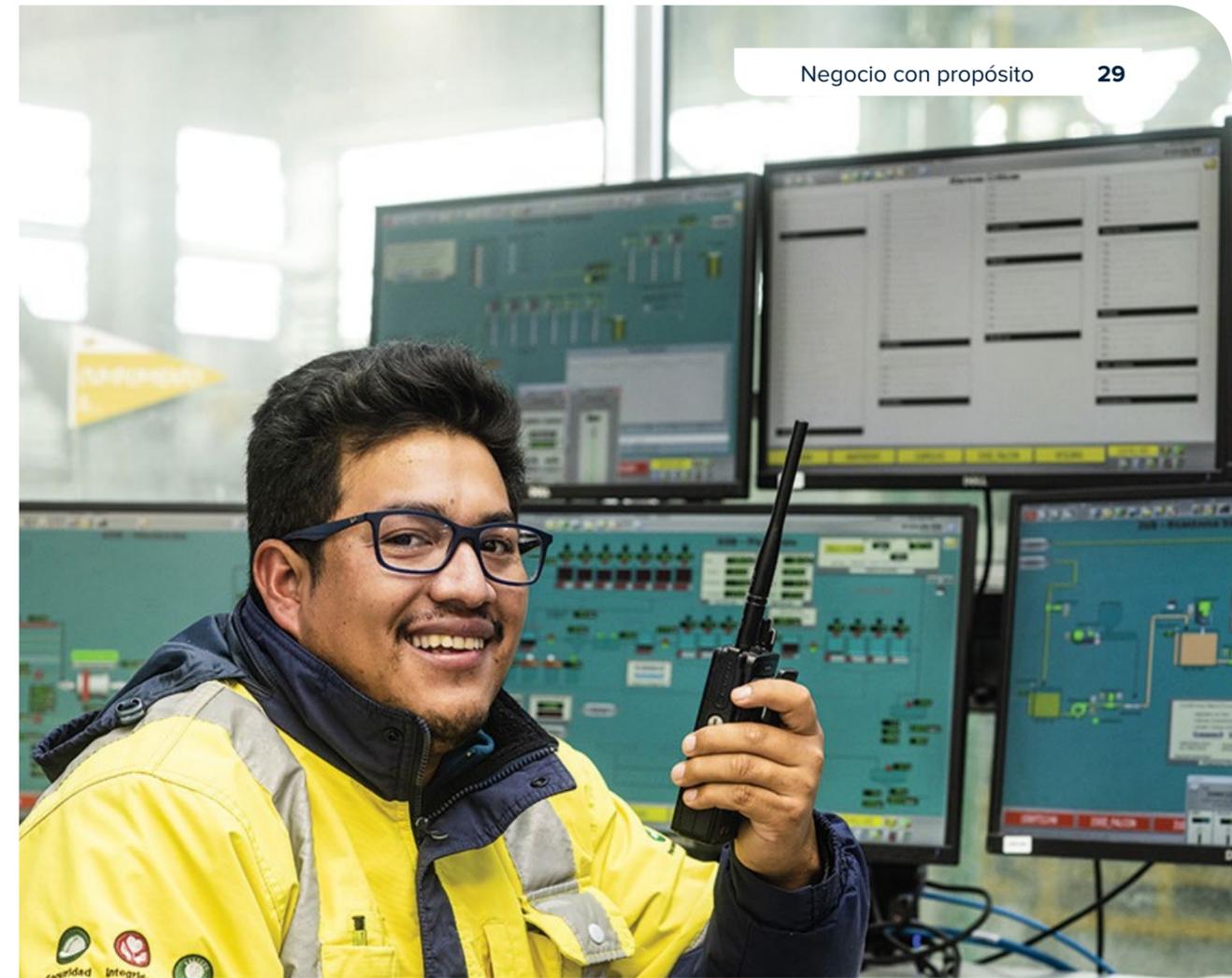
Responsabilidad



Innovación



Cumplimiento colaborativo



Daniel Guevara, técnico de Sala de Control de Procesos, en Cerro Corona.

Dimensiones estratégicas de Gold Fields en Perú

(GRI 2-22)

Poseemos siete dimensiones estratégicas alineadas a nuestros valores:

- Seguridad y Salud
- Medioambiente
- Social
- Gente
- Producción
- Costos
- Valor

NUESTRAS PRIORIDADES AL AÑO 2030

Nuestros impactos ambientales, sociales y de gobierno son esenciales para nuestra estrategia. Por esa razón, proponemos seis prioridades para mejorar la relación con nuestros grupos de interés y causar un impacto positivo en el entorno donde nos desempeñamos.

(GRI 2-25)

PRIORIDADES	METAS DE GOLD FIELDS LTD A 2030	AVANCES DE GOLD FIELDS EN PERÚ
 <p>Descarbonización</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lograr una reducción del 30 % en emisiones netas de alcance 1 y 2 (con respecto a nuestra línea base de 2016). No obstante, debido al crecimiento previsto en términos de producción para 2030, la meta absoluta supondrá una reducción del 50 % en tales emisiones. Lograr cero emisiones netas para 2050, en línea con nuestro compromiso con el Acuerdo de París. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2020, registramos 64.806 tCO₂ de emisiones de alcance 1 y 2, lo que representa una reducción de 9.655 tCO₂ en comparación con 2019. Ambas mediciones de gases de efecto invernadero (GEI) (de 2019 y 2020) fueron consignadas en la “Declaración de Verificación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero” presentada al Ministerio del Ambiente (MINAM). Certificamos nuestra huella de carbono de conformidad con los requisitos de la norma ISO 14064:2018.
 <p>Gestión de relaves</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir a cabalidad con el Estándar Global de la Industria para la Gestión de Relaves. Reducir, de cinco a tres, el número de presas de relaves activos levantados aguas arriba. 	<ul style="list-style-type: none"> Durante 2021, nos preparamos para implementar los estudios, sistemas, políticas y procedimientos transversales exigidos por el Estándar Global de la Industria para la Gestión de Relaves. Esta certificación garantizará la seguridad de nuestras presas de relaves, así como el cumplimiento de los estándares de diseño, construcción e implementación.
 <p>Cuidado del agua</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reciclar o reutilizar el 80 % del agua usada por nuestras operaciones. Reducir en un 45 % el uso de agua dulce en nuestras operaciones (con respecto a la línea base de 2018). 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementamos hasta en un 84 % la cantidad de agua reutilizada con respecto al planeamiento anual. Asimismo, redujimos en un 7 % la cantidad de agua fresca que extraemos. Todas las fuentes de agua en Cerro Corona cuentan con la debida autorización, y el retorno de aguas al medio ambiente cumple con los límites máximos permisibles y estándares de acuerdo a la legislación peruana. Trabajamos en iniciativas para monitorear la reducción del uso de agua, como la implementación de un programa informático de gestión integrada de datos de monitoreo medioambiental y una evaluación periódica del riesgo asociado a los recursos hídricos.

(GRI 2-25)

PRIORIDADES	METAS DE GOLD FIELDS LTD A 2030	AVANCES DE GOLD FIELDS EN PERÚ
 <p>Seguridad, salud, bienestar y medioambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lograr cero accidentes mortales. Lograr cero lesiones graves. Lograr cero incidentes ambientales graves. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimos con la meta de cero accidentes mortales. Retomamos los cursos presenciales de Liderazgo con Coraje en Seguridad y se mejoraron los indicadores de interacción de nuestro personal en las actividades rutinarias para reforzar nuestros objetivos. Cumplimos con la meta de cero incidentes ambientales graves.
 <p>Diversidad de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lograr el 30 % de representación femenina. 	<ul style="list-style-type: none"> El 25,4 % de nuestra planilla está conformada por mujeres, lo que representa un aumento del 3,8 % con relación a 2020. El 30,2 % de las áreas directamente relacionadas con la operación minera están conformadas por mujeres, lo que representa un aumento del 7,7 % con relación a 2020.
 <p>Creación de valor para los grupos de interés</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lograr que el 30 % del valor total creado sea en beneficio de las comunidades de acogida. Implementar seis proyectos emblemáticos en nuestras regiones en beneficio de las comunidades de acogida. 	<ul style="list-style-type: none"> Nuestro aporte a la región por concepto de canon y regalías mineras ascendió a USD 4.745.799. Continuamos con los proyectos de desarrollo en diversos ámbitos (infraestructura, educación, producción, salud y empleo) en las regiones de acogida.

GOLD FIELDS Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE
(GRI 2-22)

Comprometidos con el desempeño responsable, durante 2021, el Vicepresidente Ejecutivo de Las Américas, Luis Rivera, y el Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible, Domingo Drago, suscribieron la Declaración de Política de Desarrollo Sostenible del Grupo.

En este documento, planteamos nuestro objetivo de operar como una empresa referente para la inversión responsable y ética. A tal efecto,

incorporamos principios de desarrollo sostenible a la estrategia y planeamiento del negocio, a los sistemas de gestión y a los procesos de toma de decisiones con el fin de generar mayor valor para los accionistas, mantener nuestra licencia para operar y dejar un legado positivo para las comunidades de acogida.

Buscamos, por tanto, lograr un equilibrio apropiado entre los requerimientos de la empresa en cuanto a desempeño financiero, gestión ambiental responsable y garantía de un beneficio social. A través de esta política, asumimos los siguientes compromisos:

- 1 Llevar a cabo nuestras actividades operativas:
 - con transparencia y ética;
 - con absoluta consideración y en cumplimiento de los requisitos y obligaciones regulatorias vinculadas a las reglas, códigos y normas de la industria;
 - de manera proactiva y con un abordaje simultáneo de las necesidades empresariales y sociales; y en coherencia con sólidos sistemas de gobierno corporativo.
- 2 Respetar los derechos humanos, así como la diversidad de intereses, culturas, costumbres y valores de nuestros colaboradores, terceros (contratistas, proveedores, prestadores de servicios y socios comerciales), comunidades y otros actores de nuestro ámbito de influencia.
- 3 Implementar estrategias y sistemas de gestión de riesgos eficaces que contemplen las percepciones de nuestros grupos de interés sobre los riesgos existentes.
- 4 Mejorar de manera continua nuestro sistema y desempeño en materia de gestión de seguridad y salud ocupacional.
- 5 Mejorar de manera continua nuestro sistema y desempeño en materia de gestión ambiental, incluyendo aspectos como la administración del agua, uso de la energía, cambio climático, biodiversidad, planeamiento del uso de tierras y cierre de minas integrado.
- 6 Implementar un enfoque estratégico, consistente y a nivel de toda la organización, en cuanto a la gestión de materiales y la cadena de suministro, con el fin de generar un valor sostenible más allá del costo de los bienes y servicios que se adquieran.
- 7 Vender nuestro producto a compradores responsables y asegurarnos de no contribuir a conflictos armados ilegales o violaciones del derecho internacional humanitario.
- 8 Mejorar de manera continua nuestro desempeño social y contribuir al desarrollo socioeconómico e institucional de las comunidades y los países donde operamos.
- 9 Establecer un relacionamiento proactivo, transparente y abierto con los grupos de interés claves.
- 10 Analizar eficazmente las tendencias e informar y verificar, de forma independiente, el progreso y desempeño de la empresa.
- 11 Sensibilizar en temas de desarrollo sostenible a nuestros empleados, terceros, comunidades y visitantes.
- 12 Revisar y actualizar de manera periódica nuestros procesos y desempeño con el fin de garantizar el cumplimiento de estos compromisos.

ESTÁNDARES DE TALLA MUNDIAL
(GRI 2-23) (GRI 2-28)

Gestionamos nuestras operaciones bajo estándares externos e indicadores de prácticas mineras responsables internacionales.

	Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)
	Global Reporting Initiative
	ISO 14001
	ISO 45001
	Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva
	Corruption Watch
	Pacto Mundial de las Naciones Unidas
	King IV Report
	Dow Jones Sustainability Indexes
	Carbon Disclosure Project
	ISO 50001
	ISO 27001



Visita de Chris Griffith, CEO de Gold Fields LTD, a Cerro Corona.

Desempeño operativo



Trabajadores de Gold Fields en tajo abierto, Cerro Corona.

ICMM

- 1: Prácticas éticas de negocios
- 10: Participación con las partes interesadas



PACTO MUNDIAL

Principio 9



"Ser la empresa minera aurífera más reconocida por generar un valor superior sostenible"

ENFOQUES DE LA GESTIÓN

- Recuperar nuestros niveles de producción previos a la pandemia.
- Mejorar las vías de acceso y nuestros procesos operativos.
- Mantener la confianza de nuestros grupos de interés, con particular énfasis en nuestras comunidades.
- Convertirnos en un referente regional y global de buenas prácticas.
- Posicionarnos como una organización líder a partir de nuestra reputación.

HITOS ALCANZADOS EN 2021

EN MATERIA DE PRODUCCIÓN

- Alcanzamos una producción de 113.278 onzas de oro (Au) y 25.948 toneladas de cobre (Cu) totalizando 248.282 onzas equivalentes de oro (Au).
- Realizamos grandes cambios para optimizar nuestros procesos operativos, los cuales incluyen la mejora de instalaciones, mantenimiento de equipos existentes e implementación de equipos nuevos.
- Mejoramos nuestra gestión de mantenimiento con mayor supervisión y repuestos críticos.
- Instauramos una nueva secuencia de minado y logramos recuperar los pozos y estaciones de bombeo de agua superficial y subterránea deshabilitados por las fuertes lluvias a inicios de 2021.
- Logramos una buena disponibilidad mecánica de la planta, la cual viene operando al 96,03 % de su capacidad.

EN MATERIA DE REPUTACIÓN

- Logramos obtener el Distintivo Empresa Socialmente Responsable por noveno año consecutivo.
- Escalamos diez posiciones en el *ranking* MERCOSUR ESG, y ocupamos los siguientes lugares:
 - Puesto ochenta y siete de las cien empresas más destacadas del país.
 - Puesto ocho de las veinte empresas mineras mejor reconocidas.
- Analizamos nuestra reputación en Cajamarca, y determinamos que el 79 % de su población conoce el trabajo de Gold Fields en Perú.
 - Somos líderes en términos de confianza y familiaridad en comparación con otras empresas mineras de la región.

RETOS 2022

- Gestionar la optimización de la vida de la mina hasta 2032, lo que exige una coordinación constante con las autoridades nacionales y regionales.
- Garantizar el costo-eficiencia en el área de abastecimiento.
- Consolidar con mayor contundencia nuestro posicionamiento reputacional.

NUESTRA PRODUCCIÓN EN 2021



Proceso minero

Nuestra unidad minera Cerro Corona produce concentrado de cobre (con partículas de oro) mediante métodos convencionales de explotación, molienda de minerales y concentración por flotación.

Posteriormente, el concentrado extraído se transporta en camiones alrededor de 380 kilómetros hasta el puerto de Salaverry (en el norte del Perú), desde donde es embarcado a fundiciones de Asia y Europa.

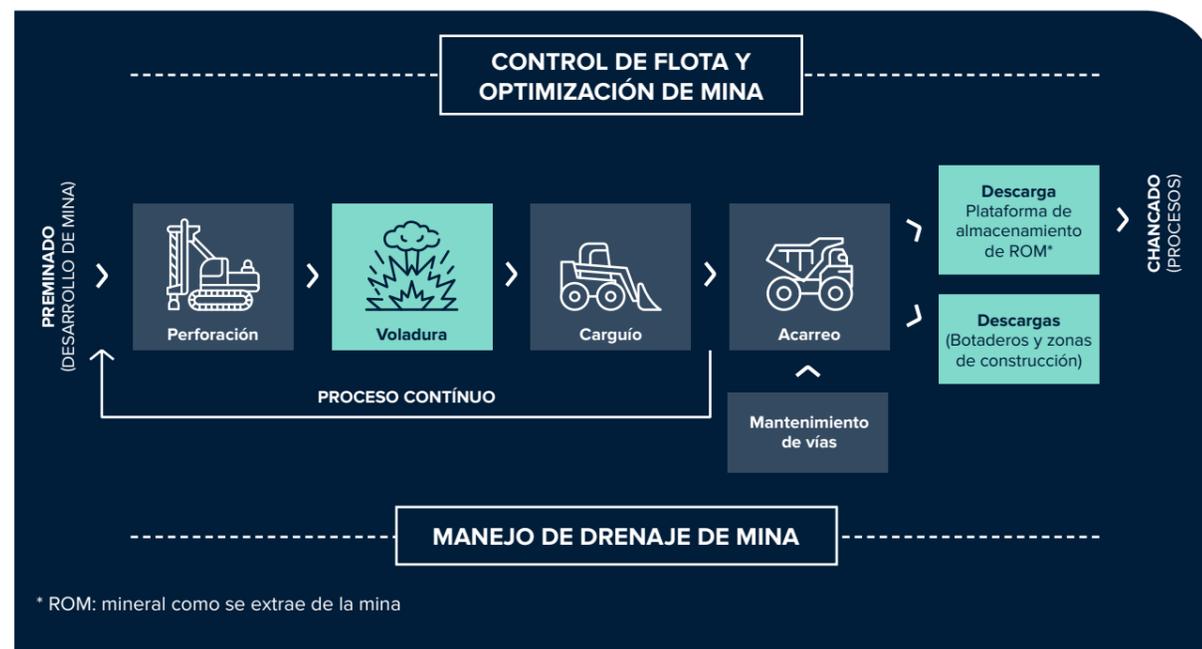
Componentes de Cerro Corona



Vista aérea de yacimiento en Cerro Corona y presa de relaves.

