



GOLD FIELDS

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

Gold Fields en Perú
Reporte Integrado 2022

ÍNDICE

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	4
ACERCA DE ESTE REPORTE	5
CIFRAS CLAVE DE DESARROLLO SOSTENIBLE	13
DESEMPEÑO SOSTENIBLE EN 2022	24
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	46
ANEXOS	49





A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Me complace presentarles nuestro decimosegundo Reporte Integrado, en el que compartimos nuestra gestión y contribución al desarrollo sostenible durante el año 2022. Nuestro reporte, al igual que en años anteriores, ha sido elaborado con métricas alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Marco de Desarrollo Sostenible del ICMM, los 10 Principios del Pacto Mundial y las metas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) al 2030 de nuestro corporativo.

Este ha sido un año lleno de desafíos y cambios a nivel global y en el Perú. En primer lugar, a nivel mundial, hemos visto una recuperación económica desigual y una creciente incertidumbre económica y política luego de la crisis sanitaria. Por un lado, advertimos una aceleración de la transición hacia una economía baja en carbono, con un aumento en la inversión en energías renovables y una mayor conciencia sobre la sostenibilidad. Por otro lado, se registró un aumento en la inflación, la volatilidad de los precios de los metales y la agitación social y política en el Perú.

En este contexto, como Gold Fields Perú, nuestra visión es ser la empresa minera más reconocida

por entregar un valor superior, con una gestión responsable y un compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos. Nuestro propósito es crear valor que perdure más allá de la minería para todos nuestros grupos de interés, incluyendo a nuestros empleados, accionistas, proveedores, comunidades locales y el medio ambiente. De esta manera, presentamos nuestros principales logros durante el 2022:

- En cuanto al desempeño operativo e innovación, logramos superar nuestras metas al alcanzar una producción de 129.267 de onzas de oro (Au), 26.995 toneladas de cobre (Cu) totalizando 260.455 onzas equivalentes de oro (Au). Además, implementamos 209 iniciativas innovadoras propuestas por nuestros colaboradores en el marco del Programa Ingenio, el cual ha contribuido al ahorro de más de USD 4 millones.
- Respecto al aporte económico nacional, regional y local, generamos más de S/ 1.670 millones en ingresos a nivel nacional y contribuimos con más de S/ 128 millones en canon minero y regalías mineras destinados a proyectos de desarrollo

social y económico. Además, nos enfocamos en consolidar nuestra cadena de suministro a través de proveedores locales que representan el 35% del total de proveedores nacionales, y en aumentar nuestra contratación de personal local, elevando nuestro promedio a un 30,27%.

- Nuestra gestión del talento fue reconocida por la Asociación de Buenos Empleadores y por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como una empresa con destacadas prácticas de gestión de personas y obtuvimos la certificación Marca Empresa Segura. En diversidad e inclusión, logramos que el 25,73% de nuestra planilla sea conformada por mujeres y capacitamos al 100% de nuestros colaboradores en prevención de acoso sexual, alineado a nuestra prioridad ESG al 2030 de Diversidad y género. En bienestar laboral, logramos un ambiente seguro para nuestros colaboradores, reportando cero lesiones serias y cumpliendo al 100% el cierre de acciones de incidentes con alto potencial.
- En cuanto a la gestión social y comunitaria, construimos 869 microreservorios planificados y ejecutamos proyectos de salud, educación, infraestructura y desarrollo con una inversión de más de 23,3 millones de soles. Todo esto alineado con nuestra prioridad ESG al 2030 de crear valor para nuestros grupos de interés.
- Por último, en materia ambiental, logramos un porcentaje de agua reutilizada del 83% sobre la meta de 79% y logramos que nuestra área de influencia reciba 45.852,2 m³ de agua potable. Además, estamos trabajando en un proyecto de forestación con el objetivo de ser una empresa Cero Emisiones y nos asociamos con la empresa Kallpa y obtuvimos el certificado IREC para el uso de energía renovable, alineado a nuestra prioridad ESG al 2030 de Descarbonización.

Seguiremos trabajando en colaboración con nuestros grupos de interés, impulsando la innovación y la mejora continua en todas nuestras operaciones, y manteniendo nuestro compromiso con la sostenibilidad en todas las áreas de nuestra organización.

Agradezco a nuestros trabajadores y aliados por su compromiso de seguir creando valor que perdure más allá de la minería.



Luis Alberto Rivera Ruiz
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO
Vicepresidente Ejecutivo Gold Fields Región Américas

*Acerca de este
reporte*



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

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 este reporte abarca del 1 enero al 31 de diciembre de 2022.

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, los 10 Principios del Pacto Mundial y las disposiciones del Consejo Internacional de Reportes Integrados.

PROCESO DE MATERIALIDAD
(GRI 3-1)

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.

Paso 1

Comprender el contexto de la organización

Análisis de documentos y políticas internas que expresan asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) importantes para nuestras actividades. En adición a ello, se realizó un análisis comparativo con cuatro empresas del sector minero que nos permitió tener una visión general de los impactos de nuestras actividades y relaciones, en el marco del contexto social, político, legal y sectorial peruano.

Paso 2

Identificación de impactos actuales y potenciales

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.

(GRI 2-29)

GRUPO DE INTERÉS	HERRAMIENTAS UTILIZADAS
Actores institucionales	Encuesta digital a 06 actores institucionales y representantes del Estado.
Colaboradores	02 entrevistas virtuales semiestructuradas a representantes de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.
Comunidad	01 panel de diálogo presencial organizado en Trujillo, La Libertad, con periodistas cajamarquinos.
Proveedores y contratistas	01 entrevista virtual semiestructurada.
Clientes	01 entrevista virtual semiestructurada.

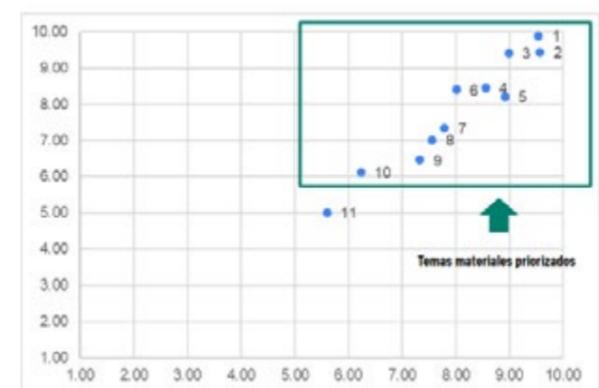
Paso 3

Evaluación de impactos más significativos

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.



Paso 4

Priorización de temas materiales

Con la lista de 11 temas preliminares obtenidos, realizamos un ejercicio de priorización en gabinete asignando puntajes a cada tema según la importancia que tienen para Gold Fields en Perú y la relevancia de los mismos para los grupos de interés.

- Aporte económico nacional, regional y local.
- Derechos humanos
- Gestión del talento humano y experiencia del colaborador/a
- Gestión del recurso hídrico y relaves
- Desempeño operativo e innovación
- Gestión de emisiones y huella de carbono
- Diversidad e inclusión
- Cadena de suministro responsable
- Relacionamiento, diálogo y contribución a la comunidad
- Ética y buen gobierno corporativo
- Bienestar integral

LISTA DE TEMAS MATERIALES FINALES

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

A partir del listado anterior se priorizaron diez (10) temas materiales que resumen los aspectos claves 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	Incluye información relacionada a nuestro impacto en la economía nacional, regional y municipal. Se presentan las principales cifras de pago a los diferentes estamentos del gobierno peruano.
2	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 indirecto.
3	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.
4	Gestión del talento humano y experiencia del colaborador/a	Se refiere a todos los aspectos de nuestra gestión laboral, así como las iniciativas para optimizar el clima y cultura laboral para los colaboradores y colaboradoras.
5	Diversidad e inclusión	Implica las iniciativas para promover la inclusión y diversidad en la planilla de colaboradores.
6	Bienestar integral	Abarca información relacionada con las acciones para garantizar la seguridad, salud y bienestar de nuestros colaboradores y otros actores de la cadena de suministro, como proveedores y contratistas.
7	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.
8	Derechos humanos	Incluye información sobre la gestión realizada para promover el respeto por los derechos humanos en el desempeño de nuestras operaciones.
9	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.
10	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.

(GRI 2-4)

En el 2022, nuestra lista de temas materiales ha sufrido modificaciones pasando de 9 a 10 temas que exponen nuestros asuntos más relevantes en desarrollo sostenible. Esto nos permitió tener una lista más precisa que vincula nuestros principales impactos y contribuciones hacia nuestros grupos de interés.

Es importante notar que se añadieron dos nuevos temas materiales relacionados a la gestión ambiental: gestión del recurso hídrico y relaves, y gestión de emisiones y huella de carbono. Asimismo, se reformularon dos temas materiales en su alcance: Desempeño operativo e innovación, y diversidad e inclusión.



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

Como parte de nuestro proceso de materialidad, realizamos un panel de diálogo con 33 periodistas locales y regionales de Cajamarca, quienes fueron seleccionados por su rol de líderes de opinión y su cercanía a las comunidades que rodean Cerro Corona.

Este panel, realizado de manera presencial en febrero de 2022 en la ciudad de Trujillo, dio voz a los actores sociales de nuestro entorno y nos permitió validar los temas materiales identificados.

De acuerdo con lo recogido en dicho espacio, la retroalimentación se orienta a:

- Fortalecimiento de las iniciativas en el rubro educativo.
- Mayor seguimiento del cumplimiento de compromisos realizados con la comunidad
- Mejora de la gestión del agua en beneficio de la comunidad de Hualgayoc.
- Mejora en los formatos en los que se recibe la información relacionada con nuestra gestión en general.

Cifras clave de sostenibilidad



+ S/. 128 millones
en contribución
por canon minero y
regalías mineras



181 empresas locales
componen nuestra
cadena de suministro



+ S/.23 millones
de inversión social
directa en proyectos
de infraestructura,
cultura, desarrollo y
educación



100 % de acciones
correctivas en
seguridad finalizadas
de forma oportuna



25,7 % de mujeres
integran nuestra
planilla laboral



209 iniciativas
de optimización de
negocio e innovación
implementadas



0 lesiones
serias de
trabajadores
identificadas



83 % de agua
utilizada en
nuestro proceso
es recirculada

Gold Fields en Perú

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





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

Somos Gold Fields La Cima S.A. (en adelante, Gold Fields Perú). Iniciamos nuestras operaciones en el Perú a mediados de 2008. En el 2022, el ránking Merco Empresas nos reconoció como la tercera empresa minera con mejor reputación en el 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 Pilancones. Tenemos oficinas administrativas en Lima y Cajamarca.

ALMACÉN DE CONCENTRADO PARA EMBARQUE

Puerto de Salaverry, Región La Libertad, Calle Córdova s/n

SEDE ADMINISTRATIVA PRINCIPAL

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

Nuestra producción se realiza aplicando métodos convencionales de explotación a tajo abierto (open pit) y tratamiento de minerales de sulfuros de cobre con contenido de oro mediante la extracción por flotación de concentrado. Llevamos quince años de operaciones en el Perú y nuestro primer mineral procesado data del 27 de julio de 2008. Nuestro concentrado se exporta mediante vía marítima hacia fundiciones de Asia y Europa.

MAPA DE OPERACIONES DE GOLD FIELDS LTD.



Gold Fields Ltd., en el 2022, mantiene su visión de volverse la empresa minera de oro preferida por ofrecer un valor superior y sostenible. Esta visión se observa alrededor de los cinco países en los que opera.

GOLD FIELDS LTD.

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

Somos parte de Gold Fields Ltd., corporación global reconocida como una de las productoras de oro más importantes del mundo. Cuenta con más de 130 años de experiencia y, actualmente, mantiene nueve minas operativas en Australia, Perú, Sudáfrica, Ghana y un proyecto en Chile.

Actualmente, Gold Fields Ltd cotiza sus acciones en la Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE) y sus acciones depositarias estadounidenses (ADR), en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE).

9 minas operativas

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

**Toneladas tratadas/
molidas (miles de Tn)**

42.199

Número de empleados

23.084

**Onzas de oro producidas
(miles de Oz)**

2.399

Negocio con propósito



(GRI 2-22)

PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

En el 2022, nuestras acciones han estado alineadas a cumplir con el propósito de crear valor duradero que perdure más allá de la minería. Esto significa que buscamos crear valor generalizado y sostenible de forma activa para nuestros grupos de interés que perdure tras nuestra partida.

Nuestra visión es ser la empresa minera aurífera más reconocida por entregar un valor superior sostenible. Para nosotros, esto significa desarrollar nuestras actividades mineras de manera segura y responsable, minimizando el impacto ambiental y maximizando los beneficios para las comunidades locales y la economía del país. Además, buscamos promover una cultura de respeto y cuidado hacia el medio ambiente y las personas, con el fin de contribuir al desarrollo sostenible de la región y del país.

Contamos con seis valores que respaldan nuestro propósito.



Seguridad



Integridad



Respeto



Responsabilidad



Innovación



Cumplimiento colaborativo

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

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

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 de Gold Fields en Perú por un plazo de tres años y pueden ser reelegidos indefinidamente.

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

Poseemos también 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 Compliance.

NUESTRAS POLÍTICAS CORPORATIVAS

(GRI 2-23)

Contamos con 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
- Política Integrada de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente
- Política de gestión de agua

ÉTICA Y CORRUPCIÓN

(GRI 2-24) (GRI 205-3)

Tenemos cero tolerancia a la corrupción y estamos plenamente comprometidos con la ética y el cumplimiento de la Ley, esforzándonos siempre por actuar de forma íntegra y responsable en todas nuestras actividades.

Por ello, hemos implementado un modelo de prevención de delitos, denominado “Sistema de Gestión de Integridad” a través del cual llevamos a cabo regularmente la evaluación de riesgos. Además, hemos establecido una serie de políticas y procedimientos, alineados a nuestro Código de Conducta y nuestra Política Antisoborno y Anticorrupción, para prevenir, controlar y mitigar esos riesgos. Gracias a dichas acciones, durante el 2022, no reportamos incidentes de corrupción

Nuestro Código de Conducta 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; 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 los terceros contratados son parte importante de nuestras actividades de negocios. Por lo tanto, 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. Respetamos la dignidad y las libertades fundamentales de todos nuestros empleados, proveedores, prestadores de servicios y comunidades de acogida.

