MEMORIA ANUAL
MARCOBRE S.A.C
2023

ÍNDICE

1. SOMOS MARCOBRE 3
   1.1. Buen gobierno corporativo 6
   1.2. Ética y transparencia 7
   1.3. Derechos Humanos 10
   1.4. Gestión de riesgos 12
2. GESTIÓN DEL ACTIVO 14
   2.1. Mina Justa 14
   2.2. Operaciones 16
   2.3. Seguridad y salud 20
3. VALOR COMPARTIDO 29
   3.1. Gestión del talento 29
   3.2. Gestión social 34
   3.3. Gestión ambiental 37
4. ANEXOS 43
   4.1. Información general del negocio 43
   4.2. Entorno sectorial 2023 44

1. SOMOS MARCOBRE

Somos Marcobre S.A.C. (en adelante, “Marcobre”), una empresa minera peruana titular de la operación cuprífera Mina Justa.

Operamos bajo nuestro propósito:

Mejoramos la vida transformando minerales en bienestar.

Este mensaje guía toda nuestra operación enfocándonos en las personas y crear bienestar para nuestro entorno y grupos de interés. Además, contamos con valores que son el pilar de nuestra cultura, reflejan la identidad colectiva de la organización y rigen el actuar de los que conforman Marcobre.

Valores

SEGURIDAD Desarrollamos todas nuestras actividades de manera segura.	**RESPONSABILIDAD** Respetamos a todos nuestros grupos de interés y somos social y ambientalmente responsables.	**INTEGRIDAD** Actuamos con absoluta honestidad, transparencia y respeto.
CONFIANZA Construimos relaciones de confianza, somos sinceros, auténticos y solidarios.	**COMPROMISO** Cumplimos con todo aquello con lo que nos comprometemos, somos perseverantes.	**EXCELENCIA** Buscamos ser los mejores en lo que hacemos.

Como parte del proceso de alineamiento entre la cultura y el propósito, definimos diez conductas que complementan los valores y nos permiten generar cambios a nivel organizacional.

Conductas



Grupo económico

Pertenecemos a los grupos económicos Breca y Empresas Copec. El grupo económico Breca es un conglomerado empresarial 100 % peruano con más de 100 años de existencia. Tiene inversiones en diversos sectores económicos como agricultura, construcción, industria, inmobiliario, minería, pesquería, petroquímica, salud, servicios financieros y de seguros, turismo, entre otros. Las principales empresas que conforman este grupo empresarial son AESA Infraestructura y Minería, Centria, Clínica Internacional, Intursa, Melón, Minsur, Qroma, Raura, RIMAC Seguros, RIMAC EPS, Taboca, Tasa y Urbanova. Además, en sociedad con el grupo de origen español BBVA, comparte la propiedad de BBVA Banco Perú.

Por otro lado, Empresas Copec participa en dos grandes áreas de actividad: recursos naturales y energía, siempre vinculada al desarrollo productivo de los países donde opera. En el sector forestal está presente a través de Arauco y en el de combustibles mediante Copec, Abastible, Sonacol, Terpel, Colgas, Duragas, Solgas y la asociada Metrogas. En el rubro de alimentos participa por medio de Nutrisco y de las asociadas Golden Omega, Caleta Vitor y Corpesca. En minería, en tanto, a través de Alxar Internacional SpA, y en el sector inmobiliario mediante Las Salinas.

Convenio de accionistas

Nuestros accionistas son Minsur S.A. (en adelante “Minsur”) y Cumbres Andinas S.A.C. (en adelante “Cumbres Andinas”), siendo esta última poseedora del 99.9 % de las acciones. A su vez, Cumbres Andinas tiene como accionistas a Minsur y Alxar Internacional SpA. Dichas empresas poseen el 60 % y 40 % de las acciones, respectivamente. Alxar Internacional SpA es

una compañía de Empresas Copec, uno de los grupos económicos más importantes de Chile, con más de 80 años de existencia.

El 31 de mayo de 2018, se suscribió el Convenio de Accionistas (*Shareholders Agreement*) en el contexto de la venta por parte de Minsur del 40 % de las acciones de Cumbres Andinas a Alxar Internacional SpA, junto con la Sociedad y Empresas Copec S.A. El Convenio, junto a su Primera Adenda de fecha 10 de abril de 2019, regula la toma de decisiones y la administración de la Sociedad y de Cumbres Andinas, así como el desarrollo y manejo de la Operación.

Capital social, número y valor nominal de acciones

El capital social de Marcobre asciende a la suma de S/ 4,048,600,896, representado por 4,048,600,896 acciones de un valor nominal de S/ 1.00 cada una, todas íntegramente pagadas y suscritas. El capital social quedó fijado en el monto referido luego del aumento de capital acordado por la Junta General de Accionistas en su sesión del 13 de diciembre de 2021. Dicho Capital Social se encuentra inscrito en el Asiento B00022 de la Partida Electrónica No. 11652150 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima. Las acciones de la Sociedad son nominativas, representan partes alícuotas del capital social y otorgan a su titular derecho de voto.

Clases de acciones y estructura accionaria

Nuestras acciones no cuentan con diferentes clases de acciones ni con acciones de propia emisión en cartera. Contamos con dos accionistas, uno mayoritario (Cumbres Andinas) y otro minoritario (Minsur), de acuerdo con el detalle de la tabla siguiente:

Tabla N° 1: Accionistas de la Sociedad

Indicador	N° de acciones	% del total
Cumbres Andinas	4,048,600,895	99.999999975 %
Minsur S.A.	1	0.000000025 %

Según lo acordado en la sección 1.11 del Convenio de Accionistas de la Sociedad, el accionista Minsur otorgó en usufructo de la única acción de su titularidad a favor del accionista Cumbres Andinas, por un plazo de treinta años. El usufructo de la acción consta en la anotación realizada en el Asiento No. 27 de la Matrícula de Acciones de la Sociedad.

1.1. Buen gobierno corporativo

La gobernanza corporativa establece el marco para establecer los objetivos de la empresa y determinar cómo alcanzarlos. Nuestro compromiso es implementar prácticas de gobierno corporativo de primer nivel, siguiendo las directrices de los principales marcos de referencia a nivel mundial.