El siguiente flujograma resume nuestro proceso productivo:

Flujo productivo de minado



Vista de yacimiento en Cerro Corona.



Logística de concentrado

Nuestro programa de transporte y despacho de concentrado desde Cerro Corona hacia el almacén de Salaverry se coordina semanalmente según la producción estimada, y permite manejar un stock mínimo de concentrado en el hangar de la mina. El transporte se realiza a diario y comienza con la salida de tres convoyes cargados con concentrado, mientras otros tres vacíos retornan a Cerro Corona. Contamos con camiones de tolvas metálicas cubiertas con tapas de fibra de vidrio, que aseguran que el concentrado no quede expuesto al medioambiente.

Contamos con un procedimiento de transporte de concentrado más riguroso que el Reglamento Nacional de Administración del Transporte.

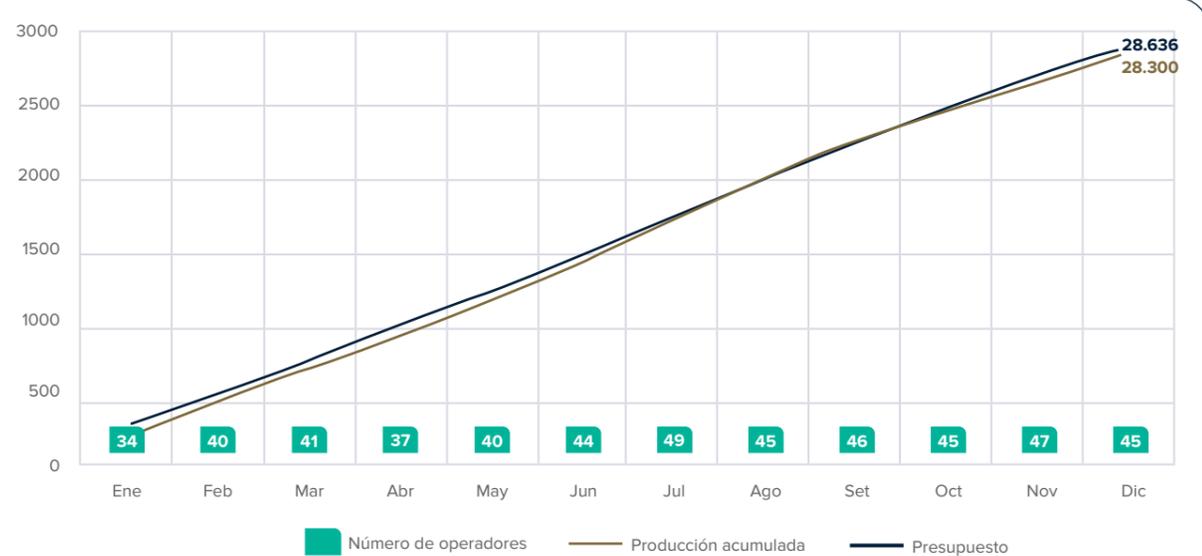


Cifras de producción de 2021

En 2021, los valores de producción del tajo de Cerro Corona fueron de 28.300 kilotoneladas (kt). Esta cifra hace referencia tanto al mineral como al desmante que luego se movilizan hacia sus

respectivos depósitos finales. Asimismo, el número de operadores se recuperó paulatinamente en el segundo año de la crisis sanitaria, y mantuvimos una media de cuarenta y cinco operadores al final del año.

Producción acumulada vs. producción presupuestada en kilotoneladas (kt)



La mayor producción del tajo se alcanzó durante los meses de julio y agosto (3.148 kt y 2.843 kt, respectivamente); y se registró la producción más baja en enero (1.498 kt). Este último número se explica por las complicaciones experimentadas durante la temporada de lluvia y la denominada segunda ola de COVID-19, entre otras razones.

A continuación, presentamos un gráfico que refleja nuestra producción de desmante y mineral en cada mes del año, clasificando los meses por época de lluvia y época seca. Asimismo, se presenta el total de la producción del tajo en cada mes del año.

Producción mensual en el 2021 en kilotoneladas (kt)



Kt: Kilotoneladas (miles de toneladas).

Con relación a la producción de minerales, en 2021, procesamos un total de 6.817 kilotoneladas, lo que representó un aumento del 0,31 % en comparación con 2020, y el cumplimiento del 101,52 % del

volumen presupuestado para el año. Asimismo, alcanzamos una producción de 113.278 onzas de oro (Au) y 25.948 toneladas de cobre (Cu) totalizando 248.282 onzas equivalente de oro (Au).

Producción real vs. producción presupuestada de minerales en kilotoneladas (kt)

	2019	2020	2021
Real	6.718	6.796	6.817
Presupuestada	6.900	6.749	6.715

Producción real vs. producción presupuestada de oro en onzas

	2019	2020	2021
Real	156.193	119.393	113.278
Presupuestada	153.052	153.342	129.807

Producción real vs. producción presupuestada de cobre en toneladas

	2019	2020	2021
Real	31.317	24.857	25.948
Presupuestada	27.683	27.493	24.704

Producción real vs. producción presupuestada de onzas equivalentes de oro

	2019	2020	2021
Real	292.666	207.061	248.282
Presupuestada	280.202	274.521	219.360



Vista panorámica de Presa de Relaves en Cerro Corona.

OPTIMIZACIÓN DE NUESTROS PROCESOS

En 2021, implementamos diversas acciones para la optimización de nuestro proceso minero:

✓ Marzo	Construimos el laboratorio químico II, donde será posible llevar a cabo la preparación mecánica de muestras.
✓ Abril	Completamos los trabajos en el circuito de gravimetría, lo que nos ayudó a incrementar la recuperación de oro.
✓ Agosto	Empezamos a operar en las instalaciones de almacenamiento del nuevo operador del puerto Salaverry. Dejamos de usar el almacén intermedio de concentrado para transportarlo de manera directa al almacén del puerto de Salaverry.
✓ Octubre	Cambiamos el chancador 350 kW Abon Sizer por el chancador primario MMD 850.
✓ Noviembre	Instalamos un refuerzo estructural (CV003) como parte del proyecto de Optimización de la Planta.

Estas acciones nos permitirán mejorar la eficiencia de nuestras operaciones y encaminarnos hacia la optimización de la vida de la operación Cerro Corona. En 2022, continuaremos con la renovación de maquinaria del proceso de chancado para cumplir con nuestro objetivo de excelencia

operativa y optimización de vida de la mina. Asimismo, nos hemos planteado el reto de continuar con la transición hacia la segunda etapa del embarque con la nueva estructura del cuerpo que se espera para el presente año.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

(GRI 3-3) (GRI 204-1) (GRI 308) (GRI 414)

Nos esforzamos por desarrollar sólidas relaciones de negocio con nuestros proveedores y contratistas, basadas en principios de ética, integridad, profesionalismo y beneficio mutuo.

Buscamos que nuestra gestión de la cadena de suministro se lleve a cabo de manera sostenible y de acuerdo con prácticas reconocidas a nivel internacional. Nos esforzamos por generar valor, lograr la eficiencia en costos y garantizar el flujo adecuado de materiales y servicios, de modo tal que nuestras operaciones sean capaces de alcanzar sus metas de producción y crecimiento.

Por tal motivo, contamos con lineamientos corporativos y locales que explican, de manera transparente, la gestión de proveedores, la gestión de contratación de servicios y la compra de bienes

- Política global de la cadena de suministro “Declaración de Políticas del Grupo: Gestión de Materiales y Cadena de Suministro”.
- Documento de Información para Proveedores y Contratistas de Gold Fields Ltd.
- Resumen de los Valores y Código de Conducta para Proveedores y Contratistas.

Es importante que los proveedores y contratistas con los que trabajemos se adhieran a nuestro código de conducta y estén alineados a estándares ambientales y sociales. Además, deben firmar una declaración jurada para su registro en nuestra base de datos. Esta declaración incluye el compromiso de cumplir con la Ley de Prácticas Anticorrupción en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos, así como con toda ley, reglamento, regulación, estatuto y práctica del Perú contra delitos de corrupción, soborno y lavado de dinero.

(GRI 3-3)

En lo que respecta al suministro, nuestra visión consiste en “maximizar la generación de valor sostenible y la mitigación de riesgos mediante la aplicación de las mejores prácticas en la cadena de suministro, en respaldo de los objetivos de nuestra organización”. Para tal efecto, nos comprometemos a:

- Integrar todos los aspectos que constituyen nuestra gestión de la cadena de suministro.
- Impulsar a nuestros socios estratégicos a adoptar prácticas similares en pro del desarrollo sostenible.
- Mejorar de manera continua los procesos asociados a nuestra cadena de suministro.
- Obtener, usar, reutilizar y eliminar materiales de forma responsable para preservar la salud, la seguridad y el medioambiente.
- Apoyar el desarrollo económico de nuestras comunidades mediante el abastecimiento local de bienes y servicios, cuando sea posible.
- Difundir, de manera transparente, los aspectos relevantes de nuestra gestión de la cadena de suministro.

Nuestra cadena de suministro está compuesta por 838 empresas locales y nacionales.

(GRI 2-8)

Número de empresas contratadas

ÁMBITO	NÚMERO DE EMPRESAS CONTRATADAS
Local (AID*)	166
Nacional	672
Total	838

*AID: área de influencia directa

A continuación, detallamos nuestros gastos en compras correspondientes al año 2021:

Monto en USD de compras locales y nacionales

CATEGORÍA	2021
AID	32.326.969
Nacional	189.826.551
Total	222.153.521

HITOS ALCANZADOS EN 2021 EN LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO



Continuamos apoyando a las operaciones en medio de la emergencia sanitaria: nos esforzamos por mantener nuestra cadena de suministro sin disminuir nuestra fuerza laboral indirecta, a pesar de que operamos con una capacidad reducida.



El Ministerio del Ambiente destacó nuestras buenas prácticas con las empresas contratistas que laboran en Cerro Corona y Salaverry a través de su Programa de Reconocimiento a la Gestión Ambiental.



Aumentamos el número de proveedores locales mediante la contratación de tres empresas (ubicadas en El Tingo, Pílancones y Alto Coymolache) para el servicio de administración y alquiler de treinta camionetas.



Ofrecimos mayores oportunidades a proveedores del servicio de hotelería de la ciudad de Hualgayoc.

INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN

Tenemos el compromiso de innovar nuestras operaciones de manera constante e implementar las mejores prácticas tecnológicas para mejorar nuestro desempeño integral. La innovación nos ayuda a maximizar el potencial de nuestros activos mineros.

¿Cómo implementamos las iniciativas en materia de innovación y tecnología?

En nuestras operaciones, la tecnología se aplica de forma transversal, tanto a nivel de procesos de operación de la mina, como en lo concerniente al desarrollo de nuestros colaboradores. En ese sentido, nuestras iniciativas se rigen por cinco pilares descritos a continuación:

Mejora continua	Programa Ingenio Plataforma mediante la cual todos nuestros colaboradores pueden presentar ideas innovadoras.
	Gestión de la rutina Programa informático para dar seguimiento a los indicadores claves de desempeño de cada área. Por ejemplo, permite que cada área pueda revisar la ejecución de su presupuesto.
Tecnología e innovación	Stockpile management Iniciativa que permite gestionar el <i>stockpile</i> (reserva de suministro) de mineral acumulado para la fase de cierre de mina entre 2025 y 2030.
	Fleet Management System (FMS)⁴ para operación de la mina Programa de monitoreo de indicadores de operación de la mina en tiempo real. Muestra la velocidad y el tonelaje del acarreo de mineral, lo que permite incrementar la productividad de este proceso.
	Radar de monitoreo geotécnico Tecnología para observar el movimiento de los taludes y alertar sobre posibles derrumbes en la mina. Este dispositivo mejora nuestra gestión de desastres.
Investigación y desarrollo	Alianzas con universidades Convenios con distintas universidades del país con el objetivo de promover iniciativas de investigación. Trabajamos con la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC).
Iniciativas del sector	Hub de Innovación Minera del Perú (PERUMIN) Iniciativa de la que somos parte, junto a otras empresas del sector, y cuyo propósito es fomentar el aprendizaje y promover el trabajo colaborativo para abordar retos comunes.
	Linkminers Plataforma digital de innovación abierta que nos permite recibir ideas de expertos desde distintas partes del mundo para abordar nuestros desafíos.
Cultura de innovación	Red de innovación Red propia en la que cuarenta y un colaboradores de diferentes equipos y áreas participan en capacitaciones y reuniones de trabajo. Incluye también un grupo de chat para compartir herramientas.
	Fortaleciendo vínculos Reuniones que buscan generar lazos entre nuestros colaboradores para discutir iniciativas de mejora más allá del ambiente laboral.
	Historias con café Programa cultural mensual realizado de la mano de nuestro equipo de gestión del talento. Seleccionamos un área y los colaboradores cuentan sus historias.

⁴ Sistema de gestión de flotas.



PROGRAMA INGENIO

Este programa se ha convertido en uno de los más importantes para la innovación constante en nuestra organización. Se trata de una plataforma en la que todos nuestros colaboradores pueden registrarse con su correo electrónico y clave de usuario con el fin de compartir sus ideas innovadoras.

La plataforma, que tiene una interfaz amigable e intuitiva, permite visibilizar el progreso de la idea planteada y las del resto del equipo. Asimismo, posibilita la retroalimentación por parte de expertos, y pone en contacto al colaborador que propuso la idea con un equipo especializado que pueda llevarla a cabo, además de brindar el soporte adecuado en lo concerniente a su planteamiento y ejecución.

- En 2021, se registraron 255 ideas, de las cuales se ejecutaron 128.
- De la totalidad de ideas de innovación registradas, 52 corresponden a temas de producción, 49 a costos, 41 a cuestiones de seguridad, 29 criterios ESG y 25 a la gestión de personas.
- Los colaboradores participantes incluyeron 59 ideas adicionales referentes a otros temas relevantes.
- Las iniciativas presentadas en la plataforma han significado un ahorro total de USD 2,2 millones en nuestras operaciones.

Reconocimiento a trabajadores por sus ideas innovadoras presentadas a través del Programa Ingenio.

Tecnologías de automatización

En 2021, implementamos una solución integral de comunicaciones, seguridad e infraestructura de tecnología de la información. Buscamos abordar el proceso de transformación digital y, a la vez, desarrollar nuevas capacidades, como la hiperconectividad en mina con banda ancha y la optimización de la infraestructura a través de los centros de datos.

Además, generamos un espacio de trabajo digital seguro y confiable gracias a las tecnologías de colaboración. Esta iniciativa generó un impacto positivo desde el punto de vista de la producción, pues nos permitió mantener al equipo de trabajo habilitado y operativo. Del mismo modo, tuvo un efecto positivo en la continuidad de las operaciones durante el período de emergencia.

Cabe destacar también la implementación de tecnologías de la información en la gestión del transporte de concentrado, así como la optimización de la cobertura móvil con tecnología 4G en el tajo de nuestra operación.

DESEMPEÑO REPUTACIONAL

Para Gold Fields en Perú, es importante el reconocimiento de nuestro desempeño operativo y gestión de sostenibilidad. Nuestra reputación es el reflejo del compromiso con nuestras metas empresariales y las prioridades orientadas al desarrollo de Cajamarca y del país.