Asimismo, hemos establecido los canales adecuados para reportar cualquier comportamiento que pueda estar violando el Código de conducta u otra de nuestras políticas. Nuestros colaboradores pueden informar de estos incidentes a los contactos locales de administración designados de manera directa o pueden utilizar nuestra Línea Ética, un sistema telefónico mediante el cual nuestros grupos de interés pueden presentar las denuncias en un entorno anónimo, confidencial y sin represalias.



Desempeño
sostenible
en 2022



COMPROMETIDOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

(GRI 2-25)

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

Nuestros objetivos en este ámbito se enmarcan en:

- 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 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 de la cadena de suministro, con el fin de generar un valor sostenible más allá del valor 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 países donde operamos.
- 9 Establecer un relacionamiento proactivo, transparente y abierto con los grupos de interés clave.
- 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 entre 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 y sectoriales.

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



RECONOCIMIENTOS

Debido a nuestras buenas prácticas en asuntos ambientales, sociales y de gobernanza, 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 ranking Merco ESG, escalando 14 posiciones respecto a la edición 2021.
- Sello Bicentenario del Perú otorgado por el Ministerio de Cultura, por nuestra gestión integral sostenible.
- Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR) de Perú Sostenible por décimo año consecutivo.
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) reconoció nuevamente nuestra labor con el premio de “Buenas Prácticas Laborales”.
- Certificación del Programa Huella de Carbono Nivel 2 del Ministerio del Ambiente

NUESTRAS PRIORIDADES 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 ESG.
- Pilar 3: Hacer crecer el valor y la calidad de nuestra cartera de activos.

(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 2021, registramos 81.069,66 tCO2 de emisiones de alcance 1 y 2, lo que representa un aumento de 16.262,69 tCO2 en comparación con 2020. • Ambas mediciones de gases de efecto invernadero (GEI) (de 2020 y 2021) fueron consignadas en la “Declaración de Verificación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero” presentada al Ministerio del Ambiente (MINAM)
 <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"> • 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)
 <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"> • 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.

(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"> • 0 incidentes mortales • 0 lesiones graves • 0 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"> • 25,73% de mujeres conforman nuestra planilla.
 <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"> • Contribuimos con más de S/ 102 millones en canon minero , más de S/ 26 millones en regalías mineras y más de S/ 23 millones en impuesto especial a la minería. • Continuamos con los proyectos de desarrollo en diversos ámbitos (infraestructura, educación, producción, salud y empleo) en las regiones de acogida.

Desempeño operativo e innovación

"Fomentamos e impulsamos la innovación"

CONTENIDO DEL CAPÍTULO

DESEMPEÑO OPERATIVO

- Flujo productivo de la operación de Cerro Corona. Incluye el proceso de transporte.
- Principales hitos de logística y transporte.
- Principales indicadores de producción.

INNOVACIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO

- Enfoque de gestión en materia de innovación.
- Iniciativas desarrolladas para la innovación y mejora de procesos.



ODS
Objetivos 9 y 12



PRIORIDAD ESG



TEMAS MATERIALES
Desempeño operativo
e innovación

DESEMPEÑO OPERATIVO

(GRI 3-3)

Durante el 2022, hemos buscado aumentar la eficiencia en nuestras operaciones teniendo los siguientes objetivos estratégicos como guía:

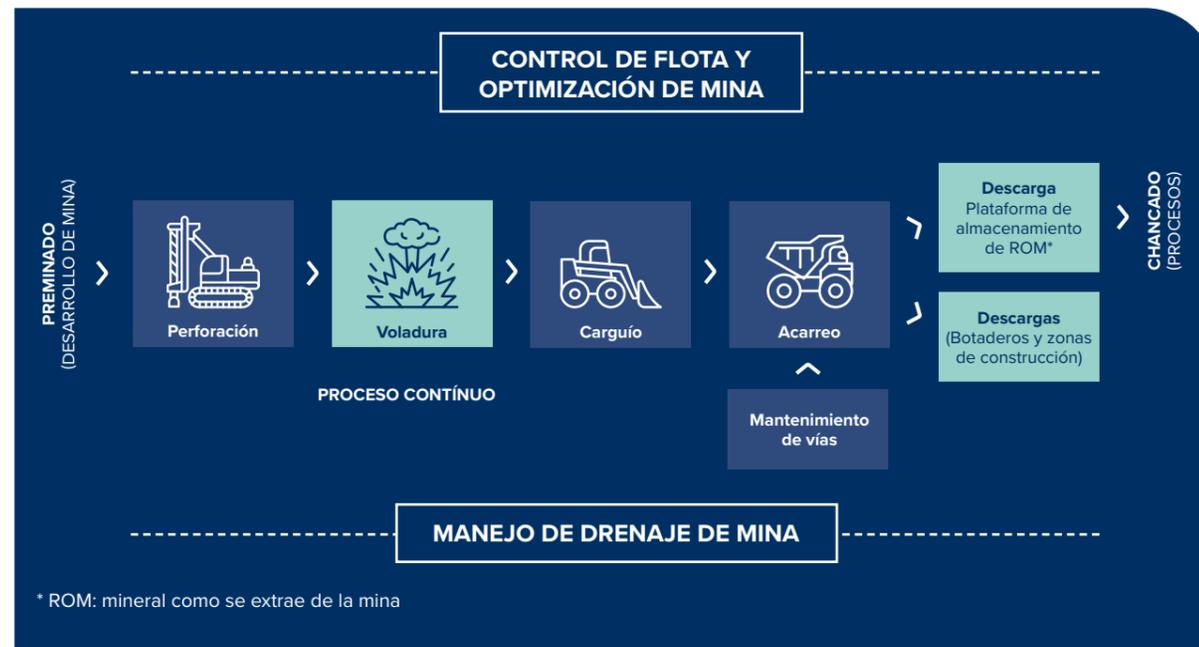
- Seguridad y respeto al medio ambiente en todos los procesos.
- Integración de todo el proceso.
- Cumplimiento de compromisos.
- Acciones de generación de valor.

Proceso minero

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

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

El siguiente flujograma resume nuestro proceso productivo:



* ROM: mineral como se extrae de la mina

Logística de concentrado

Nuestro programa de transporte y despacho desde Cerro Corona hacia el almacén de Salaverry se coordina semanalmente según la producción estimada. Esto nos permite manejar un abastecimiento mínimo de concentrado en el hangar (almacén de concentrado) 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 medio ambiente.

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 minadas¹, 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.

En el año 2022 alcanzamos una producción de 129.267 de 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.

Mejorando nuestros indicadores de producción del

Producción real vs. producción presupuestada de minerales en kilotoneladas² (kt)

	2020	2021	2022
Real	6.796	6.817	6.721
Presupuestada	6.749	6.715	6.725

Producción real vs. producción presupuestada de oro en onzas

	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 toneladas

	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

	2020	2021	2022
Real	207.061	248.399	260.455
Presupuestada	274.521	219.355	255.276

¹Incluye mineral y desmonte

² Kt: Kilotoneladas (miles de toneladas).



En el 2022, realizamos distintas acciones para mejorar nuestros indicadores de producción.

- Optimización del mantenimiento de maquinarias que nos permitió disminuir en 72 horas las horas de parada³ de la operación de la planta concentradora, e incrementar la disponibilidad de flota en nuestra operación.
- Mejora de la infraestructura de drenaje de mina mediante la instalación de nuevos pozos

verticales de bombeo y drenajes horizontales.

- Mejora de las vías para alcanzar velocidades más óptimas en el transporte.
- Maximizamos el desempeño del molino semiautógeno (SAG)⁴.

Nos enorgullece mencionar que durante el año se tuvo una buena disponibilidad mecánica de la planta, logrando que opere al 96,77% de su capacidad.

Optimización de la vida de la mina hasta 2030

Con el fin de optimizar la vida de mina hasta el 2030, durante el 2022 ejecutamos las siguientes acciones:

- Desarrollo de proyectos para mejorar la capacidad actual del depósito de relaves.
- Ejecución de iniciativas para la recuperación de oro de los relaves. Esto significaría retirar volumen determinado de relaves para proceder con la recuperación del oro, lo que a su vez incrementaría la capacidad actual de la presa de relaves.

INNOVACIÓN PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO

(GRI 3-3)

En Gold Fields en Perú, nuestro equipo trabaja para fomentar un ambiente y una cultura que permita a nuestros colaboradores contribuir con mejoras e innovaciones en sus áreas de trabajo. Uno de nuestros principales objetivos es maximizar el potencial de nuestros activos actuales a través de las personas y la innovación, lo cual está alineado con nuestra meta de generar valor sostenible más allá de la minería.

Para lograr esto, valoramos la innovación como uno de los principales pilares de nuestros equipos de trabajo. Buscamos constantemente mejorar nuestra productividad y consideramos los aportes de nuestros equipos en sus respectivas áreas de trabajo. Además, entendemos que la innovación no solo se limita a la tecnología, sino que también se puede manifestar en cualquier idea o cambio que mejore nuestra gestión y nuestra operación.

En este sentido, buscamos fomentar la creatividad, la espontaneidad y el pensamiento innovador

entre nuestros colaboradores. Hemos creado un espacio colaborativo que brinda soporte operativo a las iniciativas de nuestros equipos, con el fin de impulsar el desarrollo de nuevas ideas y soluciones.



PROGRAMA INGENIO

A través de nuestro programa Ingenio, cada colaborador o equipo puede compartir ideas y proponer mejoras en cualquier área del negocio.

Este sistema permite tener toda la información sobre iniciativas propuestas o desarrolladas al alcance de cualquier colaborador, permitiendo sumar esfuerzos por parte de quienes estén interesados en involucrarse. En el sistema se puede encontrar proyectos que hayan sido implementados como aquellos que no. Creemos que, a pesar de que una iniciativa no pueda ser desarrollada en determinado momento, en el futuro pueden aparecer nuevas tecnologías que las hacen viables y costo eficientes.

El programa Ingenio cuenta con cinco pilares que guían las iniciativas:

1. Mejora continua.
2. Tecnología e innovación.
3. Investigación y desarrollo junto con la academia.
4. *Corporate venture*, que se trabaja con plataformas de innovación abierta.
5. Cultura de innovación.

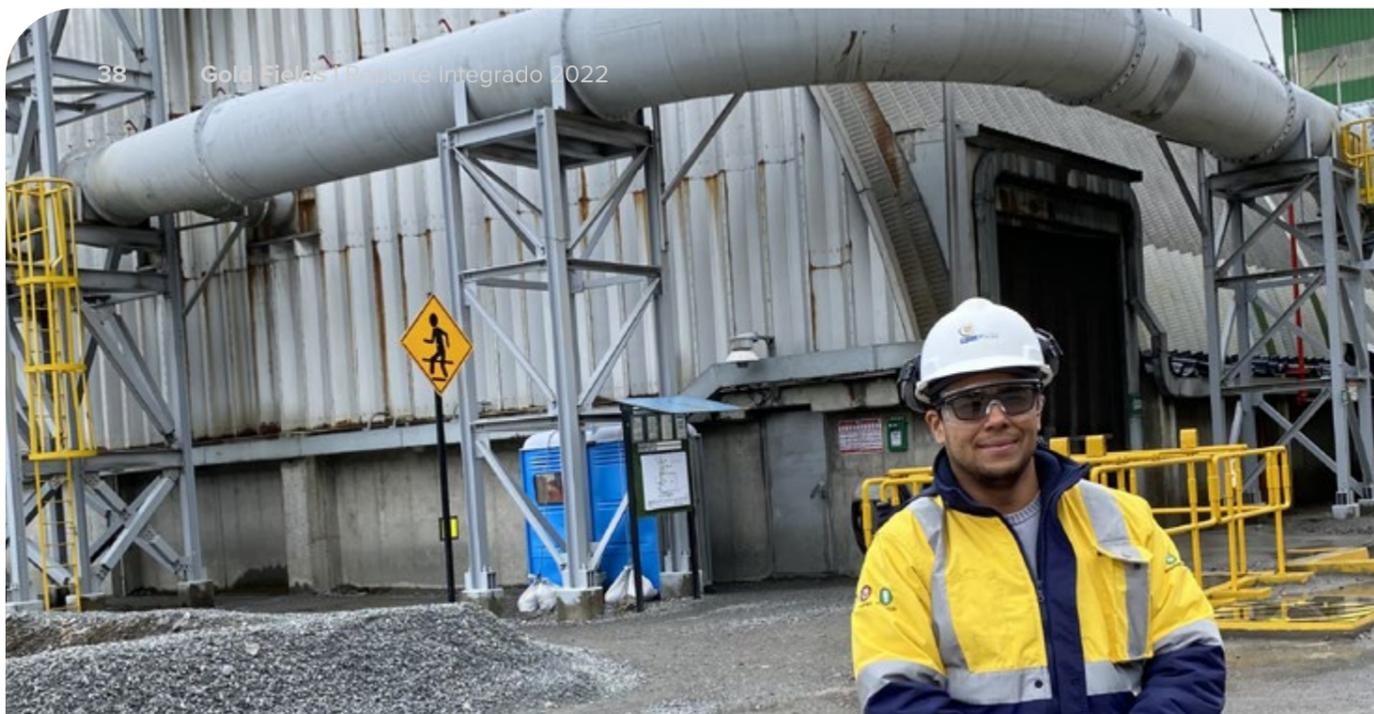
Gracias a este programa, fomentamos que nuestros colaboradores se encuentren constantemente actualizados con las últimas tecnologías, tendencias y mejores prácticas del sector minero.

En el 2022, se presentaron 428 iniciativas, de las cuales 209 ya fueron implementadas, generando un ahorro de S/ 17,954 millones durante dicho año a nuestra corporación.

INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y DIGITALIZACIÓN

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 los colaboradores.

