



Creamos valor que perdure más allá de la minería

Gold Fields en Perú - Resumen Preliminar 2023



GOLD FIELDS

#EstoEsGoldFields

Introducción

Desde el año 2011, publicamos el Reporte Integrado de manera anual para mantener informados a nuestros grupos de interés sobre nuestro desempeño. Esta herramienta nos permite transparentar los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestras operaciones. El periodo de reporte abarca del 1 enero de 2022 a 31 de diciembre de 2023.



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

Proceso de materialidad

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

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

Primera etapa

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

Segunda etapa

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

de interés más importantes para nuestras operaciones.

- Accionistas e inversionistas
- Proveedores y contratistas
- Instituciones regionales: instancias del gobierno local y regional, medios de comunicación y gremios regionales
- Instituciones nacionales: instancias del gobierno central, medios de comunicación y gremios de alcance nacional.
- Clientes
- Colaboradores
- Comunidad

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

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

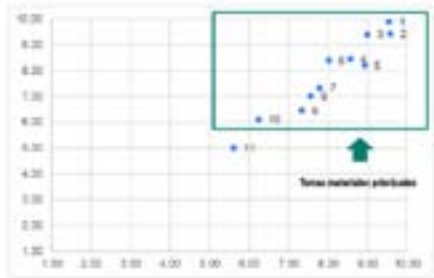
Tercera etapa

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

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

Se obtuvieron más de 40 impactos positivos y negativos, que tamizamos y agrupamos por afinidad para establecer una primera lista de 9 temas materiales preliminares.

Matriz de Materialidad



1. Aporte económico nacional, regional y local
2. Gestión del talento humano y experiencia del colaborador
3. Desempeño operativo e innovación
4. Relacionamiento, diálogo y contribución a la comunidad
5. Bienestar integral
6. Derechos humanos
7. Gestión y cumplimiento ambiental
8. Cadena de suministro responsable
9. Ética y buen gobierno corporativo

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

Lista de temas materiales finales

A partir del listado anterior se priorizaron diez (9) temas materiales que resumen los aspectos prioritarios en materia de sostenibilidad, desde nuestro punto de vista y desde la perspectiva de los grupos de interés.

Cifras claves 2023

Operaciones	121.982 de onzas de oro (Au), 26.739 toneladas de cobre (Cu) y 239.178 onzas equivalentes de oro (Au).
Innovación	Se presentaron 539 iniciativas de innovación, de las cuales 289 ya fueron implementadas, generando un ahorro de USD 1.17 millones.
Diversidad e Inclusión	Logramos que el 26,10% de nuestra planilla esté conformada por mujeres.
Creación de valor	Contribuimos con más de S/ 132 millones en canon minero y regalías mineras.
Cadena de Suministro Responsable	Otorgamos oportunidades a 177 empresas locales. Impulsamos nuestra contratación de personal local, manteniendo nuestro promedio a un 30%.
Gestión Social y Comunitaria	Invertimos más de USD 6.8M en proyectos de infraestructura, educación, productividad, salud y empleo.
Gestión y cumplimiento ambiental	Logramos un porcentaje de agua reciclada del 83%.

Sobre Gold Fields



Nuestra visión

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

Nuestro propósito

Crear valor que perdure más allá de la minería

Sobre nuestro Gobierno Corporativo

Directorio

Nuestro directorio está compuesto por un presidente, Luis Rivera Ruiz, y tres directores. Tanto el presidente como los directores ocupan cargos ejecutivos en la organización.

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

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

La Junta también se asegura de que el Comité Ejecutivo reciba información periódica, oportuna

y completa sobre todos los asuntos relacionados con la planificación, el desarrollo comercial y la gestión de riesgos de Gold Fields Limited.

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

Está compuesto por 10 miembros, 3 mujeres y 7 hombres.

A nivel de Gold Fields en Perú, nuestro directorio está compuesto por un presidente, Luis Rivera Ruiz, y tres directores. Tanto el presidente como los directores ocupan cargos ejecutivos en la organización. La elección de los miembros del directorio la realiza la Junta General de Accionistas por un plazo de tres años y pueden ser reelegidos indefinidamente. Los directores actuales fueron elegidos en el año 2022 y se espera que cumplan los 3 años de mandato para volver a elegir nuevamente al Directorio.