En 2021, evaluamos nuestra reputación mediante el seguimiento de indicadores especializados y el análisis de las acciones ejecutadas en nuestras zonas de influencia. El estudio fue llevado a cabo por una empresa externa, IPSOS. La fase cuantitativa consistió en la aplicación de encuestas en Cajamarca (provincias de Hualgayoc y Bambamarca); mientras que la fase cualitativa involucró entrevistas exhaustivas a líderes de opinión locales. A partir de los instrumentos implementados, obtuvimos un puntaje para las variables de apoyo, confianza, favorabilidad, familiaridad y conocimiento.

Resultados por variables de reputación



Además, el estudio determinó que los puntajes de Gold Fields son más favorables frente a otras empresas del sector que se desempeñan en la región.

Ranking Merco 2021

En 2021, volvimos a formar parte del Diagnóstico de Reputación realizado por Merco. Este diagnóstico consideró la perspectiva de directivos, expertos empresariales y líderes de opinión, al igual que la opinión de la ciudadanía en general, quienes evaluaron la reputación de las empresas en líneas generales, así como en términos de liderazgo, responsabilidad y gobierno corporativo.

Este año, también escalamos posiciones en el ranking de reputación total y en el ranking sectorial. Nuestros mejores puntajes se registraron en las áreas de reconocimiento internacional, reconocimiento de estrategias de comunicación y reconocimiento de gestión del talento. Asimismo, mejoramos nuestra posición en nueve de las doce dimensiones del ranking con respecto a 2020.

Posición en el ranking sectorial de Merco (años 2020 y 2021)



De acuerdo con la evaluación de Merco, las variables que definen nuestro buen perfil reputacional son: manejo de talento, ética y responsabilidad corporativa, y resultados económicos - financieros.

Por su parte, nuestro Vicepresidente Ejecutivo de Las Américas, Luis Rivera, apareció una vez más en el ranking de los líderes más influyentes del entorno empresarial peruano.



Premios y reconocimientos

En 2021, recibimos distintos premios por nuestro buen desempeño. En especial, resaltamos el trabajo de nuestro equipo de Recursos Humanos y las iniciativas implementadas en materia de diversidad e inclusión, así como los progresos en temas de género.

Obtuvimos el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable otorgado por Perú Sostenible por noveno año consecutivo, y ocupamos el primer puesto en la categoría de Diversidad e Inclusión.

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

- Nuestro líder, Luis Rivera, fue reconocido como embajador “He For She” por parte de la organización Women In Mining (WIM). Esta distinción lo identifica como un aliado del sector para promover una industria minera que acoja la diversidad e igualdad de oportunidades, y rechace cualquier forma de violencia contra la mujer.

LIDERAZGO EN RECURSOS HUMANOS

- Verónica Valderrama, nuestra Vicepresidenta de RR. HH., fue condecorada en el grado de Oficial, el más alto reconocimiento que la nación concede a los trabajadores de entidades públicas o privadas.
- Asimismo, ocupó el primer puesto en Perú en el ranking HR Top Managers Latam de la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano, y fue reconocida como mujer “Minera del Bicentenario” por parte de WIM.



Omar Mercado, Coordinador de Desarrollo social en Salud y Educación; y Maria Pascuala Vallejo, recorren su propiedad en Pílancones.

OTROS RECONOCIMIENTOS

- Recibimos el premio Buenas Prácticas Laborales 2020. Destacamos nuestro desempeño en las subcategorías “Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” y “Acoso sexual y hostigamiento laboral”.
- Gold Fields Ltd. otorgó el premio Escudo de Seguridad 2020 a nuestra unidad Cerro Corona. Esta distinción es resultado del trabajo responsable basado en la seguridad de nuestras operaciones y la baja tasa de incidentes.
- Patricia Kosa, Gerente Legal, formó parte de las treinta y tres peruanas líderes digitales con mayor influencia en LinkedIn, ranking elaborado por la empresa Mercado Negro y Advisors.

INICIATIVAS PARA FORTALECER NUESTRA REPUTACIÓN



Relaciones institucionales

Cumplimiento (al 174 %) de los indicadores establecidos por Gold Fields Ltd. para las interacciones con instituciones nacionales y subnacionales.



Comunicación con nuestras comunidades

Transmisión de 174 ediciones del microprograma “El Ronderito de Gold Fields” en radios de Hualgayoc y Bambamarca. Dicho programa difunde consejos prácticos para mejorar la calidad de vida de nuestras comunidades de influencia directa.

- El 83 % de las personas que siguen este microprograma piden que se mantenga porque brinda información útil.

Transmisión de noventa y seis ediciones del programa radial “Saber para Sanar”, que aborda temas de salud y soporte emocional. Este programa está dirigido a nuestras comunidades y cuenta con un 95 % de preferencia.

Séptima temporada del programa radial “Saber para Ganar”, dirigido a jóvenes estudiantes de educación secundaria, con un 95 % de preferencia en nuestras comunidades del área de influencia directa e indirecta.



Gestión de medios

Difusión de 1.467 contenidos a nivel nacional, regional y local.

Contribución local y nacional

(GRI 201)



Colocación de primera piedra de sistema de agua para la ciudad de Hualgayoc con participación de autoridades distritales y representantes de Gold Fields.

ODS

Obejtivo: 1, 2, 8 y 10



ICMM

9: Desempeño social



"Promovemos el desarrollo conjunto de la mano de empresas y trabajadores locales"

ENFOQUES DE LA GESTIÓN (GRI 3-3)

- Generar un impacto significativo en la dinamización económica de las comunidades cercanas a nuestra unidad minera.
- Contribuir al desarrollo local y nacional, al tiempo que generamos rentabilidad económica y social.
- Ayudar a transformar el aporte de Gold Fields en desarrollo tangible para Hualgayoc, Cajamarca y el Perú.

HITOS ALCANZADOS EN 2021

A NIVEL DE RENDIMIENTO FINANCIERO

- Alcanzamos un volumen de ventas de USD 435 millones, por encima de nuestros niveles registrados en años anteriores.
- Logramos una utilidad neta aproximada de USD 47 millones.
- Obtuvimos un EBITDA⁵ que representa el 60 % de nuestro margen de ventas.
- Aportamos más en términos de regalías mineras e Impuesto Especial a la Minería que en anteriores períodos.

A NIVEL DE CONTRIBUCIÓN LOCAL

- Incrementamos progresivamente la participación de las comunidades locales en nuestras operaciones para seguir generando rentabilidad de manera conjunta.
- Contratamos un promedio mensual de 776 personas de la comunidad, entre trabajadores de Gold Fields y contratistas, en todas nuestras zonas de influencia.
- Logramos establecer relaciones comerciales con 166 empresas de la comunidad.
- Las compras locales representaron el 17,03 % de las compras totales.

RETOS 2022

- Incorporar nuevos frentes de trabajo en la modalidad Obras por Impuestos para expandir los mecanismos de intervención que nos permitan seguir apoyando a las comunidades locales.
- Fortalecer el relacionamiento con las entidades gubernamentales locales para conocer y responder asertivamente a las necesidades de la población.

⁵ Indicador financiero que expresa los beneficios obtenidos antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización.



Casco Gold Fields en Perú en Sala de Control de Procesos en Cerro Corona.

RESULTADOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

(GRI 2-6) (GRI 201-1) (GRI 203-2)

En el segundo año de la emergencia sanitaria, fuimos capaces de conservar la salud financiera que nos caracteriza, lo que nos permitió continuar con nuestros esfuerzos por promover el desarrollo sostenible en nuestro entorno.

Nuestros resultados económicos buscan visibilizar los beneficios de la actividad minera en el largo plazo. Destacamos los USD 434,8 millones alcanzados en ventas, lo que significó una utilidad neta de USD 46,8 millones. Asimismo, nuestro EBITDA representó un 60 % del margen de ventas, equivalente a USD 239,5 millones.

A continuación, presentamos una tabla resumen de los principales indicadores financieros de 2019 a 2021 en millones de USD:

ÍTEM	2019	2020	2021
Ventas	398,97	368,79	434,80
Utilidad neta	79,59	54,69	46,81
EBITDA	225,26	194,25	239,48
Activo total	743,42	770,18	791,01
Patrimonio	447,88	404,47	453,50
Activo circulante y corriente	133,06	178,20	193,33
Activo fijo	556,12	540,51	534,62
Pasivo circulante o corriente	151,02	211,27	80,13
Costo de ventas	195,71	180,64	211,97
Existencias	73,06	74,35	82,17
Cuentas por pagar comerciales	33,75	34,82	36,75
Cuentas por cobrar comerciales de corto plazo	22,78	18,88	17,64
Pasivo total	295,54	365,71	337,51

APORTE GENERADO

(GRI 201-1) (GRI 203-1)

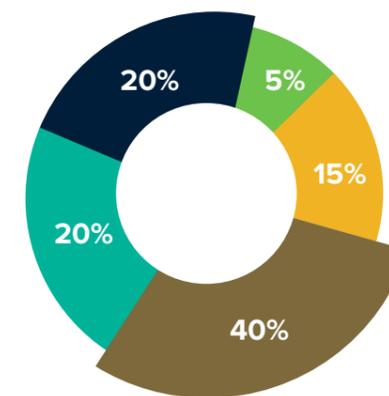
Es importante transparentar el impacto real de nuestra actividad en las localidades cercanas a Cerro Corona. Por tal razón, consideramos preciso indicar que, desde 2019, hemos aportado un total de USD 24.962.586 en regalías mineras e Impuesto Especial a la Minería. Nuestros aportes más significativos en tales categorías se registraron en 2021.

Aporte generado en regalías e impuestos - 2019 a 2021 (USD)

	2019	2020	2021
PDT 699 REGALÍAS MINERAS (LEY N.º 29788)	3.640.356,55	4.302.515,41	4.731.530,44
PDT 699 IMPUESTO ESPECIAL A LA MINERÍA (LEY N.º 29789)	3.773.129,79	3.988.224,51	4.526.829,37

Nuestra contribución benefició a distintas instituciones: municipalidades distritales, provinciales y departamentales; universidades; y gobierno regional.

Distribución porcentual del aporte generado en 2021 (USD)



INSTITUCIONES	INVERSIÓN EN DÓLARES
Municipalidad distrital	946.306,09
Municipalidad provincial	946.306,09
Universidades	236.576,30
Gob. Regional	711.232,95
Municipalidad departamental	1.892.612,20

- Municipalidad distrital
- Universidades
- Municipalidad provincial
- Municipalidad departamental
- Gov. regional

Canon minero aportado a la Municipalidad Distrital de Hualgayoc

En honor a nuestro compromiso de contribuir de manera tangible y significativa al desarrollo de nuestras áreas de influencia, cumplimos con realizar los aportes establecidos por concepto de canon minero, específicamente en Hualgayoc (Cajamarca).

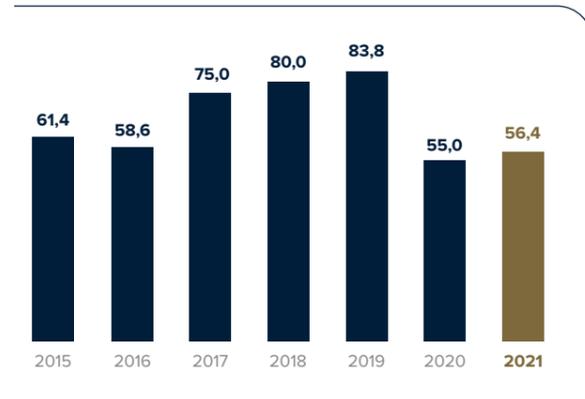
Las cifras registradas en la municipalidad distrital de esta localidad indican que el 67 % del presupuesto anual proyectado para 2021 corresponde a transferencias por canon y regalías, por lo que constituye una fuente de financiamiento crucial para fomentar el desarrollo en esta zona del país.

De esta forma, logramos consolidar la actividad minera responsable como un aliado de gran escala para materializar los proyectos prioritarios de los gobiernos locales y regionales, y de las comunidades.

Ingresos por canon, sobrecanon y regalías (USD)

	USD
2021	8.596.127,04
2020	7.298.272,11
2019	5.010.718,12
2018	6.210.138,31
2017	5.434.874,47
2016	5.794.807,82
2015	4.327.513,15

Porcentaje de ejecución del canon recibido por la Municipalidad de Hualgayoc en el 2021



Primera generación de Protagonistas Mineras en su llegada a nuestra operación para iniciar su práctica profesional.

EMPLEO Y PROVEEDORES LOCALES (GRI 3-3) (GRI 401-1)

Nuestra estrategia de valor compartido para garantizar rentabilidad social involucra la participación conjunta de empresas locales, la contratación de pobladores locales e iniciativas de inversión social. En lo que respecta a la generación de empleo, nos enfocamos en:

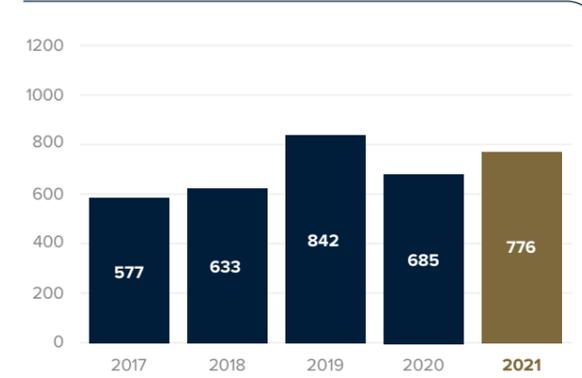
- Fortalecer y desarrollar capacidades en la fuerza laboral local mediante programas de capacitación e inversión social en iniciativas de educación.
- Priorizar la contratación de fuerza laboral local.
- Promover la contratación de fuerza laboral local en las empresas contratistas de nuestra cadena.

En 2021, la contratación mensual promedio de miembros de la comunidad fue de 776 personas, entre trabajadores de Gold Fields en Perú y contratistas.

Evolución del empleo local

Gracias a nuestro enfoque de empleo local, desde 2017, hemos incrementado la participación de comuneros locales en nuestras operaciones. En la actualidad, contamos con más de 700 colaboradores provenientes de nuestras zonas de influencia, quienes constituyen el 27 % de nuestra fuerza laboral.

Número promedio de contratación mensual en puestos de empleo local directos e indirectos



Por otro lado, nuestros colaboradores locales provienen de todas las comunidades que conforman nuestra área de influencia directa, con lo cual se amplía el alcance de los beneficios generados. Nuestros 776 colaboradores provienen de Hualgayoc (28 %), El Tingo (24 %), Coymolache (21 %), Pilacones (18 %), Alto Coymolache (6 %) y Cuadratura (3 %).

Proveedores locales (GRI 2014-1)

Como indicamos anteriormente, otro de los pilares para fomentar el desarrollo en nuestra zona de operaciones es la promoción del empresariado local y comunal.

En lo que respecta a empresas locales, nuestras acciones se enfocan en:

- Identificar áreas de Gold Fields en Perú donde existan oportunidades y espacios para la participación de empresas locales.
- Identificar un número mayor de empresas locales con capacidad de gestión para la prestación de bienes y servicios a nuestras operaciones mineras.
- Fortalecer las capacidades de gestión de las empresas locales con el fin de reducir las brechas que obstaculizan el desarrollo económico.

De acuerdo con nuestras cifras, durante 2021:

- Contratamos a más de 166 empresas comunales prestadoras de bienes y servicios; y
- Consolidamos nuestros requerimientos cubiertos por proveedores locales, que alcanzaron el 17 % del total de nuestras compras (USD 32 millones).

No solo apostamos por el desarrollo sostenible y de largo plazo de las comunidades, también buscamos generar nuevas oportunidades de negocio y fortalecer las capacidades de los empresarios locales para incrementar sus indicadores económicos, hacer crecer sus operaciones y ampliar el alcance de sus actividades comerciales.

Gestión del talento y de la diversidad



Patricia Astete, Protagonista Minera de Operaciones Mina, frente a yacimiento en Cerro Corona.

"Las personas son el alma del negocio"

ENFOQUES DE LA GESTIÓN (GRI 3-3)

- Promover la diversidad de género en nuestra fuerza laboral, y visibilizar las experiencias y conocimientos de las mujeres en el sector minero.
- Mejorar los niveles de compromiso con la visión y el propósito de nuestras funciones.
- Consolidar los valores y la cultura de Gold Fields en Perú.
- Promover el desarrollo de capacidades.