<p>Mejora continua</p>	<p>Gestión de la rutina Programa para dar seguimiento a los indicadores claves de desempeño de cada área. En el 2022, del análisis de presupuestos, sobrecostos y oportunidades se destacaron proyectos como la optimización del consumo de explosivos, la optimización en uso de cal y reducción de los tiempos de atención de gestiones relacionadas a la seguridad, salud ocupacional y medio ambiente a 14 días.</p>
<p>Tecnología e innovación</p>	<p>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.</p> <p>Fleet Management System (FMS) para operación de la mina Sala de control de las diversas tecnologías de observación del movimiento de los taludes en mina y presa. Este dispositivo tempranamente alerta sobre deslizamientos y, por tanto, permite mejorar nuestra gestión de desastres. En el 2022, se tuvo un piloto exitoso de uso de tecnología Lidar para monitoreo de volúmenes en RomPad.</p> <p>Centro 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.</p>
<p>Investigación y desarrollo</p>	<p>Alianzas con universidades Convenios con distintas universidades del país como la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC) y la Universidad de Piura (Udep) con el objetivo de promover iniciativas de investigación. Investigación con la universidad alemana de Aachen University para estudiar la opción de generar energía proveniente de relaves.</p>
<p>Iniciativas del sector</p>	<p>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 como medioambiente y sostenibilidad, recurso hídrico y minería 4.0.</p> <p>Linkminers Plataforma digital de innovación abierta que nos permite recibir ideas de expertos desde distintas partes del mundo para abordar diversos desafíos relacionados con nuestras operaciones.</p>
<p>Cultura de innovación</p>	<p>Red de innovación Red propia en la que diversos colaboradores de diferentes equipos y áreas participan en capacitaciones, reuniones de trabajo y desarrollo de proyectos transversales. Desarrollo de un toolkit de herramientas con la UTEC para gestionar proyectos de innovación.</p> <p>Historias con café Programa de reconocimiento de innovación realizado para felicitar a las áreas que viven la innovación con sus equipos. Los colaboradores cuentan sus historias y comparten su experiencia.</p>



OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO OPERACIONAL Y PRODUCTIVO

Las iniciativas de innovación realizadas en el 2022 nos han permitido tener mejoras tangibles en los siguientes ámbitos:

Producción	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del sistema de control avanzado en molienda SAG (APC), logrando un incremento de 2,6% del tonelaje tratado por hora, reduciendo la variabilidad del sistema producto de las características del mineral que ingresa a planta. Optimización del proceso de preparación de lechada de cal a través de la implementación de tecnología y sensores para el monitoreo del sistema lo que redujo en 25% el consumo de cal. Optimización del proceso de voladura de pre-corte con un mejor explosivo y la voladura del desmonte con el uso de bolsas de aire.
Costos	<ul style="list-style-type: none"> Uso de equipos con tecnología UV y ozono para desinfección en el campamento minero. Optimizaciones en proyectos de construcción en canteras de caliza, circuito de gravimetría, reemplazo de arcillas por polímeros en depósitos de desmonte, plantas de tratamiento de agua, rampas de acceso, entre otros. Optimización de repuestos en equipos de chancado y nueva tecnología de bombas de dosificación de reactivos.
Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del piloto del sistema antifatiga FIT-2000 para operadores de camiones mineros, proveedores mineros de insumos críticos y de transporte de personal. Optimización del proceso de voladura de pre-corte con un explosivo que reduce el riesgo de tiros cortados. Implementación de sistema de monitoreo de flota con GPS.
Medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del piloto 2 de bus eléctrico en nuestra operación con éxito técnico. Optimización de planta de tratamiento de aguas residuales. Mejora del sistema de visualización del <i>pit dewatering</i>: bombas de superficie y de pozo.
Social	<ul style="list-style-type: none"> Mejora del proceso de voladura con nueva emulsión y retardos en detonadores para reducir el ruido y la contaminación auditiva.

HITOS ALCANZADOS EN 2022

- Alcanzamos una producción de 129.267 onzas de oro (Au), 26.995 toneladas de cobre (Cu) totalizando 260.455 onzas equivalentes de oro (Au).
- Logramos la disminución en 72 horas de las horas de paradas de la operación de la planta concentradora, e incrementar la disponibilidad de flota en nuestra operación.
- Logramos una buena disponibilidad mecánica de la planta, que viene operando al 96,77 % de su capacidad.
- Implementamos 209 iniciativas de innovación mediante el programa Ingenio.
- Tuvimos un incremento del 2,6 % de tonelaje tratado por hora mediante el sistema de control avanzado en molienda SAG (APC).

RETOS 2023

- Optimizar la flota de camiones para buscar la eficiencia en la operación.
- Optimizar el circuito de chancado y molienda para mantener el tonelaje de tratamiento, ante el incremento de la proporción de mineral duro,
- Llevar a cabo un estudio de factibilidad para la recuperación de oro (Au) de relaves.
- Buscar eficiencias para reducir costos y reducir el impacto mundial del alza de precios.

Creación de valor local y nacional

"Multiplicamos valor de forma activa a través de la minería"

CONTENIDO DEL CAPÍTULO

RENDIMIENTO FINANCIERO

- Principales resultados financieros del año.

APORTE ECONÓMICO LOCAL Y NACIONAL

- Contribución al desarrollo

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

- Gestión responsable de la cadena de suministro.
- Relacionamiento con proveedores y contratistas.
- Hitos en la cadena de suministro.
- Indicadores de compras y contrataciones.
- Empleo local.

ODS
Objetivo 8 y 12

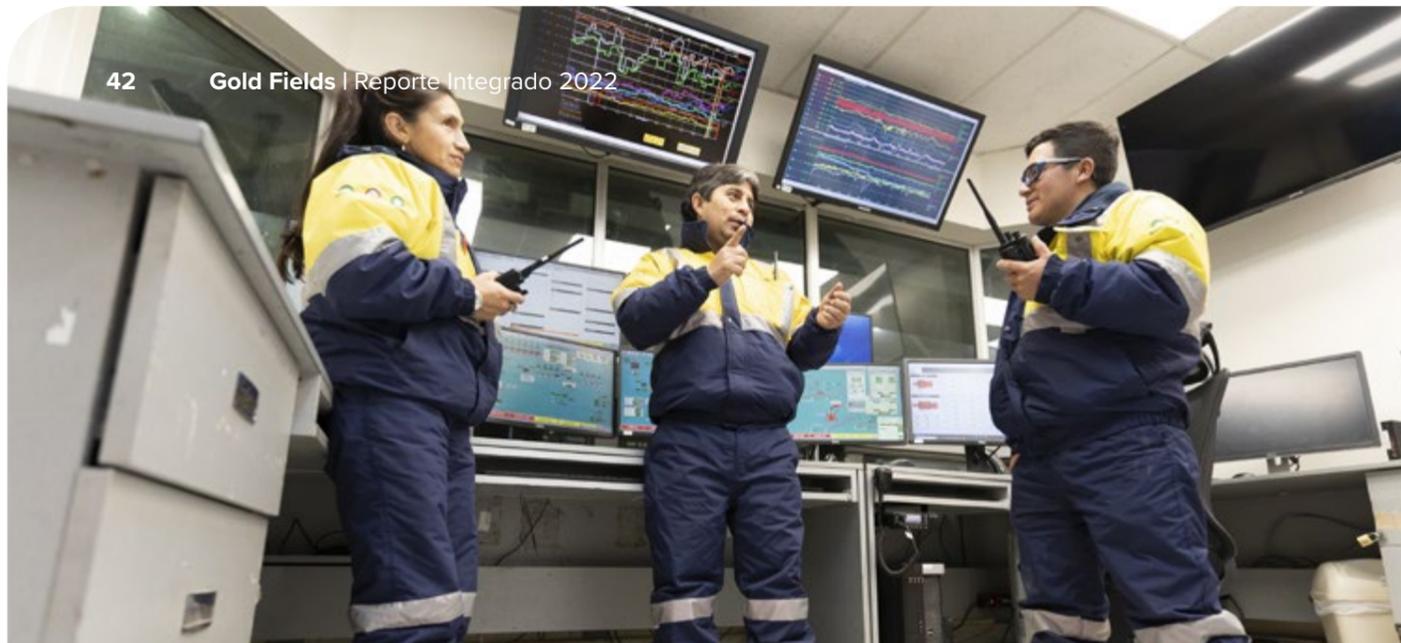


PRIORIDAD ESG



TEMAS MATERIALES

Aporte económico nacional,
regional y local
Cadena de suministro
responsable



RENDIMIENTO FINANCIERO

Como empresa minera responsable, reconocemos la importancia del rendimiento financiero en nuestra operación y estamos comprometidos en garantizar una presentación razonable y confiable de nuestros estados financieros.

La gerencia es responsable de la preparación y presentación de nuestros estados financieros de acuerdo con las Normas Internacionales de

Información Financiera emitidas por el International Accounting Standards Board.

Nuestros resultados económicos buscan visibilizar los beneficios de la actividad minera en el largo plazo. Destacamos los 1.660,40 millones de soles alcanzados en ventas, lo que significó una utilidad neta de 76.02 millones de soles.

A continuación, presentamos una tabla resumen de los principales indicadores financieros de 2021 a 2022:

Expresado en millones de soles

ÍTEM	2021*	2022**
Ventas	1.735,29	1.660,40
Utilidad neta	186,82	76,02
EBITDA	955,76	913,51
Activo total	3.156,92	2.619,08
Patrimonio	1.809,91	1.467,30
Activo circulante y corriente	771,58	673,54
Activo fijo	2.133,66	1.472,95
Pasivo circulante o corriente	319,79	278,61
Costo de ventas	845,97	913,56
Existencias	327,94	508,32
Cuentas por pagar comerciales	146,66	147,39
Cuentas por cobrar comerciales de corto plazo	70,38	65,43
Pasivo total	1.347,00	1.151,78

*Tipo de cambio utilizado: 3.991 ** Tipo de cambio utilizado: 3.82

APORTE ECONÓMICO LOCAL Y NACIONAL

Contribución al desarrollo (GRI 3-3)

Buscamos cumplir con nuestro compromiso de contribuir de manera tangible y significativa al desarrollo del país, la región y nuestras áreas de influencia. Por esa razón, es importante para nosotros transparentar los aportes establecidos por concepto de canon minero, regalías mineras y otros; así como la distribución de los mismos en la región Cajamarca

Entre los principales indicadores de aporte económico local y nacional, tenemos al impuesto a la renta, el canon minero, las regalías mineras y el impuesto especial a la minería.

Impuesto a la renta

El impuesto a la renta (IR) es el monto que pagamos sobre las ganancias netas que obtenemos de nuestras operaciones mineras. Dicho impuesto es una contribución importante que hacemos al gobierno peruano ya que se utiliza para financiar servicios públicos y proyectos de desarrollo en las regiones donde operamos.

Durante el 2022 pagamos más de S/ 204 millones en impuesto a la renta. Esto significó un aumento de alrededor del 20.47% respecto al 2021.

INDICADOR	2021 (S/.)	2022 (S/.)
Impuesto a la renta (IR)	169.373.175,00	204.050.149,00

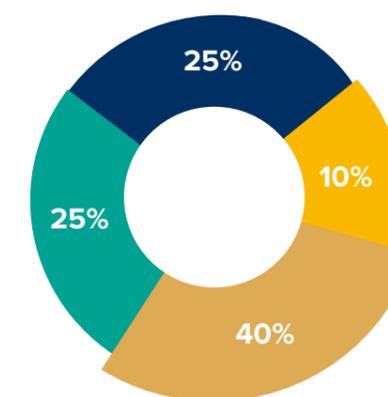
Canon minero

El canon minero es una contribución económica derivada a los gobiernos regionales y locales en los que operamos. El cálculo de dicha contribución lo realiza el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a partir de nuestro pago del impuesto a la renta (50% del IR). El dinero que se recauda del canon minero es destinado a proyectos de desarrollo social y económico en las regiones cercanas a nuestras operaciones.

INDICADOR	2021 (S/.)	2022 (S/.)
Canon Minero	84.686.587,50	102.025.074,50

Durante el 2022, contribuimos con más de S/ 102 millones en canon minero. La distribución de dicho monto es establecida también por el MEF. Así, la Ley señala que el 10% del canon minero se destina a municipios distritales, el 25% a municipios provinciales, el 40% al municipio departamental y el 25% al gobierno regional (el 20% de la contribución a este se debe destinar a universidades).

Distribución del canon minero en el 2022



- Municipios distritales
- Municipios provinciales
- Municipio departamental
- Gobierno Regional (80% Gob Regional, 20% universidades)

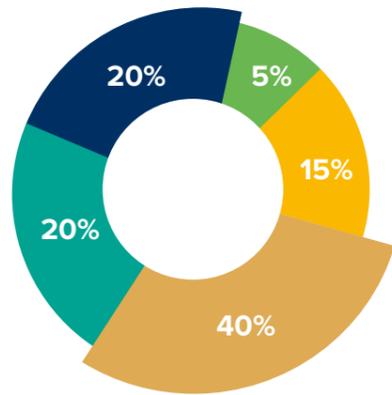
Regalías mineras

Las regalías mineras son un aporte económico que se paga al gobierno por la explotación de minerales metálicos y no metálicos. El cálculo de las regalías se realiza sobre la base de la utilidad operativa trimestral. Este dinero, al igual que el canon minero, se destina a financiar proyectos de desarrollo social y económico en las regiones donde operamos.

INDICADOR	2021 (S/.)	2022 (S/.)
Regalías mineras	18,883,538.00	26.190.215,00

Durante el 2022, contribuimos con más de S/ 26 millones en regalías mineras, lo que significó un aumento del 38.69% respecto al año anterior.

Distribución de regalías mineras en el 2022



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

Como se observa en el gráfico, el 20% se destina a municipios distritales, el 20% a municipios provinciales, el 40% al municipio departamental, el 15% al gobierno regional y el 5% a universidades de la región de Cajamarca .

Impuesto especial a la minería

Se trata de un impuesto que se paga sobre las ganancias extraordinarias que obtenemos de la venta de recursos minerales metálicos. Este impuesto se calcula sobre la base de nuestra utilidad operativa trimestral, y su objetivo es ayudar a financiar el desarrollo económico y social de las regiones cercanas a nuestras operaciones.

Durante el 2022, contribuimos con más de S/ 23 millones por concepto de impuesto especial a la minería, lo que significó un aumento del 32.46% respecto al 2021.

INDICADOR	2021 (S/.)	2022 (S/.)
Impuesto especial a la minería	18.066.576,00	23.930.710,00



Cada uno de estos aportes económicos es crucial para el desarrollo sostenible de nuestras comunidades de influencia, de la región y del país. Como empresa, estamos comprometidos a cumplir con nuestras obligaciones legales y a devolver parte de nuestros beneficios a las comunidades aledañas.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE (GRI 3-3)

Es importante que los proveedores y contratistas con los que trabajemos se adhieran a nuestro código de conducta y políticas internas, además de estándares ambientales y sociales. Estos también están obligados a firmar una declaración jurada para su registro en nuestra base de datos. Esta declaración incluye el compromiso de cumplir con la "Ley de Prácticas Corruptas 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.

