



GOLD FIELDS

# Creamos valor que perdure más allá de la minería

Gold Fields en Perú  
Resumen preliminar del Reporte Integrado 2022



# Introducción

Desde el año 2011, publicamos el Reporte Integrado de manera anual para 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 periodo de reporte abarca del 1 enero de 2021 a 31 de diciembre de 2022.



Este reporte ha sido elaborado conforme a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), además de considerar indicadores propios. 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

## Proceso de materialidad

Los temas materiales son los asuntos económicos, sociales y ambientales de mayor prioridad para nuestra organización y nuestros grupos de

interés. El proceso para identificar los temas relevantes a reportar se realizó siguiendo los lineamientos establecidos en el estándar “GRI 3: Material Topics” (GRI 3: Temas materiales) de la Global Reporting Initiative, publicados en el 2021.

### Primera etapa

Análisis de documentos y políticas internas que expresan asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) importantes para nuestras actividades. En adición a ello, se realizó un análisis comparativo con cuatro empresas del sector minero.

### Segunda etapa

Buscamos identificar nuestros impactos actuales y potenciales. Para lograrlo, definimos los grupos

de interés más importantes para nuestras operaciones.

- 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

Para obtener la lista de impactos, además del análisis de gabinete descrito en el paso anterior, organizamos grupos focales,

entrevistas y encuestas a nuestros grupos de interés para recolectar su visión y aportes.

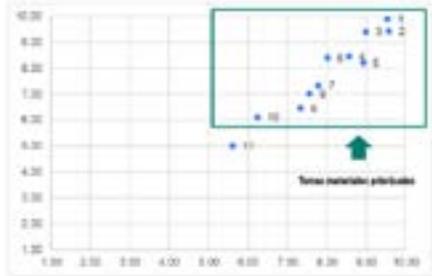
### Tercera etapa

Se evaluó cada impacto identificado en la fase anterior, siguiendo estas variables:

- Para los impactos positivos: Alcance y probabilidad.
- Para los impactos negativos: Alcance e irremediabilidad.

Se obtuvieron más de 40 impactos positivos y negativos, que tamizamos y agrupamos por afinidad para establecer una primera lista de 11 temas materiales preliminares.

## Matriz de Materialidad



1. Aporte económico nacional, regional y local
2. Gestión del talento humano y experiencia del colaborador
3. Desempeño operativo e innovación
4. Diversidad e inclusión
5. Relacionamiento, diálogo y contribución a la comunidad
6. Bienestar integral
7. Derechos humanos
8. Gestión del recurso hídrico y relaves
9. Gestión de emisiones y huella de carbono
10. Cadena de suministro responsable
11. Ética y buen gobierno corporativo

Esta materialidad fue revisada y previamente aprobada por nuestro máximo orden de gobierno.

## Lista de temas materiales finales

A partir del listado anterior se priorizaron diez (10) 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

#### Aporte económico nacional, regional y local

Incluye información relacionada al impacto de la empresa en la economía nacional, regional y municipal. Se presentan las principales cifras de pago a los diferentes estamentos del gobierno peruano.

#### Cadena de suministro responsable

Se refiere a nuestra gestión con proveedores y contratistas a nivel nacional y local. Incluye indicadores e iniciativas de compras, así como de generación de empleo directo e indirecto.

#### Desempeño operativo e innovación

Abarca información relacionada con el desempeño productivo y operacional de la organización, así como las iniciativas desarrolladas para innovar su forma de operar.

#### Gestión del talento humano y experiencia del colaborador

Se refiere a todos los aspectos de nuestra gestión laboral, así como las iniciativas para optimizar el clima y cultura laboral para los colaboradores.

#### Diversidad e inclusión

Implica las iniciativas para promover la inclusión y diversidad en la planilla de colaboradores.

#### Bienestar integral

Abarca información relacionada con la gestión para garantizar la seguridad, salud y bienestar de nuestros colaboradores y otros actores de la cadena de suministro.

#### Relacionamiento, diálogo y contribución a la comunidad

Se refiere a las estrategias para garantizar y fortalecer el relacionamiento con nuestras comunidades de influencia, así como las principales iniciativas para contribuir con el desarrollo de las localidades aledañas a nuestra operación.

#### Derechos humanos

Incluye información sobre la gestión realizada para promover el respeto por los derechos humanos en el desempeño de nuestras operaciones.

#### Gestión del recurso hídrico y relaves

Se refiere a nuestras prácticas de gestión del agua y sus principales indicadores, así como el adecuado manejo de relaves y el aprovechamiento de los componentes reutilizables.

#### Gestión de emisiones y huella de carbono

Se reporta información relacionada a la gestión de nuestra huella de carbono, así como las principales iniciativas para reducirlo.

# Sobre Gold Fields



## Nuestra visión

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

## Nuestro propósito

*Crear* valor que perdure *más allá de la minería*

## Sobre nuestro Gobierno Corporativo

### Directorio

Nuestro directorio está compuesto por un presidente, Luis Rivera Ruiz, y tres directores. Tanto el presidente como los directores ocupan cargos ejecutivos en la organización. La elección de los miembros del directorio la realiza la Junta General de Accionistas por un plazo de tres años y pueden ser reelegidos indefinidamente.