HITOS ALCANZADOS EN 2021

- El 25,4 % de nuestra planilla está conformada por mujeres (3,8 % más que en 2020).
- En las áreas directamente relacionadas con la operación minera, la participación femenina alcanzó un 30,2 % (7,7 % más que el año anterior).
- Consolidamos la alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para la erradicación de la violencia de género.
- Veinte de nuestras contratistas más grandes firmaron el Pacto #BastaYa, en el que se comprometieron a unir esfuerzos para reforzar la importancia de crear y mantener espacios seguros libres de violencia.
- Capacitamos a más de 9.000 personas en temas de hostigamiento sexual, incluidos los trabajadores de contratistas.
- Implementamos la iniciativa Protagonistas Mineras para promover la incursión de las universitarias recién graduadas en el sector.
- Pusimos en marcha la campaña Mujeres que Inspiran para visibilizar el rol femenino en la minería.
- 100 % de participación en la encuesta de clima laboral, cuyos resultados fueron positivos:
 - Índice de compromiso: 80 %
 - Índice de alineamiento con los valores: 84 %
 - Identificación con la visión y propósito: 90 %
- 368 colaboradores participaron en la iniciativa Centro de Alto Rendimiento, que busca capacitar a todos los colaboradores, independientemente de su puesto.
- 351 colaboradores formaron parte del Programa de Liderazgo.

RETOS 2022

- Seguir fortaleciendo nuestra cultura organizacional con el apoyo de nuestros colaboradores, y en alianza con los contratistas y proveedores con los que trabajamos.
- Instaurar nuevas tendencias en el mercado laboral en materia de inclusión y diversidad de los colaboradores: género, jóvenes, personas con discapacidad.
- Afianzar el trabajo con nuestros aliados.

ODS
Objetivo 5, 8 y 10



PACTO MUNDIAL
Principio 3, 4, 5 y 6





Equipo de trabajadores de Cerro Corona en ciudad de Hualgayoc.

¿CÓMO LO HACEMOS?

(GRI 3-3)

Buscamos que nuestra gestión del talento genere un impacto interno y externo:

- A nivel externo, queremos ser un referente de buenas prácticas de diversidad e inclusión en el sector minero peruano. Nuestro objetivo es impulsar la implementación de iniciativas novedosas en la gestión de personas.
- A nivel interno, queremos que nuestros colaboradores sientan que son el centro de nuestros esfuerzos. Por tanto, buscamos mejorar constantemente el clima laboral y crear un ambiente de confianza para todos.

Las políticas y lineamientos que guían nuestro accionar son:

- Política Corporativa de Diversidad
- Política Corporativa de Acoso Sexual
- Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

Nuestra estrategia se enfoca en los siguientes ejes:

Liderazgo, conexión y cercanía

Buscamos empoderar a nuestros líderes y fortalecer la comunicación entre todos nuestros colaboradores para afianzar vínculos y generar confianza.

Valores

Reforzamos la interiorización de nuestra cultura organizacional y valores en nuestros colaboradores.

Ambiente apto

Ofrecemos facilidades para el trabajo remoto y mejoramos la conectividad e instalaciones en nuestro campamento.

Crecimiento y desarrollo

Ofrecemos distintas formas de capacitación (técnica y no técnica) para nuestros colaboradores.

Diversidad e inclusión

Diseñamos programas para eliminar sesgos y fortalecer conocimientos sobre las diferencias existentes.

NUESTRA FUERZA LABORAL

(GRI 2-7) (GRI 401-1)

En 2021, nuestra planilla directa estuvo conformada por 416 colaboradores, cifra compuesta por hombres y mujeres provenientes de distintas regiones del Perú. En comparación con 2019 y 2020, nuestra planilla ha aumentado, y nos enorgullece indicar que el número de colaboradoras mujeres también se ha incrementado.

Colaboradores de Gold Fields en Perú según sexo

(GRI 2-7)

CATEGORÍA LABORAL	GÉNERO	2019		2020		2021	
		NÚMERO	PORCENTAJE	NÚMERO	PORCENTAJE	NÚMERO	PORCENTAJE
Funcionarios	Hombres	58	84 %	54	83 %	63	84 %
	Mujeres	11	16 %	11	17 %	12	16 %
	Total	65	100 %	69	100 %	75	100 %
Personal y practicantes	Hombres	247	80 %	243	80 %	248	73 %
	Mujeres	61	20 %	62	20 %	93	27 %
	Total	308	100 %	305	100 %	341	100 %

En relación a nuestro porcentaje de rotación del 2021 fue de 5,31 %.

Año	2019	2020	2021
Porcentaje de rotación	7,47 %	1,1 %	5,31 %

BENEFICIOS MÁS ALLÁ DE LA LEY

(GRI 401-2)

La totalidad de nuestros colaboradores contratados a tiempo completo percibe los beneficios laborales correspondientes. Algunos de los beneficios económicos adicionales que contemplamos para ellos durante 2021 incluyen:

- Un tipo de cambio preferencial (3,5 soles) para operaciones cambiarias de soles a dólares americanos.
- Un adelanto, para octubre de 2021, equivalente al 50 % del concepto de utilidades legales anuales proyectadas.

CLIMA LABORAL

(GRI 401-2)

Desarrollamos una estrategia proactiva para mejorar nuestro clima laboral, mediante acciones orientadas a promover el bienestar integral de nuestros colaboradores, fortalecer las oportunidades de mejora y mantener los sólidos resultados que nos caracterizan.

Nuestra estrategia de clima laboral y valor compartido han reforzado el deseo de nuestros colaboradores de permanecer en la empresa, al sentirse comprometidos con ella. En noviembre de 2021, realizamos la encuesta corporativa de clima laboral con la participación del 100 % de nuestra fuerza de trabajo. Los indicadores alcanzados fueron:

- Índice de compromiso: 80 %
- Índice de alineamiento con los valores: 84 %
- Identificación con la visión y propósito: 90 %

Las siguientes iniciativas merecen una mención especial:

BRIGADA DORADA

Equipo conformado por treinta y seis colaboradores de diferentes áreas, generaciones, sexo y procedencia. Su labor consiste en elaborar planes e iniciativas de clima laboral, darles el respectivo seguimiento y generar un impacto, tanto transversal como específico, en cada área funcional.

En marzo de 2021, Gold Fields en Perú y la Universidad Baylor (EE. UU.) realizaron un trabajo colaborativo con el objeto de identificar oportunidades vinculadas al clima laboral a partir de los efectos de la pandemia en los colaboradores. El estudio concluyó con tres áreas principales que se debían abordar:

- Comunicación horizontal entre los colaboradores.
- Equilibrio vida/trabajo.
- Construcción de una comunidad virtual.

Nuestra Brigada Dorada propuso noventa y dos iniciativas a partir de los resultados de este estudio. Además, se organizaron sesiones de trabajo trimestrales para revisar avances y compartir información, y se logró cumplir el 97 % de las iniciativas.



Paloma Sierralta, Sub Gerente de Gestión del Talento, capacita a grupo de trabajadores en nuestras Oficinas de Lima.

Vivimos nuestros valores a través de nuestras acciones cotidianas:

- Consultamos al personal, a través de grupos focales, cómo viven los valores dentro y fuera de la organización.
- Trabajamos una campaña comunicacional orientada a fortalecer los comportamientos esperados.
- Invitamos a nuestros colaboradores a compartir la forma en que personifican los valores de Gold Fields a través de las herramientas virtuales y las redes sociales internas.
- Invitamos al personal a participar del proceso de creación de nuestro propósito y la actualización de nuestros valores.
- Fortalecimos nuestro valor “Innovación” a través de espacios de confianza diseñados para promover ambientes seguros que fomenten la generación y aceptación de ideas.
- Promovimos una cultura del cuidado integral, además de fortalecer los conocimientos de las personas e incorporar la protección de la salud mental, mediante la dotación de herramientas, como asesorías psicológicas para nuestros colaboradores y sus familiares, y prácticas de meditación para disminuir los niveles de estrés.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
(GRI 404-1) (GRI 404-2)

Buscamos fomentar el crecimiento profesional de nuestros colaboradores a través de distintas iniciativas de capacitación. A pesar de los desafíos propios del segundo año de pandemia, continuamos implementando programas como nuestro Centro de Alto Rendimiento y el Programa de Competencias de Liderazgo.

Centro de Alto Rendimiento (CAR)

Nació con el propósito de brindar capacitaciones de vanguardia, y basadas en nuestros valores, en pro del desarrollo de nuestros colaboradores. En marzo de 2021, esta y otras iniciativas fueron reconocidas en la décima edición del concurso Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El programa se alinea con el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible, pues la educación que se ofrece en el CAR se caracteriza por su alto nivel de calidad. Este programa no solo se enfoca en empoderar a los profesionales en habilidades técnicas, sino que también considera el desarrollo de habilidades blandas.

No existe condición alguna para acceder a esta herramienta. Todos los niveles de la organización (sin excepción) tienen la oportunidad de elegir los

cursos que se adapten mejor a su perfil. Asimismo, el aprendizaje ofrecido en el CAR se vuelve sostenible en el largo plazo, cuando promovemos el crecimiento profesional de nuestros colaboradores.

El CAR se desarrolla desde dos frentes:

PROGRAMAS DE DESARROLLO POR PUESTO

Estos programas permiten beneficiar a nuestros colaboradores porque cada persona forma parte de un plan, y los temas se ajustan a los requerimientos, responsabilidades y desafíos particulares de cada posición.

En total, 368 personas se beneficiaron con el Programa de Desarrollo por Puesto durante el año.

BENEFICIADOS	CANTIDAD
Vicepresidentes y CEO (Región Américas)	5
Gerente general y gerentes de Cerro Corona	18
Superintendentes y subgerentes de Cerro Corona	21
Jefes-Supervisores de Cerro Corona	43
Profesionales y practicantes de Cerro Corona	168
Operadores y técnicos con personas a cargo de Cerro Corona	113

PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO

Reconoce e impulsa el buen desempeño de las personas y las beneficia con programas de aprendizaje que mejoran sus competencias en función de sus necesidades.

Este programa permite alcanzar el máximo potencial de desarrollo e incrementar la empleabilidad de nuestros colaboradores. En 2021, impartimos clases de inglés (2.947 horas totales), además de brindar beneficios para acceder a diplomados y especializaciones que sumaron 791 horas de capacitación.



Equipo de trabajadores de Medio Ambiente, Aguas y Relaves frente a Presa de Relaves en Cerro Corona.

Programa de Liderazgo

Lanzamos el Programa de Competencias de Liderazgo, que nos permite transparentar y comunicar las competencias que buscamos fortalecer en nuestros colaboradores.

El Programa consiste en impartir competencias de liderazgo desafiantes a través de un plan de capacitación por nivel desarrollado para tal fin. Un total de 351 colaboradores (282 hombres y 69 mujeres) recibieron, en conjunto, 2.081 horas de capacitación como parte de esta iniciativa.

EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO

La estrategia de crecimiento profesional de nuestros colaboradores considera importante llevar a cabo evaluaciones periódicas que brinden

una retroalimentación adecuada. Realizamos tres evaluaciones de desempeño al año:

- Evaluación de medio año
- Evaluación de fin de año
- Evaluación de nuestros valores Gold Fields

En 2021, 385 colaboradores fueron objeto de este tipo de evaluación.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Nuestro sindicato nació en 2010 y cuenta con 92 afiliados⁶, lo que equivale al 22,12 % de nuestra población total de colaboradores. Mantenemos una estrecha relación con el sindicato de colaboradores de Gold Fields en Perú.

Durante 2021, mantuvimos una comunicación abierta y trabajamos en estrecha colaboración por medio de reuniones. Al terminar de redactar el presente reporte, tenemos una negociación en curso con el sindicato de Gold Fields.

Por último, realizamos una serie de esfuerzos conjuntos con el sindicato a lo largo del año para fortalecer el entendimiento y los valores compartidos.

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

(GRI 3-3) (GRI 405-1)

Construir un lugar de trabajo diverso e inclusivo

En Gold Fields, valoramos y celebramos la diversidad y la inclusión. Para fomentar esta cultura, contamos con una estrategia corporativa y local que reconoce la importancia de una fuerza laboral diversa y de crear espacios seguros donde todos se sientan libres de aportar sus ideas, pensamientos y experiencias personales con la confianza de no ser juzgados y la certeza de que su opinión será apreciada.

Vivimos la diversidad e inclusión en nuestro día a día, a través de distintas acciones:

✓ **Aseguramos la igualdad de oportunidades y beneficios para todo el personal a través de nuestras políticas y objetivos.**

✓ **Sensibilizamos a todo nuestro personal en el respeto, e impulsamos la participación de todos.**

✓ **Trabajamos en un ambiente libre de discriminación y acoso.**

Desarrollamos una serie de iniciativas importantes en temas de diversidad e inclusión. Nuestro pilar es construir una fuerza de trabajo diversa e inclusiva, con especial énfasis en el desarrollo del enfoque de género, todo un reto en la industria minera.

En 2021, elaboramos el Plan de Equidad y Visibilidad, que se enfocó en fomentar una cultura de diversidad y tolerancia cero a la violencia sobre la base de tres pilares: **nuestra gente, contratistas y comunidades.**

Las acciones que efectuamos como parte del plan incluyeron:

- Elaboración de un diagnóstico base de equidad de género que incluyó encuestas, entrevistas y grupos focales.
- Participación en la Ruta ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) para prevenir el hostigamiento sexual. Los resultados del diagnóstico contribuyeron a reforzar nuestra cultura de prevención, además de formar parte de un estudio a nivel de Latinoamérica sobre el hostigamiento sexual.
- Capacitación en materia de diversidad e inclusión, equidad de género, sesgos inconscientes y prevención del hostigamiento sexual.
- Trabajo en conjunto con la sede de Gold Fields en Chile, a través de la iniciativa Mujeres que Inspiran, un programa que busca abordar los retos, problemática y paradigmas para las mujeres en minería. Además, reforzamos el liderazgo de las mujeres a través del Programa Regional de Liderazgo Femenino. El programa incluye la realización de talleres de manera conjunta con el equipo de Chile en relación a la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo. Se buscó conversar con las participantes sobre las barreras personales que enfrentan en la industria minera, los sesgos inconscientes, el hostigamiento sexual y la conciliación familiar.

⁶ Al cierre de 2021.

ALIANZAS QUE REFUERZAN NUESTRO TRABAJO
(GRI 3-3)



Alianzas consolidadas con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

A través del Convenio Marco que firmamos en 2019 para promover una vida libre de violencia en la comunidad de Hualgayoc, acercamos el Centro Emergencia Mujer Hualgayoc y los servicios del Estado a la población.



Trabajo con el Centro de Emergencia Mujer en Hualgayoc

Esta alianza nos ha permitido transmitir conocimiento a la población de Hualgayoc sobre temas de violencia, salud, desarrollo de la mujer y participación femenina, lo que generó un mayor número de denuncias contra actos de violencia.



Alianzas con contratistas a través del pacto #BastaYa

Este pacto nos permite expandir el alcance de los esfuerzos que realizamos, no solo con nuestros colaboradores sino también con los contratistas, mediante procedimientos de identificación, corrección y erradicación de la violencia.



Alianza con radios locales

Desarrollamos una alianza con radios locales para transmitir mensajes, anuncios, entrevistas y campañas con el objeto de promover el empoderamiento de las mujeres, así como la equidad, la diversidad, la inclusión, la no discriminación y la prevención de la violencia.



PROGRAMA PROTAGONISTAS MINERAS

Programa diseñado para que las mujeres que estudian carreras profesionales ligadas al sector minero puedan formar parte de nuestra fuerza laboral. Esta iniciativa procura acortar las brechas laborales que limitan el crecimiento profesional de las mujeres en las líneas funcionales operativas.

Protagonistas Mineras es un programa abierto, transparente y meritocrático. Su primera edición, en 2021, contó con la participación de 1.568 postulantes de Arequipa, Cajamarca, Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Piura y Puno, entre otros. Al cierre de la edición del presente informe, diecisiete mujeres provenientes de este programa continúan trabajando en quince de nuestras áreas.

Protagonistas Mineras son recibidas por sus mentores y trabajadores de Cerro Corona durante jornada de bienvenida.

Seguridad, salud y cuidado de las personas



Andrés Gallardo, Técnico Mecánico de nuestro equipo de Mantenimiento.

"Si no podemos operar de manera segura, no operamos"

ENFOQUES DE LA GESTIÓN (GRI 3-3)

- Eliminar los accidentes mortales y las lesiones graves, y alejar a las personas del riesgo.
- Mejorar la salud y el bienestar de nuestros colaboradores.
- Instaurar los protocolos necesarios para el regreso al trabajo.