Además de lo señalado, contamos con lineamientos corporativos y locales que guían, de manera transparente, la gestión de proveedores, la gestión de contratación de servicios y la compra de bienes.

- Procedimiento de contratación de servicios locales.
- Criterios de Desmovilización
- 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.
- Valores y Código de Conducta para Proveedores y Contratistas.

Iniciativas relacionadas con proveedores y contratistas (GRI 204-1)

Es importante para nosotros resaltar el trabajo que realizamos con nuestros proveedores del área de influencia. Por ello, durante el 2022, nuestros objetivos principales en esta materia se enfocaron en:

- Consolidación y sistematización de información de oportunidades para las empresas locales.
- Incremento de la participación de empresas locales en los diferentes frentes de trabajo dentro y fuera de la operación.
- Consolidación de espacios diferenciados en las comunidades, por tipos de servicio

para optimizar la distribución y atención de oportunidades dentro y fuera de la operación.

Durante este periodo, nuestra cadena de suministro estuvo compuesta por 693 empresas nacionales y locales, de los cuales, 181 son empresas de nuestra área de influencia directa, 15 empresas más que en el 2021.

ÁMBITO	NRO. EMPRESAS 2021	NRO. EMPRESAS 2022
Local (AID*)	166	181
Nacional**	672	512

*AID: área de influencia directa **incluye número de empresas locales

El monto total de compras locales fue de S/ 118,36 millones equivalente al 13,7% del total de compras nacionales.

CATEGORÍA	2021** (S/.)	2022*** (S/.)
AID + All	129.016.933	118.357.787
Nacional*	757.597.765	862.143.887

*Incluye el monto de adquisiciones locales (AID+All)
 **Tipo de cambio utilizado: 3.991
 *** Tipo de cambio utilizado: 3.82

EMPLEO LOCAL (GRI 401-1)

Nuestra estrategia de valor compartido para garantizar rentabilidad social involucra la participación de las empresas locales y la contratación de personas en nuestras comunidades de influencia directa. En lo que respecta al empleo, nos enfocamos en los siguientes objetivos durante el 2022:

- Identificación de oportunidades de empleo para personal local dentro y fuera de la operación.
- Identificación de proyectos con alta mano de obra no calificada.
- Promoción de la contratación de fuerza laboral local en las empresas contratistas de nuestra cadena.
- Promoción de la participación de empresas locales en obras fuera de Cerro Corona.

Para lograr dichos objetivos, implementamos iniciativas como el Programa de certificación de mano de obra semicalificada a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Además, capacitamos a operadores locales de equipo de línea amarilla. Por último, ejecutamos el primer programa de prácticas profesionales denominado "Jóvenes Hualgayoquinos" a través de nuestros socios estratégicos.

PROGRAMA "JÓVENES HUALGAYOQUINOS"

Seleccionamos doce jóvenes del distrito de Hualgayoc que recibieron becas para estudiar la carrera profesional de Explotación de Minas en el Centro Tecnológico Minero (CETEMIN). La carrera tuvo una duración de ocho meses, bajo la modalidad de internado, en las instalaciones de CETEMIN en Chosica (Lima).

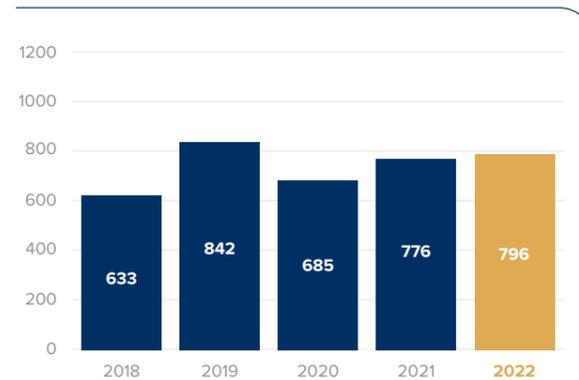
Los temas de la capacitación fueron control y desatado de roca, perforación y voladura y productividad minera. Además, los jóvenes recibieron formación para promover su desarrollo integral como cursos de inglés básico y cursos de habilidades blandas. Por último, las becas incluyeron talleres de empleabilidad durante los estudios, consideración de perfiles para posibles plazas de empleo en más de 100 empresas aliadas, entre otros.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO LOCAL (GRI 2-8)

Gracias a nuestro enfoque de empleo local, desde 2017, hemos incrementado todos los años la participación de personal local en nuestras operaciones. Durante la crisis sanitaria del COVID-19 enfrentamos algunos desafíos para promover dicha contratación, sin embargo, en los dos últimos periodos hemos logrado tener, en promedio, más de 750 puestos locales, ya sea en empleo directo o indirecto.

En el 2022, hemos logrado la cifra más alta, habiendo contratado en promedio a 796 personas. Esto lleva nuestro promedio de contratación local a un 30,27 %.

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



Asimismo, logramos la generación de oportunidades laborales a un promedio de 184 personas mediante la modalidad de oportunidades laborales no mineras, gracias a la colaboración con autoridades y cumplimiento de la gestión de compromisos con nuestras comunidades de influencia.



HITOS ALCANZADOS EN 2022

RENDIMIENTO FINANCIERO

- Generamos más de S/ 1.670 millones de soles en ingresos, los cuales se distribuyeron en pagos a proveedores, accionistas y gobierno.

APORTE ECONÓMICO LOCAL Y NACIONAL

- Pagamos más de S/ 204 millones en impuesto a la renta.
- Contribuimos con más de S/ 102 millones en canon minero destinados a proyectos de desarrollo social y económico.
- Contribuimos con más de S/ 26 millones en regalías mineras.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE Y EMPLEO LOCAL

- Ejecutamos el Programa de certificación de mano de obra semicalificada a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ejecutamos el Primer Programa de Prácticas Profesionales denominado "Jóvenes Hualgayoquinos" a través de nuestros socios estratégicos.
- Contamos con más de 180 empresas comunales prestadoras de bienes y servicios.
- Consolidamos nuestros requerimientos cubiertos por proveedores locales, que alcanzaron el 13,7% del total de nuestras compras a nivel nacional.

RETOS 2023

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE Y EMPLEO LOCAL

- Incrementar el porcentaje de contratación de empleo local frente a la reducción de oportunidades en el contexto del cierre de mina al 2030.
- Identificar proyectos con alta mano de obra no calificada y semicalificada para promover la empleabilidad.
- Actualizar el programa de capacitación para técnicos y profesionales de la zona de influencia directa, con la participación activa de nuestros socios estratégicos en el proceso de formación.
- Mejorar las capacidades técnicas de la población del AID para incrementar las oportunidades laborales en mano de obra semicalificada.

Experiencia del colaborador/a, diversidad e inclusión

"Trabajamos juntos como equipo para lograr excelentes resultados"

CONTENIDOS DEL CAPÍTULO

GESTIÓN DEL TALENTO

- Gestión laboral.
- Indicadores principales de la fuerza laboral.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Reconocimientos.

EXPERIENCIA DEL COLABORADOR/A

- Clima laboral
- Capacitación y desarrollo.
- Evaluación de desempeño.
- Incorporación de valores de Gold Fields Ltd.

DIVERSIDAD & INCLUSIÓN

- Nuestra visión de la inclusión y diversidad.
- Promoción de espacios seguros.
- Promoción de mujeres en la industria minera.



ODS
Objetivo 5 y 10



PRIORIDAD ESG



TEMAS MATERIALES

Gestión del talento humano y experiencia del colaborador/a
Diversidad e inclusión



GESTIÓN LABORAL (GRI 3-3)

Nuestros colaboradores son un actor clave para lograr nuestro propósito de crear valor que perdure más allá de la minería. Por esa razón, buscamos atraer y retener el mejor talento, enfocándonos en escoger a la persona adecuada para el trabajo correcto y promover que nuestros colaboradores crezcan de manera integral, personal y profesionalmente, en un ambiente de valores y un clima laboral idóneo.

En el 2022, enfocamos nuestro trabajo siguiendo cuatro acciones estratégicas.

- Tener a disposición de nuestros colaboradores instancias de desarrollo atractivas, prácticas e impacto.
- Volver a nuestros colaboradores protagonistas de su propio desarrollo.
- Co-diseñar iniciativas laborales para poder capturar los intereses de nuestros colaboradores y hacerlos dueños de su desarrollo.
- Contribuir al desarrollo profesional y competitivo.

Las políticas y lineamientos que guían nuestro accionar son los siguientes:

- 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. dentro de sus equipos

Valores

Reforzamos la interiorización de nuestra cultura organizacional y valores corporativos 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.

Indicadores principales de la fuerza laboral (GRI 2-7) (GRI 405-1)

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 nuestros reales esfuerzos por promover la diversidad de género.

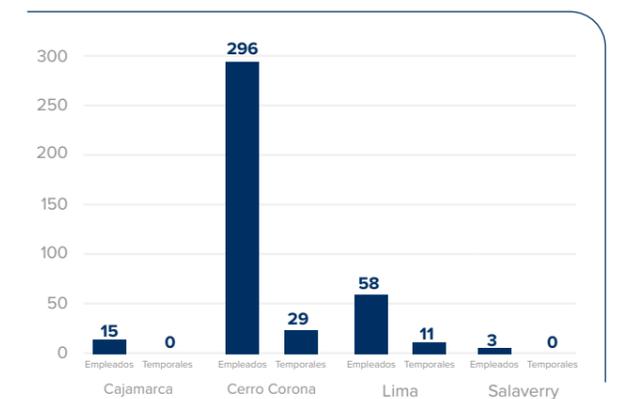
CATEGORÍA LABORAL	GÉNERO	2020	2021	2022
		NRO.	NRO.	NRO.
Funcionarios	Hombres	54	63	61
	Mujeres	11	12	13
	Total	65	75	74
Personal y practicantes	Hombres	243	249	245
	Mujeres	62	93	93
	Total	305	342	338

Asimismo, presentamos la distribución de nuestra fuerza laboral por rango etario, compuesto en casi tres cuartas partes por personas de las generaciones millenials (y) y x.

RANGO ETARIO	2022	
	NRO.	PORCENTAJE
Menores de 30 años	48	12%
Entre 30 y 50 años	301	73%
De 50 a más años	63	15%
Total	412	100%

Por otro lado, presentamos la distribución del lugar en donde se encuentran nuestros colaboradores. El 62% del total de nuestros trabajadores se encuentra trabajando en Cerro Corona.

Colaboradores según lugar de trabajo en el 2022



Contrataciones nuevas y colaboradores que dejaron Gold Fields en el 2022 (GRI 401-1)

ITEM	2022
Nº de colaboradores que dejaron el trabajo	21
Nº de colaboradores nuevos	12
% del total de nuevos colaboradores	3,17%



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Tenemos un sindicato de colaboradores que nació el 2010. Al cierre del 2022 contó con 101 afiliados, lo que equivale al 26,65% de nuestro total de colaboradores, todos bajo el acuerdo de negociación colectiva. Desde entonces, hemos participado en cuatro negociaciones colectivas.

Cabe mencionar que mantenemos una óptima relación con el sindicato, basada en el buen entendimiento que se ha ido construyendo con el tiempo. Todo el personal sindicalizado siente que pertenece a la compañía y va por el mismo camino, para lo cual realizamos una serie de esfuerzos conjuntos con el sindicato a lo largo del año para fortalecer el entendimiento y los valores compartidos.

Reconocimientos

Nuestro trabajo constante para mejorar las condiciones de trabajo para nuestros colaboradores nos ha permitido recibir distintos reconocimientos durante el 2022.

ASOCIACIÓN DE BUENOS EMPLEADORES

Fuimos reconocidos por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana en el Perú por quinto año consecutivo, como Socio Emprendedor por ser una empresa con destacadas prácticas de gestión de personas.

MINISTERIO DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo reconoció nuevamente nuestras Buenas Prácticas Laborales en su décima primera edición. Reconocimiento brindado por obtener el primer y segundo puesto en las categorías: prevención de riesgos en salud y seguridad, participación en la gestión de la empresa y promoción del empleo, solidaridad empresarial y participación social en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

Obtuvimos por primera vez la Certificación Marca Empresa Segura en la categoría oro otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

MERCO TALENTO

Fuimos consideradas como una de las 100 mejores empresas para trabajar en el Perú, según el ranking Merco Talento. Además, dentro del sector minero, hemos logrado posicionarnos como la séptima mejor empresa.

EXPERIENCIA DEL COLABORADOR/A

Clima laboral

(GRI 401-2)

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

Nuestra estrategia de clima laboral y valor compartido ha reforzado el deseo de nuestros colaboradores de permanecer en la empresa, al sentirse comprometidos con ella.

Brigada Dorada

Llamada también Comité de cultura, se trata de un equipo diverso que cuenta con la participación de diversas áreas y niveles, generaciones y géneros. Su rol consiste en elaborar planes e iniciativas de clima laboral, darles el respectivo seguimiento y generar un impacto, tanto transversal como específico, en cada área de la empresa.

Durante el 2022, contamos con 44 colaboradores quienes participaron en la creación, despliegue y monitoreo de iniciativas aprobadas por las vicepresidencias y gerencias.

Gracias a ellos, logramos cumplir 150 iniciativas relacionadas a los 4 enfoques de fortalecimiento del *engagement*: autogestión, reconocimiento, bienestar y diversidad e inclusión.

Incorporación de valores de Gold Fields Ltd

Vivimos nuestros valores a través de nuestras acciones cotidianas. Con el fin de afianzar la nueva misión y visión de Gold Fields Ltd. en nuestros colaboradores, realizamos diferentes actividades basadas en reforzar la conexión de nuestro propósito personal al propósito de la empresa:

- Sesiones regionales con el CEO y los vicepresidentes de Perú y Chile. El 97% de las áreas tuvieron sesiones de líderes con sus equipos dialogando al respecto.
- Desarrollo de cuatro conversatorios con todo el personal: 72% de nuestros líderes compartieron nuestras buenas prácticas en diferentes espacios.
- Un informativo especial compartiendo las actividades ejecutadas por Gold Fields Ltd durante el 2022 en el ámbito operacional, económico, laboral, ambiental, etc.