En 2021, se condujo un análisis y evaluación de los procesos internos de Marcobre. Como resultado, se identificaron 22 espacios de mejora relativos a los principios de Gobierno Corporativo. Se elaboro una hoja de ruta para cerrar las brechas identificadas. A 2023, hemos implementado 15 medidas. En 2022 fueron 8 y en 2023, completamos 3 medidas que estuvieron en proceso desde 2022 y 4 medidas del período 2023.

Dirección y plana gerencial

La administración nuestra empresa está a cargo de la Gerencia General. No contamos con un Directorio. Según lo acordado en la sección 2.01 del Convenio de Accionistas de Cumbres Andinas, el curso de la empresa debe ser conducido a través de Cumbres Andinas y la Sociedad, de conformidad con dicho Convenio de Accionistas, con el Estatuto Social y con la Matriz de Autorizaciones (*Authorization Matrix*).

La Gerencia General es responsable de la gestión cotidiana de la operación, en coordinación con el Directorio y los comités de Cumbres Andinas. El ejercicio de las facultades de administración de la Gerencia General está sujeto a lo dispuesto por la Matriz de Autorizaciones de la Sociedad.

La plana gerencial de la Sociedad se detalla en la tabla siguiente:

Tabla N° 2: Plana Gerencial

Nombres	Nombrado por
Luis Augusto Argüelles Macedo	Gerente General
Gonzalo Eyzaguirre Tejeda*	Gerente General de Operaciones
Juan José Granda Paseta*	Gerente de Asuntos Corporativos
Diego Isasi Ruiz-Eldredge	Gerente de Administración y Finanzas
Danilo Rafael Miranda Carrasco	Gerente de Proyectos
Patrick Lerner Rizo Patrón	Gerente de Recursos Humanos
Andrés Alfredo Dulanto Pizzorni	Gerente de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional
Daniel Bolados Aguirre	Gerente de Adquisiciones y Contratos
Angela Ruiz de Somocurcio Cornejo	Gerente Legal, Cumplimiento y Permisos*
Percy Salazar Sandoval	Gerente de Exploraciones

* Gonzalo Eyzaguirre Tejeda fue Gerente hasta el 30.04.2023.
* Juan José Granda fue Gerente hasta el 31.12.2023.
* La Gerencia de Legal y Cumplimiento, se convirtió en la Gerencia de Legal, de Cumplimento y Permisos desde el 01.12.2023.

1.2. Ética y transparencia

Modelo de prevención

Fomentamos una cultura de confianza y transparencia para reconocer, denunciar y sancionar situaciones y actos relacionados con corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo según lo establecido por la legislación vigente. Promovemos que tanto nuestros colaboradores como socios estratégicos reporten conductas no éticas o que trasgredan normas, reglamentos, políticas y procedimientos.

El Modelo de Prevención de Marcobre se sustenta en los siguientes documentos:

- Política de Cumplimiento
- Política de Conflicto de Interés
- Política Anticorrupción y Antisoborno
- Política y Procedimiento de Interacción con Funcionarios Públicos
- Reglamento Interno del Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos
- Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Código de Ética y Conducta de trabajadores.
- Código de Ética y Conducta de Proveedores, Clientes y Contratistas.

Nuestro Modelo de Prevención brinda herramientas de prevención, vigilancia y control de delitos o situaciones irregulares que puedan perjudicar la reputación de la empresa a colaboradores y socios estratégicos. Diseña y ejecuta acciones dirigidas a garantizar el cumplimiento de la máxima exigencia ética en todas las actividades que desarrollamos o sanciona posibles desviaciones.

Como parte del Modelo de Prevención contamos con Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) que fue adecuado en 2023 a los estándares de la norma internacional ISO 37001-2016. El sistema fue auditado por Ernst & Young (EY) y, tras un riguroso proceso, fuimos certificados por la empresa certificadora internacional BASC PERÚ hasta 2026. Estamos sujetos a monitoreos permanentes para asegurar el mantenimiento de las condiciones de la referida certificación. Este logro ratifica nuestro compromiso con la gestión de riesgos de soborno y corrupción en los procesos. Asimismo, la certificación resaltó cinco fortalezas del sistema:

- Alto compromiso de la Alta Dirección, así como del Órgano de Gobierno en el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno, así como la cultura y políticas de integridad en la organización.
- Implementación de recursos para el establecimiento, implementación y futuro mantenimiento del SGAS.
- La debida diligencia realizada a proveedores y socios comerciales.
- Implementación de diversos canales para que cualquier parte interesada externa o interna pueda denunciar casos de corrupción o soborno.
- Auditorías internas que permiten mejorar la implementación del SGAS.

Asimismo, tras la emisión de la Ley N° 31740 que modificó la ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional (Ley N° 30424), se adecuó el Modelo de Prevención a sus nuevos requisitos y exigencias en 2023.

Capacitamos a nuestros colaboradores y socios estratégicos sobre los lineamientos del Modelo de Prevención y el SGAS. Las capacitaciones a colaboradores alcanzaron los siguientes niveles de participación:

Tabla N° 3: Porcentaje de participación de las capacitaciones sobre el Modelo de Prevención y el SGAS

Tema	% de participación
Código de Ética y Conducta	94
Política Anticorrupción y Antisoborno	62
Modelo de Prevención	53

Las capacitaciones seguirán disponibles en 2024 para aquellos colaboradores que no pudieron asistir. De manera complementaria, se brindaron capacitaciones específicas a los colaboradores de los procesos que representan riesgos de soborno. Además, realizamos la campaña "Haciendo Minería con Integridad 2023" que difunde la cultura de cumplimiento de Marcobre, el Canal de Integridad, actualizaciones de políticas y procedimientos, entre otros, a nuestros empleados, contratistas y socios estratégicos a través de videos en redes sociales y otras plataformas. La difusión se realizó durante junio, setiembre, octubre y diciembre. En julio se expusieron casos del Canal de Integridad en el conversatorio de medio año de Marcobre.