Gold Fields en Peru pertenece a Gold Fields Limited, quienes cuentan con un directorio independiente y altamente calificado. Como órgano ejecutivo de Gold Fields Limited, el Directorio y el Comité Ejecutivo están comprometidos a servir los intereses de toda la empresa y lograr un aumento sostenido del valor corporativo.

Las tareas más importantes del Directorio son definir la estrategia corporativa, establecer el presupuesto y asignar los recursos corporativos. Publica informes trimestrales y estados financieros anuales de Gold Fields Limited y de todas las subsidiarias y realiza nombramientos de personal clave.

La Junta también se asegura de que el Comité Ejecutivo reciba información periódica, oportuna y completa sobre todos los asuntos relacionados con la planificación, el desarrollo comercial y la gestión de riesgos de Gold Fields Limited.

Los miembros del Consejo son nombrados por un plazo máximo de cinco años y pueden ser reelegidos una vez finalizado su mandato.

Está compuesto por 8 miembros, 3 mujeres y 5 hombres.

A nivel Perú, nuestro directorio está compuesto por un presidente, Luis Rivera Ruiz, y tres directores. Tanto el presidente como los directores ocupan cargos ejecutivos en la organización. La elección de los miembros del directorio la realiza la Junta General de Accionistas por un plazo de tres años y pueden ser reelegidos indefinidamente.

El presidente del directorio de Perú cada trimestre tiene que presentar la gestión de Gold Fields La Cima, reportando toda la gestión de sostenibilidad e indicadores financieros y no financieros.

### 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

### Comite Ejecutivo

Nuestro Comité Ejecutivo está 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.

### Nuestras políticas corporativas

Contamos con ocho políticas corporativas que guían nuestra acción individual y colectiva. Todas nuestras políticas corporativas son de dominio público y se encuentran en nuestra página web.

- 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

## Ética y Transparencia

### Nuestros valores



Seguridad



Integridad



Respeto



Responsabilidad



Innovación



Cumplimiento Colaborativo

### Nuestro Código de Conducta

Aprobado por el Directorio de la casa matriz, rige para todos los colaboradores, directores, ejecutivos, contratistas, proveedores nacionales e internacionales y clientes de Gold Fields en Perú. Tiene como principal fundamento fortalecer la cultura organizacional y los valores corporativos, incorporando en su modelo de negocio políticas sociales y ambientales responsables, y prácticas no sectarias o apolíticas.

Éste reconoce la importancia del comportamiento ético y establece nuestras responsabilidades 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.

**Trabajo con terceros:** Reconocemos que los terceros contratados son parte importante de nuestras actividades de negocios. Esperamos que cumplan con los principios éticos y de comportamiento 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.

### Política de Derechos Humanos

Esta política reafirma el compromiso de nuestra compañía respecto a los derechos, dignidad y libertad de todos; por ello, apoya directamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Respetamos la dignidad de la persona, la privacidad y los derechos de cada colaborador, y asumimos el compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de toda discriminación y acoso. Ningún colaborador debe realizar actos discriminatorios basados en el origen, la nacionalidad, la religión, la raza, el género, la edad y/o la orientación sexual ni participar en ninguna clase de acoso verbal o físico. Nuestra Política de Derechos Humanos busca proteger los derechos inherentes al ser humano:

- La dignidad humana.
- El trato justo, sujeto a consideraciones de acción positiva de grupos previamente en desventaja.
- La libertad y seguridad de la persona.
- La no sujeción al trabajo en servidumbre o forzado, entre otras.

Como parte de este compromiso por preservar la integridad y la transparencia en Gold Fields, capacitamos también a nuestro personal, contratistas y proveedores en temas de Derechos Humanos. Durante este 2022, se logró capacitar a 2693 personas con un total de 24,237 horas impartidas (9 horas por persona).

Así mismo, durante los últimos 3 años (2020, 2021 y 2022) no hemos recibido denuncias en temas de competencia desleal, conflictos de interés o derechos humanos. Importante mencionar que contamos con un canal de denuncias y procedimiento de línea ética para atender los casos vinculados al código de conducta, que incluye capítulo de competencia desleal, conflictos de interés y derechos humanos, los cuales crean un entorno anónimo y confidencial para que los empleados, contratistas y partes interesadas puedan formular las denuncias.

En caso hubiese denuncias relacionadas con temas de derechos humanos, se seguirá lo indicado en nuestro procedimiento de línea ética, por lo que serán atendidas y solucionadas al 100%, tomando acciones necesarias para preservar la seguridad e integridad de las personas en Gold Fields.