Capacitación y desarrollo

(GRI 404-1) (GRI 404-2)

Estamos alineados con el compromiso de desarrollar una cultura de alto desempeño, desplegando diversas instancias de impacto que permiten a nuestros colaboradores acceder a oportunidades de aprendizajes y desafíos. Por ello, en el 2022, nuestra iniciativa Creciendo Junt@s empezó bajo la premisa “El protagonista del desarrollo eres tú”. La iniciativa se desarrolló mediante los siguientes programas:

Centro de Alto Rendimiento (CAR)

A través del CAR, promovemos el crecimiento de nuestros colaboradores haciendo posible que los diversos niveles laborales puedan elegir los cursos que se adapten mejor a su perfil; y, de tal forma, puedan 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 desarrolló desde dos frentes:

1. 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.



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.

Evaluación de desempeño (GRI 404-3)

Buscamos que nuestras acciones por fortalecer el desarrollo profesional de nuestros colaboradores resulten en indicadores medibles y comparables, con el fin de brindar retroalimentación y planes de mejora adecuados.

Anualmente, realizamos tres evaluaciones de desempeño:

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

En 2022, el 100% de nuestros colaboradores directos fueron objeto de este tipo de evaluación. El promedio de dicha evaluación fue de 3,3 dentro de una escala del 1 al 5.

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Nuestra visión de la inclusión y diversidad (GRI 3-3) (GRI 405-1)

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 Gold Fields en Perú, esto incluye valorar y celebrar la diversidad y la inclusión, por lo que contamos con una estrategia corporativa y local que reconoce la importancia de una fuerza laboral diversa y 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.

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

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

Promoción de espacios seguros

Nuestro pilar es construir una fuerza de trabajo diversa e inclusiva, con especial énfasis en el desarrollo del enfoque de género. Esto lo realizamos entendiendo el reto que involucra promover la empleabilidad y el trabajo seguro para mujeres en el sector minero.

¡Basta ya!

Con el objetivo de comunicar y hacer cumplir nuestro enfoque de tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación o acoso contra las mujeres, desarrollamos ¡Basta ya! en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Centro de Emergencia Mujer de Hualgayoc, la comunidad de Hualgayoc y nuestros contratistas. Dicha iniciativa constó de charlas a nuestros colaboradores y contratistas sobre los tipos de violencia y el empoderamiento de la mujer.

Logramos que el 100% de nuestros colaboradores sean capacitados en prevención del acoso sexual. Además, realizamos charlas en donde hicimos conocer nuestras políticas de acoso sexual a más de 13 mil personas, entre colaboradores, contratistas, proveedores, etc.

También firmamos, con las 20 empresas contratistas más grandes que nos proveen servicio, el pacto ¡Basta! que busca la promoción de espacios seguros en toda nuestra cadena de valor.

BENEFICIADOS	2021	2022
Vicepresidentes y CEO (Región Américas)	5	5
Gerente general y gerentes de Cerro Corona	18	18
Superintendentes y subgerentes de Cerro Corona	21	31
Jefes-Supervisores de Cerro Corona	43	69
Profesionales y practicantes de Cerro Corona	168	153
Operadores y técnicos	113	31
TOTAL	368	307

2. 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.

PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO	2021	2022
Clases de inglés	2.947 horas	2.597 horas
Diplomados y especializaciones	791 horas	347 horas

Capacitación de habilidades blandas

Durante el 2022 continuamos promoviendo capacitaciones en habilidades blandas que buscamos fortalecer en nuestros colaboradores.

Prevención de la Violencia de Género

Iniciamos nuestro camino de mejora continua con la elaboración de diagnósticos y la creación del equipo impulsor con el que llevamos a cabo nuestro primer proyecto: Plan de Equidad y Visibilidad, a ejecutar en un período de tres años.

- En alianza con GenderLab, realizamos un diagnóstico sobre Diversidad de Género en el 2021. Este estudio consistió en entrevistas a líderes y grupos focales con nuestros colaboradores que nos permitió identificar grandes avances y oportunidades de mejora a abordar. Esto resultó en un plan de acción que implementamos durante el 2021 y 2022.
- Participamos también en Espacios de Trabajo Libres de Acoso (ELSA), organizados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la consultora GenderLab. Este estudio sobre la prevención del acoso sexual laboral realizado en países de América Latina, nos ayudó a identificar los grandes avances logrados y nos acercó a otras empresas del sector a nivel nacional con las que compartimos buenas prácticas.
- Trabajamos de manera colaborativa y permanente con el equipo de comunicación, el Centro de Emergencia Mujer de Hualgayoc y los medios de comunicación locales mediante un convenio, el cual ha fortalecido nuestro trabajo multiagente con el Ministerio de la Mujer y la comunidad de Hualgayoc, sensibilizando e incidiendo en la tolerancia y prevalencia de la violencia.

Promoción de mujeres en la industria minera

Nuestra operación en Cerro Corona registra el más alto porcentaje de participación de mujeres en la minería peruana. Para lograrlo, hemos desarrollado diversas iniciativas que favorecen la equidad e inclusión.



PROTAGONISTAS MINERAS

Estamos orgullosos de haber lanzado el primer programa de prácticas mineras femeninas en el país. Cada año, el programa de prácticas contrata a 20 mujeres graduadas en carreras ligadas al sector minero. A cada una de ellas se le asigna un mentor con un plan de desarrollo específico enfocado en habilidades técnicas y blandas. Con este programa estamos generando oportunidades de empleo para las mujeres en la minería y contribuyendo a lograr la equidad de género.

Protagonistas Mineras 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. Finalmente, logramos contar con 22 protagonistas en total que integraron las diversas áreas de Gold Fields en el Perú.



HITOS ALCANZADOS EN 2022

- Tenemos una planilla conformada por 25,73 % mujeres.
- Fuimos reconocidos por la Asociación de Buenos Empleadores-ABE en su más reciente evaluación empresarial como Socio Emprendedor por quinto año consecutivo, por ser una empresa con destacadas prácticas de gestión de personas.
- Fuimos reconocidos por el MINTRA nuevamente por nuestras Buenas Prácticas en su décima primera edición.
- Obtuvimos por primera vez la Certificación Marca Empresa Segura en la categoría oro del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Logramos que el 100% de nuestros colaboradores sean capacitados en prevención del acoso sexual.
- Firmamos, con las 20 empresas contratistas más grandes que nos proveen servicio, el pacto ¡Basta Ya! que busca la promoción de espacios seguros en toda nuestra cadena de valor.

RETOS 2023

- Implementar la segunda edición del programa de *mentoring*: Impulsando el Talento, con la certificación de 10 nuevos mentores y mentoras organizacionales. Este programa busca el aprendizaje bilateral y colaborativo de nuestros ejecutivos como mentores para potenciar sus competencias de liderazgo e impactar en sus equipos.
- Mejorar los resultados de la encuesta de clima laboral.
- Promover el pilar de un Ambiente Seguro Libre de Violencia a través de mayores y más efectivas iniciativas.

Cuidado Integral

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

CONTENIDO DEL CAPÍTULO

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- Gestión de seguridad y salud
- Iniciativas en seguridad y salud.
- Principales indicadores
- Capacitación y formación en seguridad
- Reconocimientos.
- Promoción de la salud mental.

DERECHOS HUMANOS Y SEGURIDAD

- Respeto a los derechos humanos.
- Iniciativas



ODS
Objetivo 3



PRIORIDAD ESG



TEMAS MATERIALES

Bienestar integral
Derechos humanos

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Gestión de seguridad y salud (GRI 3-3)

Nos enfocamos en prevenir y reducir la incidencia de accidentes en nuestros colaboradores. Para lograrlo, promovemos el cuidado de las personas brindando las pautas adecuadas para la implementación de las disposiciones corporativas y locales.

En el 2022, continuamos con nuestro programa de gestión alineado con la estrategia de Gold Fields Ltd. La visión de esta estrategia se sostiene en tres pilares, que representan las áreas de acción de seguridad y salud ocupacional.

1. Sistema de seguridad. Mantenemos un conjunto de políticas, estándares, programas y procedimientos que nos permiten realizar una eficaz gestión de seguridad y salud ocupacional.
2. Liderazgo en seguridad. Buscamos involucrar a nuestros colaboradores y lograr un nivel de liderazgo participativo en todos los niveles de la organización, estableciendo un “sentido de propiedad” sobre su seguridad.
3. Comportamiento seguro. Fomentamos el cuidado propio mediante comportamientos seguros.



A partir de los pilares, hemos establecido los siguientes objetivos.

SISTEMAS DE SEGURIDAD

Establecer lineamientos para la gestión de seguridad y salud ocupacional alineados con la estrategia de seguridad corporativa.

LIDERAZGO EN SEGURIDAD

Continuar con el desarrollo de la cultura de seguridad interdependiente de Gold Fields Perú, tomando como ejes principales: talleres de Liderazgo en Seguridad con Coraje y nuestro modelo de gestión de comportamiento en seguridad.

COMPORTAMIENTO SEGURO

- Prevenir la ocurrencia de fatalidades y lesiones serias.
- Mantener el indicador de incidencia de enfermedades ocupacionales adquiridos en Cerro Corona (no incluye casos de enfermedad ocupacional pre-existente).

Asimismo, durante ese año, mantuvimos los siguientes compromisos con nuestros colaboradores:

- Integrar, mantener y mejorar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en los procesos operativos, comerciales y administrativos desarrollados dentro de nuestra actividad minera.
- Capacitar y/o sensibilizar en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente a todo el personal de Gold Fields en Perú, y contratistas para el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, así como la implicancia de sus acciones en el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, que sean apropiadas al propósito, tamaño y contexto de nuestras operaciones para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionadas con el trabajo de nuestro personal, contratistas y visitantes que tengan acceso a nuestras operaciones, procesos comerciales y actividades administrativas.
- Cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Reglamento de Protección y Gestión Ambiental, normas legales nacionales, normas internas y otros requisitos vigentes y aplicables a la gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

SISTEMA DE SEGURIDAD (GRI 403-3) (GRI 403-6) (GRI 403-8)

Nuestro Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional, Medioambiente y Energía (SSYMA) ha sido 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).

En el 2022, logramos mantener las certificaciones ISO. El proceso de auditoría estuvo a cargo de la certificadora AENOR, y el proceso culminó sin observaciones ni requisitos incumplidos.

El alcance del Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional, Medioambiente y Energía (SSYMA) aplica a todos los colaboradores de Gold Fields en Perú, contratistas y visitantes en las instalaciones de la unidad minera Cerro Corona, el puerto de Salaverry y las oficinas administrativas en Lima.

Iniciativas en seguridad (GRI 403-3)

En el 2022, ejecutamos las siguientes iniciativas para promover el cuidado de nuestros colaboradores.

Gestión de riesgo crítico

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

- ✓ El equipo de supervisión logró superar la meta propuesta de 90% de verificaciones de campo de controles críticos, logrando más de 1.100 verificaciones mensuales y registrando un cumplimiento acumulado de 105 %.
- En los 15 riesgos críticos identificados, el nivel de cumplimiento del desempeño de los controles críticos se mantuvo por encima del 90%.

Gestión del cambio

- ✓ Desarrollamos 29 procesos de gestión del cambio, lo que representó un incremento del 71% en comparación con 2021.

✓	<p>Gestión de la fatiga</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizamos 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.
✓	<p>Comportamientos vitales</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollamos cinco talleres (cuatro en Cajamarca y uno en Lima) enfocados en la seguridad y prevención de accidentes. Contó con la participación de 153 líderes entre personal de Gold Fields en Perú y contratistas.

Promoviendo el liderazgo en seguridad
(GRI 403-5)

El programa Liderazgo con Coraje para la Seguridad ha sido en definitiva la actividad más importante dentro de nuestro Programa Anual de Seguridad, no solo por lo retadoras y demandantes en términos de recursos que son las actividades que conforman este programa, sino también por el gran impacto que ha logrado.

Resultados

Nuestros gerentes y supervisores de línea recibieron el curso Train The Trainers para convertirse en promotores y facilitadores del programa.	1.551 colaboradores fueron capacitados, superando la meta establecida y logrando un cumplimiento del 194%.
Realizamos la feria Liderazgo con Coraje (CSL) como actividad central de la semana de la seguridad y salud en el trabajo, en donde se representó el viaje hacia nuestra visión siguiendo el modelo de dicho programa, que congregó a más de 1.000 participantes.	Publicamos doce episodios en nuestro podcast Historias con Coraje de relatos en donde alguno de nuestros colaboradores, ha demostrado comportamientos valiosos para cuidarse o cuidar a sus compañeros.

PRINCIPALES INDICADORES
(GRI 403-9)

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 mejoró el indicador de compromiso de nuestros colaboradores con la seguridad en un 22% y logramos la participación de 1.551 personas en los talleres de Liderazgo con coraje.

Estamos convencidos que 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.

En línea con lo establecido por nuestra sede corporativa, Gold Fields Ltd, se han definido cuatro indicadores clave para medir el desempeño de nuestra gestión en materia de seguridad y salud ocupacional.

A continuación, presentamos nuestros resultados de 2022 y la comparación con los de 2021.

INDICADOR	UNIDAD	META 2022	2021	2022
Lesiones serias	N.º	0	1	0
Incidentes sin pérdidas (NM)	N.º	46	51	57
Tasa de compromiso con la seguridad (SER)	Tasa*	1,13	1,48	1,87
Cumplimiento en el cierre de acciones de SPI a tiempo	%	100%	100%	100%

Gracias a ello, nos enorgullece mencionar que hemos sido reconocidos con el Chairmans Safety Shield por el buen desempeño durante el año 2022. Esto incluye haber alcanzado cero lesiones fatales, cero lesiones serias y un índice de frecuencia de accidentes registrables de 0.29.

Riesgos laborales
(GRI 403-2)

Contamos con una metodología de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC) que nos permite establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación continua y proactiva de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en las actividades e instalaciones relacionadas con nuestros procesos.

Además, hemos implementado herramientas que permiten un análisis detallado y el planteamiento de controles para diferentes niveles de riesgo y complejidad de las tareas en el procedimiento mencionado. Entre ellas, tenemos:

- Formato de permiso escrito para trabajo de alto riesgo (PETAR).
- Formato de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control (IPERC).
- Formato de análisis de trabajo seguro.

Notificación de peligros laborales

Contamos con el Procedimiento de Observaciones, en el cual se detalla que los colaboradores deben reportar los actos inseguros y condiciones subestándares a través de un formato de notificación.

Dicho formato es entregado por el supervisor a los trabajadores que realizan trabajos operativos. Ellos realizan la identificación y generan el reporte que es entregado al área de Seguridad y Salud Ocupacional de Gold Fields para implementar las acciones resolutivas.