Presidente

Luis Rivera Ruiz

Vicepresidente Ejecutivo

Director

Domingo Drago

Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible

Directora

Verónica Valderrama Garibaldi

Vicepresidente de Recursos Humanos

Director

Paul Gómez Gamero

Vicepresidente de Servicios Técnicos

Comite Ejecutivo

Nuestro Comité Ejecutivo está conformado por siete miembros: nuestro Vicepresidente Ejecutivo; los vicepresidentes de las áreas de Asuntos Corporativos y Desarrollo Sostenible, Operaciones, Finanzas, Recursos Humanos, Exploraciones y Técnica.

Nuestras políticas corporativas

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

- Política de diversidad del grupo
- Política antisoborno y anticorrupción
- Política contra Lavado de Activos, Tráfico de Influencias y Financiamiento del Terrorismo
- 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
- Declaración Regional de Derechos Humanos

Ética y Transparencia

Nuestros valores



Seguridad



Integridad



Respeto



Responsabilidad



Innovación



Cumplimiento Colaborativo

Nuestro Código de Conducta

Aprobado por el Directorio de la casa matriz, rige para todos los colaboradores, directores, ejecutivos, contratistas, proveedores nacionales e internacionales y clientes de Gold Fields en Perú. Tiene como principal fundamento fortalecer la cultura organizacional y los valores corporativos, incorporando en su modelo de negocio políticas sociales y ambientales responsables, y prácticas no sectarias o apolíticas. Por este motivo, no realizamos contribuciones monetarias relacionadas a cabildeos, campañas políticas, asociaciones comerciales y otros.

Éste reconoce la importancia del comportamiento ético y establece nuestras responsabilidades en las siguientes áreas:

Responsabilidad frente a nuestros

colegas: Reconocemos que nuestra gente constituye el núcleo del negocio.

Responsabilidad frente a gobiernos, entes reguladores, accionistas y comunidades de acogida:

Somos conscientes de que el compromiso con los grupos de interés es fundamental para nuestras actividades.

Trabajo con terceros:

Reconocemos que los terceros contratados son parte importante de nuestras actividades de negocios. Esperamos que cumplan con los principios éticos y de comportamiento definidos en nuestro Código de Conducta, así como con las leyes y los reglamentos aplicables en todas las jurisdicciones donde operamos.

Gestión de salud y seguridad

ambiental: Nuestras actividades generan un impacto directo e indirecto en el medioambiente. Por ende, nos esforzamos por identificar, comprender y gestionar su impacto potencial y real.

Derechos humanos: Somos defensores de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y nos esforzamos por asegurar que estén arraigados en nuestro negocio.

Política de Derechos Humanos

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

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

Como parte de este compromiso por preservar la integridad y la transparencia en Gold Fields, capacitamos también a nuestro personal, contratistas y proveedores en temas de Derechos Humanos. Durante este 2023, se logró capacitar a 3644 personas con un total de 25,941 horas impartidas (7 horas por persona).

Así mismo, durante los últimos 3 años (2021, 2022 y 2023) no hemos recibido denuncias en temas de competencia desleal, conflictos de interés o derechos humanos. Importante mencionar que contamos con un canal de denuncias y procedimiento de línea ética para atender los casos vinculados al código de conducta, que incluye capítulo de competencia desleal, protección de datos personales, conflictos de interés y derechos humanos, los cuales crean un entorno anónimo y confidencial para que los empleados, contratistas y partes interesadas puedan formular las denuncias.

En caso hubiese denuncias relacionadas con temas de derechos humanos, se seguirá lo indicado en nuestro procedimiento de línea ética, por lo que serán atendidas y solucionadas al 100%, tomando acciones necesarias para preservar la seguridad e integridad de las personas en Gold Fields. Durante los últimos tres años de nuestra gestión, el 100% de colaboradores y contratistas han sido capacitados en nuestro Código de Conducta y el 100% de colaboradores y contratistas recibieron y emitieron el documento de confirmación de haberlo recibido.

Sobre nuestra Gestión Comercial

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

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

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

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

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



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

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

Evaluamos nuestra gestión

La producción del concentrado

hasta su facturación es revisada en auditorías de control interno, auditorías contables anuales y de la casa matriz. Asimismo, como parte del relacionamiento que mantenemos con nuestros clientes, tenemos constantes reuniones de actualización y seguimiento. Adicionalmente, medimos la satisfacción de nuestros clientes de manera anual, con el fin de evaluar nuestra gestión comercial y poder identificar oportunidades de mejora. En los últimos 3 años, hemos logrado la satisfacción del 100% de todos nuestros clientes, al no recibir ninguna denuncia o reclamo por parte de ellos.