## **Sobre nuestra Gestión Comercial**

En nuestra gestión comercial, uno de los pilares más importantes es la atención al cliente. Nuestro máximo esfuerzo está enfocado en entregar las ventas en los plazos y calidad comprometida, cumpliendo con los estándares de la compañía y los requerimientos de nuestros clientes. Nuestra gestión comercial se caracteriza por brindarle al cliente una atención personalizada, brindándoles el apoyo necesario y, gestionando una relación directa con ellos. Planificamos las ventas y le hacemos seguimiento a las mismas para cumplir con los compromisos de manera oportuna.

La comunicación con nuestros clientes es fluida y pertinente. Toda comunicación se realiza vía correo electrónico. Además, de manera anual intentamos realizar al menos dos reuniones presenciales con nuestros clientes principales, en donde revisamos la gestión ejecutada durante el año. Asimismo, atendemos los reclamos o requerimientos de manera inmediata, analizando cada situación y brindándole una respuesta al cliente de forma oportuna.

Responsabilidad sobre productos y privacidad de datos del cliente  
Llevamos un control rígido de las especificaciones establecidas en los contratos, en constante coordinación con el área de Procesos para que estas especificaciones se cumplan. Además, le hacemos seguimiento al proceso completo desde la producción hasta el embarque de los productos en el puerto de Salaverry.

Todas las transacciones que realizamos se rigen bajo los lineamientos de nuestro Código de Conducta y las buenas prácticas aceptadas por el comercio internacional. Protegemos absolutamente la privacidad de datos de nuestros clientes, pues ellos depositan en nosotros información para la atención única y exclusiva de nuestras transacciones comerciales. Resguardar esta información constituye una acción de confiabilidad y respeto, características importantes que forman parte de nuestra reputación.

Contamos con el Manual de Protección de Datos Personales, el cual se encuentra alineado con el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 29733) y su reglamento. Para el tratamiento de datos personales, nos basamos



en los principios de consentimiento y finalidad establecidos por la ley. El cumplimiento de lo establecido en el manual es verificado a través de las auditorías de los sistemas de información.

Durante los últimos tres años de nuestra gestión, no hemos recibido ningún reclamo con respecto a la violación de la privacidad de datos ni a la pérdida de datos del cliente ni respecto a información del producto que ofrecemos.

### **Evaluamos nuestra gestión**

La producción del concentrado

hasta su facturación es revisada en auditorías de control interno, auditorías contables anuales y de la casa matriz. Asimismo, como parte del relacionamiento que mantenemos con nuestros clientes, tenemos constantes reuniones de actualización y seguimiento. Adicionalmente, medimos la satisfacción de nuestros clientes de manera anual, con el fin de evaluar nuestra gestión comercial y poder identificar oportunidades de mejora. A la fecha, hemos logrado la satisfacción de todos nuestros clientes al no recibir ningún reclamo o denuncia por parte de ellos.

## Sobre nuestra Gestión de Proveedores

Al cierre de 2022 contamos con un total de 1,571 proveedores y contratistas totales, de los cuales 224 provienen de nuestras zonas de influencia. El 12.9% de nuestras adquisiciones de bienes y servicios fueron locales, y el 94% nacionales, mientras que 6% restante fueron importados.

Existen proveedores que ofrecen servicios de consultoría, contratistas, suministros, entre otros. Contamos con proveedores de equipos y repuestos de producción minera muy especializados, que no se fabrican en el Perú. En algunos casos, dichos proveedores se mantienen desde el inicio de las operaciones, como consecuencia de la elección de determinadas marcas durante la construcción del proyecto. Por otro lado, contamos con servicios de mano de obra que son preferentemente locales, pertenecientes a compañías de la zona o región.

## Evaluación de Proveedores

Los lineamientos de la evaluación y selección de proveedores están incluidos dentro de las políticas de

abastecimiento y normas específicas del SSYMA. Todos los proveedores son evaluados, de acuerdo con los criterios de seguridad, ambientales, sociales y de desempeño. Los criterios de evaluación ambiental se

aplican, según el tipo de producto, tipo de proveedor y su ubicación. Así mismo, de manera especial, se verifica el cumplimiento de obligaciones laborales por parte de nuestros contratistas, empleando

proveedores especializados en el tema. En el año 2022, el 100% de nuestros proveedores fueron evaluados con los criterios ASG alineado con el índice de Dow Jones.

## Cantidad de proveedores capacitados en aspectos SSYMA

	2020	2021	2022
MMAA	1848	2260	2424
SSO	199	232	243



Nuestros términos y condiciones requieren que el proveedor se adhiera a los criterios de salud, seguridad y medioambiente de Gold Fields en Perú. Nos reservamos el derecho de realizar verificaciones, condicionar pagos o eventualmente suspender órdenes de compra o servicios, sobre todo si se incumplen aspectos de salud, seguridad y cuidado del ambiente, que para nosotros no son negociables. Las condiciones también incluyen que el proveedor conozca y cumpla nuestro Código de Conducta y las exigencias FCPA.

## Nuestras prioridades ESG al año 2030

Estamos alineados a las prioridades al 2030 establecidas por nuestro grupo. En diciembre de 2021, Gold Fields Ltd. publicó un conjunto de objetivos hacia el 2030 en relación con las prioridades ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) más importantes que mantenemos como grupo. Estas prioridades y objetivos buscan fortalecer lo expuesto en nuestro propósito y, además, se basan en nuestros tres pilares de acción.