Investigación de incidentes laborales

Contamos con el Procedimiento de Gestión de Incidentes de Seguridad y Salud Ocupacional, cuyo objetivo es establecer los lineamientos para la adecuada clasificación, investigación y reporte de los incidentes relacionados a la seguridad y salud ocupacional que ocurran en las actividades e instalaciones.



Capacitación y formación en seguridad (GRI 403-5)

Además de nuestro programa Liderazgo con Coraje, durante el 2022, desarrollamos cursos de capacitación y formación en seguridad y salud ocupacional. Los cursos estuvieron divididos seis grandes grupos:

1. Cursos de orientación básica en seguridad.
2. Cursos de inducción específica relacionados con la gestión del comportamiento. Incluye capacitaciones relacionadas a los procedimientos de cero alcohol y drogas, gestión de controles críticos, y fatiga.
3. Cursos relacionados con los procesos de auditoría, notificación e investigación de incidentes bajo la metodología ICAM, la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC), primeros auxilios, riesgos eléctricos, entre otros.
4. Cursos específicos relacionados con el uso de maquinarias, por ejemplo, seguridad con herramientas manuales y eléctricas, trabajos en caliente, etc.
5. Cursos especializados relacionados con comportamientos de manejo defensivo práctico.

6. Otros cursos relacionados con el sistema de gestión de medio ambiente, por ejemplo, la gestión de energía.

El número de horas de capacitación fue de 162.940 con un total de 6.569 participantes. Esto nos brinda un ratio de 24, 8 horas promedio por participante.

Entre nuestros principales logros relacionados a la formación y capacitación en seguridad y salud, destacamos los siguientes:

- Implementamos el método de capacitaciones asincrónicas con lo que pudimos capacitar a 6.280 colaboradores.
- Reiniciamos las Inducciones Generales Permanentes en modalidad presencial, alcanzando orientar a 1.695 colaboradores en 165 sesiones.
- Dictamos los talleres de Comportamiento Vital con una participación de 95 colaboradores en 4 sesiones presenciales.
- Realizamos un entrenamiento especializado en Gestión del Comportamiento, alcanzando a 243 líderes en 21 sesiones y a 250 observadores en 20 sesiones.
- Realizamos un entrenamiento especializado

en Materiales Peligrosos Nivel Advertencia (MATPEL), alcanzando a formar a 70 colaboradores.

Salud ocupacional (GRI 403-3)

Brindamos servicios de salud asistencial y ocupacional a todos nuestros colaboradores y contratistas a través de la unidad médica.

Nuestros principales servicios están orientados a la prestación de atenciones médicas ambulatorias, urgencias y emergencias las 24 horas del día durante todos los días del año. La unidad médica cuenta con personal calificado y con tres ambulancias para las atenciones en cualquier punto de Cerro Corona.

La calidad y seguridad del servicio de salud está garantizada por las permanentes auditorías internas y externas y está alineado a lo solicitado por el marco regulatorio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) (GRI 403-4)

Contamos con un Comité de SSO constituido de forma bipartita (representantes de la empresa y de los colaboradores) y paritaria (igual número de representantes del empleador y de los trabajadores). Tiene como principales funciones:

- Aprobar y vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional y el Plan Anual de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Promover que los colaboradores estén informados y conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás documentos escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Promover el compromiso, colaboración y participación activa de todos los colaboradores en el fomento de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo.



DERECHOS HUMANOS Y SEGURIDAD (GRI 3-3) (GRI 410-1)

Tomamos el respeto a los derechos humanos como un marco conceptual y de acción en todo el desarrollo de nuestras acciones. Nos basamos en las normas y principios del derecho internacional de los derechos humanos para la promoción del respeto y protección de estos mismos. Asimismo, trabajamos en el fortalecimiento y desarrollo de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PV) con la fuerza pública y nuestros servicios de seguridad privada.

Por esa razón, 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 de Gold Fields Ltd.

Principales Iniciativas



Tenemos planes detallados para evaluar los riesgos en diferentes situaciones. Como medidas específicas para evaluar los riesgos relacionados con los procesos de vigilancia y seguridad, tales como la supervisión de cámaras de seguridad y la patrulla policial. También tenemos medidas para evaluar los riesgos asociados al uso de la fuerza, como cuando nuestros agentes de seguridad deben intervenir para controlar una situación peligrosa. Finalmente, tenemos medidas para evaluar los riesgos del plan de cierre, lo que implica identificar los riesgos potenciales que podrían surgir durante el cierre de nuestra operación minera.



Continuamos con la implementación del Sistema de Observaciones de Derechos Humanos, y se propuso el índice de comportamiento seguro, que alcanzó un 90 % en 2022, como indicador para efectos de medición.



Realizamos diversas sesiones de capacitación para colaboradores de Gold Fields Perú y Chile, contratistas y personal de empresas de vigilancia sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Las sesiones de capacitación contaron con 4.693 participantes, así como con la participación de 488 efectivos de la Policía Nacional del Perú (PNP) que, en convenio con el Ministerio del Interior, realizan servicio en Cerro Corona.



A través de un convenio, brindamos capacitación a miembros de la Policía Nacional del Perú (PNP) en Cajamarca, capacitando a 105 efectivos PNP, de la Región Policial de Cajamarca.



Determinamos cláusulas en los contratos del servicio de seguridad y vigilancia privada, especificando el cumplimiento de la política de Derechos Humanos de Gold Fields en Perú, así como el plan de capacitaciones y cumplimiento de los mismos.

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL

Contamos con una estrategia de salud mental basada en tres pilares y que engloban más de una iniciativa concreta:

- Brindar Herramientas: Contamos con el programa "En Confianza". Se trata de un consultorio psicológico disponible para colaboradores, sus familiares y contratistas. Además, el programa incluye charlas y videos con consejos promoviendo el cuidado de la salud mental.
- Romper Estigmas: Buscamos instaurar confianza en nuestros colaboradores para hablar sobre su salud mental. Mediante esta iniciativa, promovemos que los colaboradores puedan compartir y conectar con otros que han vivido experiencias similares.
- Crear Comunidad: Contamos con la comunidad de Promotor@s de Salud Mental, la que genera una cultura de soporte colaborativo.

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN NUESTRA OPERACIÓN

Con el fin de mitigar los riesgos de violación de derechos humanos, hemos implementado diversas iniciativas integradas, entre las cuales resaltamos las siguientes:

- Por segundo año consecutivo, efectuamos una auditoría externa sobre la implementación de la debida diligencia en derechos humanos.
- Llevamos a cabo un proceso de identificación de impacto en los derechos humanos en las diferentes actividades realizadas en Cerro Corona, así como las acciones de mitigación adicionales que puedan ser requeridas.
- Instauramos un procedimiento de gestión de riesgos de derechos humanos para las actividades realizadas en Cerro Corona.
- Capacitamos a nuestros colaboradores, contratistas y miembros de la Policía Nacional del Perú sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, Principios Voluntarios sobre Derechos Humanos, seguridad y otros temas relacionados.
- Nuestros contratos, órdenes de compra y servicios han sido actualizados, para que nuestros contratistas cumplan con los mismos lineamientos de respeto a los derechos humanos.

HITOS ALCANZADOS EN 2022

- Logramos mantener nuestra certificación ISO 45001:2018 (Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Reportamos 0 lesiones serias en el 2022.
- Cumplimos al 100% en el cierre de acciones de SPI (Incidente con Alto Potencial) a tiempo.
- Contamos con un total de 6.569 participantes en nuestras capacitaciones de temas de seguridad y salud entre colaboradores y contratistas.

RETOS 2023

SEGURIDAD LABORAL

- **Sistemas de Seguridad:** Enfatizar la gestión de riesgos críticos (con potencial de fatalidades), así como en la implementación de controles operacionales de barrera para los riesgos identificados: tormentas eléctricas, deslizamiento de taludes, etc.
- **Liderazgo en Seguridad:** Continuar ampliando el alcance de los talleres de Liderazgo con Coraje e iniciar actividades de reentrenamiento para personal que ya ha cursado los talleres.
- **Comportamiento Seguro:** Desarrollar la implementación del programa de Comportamientos Vitales y el planteamiento de los planes de acción.

DERECHOS HUMANOS

- Internalizar nuestra Política de Derechos Humanos, tanto en la operación, como en nuestra área de influencia y con las fuerzas públicas; fortaleciendo constantemente los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Gestión social y comunitaria

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

CONTENIDO DEL CAPÍTULO

PILARES DE LA GESTIÓN

- Políticas y lineamientos.
- Objetivos estratégicos.
- Plan de relacionamiento.

GESTIÓN DE COMPROMISOS, QUEJAS Y RECLAMOS

- Indicadores de quejas y reclamos.
- Compromisos adquiridos con la comunidad.

PROYECTOS DE DESARROLLO

- Proyectos desarrollados en los cinco ejes

ODS
Objetivo 1, 11 y 16



PRIORIDAD ESG



TEMAS MATERIALES
Relacionamiento, diálogo y
contribución a la comunidad

PILARES DE LA GESTIÓN

Políticas y lineamientos (GRI 3-3)

Es importante para nosotros identificar y atender las necesidades y expectativas de las comunidades locales y grupos de interés de nuestra área de influencia, garantizando una participación efectiva y un diálogo abierto y transparente. Esto porque nos permite generar valor compartido a largo plazo, mejorando la sostenibilidad de nuestras operaciones y fortaleciendo la licencia social para operar.

Así, 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 elaboración de planes, de acuerdo a las necesidades identificadas durante el año.

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.
- Celebración y Suscripción de Nuevos Compromisos Sociales.
- Protocolo de Relacionamento Social.
- Procedimiento para atención de requerimientos de personal de comunidad.
- Procedimiento para atención de requerimientos de servicios y compra de bienes a empresas locales.

Objetivos estratégicos

Durante 2022, pusimos en marcha diferentes iniciativas basadas en cada uno de los objetivos estratégicos de nuestro plan de relacionamiento con las comunidades:

RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Gestionar los riesgos y oportunidades de acuerdo a las expectativas y necesidades de las comunidades de las áreas de influencia directa (AID) y áreas de influencia indirecta (AII).



2021-2023, nuestro Protocolo de Relacionamento Social y nuestro Plan de Gestión Social.

Convenio Marco

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 AID, nuestros compromisos de desarrollo comunitario, salud, empleo local y educación siguen su curso de acción para generar beneficios durante el 2022.

En 2006, suscribimos diversos convenios marcos de apoyo social, que pusieron especial énfasis en el cumplimiento de los acuerdos estipulados en el largo plazo.



GESTIÓN DE COMPROMISOS

Asumir y cumplir responsablemente los compromisos asumidos con las comunidades.

RELACIONAMIENTO

Fortalecer y mantener prácticas constructivas de relacionamiento con las AID y AII.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Formar alianzas con el gobierno y organizaciones de la sociedad civil para trabajar conjuntamente en proyectos de alto impacto.

PLAN DE RELACIONAMIENTO (GRI 413-1)

Nuestras comunidades nos ven como un socio estratégico local para el desarrollo sostenible de sus localidades. Para lograr dicho fin, desarrollamos relaciones transparentes y constructivas en coherencia con nuestros valores de integridad, respeto y responsabilidad.

A tal efecto, buscamos construir confianzas que nos permitan tomar decisiones participativas e informadas. Por ello, hemos asumido los siguientes compromisos:

- Relacionamiento respetuoso y culturalmente apropiado.
- Entender y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades reales y potenciales para nuestras comunidades que deriven de nuestro trabajo.
- Promover una cultura de relacionamiento proactivo, continuo y significativo.
- Crear plataformas apropiadas para un relacionamiento abierto y participativo.
- Implementar sistemas formales de gestión, reporte y medición respecto a nuestras actividades de relacionamiento.

Estos compromisos se enmarcan en nuestro Plan Estratégico de Relacionamiento con la Comunidad



GESTIÓN DE COMPROMISOS, QUEJAS Y RECLAMOS

(GRI 2-25)

Con el fin de atender y solucionar las quejas y reclamos recibidos, contamos con un Procedimiento de Atención y Resolución de Quejas y Reclamos.

Principales indicadores

Durante el 2022, logramos resolver el 100 % del total de quejas presentadas, cifra que ha ido en aumento respecto al 2020 y 2021. Todos estos casos fueron recibidos por pobladores de nuestra área de influencia directa.

AÑO	2020	2021	2022
PORCENTAJE DE CIERRE DE QUEJAS	95 %	97 %	100 %

Compromisos adquiridos con la comunidad

(GRI 203-2)

Actualizamos de manera constante el registro de compromisos sociales para garantizar su cumplimiento. Para ello, periódicamente mantenemos reuniones con representantes de

las localidades de nuestra área de influencia, con el objetivo de priorizar proyectos de acuerdo a compromisos establecidos

Al cierre del 2022, logramos ejecutar 48 compromisos sociales de los 75 identificados. Estos estuvieron relacionados con infraestructura, desarrollo productivo, salud, educación, empleo y suministro local.

NOMBRE DEL INDICADOR	2021	2022
Número de compromisos sociales identificados en actas y convenios	661	75
Porcentaje de cumplimiento de compromisos sociales desde el 2004	50 %	64 %

Desempeño de la mesa de diálogo con Hualgayoc

Después de dos años de pandemia, en el 2022 retomamos los trabajos con la mesa de diálogo con Hualgayoc.

Gracias a dichos esfuerzos y en coordinación con la Municipalidad Distrital de Hualgayoc y el Ministerio de Agricultura, iniciamos la ejecución del proyecto Microreservorios.

El proyecto de construcción de micro-reservorios busca asegurar la disponibilidad de agua durante todo el año para mejorar la producción de leche en beneficio de 1.772 familias, logrando la construcción de 869 microreservorios y 210 microreservorios revestidos.

Desde el inicio de su ejecución (2020) a la fecha, el proyecto implicó una inversión en total de S/ 11.229.249, la cual fue financiada entre la Municipalidad de Hualgayoc (6,7%), Unidad Minera Coymolache (4,3%), familias beneficiarias (3,5%) y fondos de la mesa de diálogo aportados por nuestra empresa (85,5%).

En el 2022, invertimos un total de S/ 3.499.933. Como resultado ahora, se necesitan menos horas para acceder al suministro de agua para el hogar o para el ganado y existe un aumento de la disponibilidad de los pastos y de la producción de leche.