Sobre nuestra Gestión de Proveedores

Al cierre de 2023 contamos con un total de 1,638 proveedores y contratistas totales, de los cuales 237 provienen de nuestras zonas de influencia. El 12.7% de nuestras adquisiciones de bienes y servicios fueron locales, y el 96% nacionales mientras que 4% restante fueron importados.

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

Evaluación de Proveedores

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

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

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

proveedores especializados en el tema. En el 2023, el 100% de nuestros proveedores fueron evaluados con los criterios ASG alineado con el índice de Dow Jones y 19 contratistas han tenido una auditoría interna específicamente en seguridad y salud ocupacional, auditorías laborales, compliance y medio ambientales.

Cantidad de proveedores capacitados en aspectos SSYMA

	2021	2022	2023
MMAA	2414	2915	2145
SSO	6531	5731	6120



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

Nuestras prioridades ESG al año 2030

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

Pilar 1: Maximizar el potencial de nuestros activos actuales por medio de las personas y la innovación.

Pilar 2: Consolidar nuestro compromiso de primer orden en materia ASG.

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

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

Descarbonización



Metas hacia el 2030

Lograr una reducción del 30 % en emisiones netas de alcance 1 y 2 (con respecto a nuestra línea base de 2016). No obstante, debido al crecimiento previsto en términos de producción para 2030, la meta absoluta supondrá una reducción del 50 % en tales emisiones.

Lograr cero emisiones netas para 2050, en línea con nuestro compromiso con el Acuerdo de París.

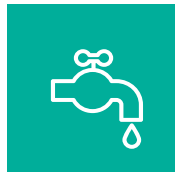
Manejo de Relaves



Cumplir a cabalidad con el Estándar Global de la Industria para la Gestión de Relaves.

Reducir, de cinco a tres, el número de presas de relaves activos levantados aguas arriba.

Uso de Agua



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

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

Seguridad, Salud, Bienestar y Medio Ambiente



Lograr cero accidentes mortales.

Lograr cero lesiones graves.

Lograr cero incidentes ambientales graves.

Avances Gold Fields Ltd. 2022

Aumento de 1% en la reducción neta de emisiones

Reducción absoluta de 18% de emisiones

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

75% del agua usada es reciclada o reutilizada

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

1 incidente mortal

5 lesiones graves

0 incidentes ambientales graves

Avances Gold Fields en Perú 2023

En 2023 registramos

50.575,91 tCO2 de emisiones de alcance 1.

En el 2023, registramos cero emisiones de alcance 2.

Autoevaluación del cumplimiento en la implementación del GISTM por Corporativo y validado por la empresa ERM obteniendo un 87.5%.
Publicación del primer Informe Anual del Divulgación sobre el cumplimiento del GISTM (5 de agosto).

Nuestro promedio anual de agua reciclada fue nuevamente de 83%.
La captación de agua de lluvia fue de 2.869,27 MI en comparación a 575,14 MI del año anterior.
Nuestra extracción de agua ascendió a 2.9 giga litros.

Nuestro promedio anual de 0 incidentes mortales
0 lesiones graves
0 incidentes ambientales graves.

Diversidad y Género



Lograr el 30 % de representación femenina.

23% de mujeres en la planilla global

26,10% de mujeres conforman nuestra planilla

Creación de valor para grupos de interés



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

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

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

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

Estándares de talla mundial

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

Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)

ISO 14001

Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva

Global Reporting Initiative

ISO 27001

Corruption Watch

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Dow Jones Sustainability Indexes

ISO 50001

King IV Report

Carbon Disclosure Project

ISO 45001

Certificación del Programa Huella de Carbono Nivel 2 del MINAM

Reconocimientos destacados en el 2023

Debido a nuestro trabajo en fomentar buenas prácticas en asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), hemos logrado los siguientes reconocimientos en el 2023:

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

Top 100 (posición 65) dentro del ránking Merco ESG, escalando 8 posiciones respecto a la edición 2022.

Sello Bicentenario del Perú por nuestra gestión integral sostenible.

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

Nuestro desempeño en el 2023



S/. + 130 M

de contribución
por concepto de
canon y
regalías mineras

26,10 %

de nuestra
planilla esta
conformada por
mujeres

83 %

del agua utilizada
en nuestros
procesos es
reutilizada

S/. + 20 M

en proyectos de
inversión social
directa

Indicadores de producción

En el 2023 realizamos distintas acciones para mejorar nuestros indicadores de producción:

- El mineral que ingreso a la planta contenía alta dureza, por ello el Throughput fue menor, afectando las Oz de Au y Tn de Cu.