Asimismo, capacitamos a colaboradores, contratistas y socios estratégicos en:

- Construyendo Confianza en el Canal de Integridad,
- Modelo de Prevención
- Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos
- Modelo de Prevención – Puerto
- Política Anticorrupción y Antisoborno

Resaltamos el desarrollo de charlas específicas con contratistas respecto al Canal de Integridad, Interacción con Funcionarios Públicos, Modelo de Prevención y el Código de Ética y Conducta para Proveedores, Clientes y Contratistas.

Contamos con un Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos, el cual es responsable de:

- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Marco del Modelo de Prevención y en sus políticas.
- Tomar decisiones respecto a incumplimientos al Modelo de Prevención - incluidos aquellos reportados mediante el Canal de Integridad- que estén dentro del ámbito de su competencia o elevar dicha decisión al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Cumbres Andinas S.A.C.
- Supervisar el desarrollo de las acciones necesarias para el conocimiento, divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta y ética de la empresa.
- Someter al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Cumbres Andinas S.A.C., Directorio de Cumbres Andinas S.A.C. y Junta General de Accionistas de Marcobre los asuntos que considere pertinentes por su impacto y/o relevancia.

En 2023, el Comité sesionó cuatro veces, en enero, mayo, agosto y noviembre. La encargada de Prevención reportó oportunamente los principales aspectos de cumplimiento al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Cumbres Andinas, que también sesionó cuatro veces en 2023, así como los temas más relevantes del Modelo de Prevención al Directorio.

Continuamos con nuestro programa Embajadores de Cumplimiento cuyo objetivo es fomentar y difundir los valores de integridad y trasparencia en la organización de maneras más cercana con los colaboradores. Los Embajadores son nominados por gerentes y superintendentes. Luego, son elegidos por ser referentes de integridad y vivir los valores de Marcobre. Ellos son encargados de trasladar las sugerencias, oportunidades de mejora y consultas al equipo de Cumplimiento para seguir mejorando nuestra gestión. En 2023 se eligieron 16 embajadores.

Canal de integridad

El Canal de Integridad es una herramienta confidencial, administrada por Ernst & Young (EY), una empresa independiente, para asegurar la imparcialidad y la confidencialidad del medio. EY se encarga de registrar y clasificar las denuncias recibidas. Luego, transmite la información de forma anónima para ser evaluada. Si luego del proceso de investigación se comprobara que se ha producido una infracción, el Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos adopta las medidas pertinentes de acuerdo con lo estipulado en la normativa laboral vigente y las políticas internas.

A través del Canal de Integridad, nuestros colaboradores, proveedores, contratistas y cualquier tercero pueden comunicar sus preocupaciones o denuncias sobre casos de incumplimiento al

Código de Ética y Conducta o al Código de Ética y Conducta para Proveedores, Clientes y Contratistas. Las preocupaciones pueden ser sobre conflictos de interés, usos inapropiados de información confidencial, vulneración de las normas corporativas, incumplimiento de políticas, fraude, maltrato, violación de los derechos humanos, entre otros. El canal es accesible mediante diversos medios que incluyen el correo postal, el correo electrónico, la página web, el buzón de voz, la central de atención telefónica o la entrevista personal.

1.3. Derechos Humanos

En Marcobre, reconocemos que la vida y la integridad de las personas debe estar en el centro de nuestras decisiones. Por ello, nos comprometemos a alinearnos a los principios rectores y respetar plenamente los derechos fundamentales enunciados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo. Así como impulsar una cultura de respeto e implementar herramientas y sistemas para prevenir vulneraciones en toda nuestra cadena de valor.

Contamos con una Política de Derechos Humanos que establece los lineamientos para nuestros trabajadores, clientes, proveedores y comunidades aledañas; la cual ha sido debidamente difundida y se han realizado capacitaciones para mejorar el entendimiento y comprensión de los compromisos declarados en la misma. Además, tanto el Código de Ética y Conducta, el Reglamento Interno de Trabajo, así como el Código de Ética y Conducta para proveedores, clientes y contratistas de Marcobre, mencionan y detallan el compromiso que tiene Marcobre por los Derechos Humanos. Estos documentos, en conjunto con el Procedimiento de Quejas y Reclamos son compartidos con todos los trabajadores, proveedores, clientes y contratistas; a fin de que lo apliquen en sus actividades. Los trabajadores, así como los clientes, proveedores y contratistas, dan la conformidad de haber recibido e interiorizado todos los documentos antes mencionados.

Nuestros principales compromisos son:

a) Brindar trabajo digno y seguro, libre de mano de obra infantil o forzosa, sea de manera directa o indirecta a través de las empresas contratistas:
   Marcobre cuenta con políticas y declaraciones en el Reglamento Interno de Trabajo en donde se establecen los lineamientos de la edad mínima de contratación (18 años). Adicionalmente, se cuenta con la Declaración de Derechos Laborales donde se precisa el compromiso por la erradicación del trabajo infantil y forzoso y la no tolerancia al mismo.
   Durante 2023, hubo importantes avances para integrar en forma explícita las declaraciones acerca del compromiso de no admitir el trabajo infantil y forzoso, tales como, la revisión de los procesos de contratación para identificar los controles acerca de la revisión de la identidad y edad de los trabajadores, la actualización de los riesgos y

seguimiento de controles respecto al trabajo infantil y forzoso en Marcobre, y la estructuración de la gobernanza en Derechos Humanos.

b) No tolerar ni contribuir en cualquier forma de tortura, crueldad, trato inhumano, hostigamiento o acoso sexual, así como cualquier discriminación por motivo de raza, religión, color, orientación sexual o de cualquier otra índole. Contamos con mecanismo de protección y prevención contra los actos de hostigamiento sexual, para lo cual se han creado canales para denuncias.

Siguiendo con el compromiso de Marcobre con los Derechos Humanos, durante 2023 se realizó la capacitación en "Derechos Humanos en la Cadena de Suministros" a cargo del área de Adquisición y Contratos; asimismo, se contó con la participación de empresarios locales y las dos Cámaras de Comercio de Marcona. Se desarrollaron cuatro sesiones sobre comercio ético, medio ambiente, derechos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos

Durante 2023, en Marcobre se implementó un sistema de gestión de Seguridad Patrimonial basado en los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Este proceso es continuo y se aborda con la seguridad pública y privada, así como la identificación, evaluación y gestión de riesgos de seguridad y derechos humanos. Se ha desarrollado una gobernanza que mediante la cual se identifican los roles y responsabilidad respecto a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. El compromiso de Marcobre en base a los Principios de Seguridad y Derechos Humanos se encuentran integradas en los contratos con los proveedores de seguridad y son requeridos en todo el marco de gestión de la cadena de valor de Marcobre.