**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 ASG.

**Pilar 3:** Hacer crecer el valor y la calidad de nuestra cartera de activos.

Como parte del cumplimiento de estos objetivos, durante el 2022 elaboramos nuestro Plan de Sostenibilidad, el cual al cierre del año cuenta con un 80% de avance y sobre el cual continuaremos trabajando de cara al 2023.

### Descarbonización



#### Metas hacia el 2030

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.

### Manejo de Relaves



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.

### Uso de Agua



Reciclar o reutilizar el 80 % del agua usada en nuestras operaciones.

Reducir en un 45 % el uso de agua dulce en nuestras operaciones (con respecto a la línea base de 2018)

### Seguridad, Salud, Bienestar y Medio Ambiente



Lograr cero accidentes mortales.

Lograr cero lesiones graves.

Lograr cero incidentes ambientales graves.

#### Avances Gold Fields Ltd. 2022

Aumento de 1% en la reducción neta de emisiones

Reducción absoluta de 18% de emisiones

Cumplimiento con el estándar global de la industria sobre manejo de relaves (GISTM)

75% del agua usada es reciclada o reutilizada

Reducción de la extracción de agua dulce de 9,4 a 8,5 GL

1 incidente mortal

5 lesiones graves

0 incidentes ambientales graves

#### Avances Gold Fields en Perú 2022

Realizamos una auditoría interna con la empresa Stantec de la base de datos que contiene la información GISTM (Estándar Global de la Industria para la Gestión de Relaves)

Nuestro porcentaje de agua reciclada o reutilizada es de 83%.

La captación de agua de nuestra operación proviene principalmente de agua subterránea en alrededor del 66%. El 34% restante proviene del agua de lluvia.

0 incidentes mortales

0 lesiones graves

0 incidentes ambientales graves.

**Diversidad y Género**



Lograr el 30 % de representación femenina.

23% de mujeres en la planilla global

25,73% de mujeres conforman nuestra planilla.

**Creación de valor para grupos de interés**



Lograr que el 30 % del valor total creado sea en beneficio de las comunidades de acogida.

Lograr que el 30 % del valor total creado sea en beneficio de las comunidades de acogida.

Invertimos S/ 23,3M en proyectos de infraestructura, desarrollo productivo, salud y educación.

Implementar seis proyectos emblemáticos en nuestras regiones en beneficio de las comunidades de acogida.

Implementar seis proyectos emblemáticos en nuestras regiones en beneficio de las comunidades de acogida.

**Reconocimientos destacados en el 2022**

Debido a nuestro trabajo en fomentar buenas prácticas en asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), hemos logrado los siguientes reconocimientos en el 2022:

Tercera empresa minera con mejor reputación en el Perú de acuerdo al ranking Merco Empresas.

Top 100 (posición 73) dentro del ránking Merco ESG, escalando 14 posiciones respecto a la edición 2021.

Sello Bicentenario del Perú por nuestra gestión integral sostenible.

Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR) de Perú Sostenible por décimo año consecutivo.

**Estándares de talla mundial**

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

Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)

ISO 14001

Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva

Global Reporting Initiative

ISO 27001

Corruption Watch

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Dow Jones Sustainability Indexes

ISO 50001

King IV Report

Carbon Disclosure Project

ISO 45001

Certificación del Programa Huella de Carbono Nivel 2 del MINAM

# Nuestro desempeño en el 2022



**S/. + 100 M**

de contribución  
por concepto de  
canon y  
regalías mineras

**25,7 %**

de nuestra  
planilla esta  
conformada por  
mujeres

**83 %**

del agua utilizada  
en nuestros  
procesos es  
reutilizada

**S/. + 20 M**

en proyectos de  
inversión social  
directa

## Indicadores de producción

En el 2022, trabajamos de manera constante en la optimización de procesos en las áreas de mina, logrando alcanzar un total de 29.357 kilotoneladas minadas, lo que significó un aumento de 3,12% más de las kilotoneladas minadas presupuestadas (28.468 kt). Esta cifra hace referencia tanto al mineral como al desmonte que luego se movilizan hacia sus respectivos depósitos finales.

Mejorando nuestros indicadores de producción del 2021, en el año 2022 alcanzamos una producción de 129.267 onzas de oro (Au) y 26.995 toneladas de cobre (Cu) totalizando 260.455 onzas equivalentes de oro (Au).

Con relación a la producción de minerales, en 2022, procesamos un total de 6.721 kilotoneladas, lo que representó una disminución del 1,41% en comparación con 2021, y el cumplimiento del 99,94% del volumen presupuestado para el año.