PROYECTOS DE DESARROLLO

(GRI 203-1)

Durante el 2022, invertimos más de S/ 23,3 millones en proyectos de infraestructura, educación, productividad, salud y empleo. Entre los principales proyectos, destacamos los siguientes:

EJE	PROYECTO
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> 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 dicha planta. Proyecto Mejoramiento de la Transitabilidad en la ciudad de Hualgayoc. Iniciamos la ejecución del proyecto, equivalente al cumplimiento de tres obras de impacto.
Educación	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del 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) a jóvenes del distrito de Hualgayoc.
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Servicios de sanidad animal, inseminación artificial y pastos. Construcción de captación de agua para la recarga hídrica en el distrito de Hualgayoc (10 qochas) en conjunto con el Fondo Sierra Azul - MIDAGRI Planta de productos lácteos. Realizamos la implementación de la planta de productos lácteos a la COOPAH (Cooperativa de Productores Agropecuarios Hualgayoc) beneficiando a 56 asociados.
Salud	<ul style="list-style-type: none"> Una campaña médica en Hualgayoc y otras comunidades del área de influencia directa. Entrega de equipamiento médico bajo el contexto de la pandemia al Centro de Salud e Instituciones Educativas del distrito de Hualgayoc. Adecuación del Centro de Salud Hualgayoc a la red de salud.
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> Certificación. Otorgamos 97 certificaciones a profesionales participantes a nombre del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) y refrendados por el Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo Prácticas profesionales. Ejecutamos el proyecto "Jóvenes Hualgayoquinos" beneficiando a 12 jóvenes del área de influencia directa de nuestra empresa.

Participación del gobierno: Obras por Impuestos en La Cuadratura

Durante el 2022 iniciamos el proyecto de construcción de 126 unidades básicas de saneamiento en La Cuadratura - Hualgayoc, mediante la modalidad de obras por impuestos en cooperación con el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Este tuvo una inversión de más de S/3.247.000 -de los cuales podremos recuperar a través de certificados fiscales el 87% del financiamiento- gracias a cual se beneficiaron 320 habitantes de 126 familias. La mayor parte de la mano de obra se está contratando localmente, proporcionando nuevas habilidades y empleos no mineros para la comunidad.

Nuestro objetivo es mejorar la infraestructura de saneamiento en La Cuadratura para incrementar la salud y calidad de vida de la comunidad. Al cierre de 2022, se cuenta con el 52% de ejecución y se espera culminar en el 2023.

HITOS ALCANZADOS EN 2022

- Logramos resolver el 100 % del total de quejas presentadas.
- Invertimos más de S/ 23,3 millones en proyectos de infraestructura, educación, productividad, salud y empleo
- Llevamos a cabo la construcción de 869 microreservorios y el revestimiento de 210 microreservorios gracias a los acuerdos con la mesa de diálogo en Hualgayoc.
- Iniciamos el proyecto de construcción de 126 unidades básicas de saneamiento en La Cuadratura - Hualgayoc, mediante la modalidad de obras por impuestos
- Recibimos reconocimiento de Premios ProActivo por lograr el 2do puesto en la categoría Mediana Minería de Premios ProActivo 2022 con el proyecto "Alianza para un mejor futuro: Contribución a los aprendizajes significativos en la educación básica regular y la educación superior en Hualgayoc".
- Ejecutamos proyectos educativos, de salud, de infraestructura y de desarrollo productivo en el marco del desarrollo económico y cumplimiento de compromisos de las áreas de influencia.

RETOS 2023

INVERSIÓN SOCIAL

- Ejecutar el 100% de los proyectos priorizados en el AID.
- Concluir con la ejecución de una obra mediante el mecanismo de Obras por Impuesto y recuperar los certificados fiscales en los plazos establecidos.

RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

- Ejecutar al 100% los mecanismos de participación ciudadana de la III etapa del MEIA IX.
- Atender y resolver el 100% de las quejas y reclamos presentados.
- Fortalecer la relación con las organizaciones sociales con participación activa en espacios de diálogo a nivel de comunidades y distritos.
- Cumplir con nuestros compromisos sociales en el área operativa.

Gestión y cumplimiento ambiental

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

CONTENIDOS DEL CAPÍTULO

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

- Gestión de aspectos ambientales
- Iniciativas destacadas
- Capacitaciones a colaboradores y contratistas sobre gestión ambiental.

GESTIÓN DE AGUAS Y RELAVES

- Políticas y directrices.
- Indicadores principales de agua
- Indicadores principales de residuos.
- Iniciativas de gestión de residuos.

GESTIÓN DE ENERGÍA

- Políticas y directrices.
- Indicadores principales de energía.
- Iniciativas para reducir el consumo energético y el uso de otras fuentes

EMISIONES Y HUELLAS DE CARBONO

- Iniciativas
- Indicadores principales



ODS
Objetivo 6, 7, 13 y 15



PRIORIDAD ESG



TEMAS MATERIALES

Gestión del recurso hídrico y relaves
Gestión de emisiones y huella de carbono

GESTIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES (GRI 3-3)

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 que nos permiten el aseguramiento del cuidado ambiental están especificados en nuestros documentos del Sistema de Gestión de 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 proyectos de impacto.

Nuestros principales objetivos estratégicos en relación a la gestión y cumplimiento ambiental son:

- No ocurrencia de incidentes ambientales serios.
- Reducción del consumo de agua potable.
- Incremento del porcentaje de agua reciclada en el proceso minero.
- Optimización de la gestión de residuos para disminuir su generación, incrementar el reciclaje y disminuir el transporte de residuos en vías públicas.
- Desarrollo del proyecto de forestación con el fin de capturar gases de efecto invernadero en el plazo adecuado.

Políticas y directrices

Contamos con un Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional, Medioambiente y Energía. Dicho sistema es desarrollado y certificado bajo los modelos de las normas internacionales ISO 14001:2015 (Sistemas de Gestión Ambiental) e ISO 50001:2018 (Sistemas de Gestión de la Energía). Asimismo, tenemos el certificado de validación del inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) bajo la norma ISO 14064-1:2018



Iniciativas destacadas

- **Forestación de áreas no intervenidas de nuestra propiedad:** Se han forestado 20 hectáreas con el uso de ingeniería local y mano de obra de empresas comunales.
- **Medición de la Huella de Carbono:** En el 2022, desarrollamos el inventario de GEI correspondiente al año 2021, cuya metodología y resultados han sido verificados por una empresa externa y ha sido presentado al portal Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente.
- **Automatización del proceso de captura de información ambiental en piezómetros:** Al cierre del 2022, venimos culminando la instalación de un sistema de telemetría que permita capturar información ambiental (medidas del nivel de agua en profundidades o cavidades) de 12 piezómetros profundos.
- **Optimización de la gestión de residuos sólidos:** Hemos desarrollado una aplicación que permite eliminar el uso de papel en la gestión de residuos sólidos, basado en la emisión de manifiestos digitales (declaraciones en formato virtual).
- **Gestión de información ambiental - Monitor Pro:** Durante el 2022 logramos estandarizar, normalizar y estructurar la información ambiental del año que se encuentra en los servidores del MPro.



CAPACITACIONES A COLABORADORES Y CONTRATISTAS

En el 2022, desarrollamos diversas capacitaciones en gestión ambiental dirigidas a nuestros colaboradores y contratistas. Estas capacitaciones giraron en torno a:

1. Disposiciones derivadas del Decreto Supremo N° 040-2014-EM, artículo 153 “Capacitación permanente para la gestión ambiental”: marco legal ambiental, objetivos ambientales y principales obligaciones ambientales derivadas del estudio ambiental, obligaciones ambientales específicas y planes de contingencia.
2. Gestión de residuos sólidos y gestión de incidentes ambientales.

Respecto a estas, presentamos el promedio de horas invertidas en la materia:

INDICADOR	2022
N° de horas promedio invertidas en capacitación en temas ambientales a colaboradores	2.101
N° de horas promedio invertidas en capacitación en temas ambientales a contratistas	14.389

GESTIÓN DEL AGUA Y RELAVES (GRI 3-3) (GRI 303-2)

La gestión adecuada de los vertidos y relaves es esencial para asegurar la protección del medio ambiente y de las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Por ello, nos comprometemos a implementar medidas de prevención y mitigación de impactos ambientales, especialmente en lo que respecta a la gestión de vertidos y relaves.

Para ello, hemos implementado un sistema de monitoreo constante de las emisiones líquidas y sólidas generadas por nuestras operaciones, a fin de garantizar que los vertidos sean tratados adecuadamente antes de ser liberados al medio ambiente. Además, realizamos pruebas y evaluaciones periódicas para asegurar que nuestros relaves sean manejados de forma segura y responsable, minimizando su impacto ambiental y garantizando la estabilidad de las estructuras donde se almacenan.

Las principales políticas con la que contamos respecto a la gestión del agua son:

- Política del agua.
- Plan estratégico de gestión del agua.
- Estándar corporativo de presas de relave.
- Estándar Global de la Industria presas de relave.
- Estándar del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).

EL AGUA COMO RECURSO COMPARTIDO

(GRI 303-1)

Contamos con diferentes instalaciones de manejo del agua que nos aseguran el uso adecuado y eficiente del recurso, tanto para extracción, almacenamiento, recirculación, tratamiento y monitoreo del mismo.

Es importante mencionar que el agua captada o extraída es en su mayoría superficial y que al tener un balance hídrico positivo, gran parte de esta es almacenada para ser descargada al ambiente previo tratamiento.

Entre las principales consideraciones sobre la gestión del agua como recurso compartido, destacamos:

	El agua para uso en campamentos se extrae de pozos de producción mediante bombas verticales, llevando el agua hacia las plantas de tratamiento. El agua para uso en el proceso minero se almacena en el TSF y es -mayormente- captada de escorrentía superficial a la presa de relaves; teniendo en cuenta que más del 79% del agua es reusada o reciclada.
	El agua se consume en campamentos dentro de nuestra operación y, como parte de nuestros compromisos, en las comunidades vecinas. Para ello contamos con dos plantas de tratamiento de agua potable que aseguran su calidad.
	Descargamos agua almacenada en el TSF al río Tingo, previo tratamiento en nuestra planta de agua industrial por inyección de CO2, a través de un punto autorizado de vertimiento (EF1). Adicionalmente, contamos con dos puntos más de vertimiento autorizado (EF7 y EF13), donde se descarga agua de escorrentía superficial en contacto.

Principales Indicadores

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

(GRI 303-3)

INDICADORES DE EXTRACCIÓN	UNIDAD (MEGALITROS)	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

Por otro lado, el vertido de agua superficial fue de alrededor el 72,85% y el 27,15% de agua subterránea.

(GRI 303-5)

INDICADORES DE VERTIDO DEL AGUA	UNIDAD (MEGALITROS)	2021	2022
Vertido total del agua	MI	3.746	4.096
Agua superficial	MI	2.931	2.984
Agua subterránea	MI	815	1.112

El porcentaje de agua reutilizada durante el 2022 fue de 83% del total, en comparación a la meta del 79%. Este cálculo se realizó a través de monitoreos diarios y mensuales de caudales.

NOMBRE DEL INDICADOR	2021	2022
Porcentaje de agua reutilizada	84%	83%



Agua potable y gestión del agua

Nuestra gestión de agua no solo está enfocada en nuestras operaciones, sino también en las preocupaciones de la comunidad con respecto a este recurso. Por esa razón, buscamos que nuestras comunidades de influencia tengan un abastecimiento constante de agua potable. En esa línea, en 2022, las comunidades recibieron un suministro de agua potable de 45.852,2 m3 proveniente de nuestras plantas de tratamiento.

Además, cumplimos con el plan de monitoreo ambiental, y los resultados cumplieron con los estándares de la normatividad vigente en materia de agua potable.

GESTIÓN DE RESIDUOS Y EFLUENTES

(GRI 306-1) (GRI 306-2)

Durante el 2022, trabajamos bajo los tres enfoques: reducción, reciclaje y transformación.

REDUCCIÓN

A través de campañas de concienciación y ejecución de proyectos de digitalización para eliminación de uso de papel.

RECICLAJE.

Gestionamos el reciclaje a través de un proceso minucioso de segregación, a través del cual aproximadamente el 67% de nuestros residuos son reciclados y/o tratados.

TRANSFORMACIÓN

Este pilar está proyectado a ejecutarse en el 2023 a través del desarrollo del proyecto de transformación de residuos orgánicos en abono orgánico calificado.

Al igual que en el 2021, durante el 2022 continuamos la operación del compactador de residuos no aprovechables y aprovechables. Este proyecto genera valor en tres niveles:

- 1. Ambiental.** Disminuimos el tránsito de residuos a disposición final.
- 2. Social.** Promovemos el valor en la comunidad ya que está operado por personal de la comunidad.
- 3. Económico.** Los costos disminuyen al reducirse la frecuencia de viajes.



Principales Indicadores

(GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

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

INDICADOR	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

GESTIÓN DE ENERGÍA

Nuestro enfoque

Como empresa minera, nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad con el medio ambiente y la

comunidad en la que operamos. Nuestra asociación con Kallpa permite que nuestro consumo de electricidad provenga de fuentes renovables, al ser ellos una empresa líder en la generación de energía hidroeléctrica en Perú.

Por ello, durante el 2022 recibimos el certificado International Renewable Energy Certificate (I-REC) que acredita que nuestro consumo de electricidad durante el periodo 2021 proviene de fuentes 100% renovables.

La obtención de este certificado es una muestra de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable de energía. Este certificado demuestra a nuestros grupos de interés que estamos utilizando fuentes renovables de energía en nuestras operaciones mineras, lo que nos permite reducir nuestra huella de carbono y proteger el medio ambiente.

INDICADORES PRINCIPALES

(GRI 302-1)

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

CONSUMO ENERGÉTICO	UNIDAD	2020	2021	2022
Diésel	Kl	13.516,0	18.649,0	20.280,76
Gasolina	Kl	17,53	33,4	24,22
Gas licuado de petróleo	TJ	3,0	3,3	3,37
Diésel	TJ	486,36	674,0	729,68
Gasolina	TJ	0,58	1,11	0,87
Consumo de electricidad	MW-h	146.898	151.999	152.693

EMISIONES Y HUELLA DE CARBONO

(GRI 3-3)

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. 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:

- Aumento del uso de energía limpia en la operación minera.

- Uso de un sistema de generación eléctrica fotovoltaica.
- Forestación de 20 hectáreas.
- Uso de luminarias LED en las torres de iluminación de la mina.
- Cambios de focos convencionales a LED.