Mecanismos de reporte

Contamos con diferentes mecanismos de reporte para incidentes internos, infracciones al Código de Ética y Conducta y al Código de Ética y Conducta para Proveedores, Clientes y Contratistas, así como quejas y reclamos por parte de terceros. Tenemos el Canal de Integridad que es gestionado por un tercero. Además, el Procedimiento de Atención de Quejas y Reclamos que es administrado por la gerencia de Responsabilidad Social y Comunicaciones. Ellos buscan la resolución de casos presentados por personas del área de influencia, de manera oportuna y definitiva en los plazos establecidos en el procedimiento. El objetivo es fortalecer los vínculos de confianza y evitar la generación de conflictos.

1.4. Gestión de riesgos

La gestión efectiva de los riesgos es esencial para asegurar una operación sostenible en el tiempo. Nos comprometemos a identificar y gestionar aquellos riesgos en los eventos con potencial impacto positivo o negativo que afecten los objetivos de negocios y operacionales, así como aquellos que puedan afectar al entorno y a los grupos de interés. En ese sentido, tenemos dos documentos que brindan los lineamientos para una gestión efectiva: la Política de Gestión de Riesgos y el Estándar del Proceso de Gestión de Riesgos.

Los objetivos de nuestra Gestión de Riesgos son:

- Comunicar transparentemente los riesgos de la organización a todos los niveles.
- Aumentar el valor de la organización mediante la reducción del impacto negativo y el logro de oportunidades.
- Gestionar proactivamente en contraposición a la gestión reactiva.
- Asignar y utilizar de manera eficiente y eficaz el uso de los recursos.
- Mejorar la gestión de incidentes, reducir las pérdidas y del coste del riesgo, incluidas las primas de seguros comerciales.

Sistema de Gestión de Riesgos

Nuestro Sistema de Gestión de Riesgos comprende la identificación, evaluación y priorización de los riesgos, así como el uso de los recursos necesarios para gestionarlos. Estos procesos se repiten cíclicamente y a todo nivel, permitiendo una gestión preventiva e integrada de todos los procesos de la organización y orientada a dar soporte en la toma de decisiones. La gestión de riesgos se da a nivel estratégico a fin de localizar y priorizar esfuerzos desde las gerencias en aquellos asuntos que puedan tener un impacto directo en las palancas estratégicas de generación de valor. También gestionamos los riesgos a nivel operativo y de procesos.

El Sistema tiene como herramienta central el registro que nos permite documentar los riesgos identificados para determinar sus respectivos controles y planes de tratamiento. Así, aseguramos la gestión continua del riesgo. La priorización nos primite asignar eficientemente los recursos según niveles de probabilidad de ocurrencia y su impacto a los objetivos, que se encuentran establecidos en el documento Criterios para la Evaluación de Riesgos. Se considera las siguientes categorías para la evaluación:

- Impacto económico
- Impacto en continuidad de la operación
- Impacto en cronograma
- Impacto en seguridad y salud
- Impacto en el medio ambiente

- Impacto social
- Impacto reputacional, legal y de cumplimiento

El liderazgo de la organización de la gestión de riesgos recae en la Alta Dirección. Ellos aprueban mensualmente los principales cambios del perfil de riesgos. Además, promueve el cumplimiento a todo nivel de la política y el estándar. El responsable de asegurar los procesos es el área de Control Interno y Riesgos. El área designa a los encargados de gestionar los riesgos, quienes son los responsables de planificar e implementar controles y/o acciones que permitan mantener o modificar el nivel del riesgo dentro de los límites de tolerancia de la organización. Además, asignan a los encargados de implementar las acciones de respuesta.

Permanentemente buscamos mejoras que contribuyan a integrar de manera más eficaz y eficiente los procesos de gestión de riesgo en la toma de decisiones. De este modo, logramos que el sistema de gestión de riesgos sea trasversal y consistente y que se adapte a la organización y sus actividades. Asimismo, facilita la medición homogénea de los riesgos para el entendimiento común. En ese sentido, evaluamos nuevas propuestas de tratamientos de riesgo, con el propósito de fortalecer o mejorar los controles existentes. Además, evaluamos nuevos riesgos que deban ser incorporados en el registro o riesgos que deban ser cerrados.

A continuación, presentamos los riesgos estratégicos de mayor nivel al cierre de 2023, los mismos que han sido revisados y evaluados para su apropiada gestión, con el objetivo de llevarlos a niveles aceptados por la Alta Dirección:

- Accidentes en el transporte de personal en buses.
- Accidentes con lesiones o fatalidades durante la operación.
- Derrame de ácido en mar o playa.
- Conflictividad social que genere disrupción en la operación.
- Impacto negativo en el LOM por pérdida de reservas por cuestiones geológicas, operacionales y económicas.
- Falla de infraestructura crítica de relaves.
- Afectación de concesiones, petitorios o derechos superficiales.
- Dificultad o retrasos para obtener certificación y permisos.
- Falta o falla en el suministro de agua para las operaciones.
- Fallas en los equipos críticos y falta de disponibilidad de repuestos.