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

AÑO	2020	2021	2022
REAL	6.796	6.796	6.796
PRESUPUESTADA	6.749	6.749	6.749

## Producción real vs. producción presupuestada de oro en onzas

AÑO	2020	2021	2022
REAL	119.393	113.278	129.267
PRESUPUESTADA	153.342	129.807	120.212

## Producción real vs. producción presupuestada de cobre en onzas

AÑO	2020	2021	2022
REAL	24.857	25.948	26.955
PRESUPUESTADA	27.493	24.704	27.013

## Producción real vs. producción presupuestada de onzas equivalentes de oro

AÑO	2020	2021	2022
REAL	207.061	248.399	260.455
PRESUPUESTADA	274.521	219.355	255.276

## Gestión de talento

### Indicadores principales de nuestra fuerza laboral

En 2022, nuestra planilla directa estuvo conformada por 378 colaboradores, cifra compuesta por hombres y mujeres provenientes de distintas regiones del Perú. Es importante resaltar que el 25,73 % de nuestros colaboradores son mujeres, 3% más que en el 2021, demostrando el crecimiento constante y nuestros esfuerzos por promover la diversidad de género.

Asimismo, en relación a nuestros colaboradores por rango etario, la mayor parte de nuestros colaboradores se encuentra en el rango de 30 a 50 años, representando un 73% del total.

G. Etario	Número	%
Menores de 30 años	48	12%
Entre 30 y 50 años	301	73%
De 50 a más años	63	15%
<b>Total</b>	<b>412</b>	<b>100%</b>

Fuerza Laboral	Gold Fields	Femenino	Masculino	Total	%mujeres
Alta Dirección	Vicepresidentes/REXCO	2	6	8	25%
Alta Gerencia	Gerentes / Subgerentes / Superintendentes	5	40	45	11%
Gerencia Intermedia	Jefaturas y Supervisores Generales	23	80	103	22.3%
Nivel Entrada / Junior	Otros (Senior, Plenos, Juniors)	71	61	132	53.7%
Funciones operativas	Técnicos y Operadores	5	119	124	4.0%
<b>TOTAL</b>		<b>106</b>	<b>306</b>	<b>412</b>	

Por otro lado, es preciso mencionar que, del total de nuestra planilla, los porcentajes de trabajadores que se encuentran afiliados a nuestro sindicato en los últimos tres años son los siguientes: 24.9% en el año 2020, 23.5% en el año 2021 y 27% en el año 2022. Adicionalmente, en los últimos 3 años de gestión no se cuenta con colaboradores con habilidades especiales para puestos específicos.

% HC	2020	2021	2022
Afiliados	24.9%	23.5%	27.0%
Extensión	7.8%	8.3%	4.8%
Afiliados + Extensión	32.7%	31.8%	31.7%
Otros	67.3%	68.2%	68.3%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

## Clima laboral

Impulsamos la prosperidad y el bienestar compartido, a través de una cultura abierta y horizontal donde toda nuestra gente contribuya al éxito del negocio.

### Nuestras aspiraciones culturales:

- Somos un solo equipo Gold Fields que comparte los mismos valores e identidad. Nos respetamos, apoyamos y cuidamos mutuamente. Nuestro trabajo en equipo nos hace más poderosos.
- Trabajamos de manera colaborativa con orden, eficiencia y agilidad, impulsados por la tecnología e innovación.
- Maximizamos el potencial de nuestra gente, abrazamos la innovación, el aprendizaje constante y la aspiración por buscar nuevas experiencias retadoras que nos impulsen a ser mejores cada día.
- Aseguramos la dignidad humana, valoramos la individualidad de nuestra gente y creamos ambientes seguros y respetuosos para todos y todas.

### Tenemos un fuerte compromiso con nuestra gente:

- Somos una organización cercana, horizontal y de la que puedas sentirte orgulloso/a.
- Tratamos a las personas con respeto y trabajamos en equipo, salvaguardando su bienestar integral: físico, mental y emocional.
- Promovemos una cultura de reconocimiento a todo nivel. Queremos celebrar sus logros y que puedan celebrar el de los demás.
- Brindamos espacios de aprendizaje donde pueden desarrollar diversas competencias alineadas al mercado laboral de talento.
- Construimos junt@s una cultura diversa e inclusiva que hace a Gold Fields el mejor lugar para trabajar.

Desarrollamos una estrategia proactiva para mejorar nuestro clima laboral, mediante acciones orientadas a promover el bienestar integral de nuestros colaboradores/as, fortalecer las oportunidades de capacitación y mantener los sólidos resultados que nos caracterizan. Nuestra estrategia de clima laboral y valor compartido han reforzado el deseo de nuestros colaboradores/as de permanecer en la empresa, al sentirse comprometidos con ella.



Esto se evidencia en los excelentes resultados obtenidos en nuestra encuesta de Clima Laboral aplicada cada 2 años consecutivamente. La última realizada (2021), mostró hallazgos donde más del 90% de nuestros colaboradores/as indicaban

sentirse orgullosos/as de trabajar en Gold Fields, más del 90% sentía que la empresa realmente estaba comprometida con su bienestar y cumplía el lema de que “En Gold Fields las personas somos el alma del negocio”.