HITOS ALCANZADOS

EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

- Mejoramos nuestra cultura de reportabilidad, que nos permite implementar tácticas apropiadas para la prevención de accidentes en el futuro.
- Promovimos el enfoque de interdependencia, donde nuestros colaboradores son responsables de su seguridad y de la seguridad de las personas de su entorno.
- Fomentamos el empoderamiento de nuestros colaboradores mediante la iniciativa Liderazgo con Coraje.
- Implementamos la Política de Gestión de la Fatiga que promueve el respeto a los horarios y jornadas de trabajo, así como el cuidado con las horas extras.
- Logramos un indicador de 100 % del cierre de acciones correctivas a incidentes.
- Implementamos iniciativas de salud mental con asesorías psicológicas para nuestros colaboradores y sus familiares, así como prácticas para disminuir los niveles de estrés.
- Implementamos nuestro procedimiento para la prevención del contagio de COVID-19 en Cerro Corona.

EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y SEGURIDAD

- Reportamos cero trasgresiones en derechos humanos durante 2021.
- Contamos con más de 4.500 participantes en nuestras capacitaciones sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos para colaboradores de Gold Fields y personal de seguridad.

RETOS PARA 2022

- Reducir la recurrencia de incidentes en el desarrollo de labores y procesos.
- Disminuir la incidencia de accidentes vehiculares.
- Promover el sentido de liderazgo con coraje en todos nuestros niveles de organización.

ODS
Objetivo 16



ICMM
5: Salud y seguridad



PACTO MUNDIAL
Principio 1 y 2



¿CÓMO LO HACEMOS?

(GRI 3-3)

Nos enfocamos en prevenir y reducir la incidencia de accidentes de nuestros colaboradores, promover el cuidado de las personas y brindar las pautas adecuadas para la implementación de las disposiciones corporativas y de Gold Fields en Perú.

Nuestras políticas y lineamientos incluyen:

Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente (SSYMA), desarrollado y certificado bajo los modelos de las normas internacionales ISO 45001:2018 (Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 14001:2015 (Sistemas de Gestión Ambiental) e ISO 50001 (Sistemas de Gestión de la Energía).

(GRI 403-5)

En 2021, nuestra gestión en materia de salud y seguridad se tradujo en la elaboración de un programa alineado con la estrategia corporativa de Gold Fields Ltd. La visión de esta estrategia se sostiene en tres pilares que representan las áreas de acción de la gestión de seguridad y salud ocupacional. Estas, a su vez, son sostenidas por nuestros valores corporativos:

SISTEMAS DE SEGURIDAD

- ISO 45001
- Gestión de controles críticos y normas
- Capacitación e investigaciones
- Gestión del cambio

LIDERAZGO EN SEGURIDAD

- Ejercer un liderazgo en seguridad con coraje
- Vivir los valores
- Demostrar que nos importa

COMPORTEAMIENTO SEGURO

- Pare y piénselo mejor
- Comportamientos vitales
- Eliminación de accidentes mortales y lesiones graves

SISTEMA DE SEGURIDAD

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

Este pilar comprende el conjunto de políticas, estándares, programas y procedimientos que nos permiten llevar a cabo una gestión eficaz de seguridad y salud ocupacional. A continuación, detallamos nuestros principales logros:

- ✓

Sistema de gestión

Logramos la recertificación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de acuerdo con la norma ISO 45001. El proceso de auditoría estuvo a cargo de la certificadora Bureau Veritas, y el proceso culminó sin observaciones ni requisitos incumplidos (no conformidades).
- ✓

Gestión de riesgo crítico

Cumplimos con los objetivos establecidos para la implementación del programa de gestión de controles críticos:

 - El equipo de supervisión logró superar la meta propuesta de 85 % de Verificaciones de Campo de Controles Críticos (VCCC) (15.433 verificaciones en el año), y registró un cumplimiento acumulado de 101 %.
 - En todos los casos, el nivel de cumplimiento del desempeño de los controles críticos se mantuvo por encima del 80 %.
 - Completamos la revisión y actualización de los quince análisis *bow-tie*⁷ de riesgos críticos.
- ✓

Gestión del cambio

 - Desarrollamos 24 procesos de gestión del cambio (GC), lo que representa un incremento del 36 % en comparación con 2020.
 - Las áreas de Mina y Proyectos mantuvieron el mayor número de procesos de GC en ambos años (53 % del total de procesos de GC).
 - En diciembre de 2021, realizamos una campaña de sensibilización itinerante por todas las áreas operativas, con la finalidad de aclarar dudas sobre los cambios que deben ser gestionados.
- ✓

Gestión de fatiga

 - En 2021, aprobamos la Política de Gestión de la Fatiga.
 - Nuestras áreas y principales contratistas cuentan con planes de gestión de la fatiga de acuerdo con los requisitos establecidos en el procedimiento. Como parte del programa, auditamos el procedimiento de gestión de la fatiga de nuestros principales contratistas.
 - Implementamos diferentes campañas y piezas de comunicación orientadas a concientizar al personal sobre los peligros de que una persona fatigada realice actividades, sobre todo de alto riesgo. Una de las acciones más relevantes fue el lanzamiento de un podcast en diferentes plataformas, con ocho historias vinculadas a la prevención de la fatiga.
 - Conformamos un equipo de trabajo bajo el liderazgo de la Gerencia de Innovación para identificar alternativas tecnológicas eficientes en un esfuerzo por reducir eventos relacionados con la fatiga.



Juan Holguino, Ingeniero de Seguridad Ocupacional, en oficinas de Cerro Corona.

⁷Software utilizado para la evaluación y gestión de riesgos.

NUESTROS PRINCIPALES INDICADORES DE SEGURIDAD

(GRI 403-2)

En 2021, logramos cumplir con todas nuestras metas asociadas a los indicadores de nuestro EHS Scorecard (Cuadro de Desempeño EHS).

¿QUÉ ES EL EHS SCORECARD?

Es el conjunto de indicadores claves que miden el desempeño en la gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente. Estos indicadores han sido cuidadosamente seleccionados para representar los principales objetivos, alineados con nuestra visión y estrategia: *“Si no podemos operar de manera segura, no operamos”*.

Los componentes del EHS Scorecard son:

- **Lesiones serias:** lesiones discapacitantes que demandan catorce o más días de descanso médico. Se excluyen lesiones en dedos de las manos.
- **Near miss incidents (cuasi incidentes):** eventos no deseados que no ocasionaron daños personales.
- **Safety engagement rate (Indicador de compromiso con la seguridad):** ratio que mide la cantidad de interacciones de Liderazgos Visiblemente Sentidos (LVS) realizadas por los supervisores de Gold Fields en Perú y empresas contratistas.
- **Cierre de acciones correctivas de incidentes de potencial significativo (SPI, por sus siglas en inglés):** en Gold Fields, nos inclinamos por clasificar los eventos con alto potencial de riesgo como SPI, con la finalidad de que sean objeto de un análisis más exhaustivo. En ese sentido, definimos como medidor de desempeño el cierre de las acciones derivadas de las investigaciones de tales incidentes dentro de los plazos establecidos.
- **Liderazgo con Coraje:** nivel de participación del personal en los talleres presenciales, como porcentaje promedio anual del total de colaboradores y contratistas, constituye un medidor de desempeño.
- **Gestión de controles críticos:** nivel de participación del personal de supervisión de Gold Fields en Perú y empresas contratistas en las verificaciones de controles críticos.
- **Incidentes ambientales de Nivel III:** ocurren fuera de la huella de la mina, exceden de forma continua los parámetros ambientales establecidos por ley o involucran un interés regional.

A continuación, presentamos nuestros resultados de 2021 y la comparación con los de 2020. Cerramos de manera oportuna el 100 % de las acciones correctivas en casos de accidentes de seguridad.

INDICADOR	UNIDAD	2020	2021
Lesiones graves	N.º	0	1
Incidentes que estuvieron a punto de ocurrir	N.º	44	51
Tasa de compromiso con la seguridad	Tasa*	0,84	1,48
Cierre oportuno de acciones correctivas de SPI	%	95 %	100 %
Liderazgo con Coraje en seguridad	%	12 %	65 %
Gestión de controles críticos	%	72 %	121 %
Incidentes ambientales de nivel III	N.º	0	0

* Cantidad de interacciones de Liderazgos Visiblemente Sentidos (LVS) realizadas por los supervisores de Gold Fields en Perú y empresas contratistas.

ACCIÓN PREVENTIVA	META 2021 (RANGO)	LOGROS 2021
Tasa de participación en temas vinculados al medioambiente, salud y seguridad	1,10 – 1,21	1,48
Despliegue del programa Liderazgo con Coraje para la Seguridad (CSL, por sus siglas en inglés) (% de colaboradores y contratistas capacitados)	24 %	65 %
Lesiones graves	0	1
Cierre a tiempo de acciones correctivas ante posibles incidentes graves	95 % - 100 %	100 %
Aumento de reportes de cuasi accidentes	42 - 46	51
Cumplimiento del plan de acción (según registro de riesgo)	75 %	80 %

LIDERAZGO EN SEGURIDAD

Este pilar constituye la base de distintos programas orientados a lograr un nivel de liderazgo participativo en todos los niveles de la organización, así como a establecer un “sentido de propiedad” respecto de la seguridad de nuestros colaboradores.

Liderazgo con Coraje para la Seguridad

Talleres dirigidos a nuestros colaboradores con el propósito de consolidar las bases para construir una cultura de seguridad libre de incidentes en nuestras operaciones. Los objetivos de dichos talleres fueron:

- ✓ **Promover una “experiencia” para “pensar, creer y preocuparse” por la seguridad a nivel personal.**
- ✓ **Incrementar el sentido de participación en cuanto a la seguridad: “Soy responsable cuando se trata de mi seguridad y la seguridad de los demás”.**
- ✓ **Establecer un compromiso que permita hacer realidad nuestra visión en materia de seguridad: “Todos vuelven a casa sanos y salvos todos los días”.**

Resultados

- 230 colaboradores participaron de manera presencial en el taller durante el último cuatrimestre del año.
- Desarrollamos la actividad con el objetivo de desconectar a los participantes de otras actividades laborales, bajo adecuadas medidas de bioseguridad.
- Nuestros colaboradores participaron de manera comprometida, y se mostraron dispuestos a compartir sus experiencias y aprendizajes.
- Destacamos la participación de gerentes y supervisores de línea, que recibieron el curso Train The Trainers como facilitadores de la actividad.
- Desde el inicio del programa, hemos capacitado a más de 2.000 colaboradores (modalidad virtual y presencial).

DERECHOS HUMANOS Y SEGURIDAD

(GRI 410-1)

Contamos con una Declaración de Derechos Humanos basada en los principios internacionales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto Global de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y la Declaración Política de Derechos Humanos del grupo Gold Fields.

Nos comprometemos a cumplir con las políticas del Estado peruano en esta materia. Además, buscamos promover el sentido de responsabilidad,

así como el cumplimiento de deberes y obligaciones de los ciudadanos sobre estos temas, tanto al interior como al exterior de nuestra organización.

Es importante que las relaciones con los miembros de nuestros grupos de interés se fundamenten en el reconocimiento de sus derechos, deberes y libertades, en un marco de respeto a la dignidad humana, y de valoración de sus creencias y costumbres. Por tal motivo, nuestras actividades contemplan iniciativas enfocadas en la capacitación permanente de los colaboradores, con especial énfasis en las fuerzas de seguridad privada y pública, así como en la evaluación y prevención de impactos (reales o posibles) en el ámbito de los derechos humanos.

Acciones implementadas en el 2021

	Contamos con líneas de acción para la evaluación de riesgos en distintos escenarios (p. ej., riesgos en procesos de vigilancia y seguridad, riesgos asociados al uso de la fuerza, riesgos de activos y riesgos del plan de cierre).
	En coordinación con nuestra área Legal, formulamos una propuesta de protocolo de uso de la fuerza para los servicios de seguridad y vigilancia en Cerro Corona.
	Continuamos con la implementación del Sistema de Observaciones de Derechos Humanos, y se propuso el índice de comportamiento seguro, que alcanzó un 84 % en 2021 ⁸ , como indicador para efectos de medición.
	Realizamos diversas sesiones de capacitación para colaboradores, contratistas y personal de empresas de vigilancia (4.500 participantes ⁹) sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
	A través de un convenio, se brindó capacitación a miembros de la Policía Nacional del Perú (PNP) en Cajamarca. La capacitación abordó los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo del alcance de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, con un enfoque en las relaciones de la PNP y empresas extractivas, así como entre la PNP y las empresas de seguridad privada. • Refuerzo de conceptos claves para una mejor comprensión del Manual de Derechos Humanos de la Policía Nacional. • Marco conceptual y ley del uso de la fuerza. • Revisión de casuística de incidentes asociados a derechos humanos registrados a nivel nacional en el marco de la prestación de servicios policiales a la industria extractiva.

⁸ Número de comportamientos seguros sobre el total de comportamientos observados en el año.

⁹ Algunos colaboradores directos o indirectos de Gold Fields participaron en varias sesiones durante el año.



Gestión del COVID-19

En 2021, continuamos desplegando medidas con el fin de proporcionar un ambiente de trabajo seguro a nuestros colaboradores. En este sentido, aprobamos nuestro procedimiento de prevención de contagio de COVID-19, cuyo objetivo es gestionar la movilización, permanencia y desmovilización de trabajadores en Cerro Corona, considerando todos los controles implementados en nuestra operación. Dicho procedimiento se aplica a nuestras áreas operativas y administrativas, así como a nuestros contratistas.

Implementamos pruebas de descarte de COVID-19, pruebas Elisa para identificar inmunoglobulina (anticuerpos) y evaluaciones de aptitud médica para todos los colaboradores que se reincorporaron de manera presencial a la operación. Además, nuestros colaboradores deben conocer y cumplir con los lineamientos para la prevención del COVID-19 y participar en el curso Prevención de COVID-19. Por último, nuestros colaboradores deben reportar cualquier sintomatología de enfermedades respiratorias o asociadas al COVID-19 y/o el contacto con algún caso positivo de esta enfermedad.

José Calderón, Ingeniero de Costos y Presupuestos, en oficinas de Cerro Corona.

Entorno social

"Somos un socio estratégico local para el desarrollo sostenible de las comunidades"

ENFOQUES DE LA GESTIÓN (GRI 3-3)

- Diálogo y participación permanente de todos los actores de las comunidades.
- Inversión social en programas de desarrollo sostenible.
- Sinceramiento y priorización de los compromisos asumidos y declarados.

HITOS 2021

- Ofrecimos nuevas oportunidades en materia de empleo y suministro local.
- Transformamos nuestro modelo de gestión bajo un enfoque de múltiples actores.
- Gestionamos proyectos de construcción, instalación e implementación para el desarrollo económico de las áreas de influencia.
- Apoyamos a las autoridades locales en la gestión de proyectos de mejora de la calidad de vida de las comunidades.

RETOS PARA 2022

- Gestionar obras de impacto en Hualgayoc.
- Gestionar sistemas de abastecimiento de agua para la promoción de actividades socioeconómicas de impacto.
- Finalizar los proyectos de cochas y microreservorios para seguir fomentando el desarrollo económico de las comunidades.
- Construir Unidades Básicas de Saneamiento para los caseríos del área de influencia directa.
- Desplegar estrategia para incrementar nuestra participación en ejecución de obras bajo el mecanismo de Obras por Impuesto.



Marita Segura de Coimolache Alto recibe clases a distancia utilizando Tablet donada por Gold Fields, durante crisis sanitaria por COVID-19.

ICMM
9: Desempeño social
10: Participación con las partes interesadas



ODS
Principio 1, 4, 10 y 17



¿CÓMO LO HACEMOS?
(GRI 3-3)

En Gold Fields en Perú, somos conscientes de que el futuro de nuestras operaciones mineras depende del alineamiento de nuestros objetivos estratégicos con las necesidades de los grupos de interés. Nuestra empresa busca desempeñar un rol activo en el desarrollo económico y el bienestar social de nuestras comunidades de influencia.