- Las recuperaciones de Au y Cu estuvieron por encima del plan, a pesar de tener menor ley de Au.

- Se logró optimizar las horas de mantenimiento de planta, con 39.13 horas menos, que favorecieron a la producción de Au y Cu. Con este resultado cerramos el 2023 con una disponibilidad de planta de 96%.

Así, alcanzamos una producción de 121.982 de onzas de oro (Au), 26.739 toneladas de cobre (Cu) y 239.178 onzas equivalentes de oro (Au).

Ingresos de producción (en millones de soles)

2021	2022	2023
1.735,29	621.660,40	1.689,26

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

AÑO	2021	2022	2023
REAL	6.796	6.721	6.485
PRESUPUESTADA	6.749	6.725	6.734

Producción real vs. producción presupuestada de oro en onzas

AÑO	2021	2022	2023
REAL	113.278	129.267	121.982
PRESUPUESTADA	129.807	120.212	126.465

Producción real vs. producción presupuestada de cobre en toneladas

AÑO	2021	2022	2023
REAL	24.498	26.955	26.739
PRESUPUESTADA	24.704	27.013	27.437

Producción real vs. producción presupuestada de onzas equivalentes de oro

AÑO	2021	2022	2023
REAL	248.399	260.455	239.178
PRESUPUESTADA	219.355	255.276	263.651

Cabe mencionar que nuestro concentrado es elaborado bajo altos estándares de calidad y lineamientos ESG que consideran su impacto en gobernanza, social y medio ambiente durante toda la cadena de valor del negocio.

Gestión de talento

Indicadores principales de nuestra fuerza laboral

En 2023, nuestra planilla directa estuvo conformada por 373 colaboradores, cifra compuesta por hombres y mujeres provenientes de distintas regiones del Perú. Es importante resaltar que el 20,6 % de nuestros colaboradores son mujeres, con un pequeño incremento a comparación de 20,1% del 2022, demostrando el crecimiento constante y nuestros esfuerzos por promover la diversidad de género.

Asimismo, en relación a nuestros colaboradores por rango etario, la mayor parte de nuestros colaboradores se encuentra en el rango de 30 a 50 años, representando un 78% del total.

G. Etario	Porcentaje (%)
Menores de 30 años	5%
Entre 30 y 50 años	78.3%
De 50 a más años	16.7%
Total	100%

Fuerza Laboral	Gold Fields	Femenino	Masculino	Total	%mujeres
Alta Dirección	Vicepresidentes/REXCO	1	6	7	14,3%
Alta Gerencia	Gerentes / Subgerentes / Superintendentes	4	37	41	11%
Gerencia Intermedia	Jefaturas y Supervisores Generales	7	37	44	15.9%
Nivel Entrada / Junior	Otros (Senior, Plenos, Juniors)	60	105	165	36.0%
Funciones operativas	Técnicos y Operadores	5	111	116	4.3%
TOTAL		77	296	373	

Libertad de asociación y negociación colectiva

Tenemos un sindicato de colaboradores que nació el 2010. Al cierre del 2023 contó con 99 afiliados, lo que equivale al 26,33% de nuestro total de colaboradores, todos bajo el acuerdo de negociación colectiva.

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.

Adicionalmente, en los últimos 3 años de gestión no hemos contado con colaboradores con habilidades especiales para puestos específicos. No obstante hemos capacitado y sensibilizado a nuestro personal en temas de diversidad e inclusión y hemos realizado esfuerzos para que nuestras convocatorias y las de nuestros contratistas tengan un lenguaje inclusivo y permitan que se considere personal con discapacidad para aquellos puestos que apliquen.

La forma de ser Gold Fields: Clima laboral

En Gold Fields, impulsamos la prosperidad y el bienestar compartido a través de una cultura abierta y horizontal, donde cada miembro de nuestro equipo contribuye decisivamente al éxito del negocio. Nuestra visión cultural, profundamente arraigada en la Forma de Ser Gold Fields, nos guía hacia la creación de un ambiente laboral inclusivo y diverso, en el que la individualidad y la dignidad humana son valoradas y protegidas creando un espacio donde todos tienen la oportunidad de desbloquear su máximo potencial. Este enfoque no solo nos permite alcanzar nuestros objetivos organizacionales, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y compromiso con nuestro propósito de crear valor que perdure más allá de la minería:

Nuestras aspiraciones culturales:

- Somos un solo equipo Gold Fields que comparte los mismos valores e identidad. Nos respetamos, apoyamos y cuidamos mutuamente. Nuestro trabajo en equipo nos hace más poderosos.