## Capacitación y desarrollo: Centro de Alto Rendimiento (CAR)

A través del CAR, promovemos el crecimiento de nuestros colaboradores en la manera en que todos los que integran los diferentes niveles de la empresa pueden elegir los cursos que se adapten mejor a su perfil, de tal forma pueden establecer planes de crecimiento profesionales con desafíos logrables. Entre los principales temas trabajados se encuentran: seguridad psicológica, franqueza radical, liderazgo en entornos híbridos, feedback constructivo, mentalidad ágil y demás. El CAR se desarrolla desde dos frentes:

### Programas de desarrollo por puesto:

Buscamos que nuestros colaboradores de cada nivel laboral puedan ajustarse a un plan con requerimientos y desafíos particulares. En total, 307 personas se beneficiaron con el Programa de Desarrollo por Puesto durante el año.

### Programas de reconocimiento

Contamos con programas de reconocimiento los cuales valoran e impulsan el buen desempeño

de nuestros colaboradores. Por ello, durante el 2022 beneficiamos a nuestros colaboradores con programas de aprendizaje que mejoran sus competencias en función de sus necesidades.

### Capacitación de habilidades blandas

- En Gold Fields, potenciamos el talento: Promovemos una cultura de aprendizaje sostenible alineada a nuestro plan estratégico que, además de contribuir con la empresa, desarrolla y potencia las capacidades a largo plazo a través de distintas iniciativas de desarrollo.
- A través de “Creciendo Junt@s”, buscamos potenciar el talento de nuestros colaboradores y colaboradoras, mediante diferentes instancias que impactan en su crecimiento y desarrollo tanto profesional, como personal. Nuestro propósito es que nuestra gente encuentre oportunidades para aprender, desafiarse y cuestionarse, y mantener siempre vivo el espíritu de ser aprendices y su mejor versión.

Asimismo, durante el 2022 continuamos promoviendo



capacitaciones en habilidades blandas que buscamos fortalecer en nuestros colaboradores/as. Impartimos un plan de capacitación renovado en el que diseñamos espacios de aprendizaje enfocados en el desarrollo de habilidades blandas. Al cierre de este informe, logramos capacitar a un total de 260 colaboradores (177 hombres y 83 mujeres), totalizando 2.735 horas de capacitación como parte de esta iniciativa.

### Inversión en formación por empleado y por año (dólares año / total de la planilla)

2020	2021	2022
\$502.33	\$393	\$373

### Horas de formación al año por empleado (horas por empleado al año)

2020	2021	2022
34,040	54,954	21,424

## Inclusión y diversidad

### Nuestra visión de la inclusión y diversidad

Tenemos el firme compromiso de brindar a cada persona el mejor ambiente de trabajo que le ayude a alcanzar sus sueños y aspiraciones profesionales y personales. Para nosotros, esto incluye valorar y celebrar 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.

Desde 2018, hemos estado trabajando en dos condiciones extremadamente importantes para implementar nuestra estrategia: sensibilidad a la equidad y entornos libres de violencia.

Las principales políticas con las que contamos en relación a la diversidad e inclusión son:

- Política de diversidad del grupo
- Política corporativa de acoso

sexual

- Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

### Iniciativas para la promoción de mujeres en la industria minera

Gold Fields se compromete con una cultura de diversidad e inclusión donde toda nuestra gente prospere, contribuya con sus ideas y habilidades para el éxito del negocio y logre una sensación significativa de bienestar y propósito en el trabajo.

### Nuestro compromiso con las personas:

- Somos una organización cercana, horizontal y de la que puedas sentirte orgulloso.
- Tratamos a las personas con respeto y trabajamos en equipo, salvaguardando tu bienestar físico, mental y emocional.
- Promovemos una cultura de reconocimiento a todo nivel. Queremos celebrar tus logros.
- Brindamos espacios de aprendizaje donde puedas desarrollar diversas competencias alineadas al mercado laboral de talento.
- Construimos junt@s una cultura diversa e inclusiva, que haga a

Gold Fields el mejor lugar para trabajar.

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 prácticas innovadoras.
- Sensibilizamos a todo nuestro personal en el respeto y tolerancia cero a cualquier tipo de violencia.
- Trabajamos en un ambiente libre de discriminación y acoso.

Nuestra operación en Cerro Corona registra el más alto porcentaje de participación de mujeres en la minería peruana. Para lograrlo,

hemos desarrollado diversas iniciativas internas como externas que favorecen la equidad e inclusión.

En línea con nuestro compromiso con la equidad y como parte de la propuesta de valor y de ser cada vez más competitivos, hacemos estudios salariales para poder hacer un comparativo en relación al nivel de salario que entregamos a nuestros colaboradores/as. Con ello, hemos logrado que en nuestra planilla los salarios entre hombres y mujeres de posiciones equitativas sean equiparados. No hay ninguna diferencia en el sueldo que perciben posiciones desde las operativas hasta las gerenciales.

### Programa Protagonistas Mineras

Protagonistas Mineras es el primer programa de prácticas mineras femeninas en el país. Es un programa abierto, transparente y meritocrático. Nuestra edición en 2022, contó con la participación de 7.074 postulantes de las diferentes regiones del Perú; de las cuales seleccionamos a 22 que hoy son parte de nuestro equipo.