El cálculo de nuestras emisiones considera los gases de efecto invernadero establecidos por el Protocolo de Kioto (CO2, CH4, N2O, NF3, HFCs, PFCs y SF6), los que también son reconocidos por la ISO 14064-1 y, además son reportados por los países a la Convención Marco de las Naciones Unidas por el Cambio Climático en los inventarios nacionales de GEI.

Durante el 2022, los cálculos de nuestras emisiones de GEI registrados en 2020 y 2021 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. Al cierre de la edición del presente reporte, nos encontramos trabajando en la verificación de nuestra huella de carbono registrada en el 2022.

Huella de Carbono – Inventario de Gases De Efecto Invernadero

El Perú está realizando distintos esfuerzos para desarrollar una economía baja en carbono. La participación de los sectores público y privado es fundamental para lograr el éxito en este propósito. La reducción de emisiones es sinónimo de sostenibilidad, menores costes de producción, mayor competitividad, mayor productividad y mejor calidad de vida para todos.

En Gold Fields en Perú queremos contribuir con esos esfuerzos mediante la correcta medición y gestión de nuestra huella de carbono. Nuestro objetivo es contar con un reporte estandarizado para cuantificar las emisiones de GEI, de manera que siguiendo la metodología propuesta por la norma ISO 14064 podamos estar seguros de que las emisiones de GEI reportadas son representativas de las principales actividades de la empresa de las cuales seríamos responsables en caso de un posible impuesto al carbono o un programa nacional obligatorio.

INDICADORES PRINCIPALES
(GRI 305-1) (305-2)

INDICADORES	UNIDAD	2020	2021	2022
Emisiones directas (alcance 1)	(t CO2-e)	50.561,30	41.918,58	54.604,60
Emisiones indirectas (alcance 2)	(t CO2-e)	25.900,10	22.888,40	26.465,10
Total emisiones (alcance 1 y 2)	(t CO2-e)	76.461,40	64.806,97	81.069,66

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.





PROYECTO DE FORESTACIÓN GRI (305-5)

Ante los retos globales provocados por las emisiones de gases de efecto invernadero, hemos fijado el objetivo de ser una empresa "Cero Emisiones".

El proyecto de forestación contempla tres etapas: factibilidad, para estudiar los suelos y determinar las especies a forestar; ejecución para sembrar especies, mejorar el suelo y cercar las áreas; y mantenimiento para que las especies prosperen hasta alcanzar una edad óptima para capturar carbono.

En alianza estratégica con una empresa comunitaria de Pílancones, sembramos 15,8 Ha

con 3.879 individuos de *Polylepis racemosa* y 18.712 individuos de *Pinus patula* al cierre de 2022, con una inversión de S/ 573.000 para su desarrollo.

La etapa de plantación de especies incluyó la generación de 19 puestos de trabajo. El proyecto continuará con la implementación de nuevas áreas. También se requerirá personal de mantenimiento para cuidar las plántulas y el mantenimiento de las cercas de manera casi constante.

Con este proyecto, nuestra meta es capturar entre 3 y 5 toneladas de gases de efecto invernadero al año, lo que se traduce en una reducción de emisiones de entre 47.4 y 79 toneladas de CO₂e anuales al final del periodo.

HITOS ALCANZADOS EN 2022

- Invertimos 2.101 horas promedio en capacitación en temas ambientales a colaboradores y 14.389 horas promedio a contratistas.
- Logramos obtener la certificación I-REC por utilizar energía 100% renovable.
- Forestamos 20 hectáreas con el uso de ingeniería local y mano de obra de empresas comunales.
- Brindamos 45.852,2 m³ de agua potable a nuestras comunidades locales, proveniente de nuestras plantas de tratamiento.
- Logramos la obtención del Greenhouse Gas Verificación Statement, emitido por SGS respecto a nuestro inventario de GEI 2021.
- Obtuvimos el diploma de segunda estrella del programa Huella de Carbono Perú, emitido por el Ministerio del Ambiente por haber desarrollado validado el inventario de GEI.

RETOS 2023

- Obtener la Certificación Azul de manejo responsable del agua otorgada por la ANA.
- Forestar 20 hectáreas (Ha) adicionales para aumentar el porcentaje de captura de CO₂.
- Desarrollar el proyecto de Reformulación de la Gestión de Residuos Orgánicos, a través de la generación de abono orgánico con la participación de empresas comunales.
- Finalizar el proyecto de optimización de la gestión de información ambiental, a través del desarrollo de una reportabilidad avanzada.



Índice de
contenidos
GRI

DECLARACIÓN DE USO		Gold Fields en Perú ha proporcionado información en referencia a los Estándares GRI para el período de enero a diciembre de 2022.			
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	17			
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	17			
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	9			
	2-4 Reformulaciones de la información	11			
	2-5 Aseguramiento externo	Gold Fields no ha llevado a cabo aseguramiento externo del presente Reporte Integrado.			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	17			
	2-7 Empleados	50, 51			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	46			
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	21			
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	21			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	21			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	21			
	2-23 Compromisos políticos	21			
2-24 Incorporación de los compromisos de política	21				
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	26, 27, 28, 29				
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	8, 9				

	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	52			
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas del material	8, 9			
	3-2 Lista de temas materiales	10			
APORTE ECONÓMICO NACIONAL Y LOCAL					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	43			
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	44, 45			
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	45			
DESEMPEÑO OPERATIVO E INNOVACIÓN					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	35			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EXPERIENCIA DEL COLABORADOR/A					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	50			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	45, 51			
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	53			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	53, 54			
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	53, 54			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de su desempeño y del desarrollo de su carrera	55			
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	52			
BIENESTAR INTEGRAL					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	60			

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	63
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	61, 65
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	62, 64
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	61, 62
RELACIONAMIENTO, DIÁLOGO Y CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	72
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	76
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	74, 75
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	73
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	55
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y de los empleados	55
DERECHOS HUMANOS		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	67
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	67
GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO Y RELAVES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	81
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	82
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	81
	303-3 Extracción de agua	82
	303-5 Vertido de agua	82

GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	83
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	83
	306-3 Residuos generados	84
	306-4 Residuos destinados a disposición	84
GESTIÓN DE EMISIONES Y HUELLA DE CARBONO		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	85
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	85
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	87
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	87

Anexos





GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADOS FINANCIEROS SEPARADOS
31 DE DICIEMBRE DE 2022 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2021

GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADOS FINANCIEROS SEPARADOS
31 DE DICIEMBRE DE 2022 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2021

CONTENIDO	Páginas
Dictamen de los auditores independientes	1 - 3
Estado separado de situación financiera	4
Estado separado de resultados integrales	5
Estado separado de cambios en el patrimonio	6
Estado separado de flujos de efectivo	7
Notas a los estados financieros separados	8 - 63

S/ = Sol
US\$ = Dólar estadounidense
Oz = Onzas

GOLD FIELDS LA CIMA S.A.**ESTADO SEPARADO DE SITUACION FINANCIERA****ACTIVO**

	<u>Nota</u>	<u>Al 31 de diciembre de</u>	
		<u>2022</u>	<u>2021</u>
		<u>US\$000</u>	<u>US\$000</u>
Activo corriente			
Efectivo	7 i)	92,164	106,297
Cuentas por cobrar comerciales	8	17,129	17,643
Otras cuentas por cobrar	10	34,600	38,858
Inventarios	11	28,740	27,754
Gastos contratados por anticipado		3,688	2,783
Total activo corriente		176,321	193,335
Activo no corriente			
Fondos restringidos	7 ii)	10,000	-
Inventarios a largo plazo	11	104,330	54,411
Propiedades, planta y equipo	12	314,893	424,117
Activos intangibles	13	70,698	110,501
Inversión en subsidiarias	14	9,384	8,648
Total activo no corriente		509,304	597,677
Total activo		685,625	791,012

PASIVO Y PATRIMONIO

	<u>Nota</u>	<u>Al 31 de diciembre de</u>	
		<u>2022</u>	<u>2021</u>
		<u>US\$000</u>	<u>US\$000</u>
Pasivo corriente			
Obligaciones financieras	17	3,221	2,029
Cuentas por pagar comerciales	15	38,584	36,750
Provisiones	18	1,905	4,559
Otras cuentas por pagar	16	29,226	36,796
Total pasivo corriente		72,936	80,134
Pasivo no corriente			
Otras cuentas por pagar	16	1,563	2,569
Obligaciones financieras	17	85,345	87,400
Provisiones	18	124,083	125,175
Pasivo por impuestos a la renta diferido	19	17,587	42,235
Total pasivo no corriente		228,578	257,379
Total pasivo		301,514	337,513
Patrimonio			
Capital emitido	20	264,534	263,901
Acciones de inversión	21	35,377	35,377
Otras reservas de capital	22	52,907	52,780
Otras reservas de patrimonio	23	49,279	48,300
Resultados acumulados	24	(17,986)	53,141
Total patrimonio		384,111	453,499
Total pasivo y patrimonio		685,625	791,012

GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

ESTADO SEPARADO DE RESULTADOS INTEGRALES

	Nota	Por el año terminado el 31 de diciembre de	
		2022	2021
		US\$000	US\$000
Ingresos de actividades ordinarias	27	434,662	434,804
Costo de ventas	28	(239,154)	(211,970)
Ganancia bruta		<u>195,508</u>	<u>222,834</u>
Ingresos (gastos) de operación:			
Gastos de venta	29	(16,993)	(10,910)
Gastos de administración	30	(52,501)	(52,368)
Pérdida por deterioro de activos	12	(63,058)	-
Otros gastos operativos	31	(13,016)	(10,630)
Otros ingresos operativos	31	1,369	3,036
Resultado de operación		<u>51,309</u>	<u>151,962</u>
Ingresos (gastos) financieros:			
Ingresos financieros	32	816	52
Gastos financieros	32	(7,708)	(37,506)
Diferencia en cambio, neta	32	981	(3,968)
Costo financiero, neto		<u>(5,911)</u>	<u>(41,422)</u>
Ganancia antes del impuesto a la renta		45,398	110,540
Impuesto a la renta	26	(25,496)	(63,734)
Resultado del año y otros resultados integrales		<u>19,902</u>	<u>46,806</u>

Las notas que se acompañan de la página 8 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	
		2022	2021
		US\$000	US\$000
FLUJOS EFECTIVO DE ACTIVIDADES DE OPERACION			
Resultado del año		19,902	46,806
Ajustes por:			
Depreciación	12	104,235	74,414
Amortización	13	20,538	13,107
Provisiones y costo financiero del del año	18	(3,746)	3,861
Derivado implícito	8	(3,146)	2,448
Pago basado en acciones liquidado en instrumento de patrimonio		1,106	1,536
Costo neto de retiro de propiedad, planta y equipo	12 y 13	8,891	1,630
Pérdida por deterioro de activos	12 y 13	63,058	-
Impuestos a la renta	26	25,496	63,734
Cambios en:			
Cuentas por cobrar comerciales	8	3,660	(1,209)
Otras cuentas por cobrar	10	4,258	(17,912)
Inventarios de corto y largo plazo	11	(50,905)	(7,819)
Gastos contratados por anticipado		(905)	5,178
Cuentas por pagar comerciales	15	1,834	1,934
Otras cuentas por pagar		<u>(34,972)</u>	<u>(92,889)</u>
		159,304	94,819
Intereses pagados		(1,651)	(1,427)
Impuesto a la renta pagado		(20,730)	(26,043)
Pagos del plan de incentivos a largo plazo	18	(902)	(2,435)
Efectivo neto generado por las actividades de operación		<u>136,021</u>	<u>64,914</u>
FLUJOS DE EFECTIVO DE ACTIVIDADES DE INVERSION			
Deposito a plazo	7	(10,000)	-
Inversión en subsidiaria	14	(736)	(2,586)
Adquisición de propiedades, planta, equipo	12	(46,343)	(60,864)
Adquisición de activos intangibles	13	(1,352)	(342)
Efectivo neto utilizado en las actividades de inversión		<u>(58,431)</u>	<u>(63,792)</u>
FLUJO DE EFECTIVO DE ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO			
Aumento de capital	20	93	-
Pagos de arrendamiento	17	(863)	3,875
Dividendos pagados	24	(91,029)	-
Efectivo neto (utilizado en) generado por las actividades de financiamiento		<u>(91,799)</u>	<u>3,875</u>
(Disminución neta) Aumento neto de efectivo y equivalentes al efectivo		(14,209)	4,997
Efecto de las variaciones en la diferencia de cambio sobre efectivo mantenido		76	(174)
Efectivo y equivalentes de efectivo al inicio de año	7	106,297	101,474
Efectivo y equivalentes de efectivo al final de año		<u>92,164</u>	<u>106,297</u>
Transacciones que no representan flujo de efectivo:			
Actualización de cierre de mina	13	5,917	(22,055)
Efecto de Fusión	20	540	-

Las notas que se acompañan de la página 8 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 2022 Y DE 2021**

	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	de inversión						
	En miles	En miles						
Saldos al 1 de enero de 2021	<u>1,247,503</u>	<u>171,066</u>	<u>263,901</u>	<u>35,377</u>	<u>52,780</u>	<u>46,764</u>	<u>5,646</u>	<u>404,468</u>
Resultado del año y otros resultados integrales	-	-	-	-	-	-	46,806	46,806
Pagos basados en acciones	-	-	-	-	-	1,536	-	1,536
Otros	-	-	-	-	-	-	689	689
Saldos al 31 de diciembre de 2021	<u>1,247,503</u>	<u>171,066</u>	<u>263,901</u>	<u>35,377</u>	<u>52,780</u>	<u>48,300</u>	<u>53,141</u>	<u>453,499</u>
Resultado del año y otros resultados integrales	-	-	-	-	-	-	19,902	19,902
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-	-	(91,029)	(91,029)
Efecto de fusión (nota 1 - a)	4,809	-	633	-	-	-	-	633
Pagos basados en acciones	-	-	-	-	-	1,106	-	1,106
Transferencia a la reserva legal	-	-	-	-	127	(127)	-	-
Saldos al 31 de diciembre de 2022	<u>1,252,312</u>	<u>171,066</u>	<u>264,534</u>	<u>35,377</u>	<u>52,907</u>	<u>49,279</u>	<u>(17,986)</u>	<u>384,111</u>

Las notas que se acompañan de la página 8 a la 63 forman parte de los estados financieros separados.



GOLD FIELDS