- Trabajamos de manera colaborativa con orden, eficiencia y agilidad, impulsados por la tecnología e innovación.
- Maximizamos el potencial de nuestra gente, abrazamos la innovación, el aprendizaje constante y la aspiración por buscar nuevas experiencias retadoras que nos impulsen a ser mejores cada día.
- Aseguramos la dignidad humana, valoramos la individualidad de nuestra gente y creamos ambientes seguros y respetuosos para todos y todas.

Tenemos un fuerte compromiso con nuestra gente:

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

- Construimos junt@s una cultura diversa e inclusiva que hace a Gold Fields el mejor lugar para trabajar.

Hemos desarrollado una estrategia proactiva centrada en promover el bienestar integral, fortalecer las capacidades de nuestros colaboradores, y mantener los sólidos resultados que nos caracterizan. Esta estrategia, alineada con 'La forma de ser Gold Fields', ha incrementado el deseo de nuestros colaboradores de permanecer en la empresa, al sentirse profundamente comprometidos con ella.

Los resultados de nuestras encuestas de clima laboral son testamento de nuestra exitosa cultura organizacional. En 2021, más del 90% de nuestros colaboradores expresaron sentirse orgullosos de ser parte de Gold Fields, percibiendo un compromiso real de la empresa hacia su bienestar. En 2022, una encuesta más integral realizada por Globescan reveló resultados sobresalientes:

- Creación de Valor: 92,84%
- Compromiso de los Stakeholders: 91,54%
- Confianza Robusta (Thick Trust): 94,47%
- Defensa (Advocacy): 94,61%

Estos indicadores resaltan la percepción positiva de nuestros colaboradores hacia la creación de valor, el compromiso, la confianza y su voluntad de recomendar Gold Fields como un excelente lugar para trabajar. Con un eNetPromoterScore (Enps) del 72% en 2023, reafirmamos nuestro compromiso de ser un líder en la industria minera, no solo en términos de producción y sostenibilidad, sino también como un empleador de elección.

En el 2023, dado que no se iba a hacer una encuesta, nuestra meta era mantener un NetPromoteScore arriba del 60%.

Con 'La forma de ser Gold Fields' como nuestra guía, continuaremos fortaleciendo nuestra cultura organizacional y clima laboral. Nuestro enfoque integral en la dignidad humana, el bienestar, y el desarrollo de nuestros colaboradores asegura un futuro próspero para todas las personas en Gold Fields.

Capacitación y desarrollo: Centro de Alto Rendimiento (CAR)

A través del CAR, promovemos la autogestión del desarrollo de nuestros colaboradores mediante herramientas de aprendizaje que ellos mismos pueden seleccionar y desarrollar de acuerdo con sus planes de crecimiento personal y profesional. En el 2023, ampliamos nuestro posicionamiento con espacios presenciales, virtuales sincrónicos y el lanzamiento “Mi aprendizaje Virtual”.

En Gold Fields, potenciamos el talento: Promovemos una cultura de aprendizaje sostenible alineada a nuestro plan estratégico que, además de contribuir con la empresa, desarrolla y potencia las capacidades a largo plazo a través de distintas iniciativas de desarrollo. Es por eso que cada año buscamos nuevas y mejoras formas de brindar a nuestra gente una propuesta de aprendizaje disruptiva y variada. Durante en 2023, el CAR se desarrolló en 4 frentes:

Capacitación de habilidades blandas

Nuestra propuesta estuvo enfocada en potenciar habilidades humanas y consolidar nuestros focos culturales

(Gold Fields Way) buscando que nuestra gente trabaje colaborativamente, de manera inteligente y en espacios seguros.

En este sentido, generamos espacios de aprendizajes presenciales y virtuales como: Autoconciencia y liderazgo personal, Conversaciones Cruciales, Relaciones e influencia, Marca personal, entre otros. Logramos capacitar a 229 colaboradores (90 mujeres y 139 hombres), totalizando 1678.5 horas de capacitación como parte de esta iniciativa.