## Salud y seguridad laboral

### Principales indicadores de seguridad

Todos los objetivos planteados para cada uno de los indicadores de seguridad para el año 2022 fueron completados satisfactoriamente. Entre ellos, destacamos que durante el año no se registraron lesiones serias, se incrementó el número de incidentes sin pérdidas en un 32% con respecto al 2021, se mejoró el indicador de compromiso de nuestros colaboradores con la seguridad en un 22% y que logramos la participación de 1.551 personas en los talleres de liderazgo con coraje.

Estamos convencidos que el haber alcanzado los objetivos establecidos para los indicadores proactivos, nos ha permitido no solo disminuir significativamente el número de lesiones, sino también lograr un mayor nivel de madurez en la creación de nuestra cultura de seguridad, que se acerca cada vez más a la interdependencia que tanto buscamos.

En línea con lo establecido por nuestra sede corporativa, Gold Fields Ltd, se han definido siete indicadores clave para medir el desempeño de nuestra gestión.

### Principales indicadores de seguridad y metas para el 2022

Indicadores	Metas 2022
Fatalidades	0
Lesiones serias (lesiones con tiempo perdido con más de 14 días)	0
Incidentes sin pérdidas (NM)	46
Indicador de compromiso con la seguridad (SER) (tasa)	1,13
Cumplimiento en el cierre de acciones de SPI a tiempo (en porcentaje)	100
Participación en el programa de Liderazgo con Coraje (en porcentaje)	32
Accidentes ambientales de nivel III	0

### Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido de contratistas

2020	2021	2022
0.00	0.34	0.16

### Tasa de frecuencia total de lesiones registrables para contratistas

2020	2021	2022
0.69	0.85	0.33

2020	2021	2022
0.00	1.27	0.00
0.00	1.27	0.00

LTIFR  
de empleados

TRIFR  
de empleados

Indicadores	Unidad	2021	2022
Lesiones serias	N.o	1	0
Incidentes sin pérdidas (NM)	N.o	51	57
Tasa de compromiso con la seguridad (SER)	Tasa*	1,48	1,87
Cumplimiento en el cierre de acciones de SPI a tiempo	%	100 %	100%
Liderazgo con Coraje en seguridad	%	65 %	62%
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.

## Gestión social y comunitaria

Buscamos generar un valor con nuestros grupos de interés. Entre ellos, destacamos a nuestras comunidades de influencia, por ello, trabajamos arduamente por mejorar el relacionamiento con ellos e impactar positivamente en su vida.

## Gestión de compromisos, quejas y reclamos

Con el fin de atención y solución a las quejas y reclamos recibidas, contamos con un Procedimiento de Atención y Resolución de Quejas y Reclamos.

## Principales indicadores

Durante el 2022, se registraron 49 solicitudes de atención por parte de nuestra área de influencia directa. De este total, logramos resolver el 100 % de los casos.

## Atención y resolución de quejas y reclamos

Año	2020	2021	2022
% cierre de quejas	95%	97%	100%
N° de atenciones	105	35	49

### Infraestructura

- Planta de Tratamiento de Agua Potable para la Asociación Manuel Vasquez. Hacia fines del 2022, nos encontramos en la fase de planificación y logística para la construcción de la planta.
- Proyecto Mejoramiento de la Transitabilidad en la ciudad de Hualgayoc. Iniciamos la ejecución del proyecto el cual es el equivalente al cumplimiento de 3 obras de impacto.

### Educación

- Proyecto Educativo en educación básica regular. Implementamos el centro de cómputo y aulas multimedia en Pílancones y Clausura de Capacitación a docentes en el marco del proyecto Educativo con la mesa de diálogo.
- Becas universitarias. Brindamos 21 becas en la Universidad Privada del Norte (UPN).
- Becas técnicas. Brindamos 12 becas en el Centro Tecnológico Minero (CETEMIN).

### Productividad

- Servicios de sanidad animal, inseminación artificial y pastos.
- Proyecto Siembra y Cosecha de Agua en conjunto con Fondo Sierra Azul – Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI). Mediante este proyecto, se definió la construcción de 10 pozas de agua (qochas).
- Proyecto Siembra y Cosecha de Agua en conjunto con la Mesa de Diálogo de Hualgayoc. Mediante este proyecto, se construyeron más de 700 pozas de agua (qochas) y se revistieron más de 200.
- Planta de productos lácteos. Realizamos la implementación de la planta de productos lácteos a la COOPAH beneficiando a 56 asociados.

### Salud

- 01 Campaña médica en Hualgayoc y otras AID.
- Entrega de equipamiento médico bajo el contexto de la pandemia de COVID-19 al Centro de Salud e Instituciones Educativas del distrito de Hualgayoc.
- Adecuación del Centro de Salud Hualgayoc a la RED de Salud.