Con el objetivo de mejorar nuestra gestión del entorno social, todos los años fortalecemos nuestra estrategia organizacional mediante la adopción de principios y estándares pertinentes, y la incorporación de planes estratégicos. Los lineamientos que orientan nuestras acciones en esta materia son:

- Declaración de Derechos Humanos
- Política Corporativa de Relación y Compromiso con Grupos de Interés
- Política de Donaciones y Auspicio
- Política de Desarrollo Sostenible del Grupo
- Plan Estratégico de Relacionamento con la Comunidad 2021 - 2023

De esta manera, podemos transformar las respuestas reactivas y asistencialistas en un enfoque de diálogo y acción permanente, que involucre a todos los actores comunitarios para alcanzar las metas trazadas que mejorarán la calidad de vida de la población.

Para lograr nuestros objetivos, trabajamos en los siguientes aspectos:

- **Inversión y desarrollo comunitario:** trabajamos con las entidades gubernamentales pertinentes y las comunidades pertenecientes al área de influencia para invertir en programas de desarrollo sostenible.
- **Gestión del relacionamiento con los grupos de interés:** garantizamos la identificación y participación activa de quienes están o pueden verse afectados por nuestras actividades.
- **Cumplimiento de compromisos:** honramos nuestros compromisos y los diferentes convenios adquiridos voluntariamente. Buscamos actualizar la información sobre nuestros avances y acuerdos pendientes para ser transparentes con la comunidad.

Nuestros objetivos estratégicos
(GRI 3-3)

GENERACIÓN DE CONFIANZA

Relacionamiento constante con las comunidades de influencia sobre la base de una interacción directa y/o indirecta. Atención oportuna a temas de interés, preocupación o molestia de las comunidades de influencia.

VALOR COMPARTIDO

Modelo que genera oportunidades en materia de empleo, procura y compras locales.

GESTIÓN DE COMPROMISOS

Los compromisos asumidos con las comunidades son documentos y pactos de cumplimiento obligatorio. Estos se relacionan con procedimientos de la empresa y se basan en parámetros aplicables a todos los grupos de interés.

MEDICIÓN DE ACCIONES E IMPACTOS

Medición del valor social que generamos a través de nuestros proyectos.

De cara a nuestros compromisos asumidos, durante 2021, pusimos en marcha diferentes iniciativas basadas en cada uno de los objetivos estratégicos de nuestro plan de relacionamiento con las comunidades.

 **Generación de confianza**

- Reportamos, mediante minutas, detalles de las reuniones de trabajo y coordinación con las mesas de diálogo en curso de las comunidades locales.
- Completamos en un 100 % la implementación del Plan de Relacionamiento con Organizaciones Locales.
- Logramos el 100 % de participación en actividades culturales y de impacto social realizadas, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por el Gobierno durante el Estado de Emergencia.
- Sensibilizamos a más familias de nuestras zonas de influencia sobre los riesgos, impactos y controles de nuestras operaciones.
- Resolvimos el 100 % de las quejas presentadas en 2018 y 2019, dentro de los plazos establecidos. Asimismo, el 95 % de las quejas recibidas durante 2020 fueron correctamente resueltas.
- Durante 2021, logramos resolver el 97 % del total.

 **Gestión de compromisos**

- Actualizamos nuestra matriz de compromisos sociales para garantizar el cumplimiento de los acuerdos establecidos, tanto nuevos como pendientes.
- Acordamos, con las comunidades locales, los proyectos prioritarios.
- Logramos cumplir con veintisiete compromisos sociales al finalizar 2021.
- Reportamos los avances mensuales en la ejecución de los proyectos y del presupuesto proyectado.

 **Valor compartido**

- Actualizamos nuestra línea base de proveedores locales, dentro del marco del Plan de Mejora de Proveedores.
- Implementamos doce talleres para productores locales como parte del Plan de Mejora de Proveedores. El alcance de esta iniciativa benefició a más de 830 familias, y abarcó más de 220 hectáreas de pastos.
- Validamos nuestros convenios con instituciones de educación superior para garantizar la continuidad y el inicio de los estudios universitarios de jóvenes talentos de nuestras zonas de influencia.
- Facilitamos mejoras en la calidad de vida de las comunidades cercanas a nuestras operaciones mineras a través de iniciativas de reforestación y de suministro de agua potable y energía eléctrica.

 **Medición de las acciones e impactos**

- Medimos los avances, resultados e impactos de largo plazo de nuestras iniciativas de desarrollo comunitario mediante planes de evaluación y monitoreo, reportes periódicos, indicadores, etc.



Maria Pascuala Vallejo recorre su propiedad acompañada de trabajadores de Desarrollo Social de Gold Fields.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (GRI 413-1)

Nuestra relación con la comunidad se basa en el diálogo oportuno y permanente. Por ello, mantenemos reuniones periódicas con las comunidades para priorizar proyectos de interés común. Debido a las restricciones sanitarias por la pandemia, seguimos optando por la modalidad virtual. No obstante, realizamos reuniones presenciales según fuera necesario, respetando siempre los protocolos de seguridad.

En el marco de los espacios de diálogo implementados, establecimos los siguientes objetivos para garantizar el cumplimiento de nuestros compromisos:

- Identificar, fundamentar y declarar, de manera transparente, toda información relevante para determinar los compromisos asumidos durante nuestra operación.
- Elaborar reportes y matrices para el registro y monitoreo de compromisos con base en cifras y documentación sustentatoria.
- Realizar evaluaciones de riesgos complementarias a las matrices de seguimiento, con el fin de priorizar los compromisos pendientes y, de ese modo, mejorar la gestión de nuestro entorno social.

- Fortalecer nuestras estrategias de relacionamiento con las comunidades locales a través de espacios efectivos de atención de las necesidades, preocupaciones e intereses de la población.
- Transformar el modelo actual de gestión, caracterizado por el asistencialismo, en un modelo consciente de la realidad de la comunidad y que proponga un trabajo multilateral.

(GRI 413-1)

- Nuestro modelo de relacionamiento con el entorno social parte de una serie de retos; sin embargo, no identificamos riesgos de incumplimiento dentro del mismo.
- Debido a que mantenemos reuniones constantes con las comunidades del área de influencia directa, nuestros compromisos de desarrollo comunitario, salud, empleo local y educación siguen su curso de acción para generar beneficios durante 2022.

Firma de Convenio Marco

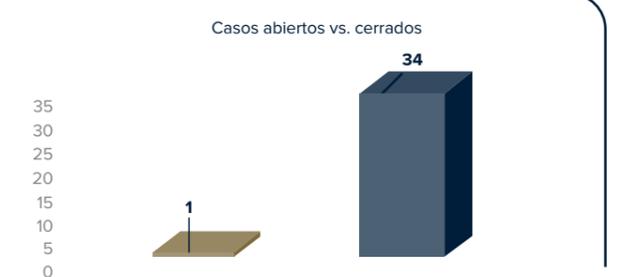
En 2006, Gold Fields suscribió un convenio con comunidades locales tras la adquisición de tierras de asociaciones campesinas. Dicho convenio, aún vigente, puso especial énfasis en el cumplimiento de los acuerdos estipulados en el largo plazo.

Gestión de quejas y reclamos (GRI 2-16)

Durante 2021, logramos resolver el 97 % del total de quejas presentadas.

AÑO	2019	2020	2021
PORCENTAJE DE CIERRE DE QUEJAS	100 %	95 %	97 %

Estatus de la atención de quejas y reclamos



En cuanto a las iniciativas orientadas a *Fomentar y generar confianza en las familias del entorno de la operación*, uno de nuestros logros fue **cerrar el 97 % de los casos de quejas y reclamos.**

Otros indicadores importantes de nuestro mecanismo de quejas y reclamos

NOMBRE DEL INDICADOR	RESULTADO DE 2021
Porcentaje de casos cerrados dentro del plazo	75 %
Porcentaje de casos cerrados fuera del plazo	25 %
Número de casos del área de influencia directa	90 %
Número de casos del área de influencia indirecta	10 %

NUESTROS PROYECTOS DE DESARROLLO

Durante 2021, priorizamos los siguientes proyectos:

EJE	PROYECTO
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> Construcción y entrega formal a las autoridades del sistema de agua potable para la comunidad urbana de Hualgayoc, tras más de ocho años de gestión. Construcción de más de 250 microreservorios de agua para actividades agrícolas, proyecto en curso priorizado a partir del diálogo con la mesa de trabajo de la comunidad de Hualgayoc.
Educación	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración fija de docentes para reducir la brecha de profesionales en las áreas de influencia. Fortalecimiento de competencias informáticas, así como de conectividad, en beneficio de alumnos y docentes. Gestión de la renovación de pistas y veredas para iniciar obras en 2022. Entrega del proyecto de impacto Casa de la Juventud para el fortalecimiento de capacidades de la población joven de Hualgayoc.
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Construcción de cochas de gran extensión. Gestión de la fase inicial del Centro Cívico de Hualgayoc para iniciar actividades de construcción en 2022. Proyecto de desarrollo para mejorar la productividad en las áreas de influencia directa, como El Tingo, Cuadratura, Pilancones y Coymolache.
Salud	<ul style="list-style-type: none"> Equipamiento de centros de salud en Hualgayoc conforme a los requisitos legales, para su entrega oficial a los entes rectores regionales de Cajamarca.
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la meta de 25 % de empleo local en nuestra planilla. Cumplimiento de la meta de 13 % en compras locales. Elaboración de una línea base de condiciones y puntos de mejora de los empresarios locales. En 2022, implementaremos talleres de capacitación sobre herramientas de adaptación a contextos difíciles.

Desempeño de la mesa de diálogo con Hualgayoc

(GRI 2-16)

Debido al contexto de la pandemia, no realizamos reuniones periódicas con la comunidad durante 2021. La coordinación e interacción se llevó a cabo a través de representantes, como el alcalde y los miembros de la mesa de diálogo. El objetivo de dichos encuentros fue definir y priorizar los proyectos para el año en curso.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS CON LA COMUNIDAD

Tras la revisión de cerca de 2.000 actas, identificamos 1.237 compromisos, de los cuales sistematizamos 661. Al cierre de la edición del presente documento, nuestros equipos siguen trabajando en la recopilación de evidencias, y logramos cumplir con el 50 % de tales compromisos.

Otros indicadores que grafican el estado de cumplimiento de los compromisos adquiridos incluyen:

NOMBRE DEL INDICADOR	RESULTADO DE 2021
Número de compromisos sociales identificados en actas y convenios	661
Porcentaje de cumplimiento de compromisos sociales de 2004 a 2021	50 %

DONACIONES DURANTE 2021

Realizamos donaciones ante diferentes situaciones coyunturales y eventos imprevistos, y a manera de acciones filantrópicas. Las donaciones, siempre en especie, fueron otorgadas a diferentes instituciones, desde entidades gubernamentales hasta organizaciones sin fines de lucro. Los anexos del presente reporte incluyen detalles de las donaciones.

APOYO EN LA GESTIÓN DEL COVID-19

Frente a la crisis sanitaria, nos sumamos a las autoridades locales y regionales en la lucha frontal contra la pandemia causada por el COVID-19.

Toda la inversión que realizamos se resume en una frase, que nos alentó a seguir contribuyendo al cuidado de la salud de nuestras comunidades vecinas: "Juntos, nada nos detiene".

Prevención y diagnóstico



- Compra de pruebas rápidas.
- Desinfección de calles.
- Apoyo enfocado en la alimentación en el contexto de la emergencia sanitaria.

Tratamiento



- Construcción y mantenimiento de plantas de oxígeno.
- Distribución de balones de oxígeno.
- Donación de camas hospitalarias y camas médicas eléctricas.
- Donación de monitores multiparámetros.

Vacunación



- Apoyo en las jornadas de vacunación en la provincia y distrito de Hualgayoc.
- Apoyo en el traslado de vacunas.
- Compra de tecnología para el almacenamiento de vacunas.

La inversión total en donaciones vinculadas al COVID-19 en 2021 ascendió a USD 277.134,16.

Gestión y cumplimiento ambiental

"La responsabilidad ambiental es un mandato ético y humano para nosotros"

ENFOQUES DE LA GESTIÓN (GRI 3-3)

- Reducir el impacto ambiental que pudieran generar nuestras operaciones.
- Cumplir con la normativa ambiental en la operación.
- Brindar capacitación y entrenamiento en materia ambiental a colaboradores y contratistas.
- Aumentar el objetivo de reciclaje de agua.
- Reducir nuestra huella de carbono.

HITOS 2021

- Logramos mantener la certificación ISO 50001 para nuestro sistema de gestión de energía en las instalaciones administrativas y operativas de Cerro Corona.
- Utilizamos tecnología limpia en nuestros procesos de tratamiento.
- Implementamos la captación de agua de lluvia y descargamos los excedentes en el Río Tingo.
- Desarrollamos el II Foro Ambiental Minero.

RETOS PARA 2022

- Culminar el proceso de reclutamiento para posiciones estructurales clave con el fin de seguir creando operaciones ambientalmente sostenibles, previa búsqueda del mejor talento disponible para fortalecer el área encargada de la gestión de aguas y relaves.
- Lograr la certificación de nuestras presas de relaves.
- Obtener la certificación de la medición de nuestra huella hídrica, a través de la Autoridad Nacional del Agua (ANA).
- Verificar la medición de nuestra huella de carbono para el 2021 en la plataforma Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente del Perú.



Diana Honores, Ingeniera de Medio Ambiente, frente a Presa de Relaves en Cerro Corona.

ICMM
6: Desempeño ambiental
8: Producción responsable



ODS
Principio 6, 7, 9, 13 y 15



PACTO MUNDIAL
Principio 1 y 2



¿CÓMO LO HACEMOS?
(GRI 3-3)

El cuidado del medioambiente es fundamental para Gold Fields en Perú. Dicho enfoque está tan presente que es una de nuestras dimensiones estratégicas.

Asimismo, la salvaguarda de los recursos ambientales forma parte de nuestra cultura organizacional y es un pilar crucial en todas las acciones y planes de nuestras unidades mineras; ejemplo de ello es que el cuidado y respeto del medioambiente constituye uno de los tres principios no negociables en Cerro Corona, al mismo nivel que la seguridad de nuestras operaciones y el respeto a nuestros grupos de interés.

- Las acciones ambientales específicas que nos permiten asegurar la continuidad de nuestra operación minera incluyen mantener la certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14001, obtener los permisos ambientales pertinentes y cumplir con nuestros compromisos según la normativa ambiental aplicable.

(GRI 3-3)

- Contamos con un Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente, y Energía. Dicho sistema es desarrollado y certificado bajo los modelos de las normas internacionales ISO 45001:2018 (Sistemas de Gestión Ambiental) e ISO 50001:2018 (Sistemas de Gestión de la Energía).
- Nuestra gestión ambiental abarca lo siguiente: materiales, agua, energía, cambio climático, control de erosión y sedimentos, biodiversidad, gestión de residuos, control y monitoreo de calidad del aire, control y monitoreo de ruidos y vibraciones, y preparación y respuesta ante emergencias, entre otros temas.



Iniciativas destacadas

- Progreso del Instrumento Técnico Sustentatorio 13** (en adelante, ITS 13) para realizar cambios a la unidad minera antes de la novena modificación del estudio de impacto ambiental (en adelante, MEIA 9), en respuesta a nuestras necesidades operativas de reubicación, crecimiento y expansión de actividades del giro del negocio.
- Desarrollo de la MEIA 9** para su aprobación en 2024. Hasta la fecha, registramos un avance del 40 %. Esto es importante porque, en términos de vida de la mina, Cerro Corona posee permisos de explotación hasta 2025. Gold Fields en Perú ya se encuentra trabajando en la ampliación del proyecto de la mina hasta 2031.
- Medición de la huella de carbono** de nuestras operaciones. Existen planes para implementar está práctica de manera periódica.
- Ampliación y reubicación de la planta de agua** para que, a partir de 2025, abastezca a los campamentos mineros y atienda los compromisos pendientes con las comunidades locales.
- Cambio de fuentes de agua y mejora de los sistemas actuales de ósmosis inversa** para cumplir con la normativa ambiental al año 2031.
- Actualización constante de los estudios hidrogeológicos** correspondientes, y aseguramiento del sistema de bombeo de agua subterránea y superficial para garantizar la estabilidad de las paredes del tajo, ya que, producto de la pandemia y de determinados procesos internos, se retrasaron los procesos de minado.
- Implementación del estándar global de presas de relaves.** Durante 2021, nos preparamos para cumplir con los estudios, sistemas, políticas y procedimientos transversales que dicha certificación exige para garantizar la seguridad de nuestras presas de relaves y el cumplimiento de los estándares de diseño, construcción e implementación.