Capacitación y desarrollo: Centro de Alto Rendimiento (CAR)

Retomamos los espacios presenciales dentro y fuera de Cerro Corona para desarrollar capacidades técnicas, en las diversas áreas administrativas y operativas, que generen valor a la estrategia del negocio. Dichas capacitaciones sumaron un total de 3028.75 horas y fueron desplegadas para 176 colaboradores (33 mujeres y 143 hombres).

Capacitación para la Comunidad de Jóvenes Profesionales

Adicional a las capacitaciones de habilidades blandas y competencias técnicas que fueron desplegadas para todos los colaboradores de la organización. Desarrollamos espacios de aprendizaje y retroalimentación elaborados a medida para nuestros practicantes porque creemos que, una experiencia integral y potenciadora genera mayor impacto en su proceso de desarrollo. Entre los temas impartidos se encuentran: Comunicación constructiva, trabajo colaborativo, gestión de proyectos, valoración de las diferencias, lean six sigma, entre otros. Capacitamos a 50 practicantes (40 mujeres y 10 hombres), logrando un total de 601.5 horas de capacitación.

Mi Aprendizaje Virtual

En julio del 2023 lanzamos nuestra biblioteca virtual dentro de Success Factors con más de 50 contenidos virtuales dividida en cuatro categorías: desarrollo personal, liderazgo, herramientas de trabajo y negocio. Esta herramienta está disponible a los colaboradores en cualquier dispositivo móvil dentro y fuera de la operación. colaboradores accedieron a los cursos de la biblioteca.

Asimismo, el agosto inauguramos una sala de estudios con la infraestructura y equipamiento necesario para que nuestra gente pueda acceder tanto a Mi Aprendizaje Virtual como a cursos externos para seguir desarrollando sus competencias. A la fecha, 159 colaboradores accedieron a los cursos de la biblioteca.

Programa de Beneficios Educativos (PBE)

Este programa busca brindar al colaborador/a espacios de aprendizaje adicionales a la oferta regular del CAR durante el periodo de un año para que siga desarrollando sus competencias profesionales. Dichos espacios son los siguientes: Inglés, Postgrado, Mi Carrera, Tiempo de Estudio. En total cubrimos estos espacios con 32 colaboradores (5 mujeres y 27 hombres) con un total de 1234.2 horas de capacitación.

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

2021	2022	2023
\$393K	\$373K	\$214K

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

2021	2022	2023
34,040	54,954	11,398

Inclusión y diversidad

Nuestra visión de la inclusión y diversidad

Tenemos el firme compromiso de brindar a cada persona el mejor ambiente de trabajo que le ayude a alcanzar sus sueños y aspiraciones profesionales y personales. Para nosotros, esto incluye valorar y celebrar la diversidad y la inclusión. Para fomentar esta cultura, contamos con una estrategia corporativa y local que reconoce la importancia de una fuerza laboral diversa y de crear espacios seguros donde todos se sientan libres de aportar sus ideas, pensamientos y experiencias personales con la confianza de no ser juzgados y la certeza de que su opinión será apreciada.

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

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

- Política de diversidad del grupo
- Política corporativa de acoso

sexual

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

Iniciativas para la promoción de mujeres en la industria minera

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

Nuestro compromiso con las personas:

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

Gold Fields el mejor lugar para trabajar.

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

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

- Aseguramos la igualdad de oportunidades y beneficios para todo el personal a través de nuestras políticas y prácticas innovadoras.
- Sensibilizamos a todo nuestro personal en el respeto y tolerancia cero a cualquier tipo de violencia.
- Trabajamos en un ambiente libre de discriminación y acoso.

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

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

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

Programa Protagonistas Mineras

Protagonistas Mineras es el primer programa de prácticas mineras femeninas en el país. Es un programa abierto, transparente y meritocrático. Nuestra edición en 2023, contó con la participación de 7.074 postulantes de las diferentes regiones del Perú; de las cuales seleccionamos a 22 que hoy son parte de nuestro equipo.

Salud y seguridad laboral

Principales indicadores de seguridad

Todos los objetivos planteados para cada uno de los indicadores en el año 2023 fueron completados satisfactoriamente, destacándose que por segundo año consecutivo, no se registraron lesiones serias. Asimismo, se destaca el incremento sostenido del reporte de cuasi incidentes (NM) en un 13% respecto al año anterior, lo cual es una de las muestras de la consolidación de nuestra cultura de seguridad ya que cada vez los líderes se atreven a reportar eventos que ocurren en sus áreas, a aún cuando estos no hayan tenido consecuencia alguna.