### Empleo

- Certificación. Otorgamos 97 certificaciones a profesionales participantes a nombre del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) y refrendado por el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo.
- Prácticas profesionales. Ejecutamos el proyecto “Prácticas profesionales para Jóvenes Hualgayoquinos” beneficiando a 09 jóvenes del área de influencia directa de Gold Fields.

Con el objetivo de poder seguir fortaleciendo las relaciones con nuestra zona de influencia y compartiendo con ellos acerca de nuestra gestión integral en sostenibilidad, durante el 2022,

lanzamos nuestro programa “Talleres de Sostenibilidad Gold Fields”, los cuales buscan generar espacios estratégicos de acercamiento con nuestras comunidades para compartir con ellos desde nuestra

experiencia profesional y personal, nuestras buenas prácticas; estos talleres son realizados de manera voluntaria por nuestros colaboradores. El monto total de inversión en estos talleres ha significado la suma de S/. 6000 soles invertidos.

## Cumplimiento ambiental

El cumplimiento ambiental forma parte de nuestros compromisos principales, los cuales desencadenan programas de acción específicos de tal manera que cualquier actividad que se desarrolle debe estar orientada al respeto y cuidado del medio ambiente.

Los programas específicos que nos permiten el aseguramiento del cuidado ambiental están especificados en nuestros documentos de gestión Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSYMA) y se orientan al cuidado del agua, gestión de residuos, no generación de incidentes ambientales y generación de valor ambiental, social y económica a través de la generación de proyectos de impacto.

### Gestión del agua y relaves

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.

## Indicadores principales de la gestión de agua

La captación de agua de nuestra operación proviene principalmente de agua subterránea en alrededor del 66%. El 34% restante proviene del agua de lluvia.

Indicadores de extracción	Unidad	2020	2021	2022
Captación total de agua	MI	2.886	3.746	1.701,29
Agua de lluvia	MI	2.073	2.931	575,14
Agua subterránea	MI	813	815	1.126,15

## Principales Indicadores de residuos

Indicadores (en toneladas métricas)	2020	2021	2022
Metales reciclados	558,20	855,20	606,90
Plásticos reciclados	20,65	149,50	198,60
Papel y cartón reciclados	34,68	75,80	48,80
Disposición en relleno sanitario	510	1.154,00	1.141,80

Indicadores de generación de residuos por tratamiento (en toneladas métricas)	2021	2022
Total de residuos generados	855	2.187,72
Residuos destinados a eliminación	150	1.141,8
Residuos no destinados a eliminación	76	1.045,9

Indicadores	2020	2021	2022
Residuos peligrosos generados	20.4%	18.1%	20.3%
Total de residuos generados	892.62 ton	1153.9 ton	939.9 ton

## Cantidad de agua consumida

2020	2021	2022
1934,81057 ML	1993,46300 ML	1969,69763 ML



Durante los últimos 3 años (2020, 2021 y 2022) no hemos recibido denuncias ambientales.

## Gestión de energía

Como empresa minera, nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad con el medio ambiente y la comunidad en la que operamos. Por ello, hemos implementado una gestión responsable de energía que incluye el uso de energía renovable de Kallpa y la obtención del certificado International Renewable Energy Certificate (IREC).

Nuestra asociación con Kallpa nos permite obtener una parte significativa de nuestra energía a partir de fuentes renovables, al ser ellos una empresa líder en la generación de energía hidroeléctrica en Perú.

Además, estamos comprometidos con la obtención de certificaciones que avalan nuestra gestión sostenible de energía. En este sentido, hemos obtenido el certificado IREC que nos acredita como una empresa que utiliza fuentes renovables de energía en nuestras operaciones mineras.

## Indicadores principales del consumo de energía

### Consumo de Energía No Renovables

2020	2021	2022
281,795 MWh	339,389 MWh	202,690 MWh

### Consumo de Energía Renovable

2020	2021	2022
-	-	152,692 MWh

## Emisiones y huella de carbono

Buscamos consolidar nuestro compromiso ambiental mediante la medición de nuestra huella de carbono. Al registrar nuestras emisiones directas e indirectas de Gases de Efecto Invernadero (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.

## Indicadores principales de la huella de carbono: Emisiones de GEI validadas para el año correspondiente

### Reporte de cantidad de GEI (Alcance 1)

2020	2021	2022
37,536.54 tCO2-eq	52,228.32 tCO2-eq	36,389.30 tCO2-eq

### Reporte de cantidad de GEI (Alcance 2)

2020	2021	2022
43,628.59 tCO2-eq	26,554.25 tCO2-eq	0 tCO2-eq

### Reporte de cantidad de GEI (Alcance 3)

2020	2021	2022
264.58 tCO2-eq	423.86 tCO2-eq	346.75 tCO2-eq

Nuestras emisiones reportadas durante el 2021 de alcance 1 -las cuales representan el 67% del total son principalmente generadas por combustión móvil, combustión de fuentes estacionarias, uso de explosivos para voladuras y cambio de uso de suelo. En cuanto a las emisiones de alcance 2 -las cuales representan el 33% del total- son generadas por uso de energía eléctrica importada.