CAPACITACIONES

Nos preocupamos por el impacto ambiental que generan nuestras actividades, lo que nos lleva a priorizar el entrenamiento y la capacitación de nuestros colaboradores y contratistas en temas ambientales. Durante 2021, brindamos las siguientes capacitaciones:

TEMÁTICA	
COLABORADORES	Marco legal ambiental que regula el ejercicio de las actividades mineras
	Objetivos ambientales y principales obligaciones ambientales derivadas del estudio ambiental
	Obligaciones ambientales específicas del área bajo su responsabilidad, de acuerdo con el estudio ambiental y el marco normativo vigente
CONTRATISTAS	Plan de contingencia en función de los riesgos de cada área o componente

GESTIÓN DEL AGUA

(GRI 303)

La gestión del agua en el área de influencia es un desafío debido a las dificultades existentes para acceder al recurso. Por tal motivo, buscamos implementar iniciativas para disminuir el consumo de agua en nuestras operaciones y promover el uso de aguas recicladas.

En tal sentido, garantizamos que todas las fuentes de agua permitidas en Cerro Corona cumplan con los límites avalados en el Perú. Asimismo, trabajamos en iniciativas enfocadas en la reducción, como la implementación de un software de gestión integrada de datos para monitoreo ambiental, y una evaluación periódica de riesgos asociados a los recursos hídricos. Nuestro trabajo en 2021 nos permitió incrementar hasta en un 84 % la cantidad de agua reutilizada respecto de nuestro planeamiento anual, lo que significó un menor consumo de agua del ambiente. Además, logramos reducir la cantidad de agua fresca extraída en un 7 %.

Por último, medimos con precisión el balance del uso de agua de nuestra operación. Una empresa consultora fue la encargada de realizar las mediciones de nuestra huella hídrica bajo la norma ISO 14046. En los próximos años, aspiramos a obtener la Certificación Azul de manejo responsable del agua otorgada por la ANA.

Indicadores de gestión del recurso hídrico desglosados, 2021

INDICADORES	UNIDAD	2019	2020	2021
Captación total de agua	MI	4.379	2.886	3.746
Agua de lluvia	MI	3.120	2.073	2.931
Agua subterránea	MI	1.159	813	815



Afiche de la etapa informativa de la IX Modificación del Estudio de Impacto Ambiental de Cerro Corona.

GESTIÓN DE RESIDUOS Y EFLUENTES

(GRI 305-5) (GRI 306-1)

- Instalamos un compactador en la mina para reducir el volumen de residuos generados (p. ej., plásticos, papel y cartón). La principal función de un compactador de residuos es reducir su volumen mediante presión, dándoles mayor densidad. Como resultado, la capacidad de carga de este equipo es superior a la de un contenedor, lo que se traduce en menores costos operativos y logísticos.
- Durante la operación de 2021, no reportamos derrames significativos.

Total de residuos por tipo, peso y método de tratamiento (en toneladas métricas)

INDICADORES	2019	2020	2021
Metales reciclados	291	558	855
Plásticos reciclados	33	21	150
Papel y cartón reciclados	37	33	76
Disposición en relleno sanitario	312	510	1.154

GESTIÓN DE ENERGÍA

(GRI 302)

Tanto el diésel como la electricidad son suministros indispensables para nuestra operación y representan un porcentaje importante del costo operativo. No obstante, también son la fuente principal de nuestras emisiones de CO₂. Por lo tanto, somos precavidos en su uso racional y eficiente.

Bajo esta premisa, implementamos un sistema de gestión que nos permite monitorear de cerca el desempeño en términos de gasto y consumo, entre otros aspectos, además de controlar de forma adecuada el uso de las fuentes de energía en nuestra operación.

Nuestra gestión se rige por el modelo establecido en la norma ISO 50001. Esta norma describe los requisitos para un proceso basado en datos y centrado en la mejora continua de la eficiencia energética. En el 2018, nos convertimos en la primera empresa en el Perú obtener la certificación ISO 50001 y, en el 2021, logramos mantener la certificación internacional luego de una exhaustiva auditoría de seguimiento, que incluyó la revisión de los controles de eficiencia energética en las áreas operativas y administrativas de Cerro Corona por parte de la empresa SGS del Perú.

A continuación presentamos nuestra tabla de consumo energético por tipo de fuente:

CONSUMO ENERGÉTICO	UNIDAD	2019	2020	2021
Diésel	KI	17.027,00	13.516,00	18.649,00
Gasolina	KI	13,04	17,53	33,40
Gas licuado de petróleo	TJ	4,00	3,00	3,30
Diésel	TJ	613,00	486,36	674,00
Gasolina	TJ	0,43	0,58	1,11
Consumo de electricidad	MW-h	148.235	146.898	151.999

EMISIONES Y MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

(GRI 305)

Buscamos consolidar nuestro compromiso ambiental mediante la medición de nuestra huella de carbono. Al registrar nuestras emisiones directas e indirectas de GEI, podemos identificar áreas de mejora para reducir, mitigar o compensar dichas emisiones y sus impactos, con lo cual contribuimos al objetivo global de cero carbono en nuestras operaciones. Bajo esta premisa, venimos gestionando nuestra huella de carbono de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 14064:2018, y hemos implementado las siguientes iniciativas:

- Cambios de focos convencionales a LED.
- Uso de luminarias LED en las torres de iluminación de la mina.
- Uso de un sistema de generación eléctrica fotovoltaica.
- Uso de un bus eléctrico en la operación.
- Aumento del uso de energía limpia en la operación.

Asimismo, en 2021, los cálculos de nuestras emisiones de GEI registrados en 2019 y 2020 fueron consignados en la “Declaración de Verificación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero” de la plataforma Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente del Perú. Al cierre de la edición del presente reporte, nos encontramos trabajando en la verificación de nuestra huella de carbono registrada en 2021.

Emisiones de GEI (en t de CO₂-e)¹⁰

(GRI 2-4) (GRI 305-1) (GRI 305-2)

INDICADORES	2019	2020
Emisiones directas (alcance 1)	50.561,30	41.918,58
Emisiones indirectas (alcance 2)	25.900,10	22.888,40
Total emisiones (alcance 1 y 2)	76.461,40	64.806,97

¹⁰ Los resultados de las emisiones de GEI para los años 2019 y 2020 difieren de los resultados presentados en el Reporte Integrado 2020. Este cambio se debe a un cambio en la metodología utilizada para medir las emisiones. En años anteriores utilizamos la metodología propuesta por Gold Fields Ltd., y durante el 2021, se utilizó la metodología propuesta por el Ministerio de Ambiente del Perú. Las emisiones de GEI para el 2019 son 16% más bajas que lo reportado previamente, y en para el 2020 son 20% más bajas.



Tratamiento de residuos sólidos en Cerro Corona.

Índice de contenidos GRI

Karla López, operadora de planta en el área de flotación; en Cerro Corona.





Para el *Content Index - Essentials Service*, el GRI Services revisó que el índice de contenidos GRI se presenta con claridad, de forma coherente con los Estándares, y que las referencias para los contenidos 2-1 a 2-5, 3-1 y 3-2 correspondan con las secciones indicadas en el reporte.

DECLARACIÓN DE USO		Gold Fields en Perú ha proporcionado información de acuerdo con los Estándares GRI para el período de enero a diciembre de 2021.			
GRI 1 UTILIZADO		GRI 1: Foundation 2021			
ESTÁNDAR SECTORIAL UTILIZADO		Ninguno			
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Información General 2021	2-1 Detalles organizacionales	20, 22, 25			
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	22			
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	6			
	2-4 Reformulaciones de la información	85			
	2-5 Aseguramiento externo	El presente documento no ha sido auditado ni ha sido sometido a procedimiento de aseguramiento externo alguno.			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	20, 50			
	2-7 Empleados	57			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	42			
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	23			
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	23			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	23			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Información General 2021	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		GRI 2- 12	No aplica	El directorio cumple la función de establecer la estrategia de sostenibilidad, hacer que se implemente y supervisar sus resultados.
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos	23			
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		GRI 2- 14	No aplica	Este documento ha sido revisado, retroalimentado y aprobado por el directorio.
	2-15 Conflictos de intereses	24			
	2-16 Comunicación de las preocupaciones críticas	77, 78			
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno		GRI 2- 17	No aplica	Poseemos una vicepresidencia responsable de los asuntos vinculados con el desarrollo sostenible que forma parte del directorio.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		GRI 2- 18	No aplica	Poseemos una vicepresidencia responsable de los asuntos vinculados con el desarrollo sostenible que forma parte del directorio.
	2-19 Políticas de remuneración		GRI 2- 19	Restricciones de confidencialidad	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		GRI 2-20	Restricciones de confidencialidad	
	2-21 Ratio de compensación total anual		GRI 2-21	Restricciones de confidencialidad	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	28, 29, 32			
	2-23 Compromisos políticos	24, 33			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Información General 2021	2-24 Incorporación de los compromisos de política	24			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	30, 31			
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes		GRI 2- 26	No aplica	En nuestra página web se pueden encontrar los mecanismos de comunicación para que nuestros grupos de interés puedan comunicarse con nosotros: https://www.goldfields.com.pe/index.html
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	25			
	2-28 Afiliación a asociaciones	33			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	6			
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	60			
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas del material	7, 8, 10, 11			
	3-2 Lista de temas materiales	10			
APORTE ECONÓMICO NACIONAL Y LOCAL					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	49, 52			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	50, 51			
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	51			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	50			
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	41, 42			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	41			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE					
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	41			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	41			
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	41			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	41			
GENERACIÓN DE EMPLEO					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	52			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	52, 57			
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	57			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE VALOR PARA EL COLABORADOR					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	55, 56			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y de los empleados	61			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	59			
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	59			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN
SEGURIDAD, SALUD Y CUIDADO DE LAS PERSONAS					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	65, 66			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	68			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	67			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	66			
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	67			
RELACIONAMIENTO, DIÁLOGO Y CONTRIBUCIÓN CON LA COMUNIDAD					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	73, 74			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad	76			
DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y DERECHOS HUMANOS					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	61			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y de los empleados	61			
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		GRI 406-1	No aplica	No se ha reportado incidentes de discriminación.
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	60			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		GRI 409-1	No aplica	No se han reportado operaciones con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado u obligatorio.
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	70			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	OMISIÓN		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	RAZÓN	EXPLICACIÓN
GESTIÓN AMBIENTAL					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	81, 82			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	84			
	302-4 Reducción del consumo energético	84			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	83			
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	83			
	303-3 Extracción de agua	83			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	85			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	85			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	84			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	84	GRI 406-1	No aplica	No se ha reportado incidentes de discriminación.

ESTÁNDAR GRI	OTRAS INICIATIVAS	NÚMERO DE PÁGINA
APORTE ECONÓMICO		
GRI 201: Desempeño económico 2016	ODS 1: Fin de la pobreza ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	50, 51
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	ICMM 9: Desempeño social	
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE		
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	ODS 12: Producción y consumos responsables	41
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016		
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016		
GENERACIÓN DE EMPLEO DIRECTO		
GRI 401: Empleo 2016	ODS 1: Fin de la pobreza ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	52, 57
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE VALOR PARA EL COLABORADOR		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Principio 6 del Pacto Mundial: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	59, 61
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	ODS 5: Igualdad de género ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10: Reducción de las desigualdades	
SEGURIDAD, SALUD Y CUIDADO DE LAS PERSONAS		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	ODS 3: Salud y bienestar ICMM 5: Salud y seguridad	66, 67, 68
RELACIONAMIENTO, DIÁLOGO Y CONTRIBUCIÓN CON LA COMUNIDAD		
GRI 413: Comunidades locales 2016	ODS 1: Fin de la pobreza ODS 4: Educación de calidad ODS 10: Reducción de las desigualdades ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos ICMM 9: Desempeño Social ICMM 10: Participación con los grupos de interés	76

ESTÁNDAR GRI	OTRAS INICIATIVAS	NÚMERO DE PÁGINA
DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y DERECHOS HUMANOS		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL:	60, 61, 70
GRI 406: No discriminación 2016	Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus socios y colaboradores no sean cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	
	ODS 4: Educación de calidad ODS 5: Igualdad de género ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos	
	ICMM 3: Derechos humanos	
GESTIÓN AMBIENTAL		
GRI 302: Energía 2016	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL:	83, 84, 85
GRI 303: Agua y emisiones 2018	Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.	
GRI 305: Emisiones 2016	Principio 8: Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	
GRI 306: Residuos 2020	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	
	ODS 6: Agua limpia y saneamiento ODS 7: Energía asequible y no contaminante ODS 9: Agua industria, innovación e infraestructura ODS 13: Acción por el clima ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres	
	ICMM 6: Desempeño ambiental ICMM 8: Producción responsable	

Anexos

Alvaro Arce, Sub Gerente de Comunicaciones y Relaciones Institucionales, en Faja Transportadora.



A. ESTADOS FINANCIEROS AUDITADOS

En esta sección serán incluidos los estados financieros de GOLD FIELDS LA CIMA S.A. separados 31 de diciembre de 2021 y 31 de diciembre de 2020, auditados por la empresa PriceWaterhouseCoopers (pwc.pe).



GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADOS FINANCIEROS SEPARADOS
31 DE DICIEMBRE DE 2021 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2020

GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADOS FINANCIEROS SEPARADOS
31 DE DICIEMBRE DE 2021 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2020

CONTENIDO	Páginas
Dictamen de los auditores independientes	1 - 2
Estado separado de situación financiera	3
Estado separado de resultados integrales	4
Estado separado de cambios en el patrimonio	5
Estado separado de flujos de efectivo	6
Notas a los estados financieros separados	7 - 63

S/ = Sol
US\$ = Dólar estadounidense



DICTAMEN DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES

A los señores Accionistas y Directores
Gold Fields La Cima S.A.

2 de marzo de 2022

Hemos auditado los estados financieros separados adjuntos de **Gold Fields La Cima S.A.**, que comprenden los estados separados de situación financiera al 31 de diciembre de 2021 y de 2020, y los estados separados de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por los años terminados en esas fechas, y el resumen de políticas contables significativas y otras notas explicativas adjuntas de la 1 a la 34.

Responsabilidad de la Gerencia sobre los estados financieros separados

La Gerencia es responsable de la preparación y presentación razonable de estos estados financieros separados de acuerdo con Normas Internacionales de Información Financiera emitidas por el International Accounting Standards Board, y del control interno que la Gerencia concluye que es necesario para permitir la preparación de estados financieros que estén libres de errores materiales, ya sea por fraude o error.

Responsabilidad del Auditor

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre estos estados financieros separados sobre la base de nuestras auditorías. Nuestras auditorías fueron realizadas de acuerdo con Normas Internacionales de Auditoría aprobadas para su aplicación en Perú por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú. Tales normas requieren que cumplamos con requerimientos éticos y planifiquemos y realicemos la auditoría para obtener seguridad razonable de que los estados financieros separados estén libres de errores materiales.

Una auditoría comprende la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los importes y la información revelada en los estados financieros separados. Los procedimientos que se seleccionan dependen del juicio del auditor, los que incluyen la evaluación del riesgo de que los estados financieros separados contengan errores materiales, ya sea por fraude o error. Al efectuar esas evaluaciones del riesgo, el auditor considera el control interno de la entidad relevante para la preparación y presentación razonable de los estados financieros separados con el propósito de definir procedimientos de auditoría apropiados a las circunstancias, pero no con el propósito de expresar opinión sobre la efectividad del control interno de la entidad. Una auditoría también comprende la evaluación de si las políticas contables aplicadas son apropiadas y si las estimaciones contables de la gerencia son razonables, así como la evaluación de la presentación general de los estados financieros separados.



2 de marzo de 2022
Gold Fields La Cima S.A.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido es suficiente y apropiada en ofrecer fundamento para nuestra opinión de auditoría.

Opinión

En nuestra opinión, los estados financieros separados antes indicados, presentan razonablemente, en todos sus aspectos significativos, la situación financiera de **Gold Fields La Cima S.A.** al 31 de diciembre de 2021 y de 2020, su desempeño financiero y sus flujos de efectivo por los años terminados en esas fechas, de acuerdo con Normas Internacionales de Información Financiera emitidas por el International Accounting Standards Board.