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

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

Principales indicadores de seguridad y metas para el 2023

Fatalidades

2021	2022	2023
0	0	0

Tasa de frecuencia total de lesiones registrables para colaboradores

2021	2022	2023
1.27	0	2.24

Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido de colaboradores

2021	2022	2023
1.27	0	1.12

Tasa de frecuencia total de lesiones registrables para contratistas

2021	2022	2023
0.85	0.33	0.35

Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido de contratistas

2021	2022	2023
0.34	0.16	0.18

Indicadores	Unidad	2022	2023
Lesiones serias	N.o	0	0
Incidentes sin pérdidas (NM)	N.o	57	52
Tasa de compromiso con la seguridad (SER)	Tasa*	1,87	4,88
Cumplimiento en el cierre de acciones de SPI a tiempo	%	100 %	97.3%

Gestión social y comunitaria

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

Gestión de compromisos, quejas y reclamos

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

Principales indicadores

Durante el 2023, se registraron 33 solicitudes de atención por parte de nuestra área de influencia directa. De este total, logramos resolver el 100 % de los casos.

Atención y resolución de quejas y reclamos

Año	2021	2022	2023
% cierre de quejas	97%	100%	100%
N° de atenciones	35	49	33

Con el objetivo de poder seguir fortaleciendo las relaciones con nuestra zona de influencia y compartiendo con ellos acerca de nuestra gestión integral en sostenibilidad, durante el 2023, mantuvimos nuestro programa "Talleres de Sostenibilidad

Gold Fields", los cuales buscan generar espacios estratégicos de acercamiento con nuestras comunidades para compartir con ellos desde nuestra experiencia profesional y personal, estos talleres son realizados de manera voluntaria por nuestros colaboradores.

El monto total de inversión en estos talleres ha significado la suma de S/. 6000 soles invertidos. Adicional, nuestro costo total de contribución monetaria durante el 2023 fue de USD\$218,466.28. Así mismo, el monto de este periodo en donaciones en especie fue de USD\$142,408.28.

Infraestructura

- Construcción Planta de Tratamiento de Agua Potable para la Asociación Manuel Vasquez: Se concluyó y entregó la etapa constructiva de la obra a la Asociación.
- Apertura de Trocha en Pílancones: Se ejecutó 1.6 km de vía para una adecuada comunicación del anexo.
- Servicio de Apertura de Tres (03) tramos de la Carretera Lipiag Sinchao en la C.C. El Tingo. Se ejecutó 1.87 Km lineales.

Educación

- Proyecto Educativo en Educación Básica Regular en el AID: Se implementó apoyo con docentes a IIEE de El Tingo, Pílancones y Alto Coymolache. también se ha fortalecido el uso de los centros de computo y aulas multimedia, beneficiando a un total de 363 estudiantes.
- Proyecto Educativo de la Mesa de Diálogo Hualgayoc: se implementó 02 líneas de intervención, apoyando con contratar 19 docentes para IIEE, y por otro lado 30 transportistas para brindar servicio de movilidad escolar a 598 estudiantes de 10 IIEE.
- Becas universitarias: se brindaron 25 becas en Universidad Privada del Norte.
- Servicio de internet en IIEE de Pílancones y EL Tingo. Este servicio ha permitido que 03 IIEE tengan internet para sus centros de cómputo, también 02 establecimientos de salud realizan reportes en línea.
- Proyecto educativo de Coimolache. Ejecutado con convenio con una ONG, viene beneficiando el fortalecimiento de capacidades a 28 niños, el proyecto concluirá en junio 2024.

Productividad

- Servicio de Sanidad animal, inseminación artificial y pastos. 360 servicios de Inseminación artificial, 1,813 asistencias técnicas, a 400 productores. Proyecto Siembra y Cosecha de Agua en conjunto con Fondo Sierra Azul – Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), se construyó 15 Qochas, beneficiando a 250 familias. acumulando más de 100 mil m3 de agua.
- Proyecto Siembra y Cosecha de Agua en conjunto con la Mesa de Diálogo de Hualgayoc: se ha ejecutado 15 microreservorios en San José Cumbe, beneficiando a las 75 familias.
- Planta de productos lácteos: Funcionamiento de la planta, beneficia a más 200 productores, acopia 6,200 litros de leche por día.
- Programa Ganadero El Tingo. Se han entregado insumos como medicinas veterinarias, semillas de pastos y forrajes, fertilizantes, para beneficio de 280 familias dedicadas a la ganadería. La asistencia técnica proporcionada por la comunidad.
- Implementación con vaquillas a productores de cuadratura. 178 familias recibieron vaquillas de la raza Brown Swiss para mejorar la producción de leche.
- Implementación de maquinaria agrícola en comunidades. En cuadratura se entregó tractor, arado y rastra, en Pílancones Tiller y en Alto Coymolache cultivador, rotocultor, aspersor de cal, y carreta. 01 Campaña médica en Hualgayoc y otras AID.