2. GESTIÓN DEL ACTIVO

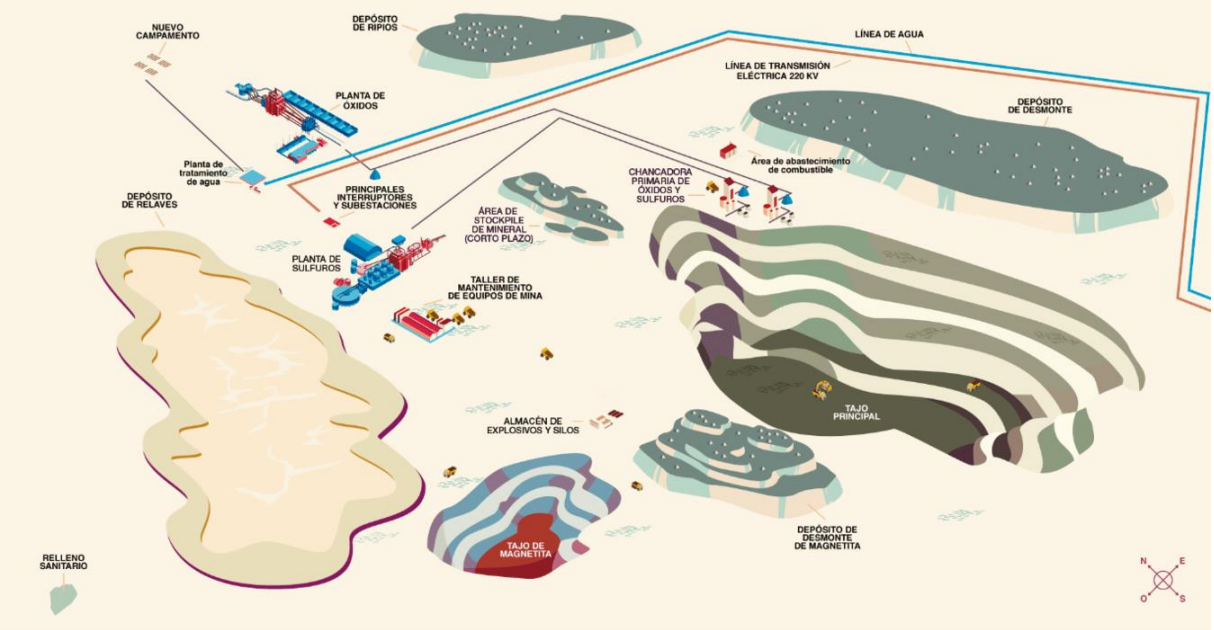
2.1. Mina Justa

Mina Justa es un yacimiento de cobre a tajo abierto con una vida útil de mina de 16 años de operación. Está conformada por dos tipos de recursos: una capa superficial de óxido de cobre y un cuerpo masivo y profundo de sulfuros de cobre. Se ubica a 500 kilómetros al sur de Lima y a 35 kilómetros del Distrito de San Juan de Marcona, Provincia de Nasca, Región Ica.



Contamos con dos plantas en Mina Justa para procesar el mineral:

1) Planta de Sulfuros: capacidad de procesamiento de 6 millones de toneladas al año, donde se obtiene concentrado de cobre de alta calidad. También nos referimos a ella como Planta Concentradora.
2) Planta de Óxidos: capacidad de 12 millones de toneladas al año, donde se obtiene cátodos de cobre de alta pureza.



Los cátodos y el concentrado de cobre son los productos finales de la operación. Para su exportación, estos son trasladaos vía terrestre hacia los puertos del Callao y Matarani respectivamente.

La inversión durante la construcción fue un importante motor de crecimiento económico para la Región Ica y el país y ascendió a USD 1,826.9 millones. En agosto de 2021 iniciamos operaciones. Durante 2022 completamos el comisionamiento de la Planta de Sulfuros y se inició el *ramp up*. En octubre superamos el 100 % de la producción nominal. En la Planta de óxidos completamos el comisionamiento y, debidos a trabajos adicionales de reforzamiento de las bateas, el *ramp up* se reprogramó hasta el término de estas modificaciones. Estimamos que será para mediados de 2024.

El cuidado del medio ambiente y la seguridad son prioridad en nuestra operación. Por ello, implementamos medidas de prevención de derrames y de monitoreo constante antes, durante y después de la descarga de ácido sulfúrico. Además, se cuenta con un plan de respuesta a emergencias que garantiza un adecuado control y mitigación de riesgos.

La operación es de vertimiento cero que asegura el adecuado manejo, control y mitigación de sus impactos. Está ubicada en una zona con escasez de agua potable por lo que en su diseño adaptamos las plantas de procesamiento del mineral para operar con agua salada de mar. El agua es captada de la bahía de San Juan Marcona y llevada a la mina a través de una tubería que recorre 38 kilómetros, sin retorno al océano. Junto a la toma de mar contamos con un terminal Multiboyas el cual es exclusivo para la recepción y almacenamiento de ácido sulfúrico. Este elemento es un insumo fundamental para el procesamiento del mineral y se transporta a la mina por vía terrestre.

Ubicación: Distrito de Marcona (provincia de Nasca, región Ica)
Mineral: Cobre
Inicio de operaciones: 2021
Vida útil estimada: 16 años
Tipo de operación: Tajo abierto
Procesos principales:

- Concentrador:
  Ley promedio 2022: 1.85 % de Cu
  Producción en 2022: 6,305 mil toneladas
- Lixiviación:
  Ley promedio 2022: 0.57 % de CuAs
  Producción en 2022 9,574 mil toneladas

2.2. Operaciones

En 2023, durante las operaciones, se movió 101 millones de toneladas de material. El total minado fue 84.7 millones de toneladas y se distribuyeron en 67.3 millones de toneladas de desmonte, 6.2Mt@2.03% CuT de mineral minado de sulfuro y 11.2Mt@0.38 % CuAs de mineral minado de óxidos, ambos con un factor de 3.9 de ratio de desbroce.

En este periodo se desarrollaron las fases 2, 3, 4 y 9 de la operación. La fase 2 tuvo un desarrollo desde el nivel 524 hasta 464, con un total minado de 6.4 millones de toneladas. La fase 3 se desarrolló desde el nivel 692 hasta 584, con el minado de 52.6 millones de toneladas. En la fase 4 se desarrolló desde el nivel 800 hasta 740 con minado de 23.8 millones de toneladas. En la fase 9 se minó el nivel 788 con minado de 1.8 millones de toneladas. Para el caso del mineral de sulfuros, la alimentación a planta fue de 6.3Mt@1.85% CuT y para la planta de óxidos la alimentación de mineral fue de 9.6Mt@0.57% CuAs.

El total de sulfuros procesados fue 6,305 miles de toneladas métricas, con una ley de cobre total de 1.85 %, y una recuperación de 92.5 % CuT; logrando una producción de 293 mil toneladas de concentrado filtrado. El contenido de cobre fue de 107,922 toneladas métricas finas (tmf) y el de plata de 3,666 miles de onzas.