Refrendado por

(socio)
Fernando Gaveglio
Contador Público Colegiado Certificado
Matrícula No.01-019847

Gaveglio Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
Av. Santo Toribio 143, Piso 7, San Isidro, Lima, Perú T: +51 (1) 211 6500, F: +51 (1) 211-6550
www.pwc.pe

Gaveglio Aparicio y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada es una firma miembro de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Cada una de las firmas es una entidad legal separada e independiente que no actúa en nombre de PwCIL ni de cualquier otra firma miembro de la red. Inscrita en la Partida No. 11028527, Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao

GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADO SEPARADO DE SITUACION FINANCIERA

ACTIVO	Nota	Al 31 de diciembre de		PASIVO Y PATRIMONIO	Nota	Al 31 de diciembre de	
		2021 US\$000	2020 US\$000			2021 US\$000	2020 US\$000
Activo corriente				Pasivo corriente			
Efectivo	7	106,297	101,474	Obligaciones financieras	17	2,029	84,291
Cuentas por cobrar comerciales	8	17,643	18,882	Cuentas por pagar comerciales	15	36,750	34,816
Otras cuentas por cobrar	10	38,858	20,946	Provisiones	18	4,559	2,842
Inventarios	11	27,754	28,933	Otras cuentas por pagar	16	36,796	89,319
Gastos contratados por anticipado		2,783	7,981	Total pasivo corriente		80,134	211,268
Total activo corriente		193,335	178,196	Pasivo no corriente			
Activo no corriente				Otras cuentas por pagar	16	2,569	2,949
Inventarios	11	54,411	45,413	Obligaciones financieras	17	87,400	1,263
Propiedades, planta y equipo	12	424,117	439,297	Provisiones	18	125,175	103,411
Activos intangibles	13	110,501	101,211	Pasivo por impuestos a la renta diferido	19	42,235	46,818
Inversión en subsidiaria	14	8,648	6,060	Total pasivo no corriente		257,379	154,441
Total activo no corriente		597,677	591,981	Total pasivo		337,513	365,709
				Patrimonio			
				Capital emitido	20	263,901	263,901
				Acciones de inversión	21	35,377	35,377
				Otras reservas de capital	22	52,780	52,780
				Otras reservas de patrimonio	23	48,300	46,764
				Resultados acumulados	24	53,141	5,646
				Total patrimonio		453,499	404,468
Total activo		791,012	770,177	Total pasivo y patrimonio		791,012	770,177

Las notas que se acompañan de la página 7 a la 63 forman parte de los estados financieros separados.

GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADO SEPARADO DE RESULTADOS INTEGRALES

	Nota	Por el año terminado el 31 de diciembre de	
		2021 US\$000	2020 US\$000
Ingresos de actividades ordinarias	27	434,804	368,792
Costo de ventas	28	(211,970)	(180,635)
Ganancia bruta		222,834	188,157
Ingresos (gastos) de operación			
Gastos de venta	29	(10,910)	(11,051)
Gastos de administración	30	(52,368)	(53,757)
Otros gastos operativos	31	(10,630)	(6,896)
Otros ingresos operativos	31	3,036	948
Resultados de actividades de operación		151,962	117,401
Ingresos (gastos) financieros			
Ingresos financieros	32	52	235
Gastos financieros	32	(37,506)	(19,807)
Diferencia en cambio, neta	32	(3,968)	211
Costo financiero neto		(41,422)	(19,360)
Ganancia antes del impuesto a la renta		110,540	98,040
Impuesto a la renta	26	(63,734)	(43,346)
Resultado del año y otros resultados integrales		46,806	54,694

Las notas que se acompañan de la página 7 a la 63 forman parte de los estados financieros separados.

GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADO SEPARADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO
POR LOS AÑOS TERMINADOS EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021 Y DE 2020

	Número de acciones		Capital emitido (nota 20) US\$000	Acciones de inversión (nota 21) US\$000	Otras reservas de capital (nota 22) US\$000	Otras reservas de patrimonio (nota 23) US\$000	Resultados acumulados (nota 24) US\$000	Total patrimonio US\$000
	Comunes En miles	de inversión En miles						
Saldo al 1 de enero de 2020	1,247,503	171,066	263,901	35,377	52,780	45,043	50,776	447,677
Resultado del año y otros resultados integrales	-	-	-	-	-	-	54,694	54,694
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-	-	(99,824)	(99,824)
Pagos basados en acciones	-	-	-	-	-	1,721	-	1,721
Saldo al 31 de diciembre de 2020	1,247,503	171,066	263,901	35,377	52,780	46,764	5,646	404,468
Resultado del año y otros resultados integrales	-	-	-	-	-	-	48,806	48,806
Pagos basados en acciones	-	-	-	-	-	1,536	-	1,536
Otros	-	-	-	-	-	-	689	689
Saldo al 31 de diciembre de 2021	1,247,503	171,066	263,901	35,377	52,780	48,300	53,141	453,499

Las notas que se acompañan de la página 7 a la 63 forman parte de los estados financieros separados.

GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADO SEPARADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

	Nota	Por el año terminado el 31 de diciembre de	
		2021 US\$000	2020 US\$000
FLUJOS EFECTIVO DE ACTIVIDADES DE OPERACION			
Resultado del año		46,806	54,694
Ajustes por:			
Depreciación	12	74,414	65,674
Amortización	13	13,107	11,175
Provisiones del año	18	3,861	7,831
Derivado implícito	8	2,448	(1,239)
Pago basado en acciones liquidado en instrumento de patrimonio		1,536	1,721
Costo neto de retiro de propiedad, planta y equipo	12	1,630	2,032
Impuestos a la renta	26	63,734	43,346
Instrumento de cobertura	16	-	13,964
Cambios en:			
Cuentas por cobrar comerciales	8	(1,209)	5,136
Otras cuentas por cobrar	10	(17,912)	(7,581)
Inventarios	11	(7,819)	(1,291)
Gastos contratados por anticipado		5,178	(3,488)
Cuentas por pagar comerciales	15	1,934	1,063
Otras cuentas por pagar		(92,889)	25,494
Dividendos declarados no pagados		-	(50,234)
Flujos procedentes de actividades de operación		94,819	168,297
Intereses pagados		(1,425)	(2,782)
Impuestos a la renta pagado		(26,043)	(27,177)
Pagos por contingencias		(2,435)	(3,148)
Efectivo neto generado por las actividades de operación		64,916	135,190
FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSION			
Inversión en subsidiaria	14	(2,588)	-
Adquisición de propiedades, planta, equipo	12	(60,864)	(50,002)
Adquisición de intangibles	13	(342)	(224)
Efectivo neto utilizado en las actividades de inversión		(63,794)	(50,226)
FLUJO DE EFECTIVO DE ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO			
Pagos de arrendamiento	17	3,875	(1,083)
Dividendos pagados	24	-	(49,590)
Efectivo neto generado por (utilizado en) actividades de financiamiento		3,875	(50,673)
Aumento neto de efectivo y equivalentes al efectivo		4,997	34,291
Efecto de las variaciones en la diferencia de cambio sobre efectivo mantenido		(174)	(378)
Efectivo y equivalentes de efectivo al inicio de año	7	101,474	67,561
Efectivo y equivalentes de efectivo al final de año		106,297	101,474
Transacciones que no representan flujo de efectivo:			
Actualización de cierre de mina	13	(22,055)	(13,040)
Dividendos declarados no pagados	24	-	(50,234)

Las notas que se acompañan de la página 7 a la 63 forman parte de los estados financieros separados.

B. LISTADO DE PERMISOS GESTIONADOS EN 2021

N°	RESOLUCIÓN	FECHA	PERMISO
1	Resolución Directoral N.° 008-2021-MINEM-DGAAM	22/01/2021	Aprobación del Plan Ambiental Detallado correspondiente a las pozas de contingencia dispuestas por el OEFA como medida inmediata como consecuencia del incidente de 2018.
2	Resolución N.°108-2021-MINEM-DGM/V	18/03/2021	Aprobación del Informe Técnico Minero para implementar un almacén de materiales en la zona de El Ángel dentro de la unidad minera.
3	Resolución N.° 150-2021-MINEM-DGM/V	12/04/2021	Aprobación del funcionamiento y operación de la presa de relaves en el nivel 3791.
4	Resolución Directoral N.°060-2021-ANA-DCERH	16/04/2021	Aprobación de la renovación de la autorización de vertimiento de la cantera Cuadratura.
5	Resolución N.°0163-2021-MINEM-DGM/V	22/04/2021	Aprobación de actividades de desarrollo y funcionamiento de ampliación de depósito de desmonte (zona ANA).
6	Resolución de Gerencia N.° 01914-2021-SUCAMEC/GEPP	27/05/2021	Autorización especial para unidad móvil mezcladora (BBL-750)
7	Resolución de Gerencia N.° 01915-2021-SUCAMEC/GEPP	27/05/2021	Autorización especial para unidad móvil mezcladora (C2E-908)
8	Resolución de Gerencia N.° 03422-2021-SUCAMEC/GEPP	22/11/2021	Autorización Especial para unidad móvil mezcladora (D5P-825)
9	Informe N.°050-2021-MINEM-DGM-DTM-PM	25/05/2021	Conformidad a comunicación de Gerencia General para ejecutar la etapa 2 de la construcción de la poza de colección y bombeo en la zona norte del tajo y continuar con las operaciones de Cerro Corona.
10	Resolución Directoral N.° 0077-2021-SENACE-PE/DEAR	22/05/2021	Aprobación del Tercer Informe Técnico Sustentatorio de la VIII MEIA. Este instrumento ambiental incluye, principalmente: optimización de la planta de procesos (zona de chancado), optimización del circuito de <i>pebbles</i> , optimización de la planta de ósmosis inversa, optimización del almacenamiento y embarque de concentrados en el puerto Salaverry.
11	Nro. de Constancia de Renovación de la Inscripción: 7C2000-2021-0000770	24/06/2021	Aprobación de renovación de inscripción en el Registro de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados.
12	Resolución de Subgerencia N.° 1444-2021-SGRD-MM	23/06/2021	Aprobación de renovación del certificado de seguridad de la oficina de Miraflores.
13	Resolución Directoral N.° 0699-2021-ANA-AAA.M	07/07/2021	Aprobación de ejecución de obras en fuente de agua (canal de derivación), en la zona de la quebrada Las Flacas para ampliar zona norte del tajo.
14	Resolución Directoral N.° 128 -2021/MINEM-DGAAM	08/07/2021	Aprobación de la segunda actualización del plan de cierre de minas (modificación del cronograma de cierre progresivo del puerto Salaverry y desactivación de la poza de contingencia).
15	Resolución N.° 0384-2021-MINEM-DGM/V	22/09/2021	Conformidad a la comunicación sobre implementación de la plataforma TCB-25.
16	Resolución Directoral N.° 188 - 2021/MINEM-DGAAM	01/10/2021	Aprobación del plan integral de adecuación a estándares de calidad ambiental (ECA) y límites máximos permisibles (LMP).
17	Resolución N.° 0441-2021-MINEM-DGM/V	19/11/2021	Aprobación de ampliación del depósito de desmonte (zona Gallardo).

N°	RESOLUCIÓN	FECHA	PERMISO
18	Resolución N.° 00151-2021-SENACE-PE/DEAR	26/11/2021	Aprobación del plan de participación ciudadana previo a la presentación del MEIA 9.
19	Resolución Directoral N.° 8334-2021/DCEA/DIGESA/SA	30/12/2021	Aprobación de renovación del Plan de Control de Calidad de la Planta de Tratamiento de Agua Coymolache.
20	Resolución de Gerencia N.° 03682-2021-SUCAMEC/GEPP	14/12/2021	Aprobación de renovación de la autorización de adquisición y uso de explosivos para el año 2022.
21	N.° 02204-2021-SUCAMEC/GEPP	06/07/2021	Renovación de cancha de nitrato.
22	N.° 02205-2021-SUCAMEC/GEPP	06/07/2021	Renovación de silo 1 de emulsión.
23	N.° 02527-2021-SUCAMEC/GEPP	10/08/2021	Renovación de Polvorín 1.
24	N.° 02526-2021-SUCAMEC/GEPP	10/08/2021	Renovación de silo 2 de emulsión.
25	N.° 02475-2021-SUCAMEC/GEPP	03/08/2021	Autorización de silo 4 de emulsión.
26	N.° 02519-2021-SUCAMEC/GEPP	09/08/2021	Renovación de Polvorín 6.
27	N.° 02522-2021-SUCAMEC/GEPP	10/08/2021	Renovación de Polvorín 5.
28	N.° 02523-2021-SUCAMEC/GEPP	10/08/2021	Renovación de Polvorín 4.
29	N.° 02524-2021-SUCAMEC/GEPP	10/08/2021	Renovación de Polvorín 2.
30	N.° 02474-2021-SUCAMEC/GEPP	03/08/2021	Autorización de silo 3 de emulsión.
31	N.° 02525-2021-SUCAMEC/GEPP	10/08/2021	Renovación de Polvorín 3.

C. DONACIONES RELACIONADAS CON LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19

N°	BENEFICIARIO O DESTINO	DONATIVO	COSTO DEL DONATIVO (INCLUIDO IGV ¹¹) EN USD
1	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	500 pruebas rápidas	7.714,00
2	Ejército del Perú	5 balones de oxígeno	3.877,14
3	Colectivo Cajamarca Respira	5 balones de oxígeno	3.877,14
4	Municipalidad Distrital de Hualgayoc	500 pruebas rápidas	7.714,00
5	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía	Traslado de primer lote de vacunas contra el COVID-19	13.854,00
6	Iniciativa "Ollas de Emergencia"	Viveres	6.301,02
7	Cadena de frío de la Policía Nacional del Perú	Equipos para almacenar vacunas	11.787,77
8	Adicionales para planta de oxígeno	Construcciones civiles, grupo electrógeno y puesta en marcha	121.047,00
9	Municipalidad Distrital de Hualgayoc	Productos de desinfección	2.421,71
11	Unidad Ejecutora de Salud de Bambamarca	10 camas hospitalarias	4.250,00
12	Municipalidad Distrital de Hualgayoc	Grupo electrógeno para el funcionamiento de planta	24.000,00
13	Unidad Ejecutora de Salud de Bambamarca	Reparación de la planta de oxígeno	11.800,00
14	Colectivo Cajamarca Respira	5 balones de oxígeno	3.877,14
15	Unidad Ejecutora de Salud de Bambamarca	Traslado de búster para reparación de la planta de oxígeno donada anteriormente	222,22
16	Municipalidad Distrital de Hualgayoc	5 desinfecciones de las principales calles y centros de abasto de la ciudad de Hualgayoc	3.625,00
17	Dirección Regional de Salud Cajamarca	Adicionales de reparación de la planta	3.113,88
18	Dirección Regional de Salud Cajamarca	Vacunatón en el distrito Hualgayoc	6.375,26
19	Hospital COVID-19 Cajamarca	12 camas médicas eléctricas y 2 monitores multiparámetros	21.000,00
20	Dirección Regional de Salud Cajamarca	Vacunación en la provincia de Hualgayoc	13.888,88
21	Dirección Sub Regional de Salud Chota	8 balones de oxígeno	6.388,00

¹¹Impuesto general a las ventas

D. DONACIONES DE OTROS RUBROS

N°	BENEFICIARIO O DESTINO	DONATIVO	COSTO DEL DONATIVO (INCLUIDO IGV ¹²)
1	Asociación Damas Doroteas	Equipos de cómputo de la asociación Puentes para el Desarrollo	1.944,44
2	Albergue de Salaverry	Donación de calaminas	694,44
3	Menor con cáncer	Tratamiento oncológico y pasajes aéreos Cajamarca - Lima - Cajamarca	14.000,00
4	Donación de útiles de escritorio a organizaciones sociales del área de influencia directa	Útiles de escritorio	361,00
5	Asociación Damas Doroteas	Moto lineal	1.944,00
6	Municipalidad Distrital de Hualgayoc	Fiesta patronal de Hualgayoc	2.638,88
7	Rondas de Coymolache	Novena de GF y Coymolache	1.666,00
8	Niña de la comunidad de Tranca de Pújupe	Emergencia por accidente de la menor	5.555,00
9	Fongal	Premios para concursos agropecuarios	4.444,00
10	Municipalidad Distrital de Hualgayoc	Viveres para chocolatada	4.166,60
11	Policía Nacional del Perú	Panetones para Navidad	2.527,00

¹²Impuesto general a las ventas



GOLD FIELDS

Asesoría en la elaboración del reporte integrado: Dvelop Sostenibilidad