Salud

- 01 Campaña médica en Hualgayoc y AID. Realizando 2,2224 servicios de diversas especialidades, entregando también medicinas.
- Proyecto de Nutrición Hualgayoc. 102 niños menores de 5 años con 0% anemia, 16 gestantes con seguimiento, un total de 97 familias capacitadas.
- Proyecto mejoramiento de la salud de la Mesa de Diálogo. Se ha mejorado el servicio en 13 establecimiento de salud de igual número de caseríos, apoyando con la incorporación de 33 profesionales de salud al servicio de la población

Empleo

- Certificación: Se han capacitado a 28 comuneros de AID en conducción de vehículos menores.
- Prácticas profesionales: Se ejecutó el proyecto "Prácticas profesionales para Jóvenes Hualgayoquinos" beneficiando a jóvenes del área de influencia directa de Gold Fields.

Cumplimiento ambiental

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

Los programas específicos que nos permiten el aseguramiento del cuidado ambiental están especificados en nuestros documentos de gestión Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSYMA) y se orientan al cuidado del agua, gestión de residuos, no generación de incidentes ambientales y generación de valor ambiental, social y económica a través de la generación de proyectos de impacto. Gracias a esta excelente gestión, durante los últimos 3 años, no hemos recibido denuncias de tipo ambiental.

Gestión del agua y relaves

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

Indicadores principales de la gestión de agua

La captación de agua de nuestra operación proviene principalmente de agua subterránea en alrededor del 66%. El 34% restante proviene del agua de lluvia. No hacemos uso de agua de fuentes de estrés hídrico.

Indicadores de extracción	Unidad	2021	2022	2023
Captación total de agua	MI	3.746	1.701,29	2.921,28
Agua de lluvia	MI	2.931	575,14	2.869,27
Agua subterránea	MI	815	1.126,15	52,01

Principales Indicadores de residuos

Indicadores (en toneladas métricas)	2021	2022	2023
Metales reciclados	855,20	606,90	616,70
Plásticos reciclados	149,50	198,60	170,16
Papel y cartón reciclados	75,80	48,80	48,57
Disposición en relleno sanitario	1.154,00	1.141,80	1.097,04

Cantidad total de residuos dispuestos (en toneladas métricas)

2021	2022	2023
2204.82	2476.14	2425.61

% de residuos peligrosos generados

2021	2022	2023
18.86	23.95	24.39

N° de emisiones SOx (ton)

2021	2022	2023
305.85	213.81	296.93

Cantidad de agua consumida

2021	2022	2023
135.167 ML	132.627 ML	126.071 ML



Gestión de energía

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

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

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

Indicadores principales del consumo de energía

Consumo de Energía No Renovables

2021	2022	2023	Meta 2023
187,390 MWh	202,690 MWh	181,090 MWh	155,641 MWh

Consumo de Energía Renovable

2021	2022	2023	Meta 2023
151,999 MWh	152,693 MWh	152,692 MWh	150,862 MWh

Emisiones y huella de carbono

Buscamos consolidar nuestro compromiso ambiental mediante la medición de nuestra huella de carbono. Al registrar nuestras emisiones directas e indirectas de Gases de Efecto Invernadero (GEI), podemos identificar áreas de mejora para reducir, mitigar o compensar dichas emisiones y sus impactos, con lo cual contribuimos al objetivo global de cero carbono en nuestras operaciones.

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

Reporte de cantidad de GEI (Alcance 1)

2021	2022	2023
54,604.60	57,720.92	36,389.30

Reporte de cantidad de GEI (Alcance 2)

2021	2022	2023
23,687.60	30,648.70	0

Reporte de cantidad de GEI (Alcance 3)

2021	2022	2023
-	2,127.66	-

Las emisiones de alcance 2 registradas equivalen a cero debido a que la electricidad usada en Cerro Corona proviene de fuentes 100% renovables, según consta en el certificado internacional I-REC otorgado a nuestra unidad minera por la distribuidora Kallpa Generación.