En cuanto a los resultados acumulados, para la planta de óxidos se logró un procesamiento de 9,574 miles de toneladas de óxidos, la ley de cobre soluble fue de 0.57 % y la recuperación fue de 72.2% CuAs. La producción de cátodos fue de 39,314 tmf.

Tabla N° 4: Indicadores de producción UM Mina Justa 2021-2023

Indicador	Unidades	2023	2022	2021
Producción Mina	**kt**	**84,659**	**84,458**	**73,065**
Mineral Sulfuros	kt	6,152	9,464	10,834
Ley CuT	%	2.03	1.18	1.54
Mineral Óxidos	kt	11,237	13,315	13,368
Ley CuAS	%	0.38	0.33	0.39
Desmonte	kt	67,270	61,678	48,863
Ratio de desbroce (D/M)	#	3.9	2.7	2.0
Movimiento Total Mina	**kt**	**101,046**	**98,211**	**79,916**
Remanejo	kt	16,387	13,753	6,851
Ripios	**kt**	**10,833**	**7,909**	**3,372**
Alimentación a Plantas				
Alimentación a Planta Sulfuros	kt	6,305	6,672	4,225
% Ley CuT	%	1.85	1.61	2.06
Alimentación a Planta Óxidos	kt	9,574	7,139	3,142
% Ley CuAS	%	0.57	0.59	0.63
Producción de Cobre	**tmf**	**147,237**	**125,448**	**85,102**
Cobre en Concentrado	tmf	107,922	96,408	75,000
Cobre en Cátodos	tmf	39,314	29,040	10,102

Progreso de las operaciones

Planta de Sulfuros (Concentradora)

Logros:

- Implementación de *by pass* en flotación para maximizar producción de concentrado.
- Cumplimiento de las toneladas métricas finas de + 113 % respecto al presupuesto.
- Operación continua del molino a pesar de tener el *main gear* en condición subóptima.

En 2023 el total de sulfuros procesados fue de 6.3 Mt, con una ley de cobre total de 1.85 %, y una recuperación de 92.5 % CuT, logrando una producción de 293 mil toneladas de concentrado

filtrado. El contenido de cobre fue de 107,922 toneladas métricas finas (tmf) y el de plata de 3.7 millones de onzas.

Tabla N° 5: Indicadores de Producción de la Planta Concentradora MARCOBRE

DESCRIPCIÓN	UM	2023				
		REAL	PLAN	CUMP.	PPTO	CUMP.
MINERAL						
Tonelaje Chancado (ROM)	tms	6,310,762	6,355,987	99 %	6,623,311	95 %
Tonelaje Molido	tms	6,305,180	6,355,987	99 %	6,623,311	95 %
Eficiencia Activos_(D x U %)	%	88.8	-	-	-	-
%CuT Cabeza	%	1.85	1.79	103 %	1.59	117 %
%CuSAc Cabeza	%	0.24	0.23	93 %	0.19	77 %
%CuSCN Cabeza	%	1.24	1.26	99 %	1.14	109 %
CuSAc(%)/CuT(%)	%	13.1	12.6	96 %	11.9	96 %
g/t Ag Cabeza	g/t	20.5	19.7	104 %	18.5	104 %
CuT Fino Molido	tmf	116,708	113,775	103 %	105,046	103 %
CONCENTRACIÓN						
Concentrado Filtrado	tms	293,093	280,239	105 %	246,907	119 %
%Cu en Concentrado Filtrado	%	36.8	37.6	98 %	38.7	95 %
Cu Fino en Concentrado Filtrado	tmf	107,922	105,271	103 %	95,652	113 %
g/t Ag en Concentrado Filtrado	g/t	389	393	99 %	415	94 %
Ag en Concentrado Filtrado	oz	3,665,976	3,542,652	103 %	3,294,448	111 %
Relave Producido	tms	6,012,087	6,075,748	99 %	6,376,404	94 %
%Cu en Relave	%	0.15	0.14	96 %	0.15	101 %
Recuperación CuT- Sulfuros	%	92.5	92.5	100 %	91.1	102 %

Planta de óxidos

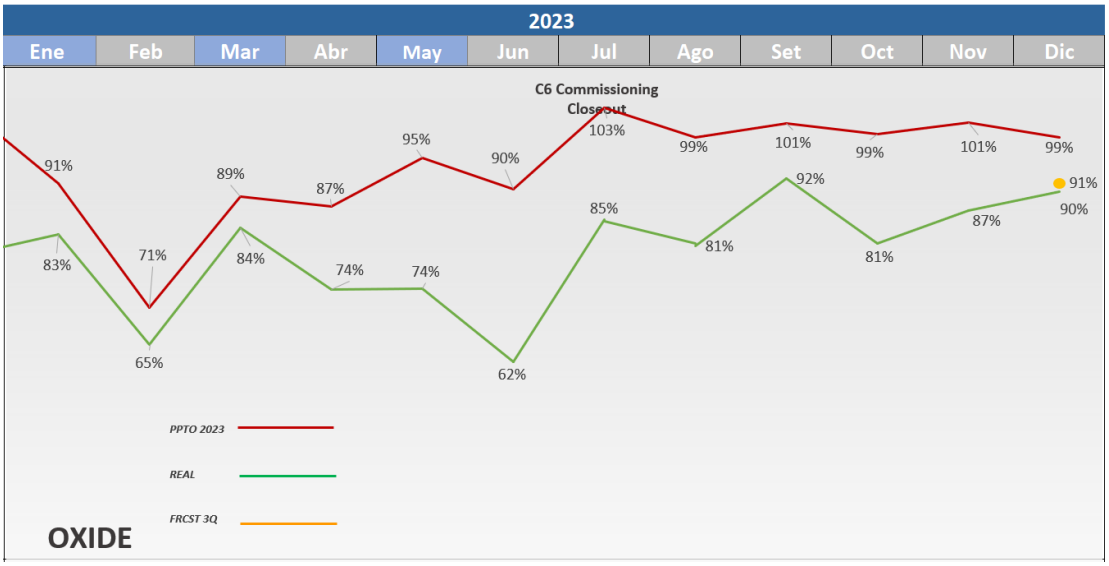
Logros:

- Nuevo récord en su *ramp up de tonelaje procesado* hasta un 92 % en septiembre.
- El plan de entrenamiento de los operadores permitió mejorar el factor de carga, mejora en el rendimiento y mejora en el uso de disponibilidad de las almejas.

En la Planta de Óxidos, se logró un nuevo record en su *ramp up*, mostrando una tendencia positiva. Todo fue resultado del trabajo en varios frentes y especialmente a:

- Entrenamiento de los operadores por personal con experiencia de otras operaciones.
- Rediseño de almejas de forma que tengan mayor capacidad.
- Estrategias de confiabilidad a las fajas trasportadoras, y otras medidas.

Gráfico N° 1: Ramp up de la Planta de Óxidos



En cuanto a la producción acumulada en 2023, en óxidos se procesaron 9.6 Mt con una ley de cobre soluble de 0.57 % y una recuperación de 72.2 % CuAs. Así, la producción de cátodos fue de 39,314 tmf.

Tabla N°6: Indicadores de Producción de la Planta de Óxidos MARCOBRE

DESCRIPCIÓN	UM	2023				
		REAL	PLAN	CUMP.	PPTO	CUMP.
CHANCADO & PRE-TRATAMIENTO						
Tonelaje a Bateas	tms	9,573,949	9,739,772	98 %	11,256,917	85 %
%CuT	%	0.68	0.68	100 %	0.65	105 %
%CuSAc	%	0.57	0.57	100 %	0.55	103 %
%CuSCN	%	0.04	0.05	96 %	0.05	86 %
Contenido CuT	tmf	65,542	66,468	99 %	73,381	89 %
Contenido CuSAc	tmf	54,461	55,561	98 %	61,913	88 %
%C	%	0.49	0.49	99 %	0.52	94 %
LIXIVIACIÓN						
Producción de Cobre en Bateas	tmf	39,343	43,289	91 %	51,543	76 %
Recuperación CuT Bateas	%	60.0	65.1	92 %	70.2	85 %
Recuperación CuSAc Bateas	%	72.2	77.9	93 %	83.3	87 %
Consumo Total de Acido	kg/t	35.5	36.7	103 %	35.3	99 %
ELECTRODEPOSICIÓN (EW)						
Cobre en Cátodos Producido	tmf	39,314	41,497	95 %	51,543	76 %
Recuperación Total CuSAc- Óxidos	%	72.2	74.7	97 %	83.3	87 %
DESPACHO CATODOS						
Cátodos Cosechados	tmf	39,314	41,497	95 %	51,543	76 %

Exploraciones

Entre marzo a diciembre se completó el programa de perforación 2023 (86,409.00 m), el cual se distribuyó en tres campañas:

- Estudios 49,275.50 m
- Mina Justa – infill: 9,192.00 m
- Achupallas – Exploraciones Brownfield: 27,941.50 m

Entre enero a diciembre, se continuó con las exploraciones superficiales en el *Brownfield* (geofísica, geoquímica y reconocimiento geológico).

2.3. Seguridad y salud

En Marcobre, priorizamos la seguridad y la salud de nuestros colaboradores y socios estratégicos, protegiendo su integridad y promoviendo una cultura de prevención en toda nuestra operación. Cumplimos rigurosamente con las regulaciones legales y compromisos comerciales e internacionales, buscando alcanzar las mejores prácticas y destacarnos como líderes en la industria minera.

Logros 2023

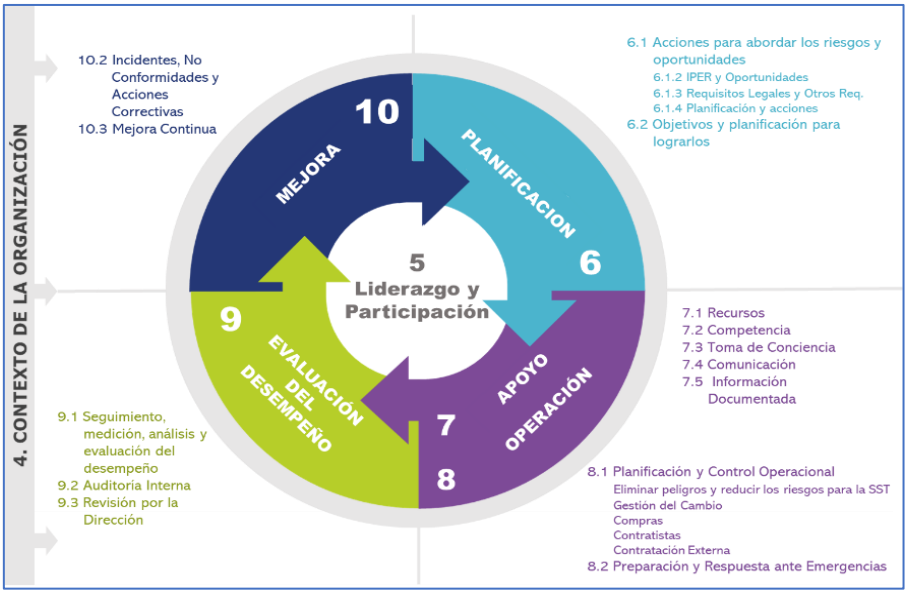
- Disminuimos en 74.67 % el índice de frecuencia tanto de los eventos con lesión registrable respecto a 2022. (IFLR 2023 = 0.39 vs IFLR 2022 = 1.54)
- Redujimos en 8.21 %, de 0.73 en 2022 a 0.67 en 2023, el índice de frecuencia de los eventos de alto potencial.
- 247,741 horas hombre de capacitación a colaboradores y empresas contratistas.

Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) es parte de la gestión integral de los procesos de la empresa. Este sistema guía la gestión de riesgos y oportunidades derivados de nuestra actividad minera en nuestra operación y su entorno. Se basa en el principio de "Cero daños es Posible" y en la excelencia en seguridad. Sus elementos fundamentales son:

La participación de todos los colaboradores de Marcobre y de sus Empresas Contratistas (EECC).	El liderazgo visible de la alta gerencia en los procesos de planificación, implementación, seguimiento y mejora del desempeño.

El SGSSO se compone de los siguientes elementos:



El SGSSO se ha diseñado de acuerdo con los requisitos de la legislación vigente aplicable, requisitos de la norma ISO 45001:2018, Sistema de Gestión Corporativo MINSEGUR y Principios del ICMM (International Council on Mining & Metals). Además, se consideraron en su diseño normativas internacionales como los estándares del Banco Mundial, NIOSH, OSHA, NFPA, entre otros.

Resaltamos que…

- Cada dos años auditamos el cumplimiento de los requisitos del ICMM. En 2023, la empresa PWC validó el cumplimiento de las expectativas de este estándar.
- Nos encontramos en proceso de auditoría para la certificación Copper Mark. Hemos alineado el SGSSO a los criterios internacionales de seguridad y salud establecidos por este estándar.
- Como parte de la mejora continua, el SGSSO se encuentra en proceso de implementación de los requisitos de la ISO 45001:2018. El proceso de certificación está planificado para 2026.

Consideramos importante garantizar que las empresas contratistas con las que trabajamos cumplan con nuestros estándares desde la licitación hasta la entrega del servicio o producto. Por ello, contamos con un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para Empresas Contratistas, que es parte del SGSSO. El documento describe la forma cómo se establecen, implementan, mantienen, verifican y mejoran los requisitos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional de Marcobre S.A.C para sus Empresas Contratistas.

Además, realizamos auditorías de desempeño en seguridad y salud ocupacional con ellas. El proceso es liderado el equipo de Seguridad y Salud Ocupacional y la participación activa del dueño del contrato y nos permite identificación oportunidades de mejora en la gestión de los socios estratégicos y elaborar planes de acción para la mejora continua. En 2023, auditamos 46

contratos de servicio de un total de 42 empresas contratistas. El 93 % de las empresas aprobaron la auditoría y se establecieron reuniones y planes de acción para el cierre de brechas identificadas.

Gestión de riesgos de fatalidad

Implementamos el programa de Gestión de Riesgos de Fatalidad utilizando la metodología *Bow Tie* para controlar los peligros y riesgos de eventos no deseados. En 2023, capacitamos a los líderes de Gerencias, Superintendencias, Dueños de Riesgos y Dueños de Control y puestos claves en esta metodología. Además, identificamos, implementamos y verificamos controles críticos para las actividades de mayor riesgo de fatalidad múltiple o catastrófica y el aseguramiento permanente de su funcionamiento y eficacia con los dueños de los riesgos de fatalidad y las gerencias de área. Contamos, además, con un sistema de Verificación de Controles Críticos (VCC), a los cuales les realizamos seguimiento semanal. En 2023, realizamos más de 20,000 VCC.

Liderazgo visible

Nuestra alta gerencia impulsa la estrategia y cultura de seguridad y salud mediante la implementación del SGSSO a través de un liderazgo ejemplar, aplicando los valores y las políticas de la empresa. Esto influye positivamente en el personal, fomentando comportamientos seguros. Los colaboradores de Marcobre comprenden, adoptan y aplican los valores que sustentan la cultura de seguridad en la empresa.

En 2023 se realizaron las siguientes acciones:

- Tres Encuentros de Líderes de Socios Estratégicos liderados por la Gerencia General en los que desarrollamos talleres de liderazgo, gestión de riesgos críticos y seguridad vial. Participaron gerentes generales y gerentes corporativos de nuestros socios estratégicos.
- Caminatas Gerenciales de seguridad y salud semanales en la operación.
- KPIs Proactivos de Liderazgo Visible: la Alta Gerencia participa activamente del cumplimiento de los KPI proactivos del SGSSO, a través de la ejecución de reportes de acto y condición subestándar, inspecciones, observaciones planeadas de tarea, verificación de controles críticos, entre otras.

Nuestro modelo de gobernanza nos permite asegurar la implementación y seguimiento de los controles críticos identificados durante la elaboración de los *Bow Ties*. Cuenta con, dueños de riesgos críticos, dueños de controles y facilitadores técnicos. Si se identifica que un control crítico está ausente durante el desarrollo de una actividad, la paralizamos para asegurar la implementación y creamos un plan de acción para que no vuelva a ocurrir.

En 2023, actualizamos el listado de los escenarios o actividades de mayor riesgo de fatalidad múltiple o catastrófico e identificamos 6 escenarios de riesgos críticos nuevos.

1. Accidentes por Interacción entre Equipos Gigantes
2. Volcadura de Camión en el Botadero de Desmonte
3. Volcadura de Camión en el Botadero de Ripios
4. Daños a Instalaciones del Dique producto de las Voladuras en Tajo Magnetita
5. Derrame de ácido sulfúrico durante despacho hacia cisternas – Puerto
6. Derrame de ácido sulfúrico durante la descarga de cisterna en Mina Justa

Desempeño en seguridad y salud

La Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se basa en el principio de “Cero daños es posible”. Asimismo, nuestros objetivos organizacionales en seguridad y salud están enfocados en mejorar continuamente nuestro rendimiento con respecto a años anteriores. En 2023, gracias a nuestro SGSSO, nuestra cultura de prevención y el compromiso con la seguridad de nuestros colaboradores, no hubo ningún accidente fatal en nuestra operación.

El Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido (IFATP) en 2023 fue 0.19, lo que representa una reducción de 74 % respecto al año anterior. Los accidentes incapacitantes que se registraron fueron dos, uno involucró a un trabajador de una empresa contratista y otro a uno de nuestros colaboradores directos.

Se obtuvo un Índice de Frecuencia de Lesiones Registrables (IFLR) de 0.39, muy por debajo del parámetro anual de 2023 de 1.58. Se registraron cuatro lesiones registrables, una de un colaborador directo (25 %) y tres de contratistas (75 %).

En cuanto al Índice de Frecuencia de Eventos de Alto Potencial (IFEAP) se registró un valor de 0.67, también por debajo del parámetro anual de 0.92. Se registraron siete EAP, uno de Marcobre (14.29 %) y seis (85.71 %) de empresas contratistas.

Respecto a salud ocupacional, en 2023 no se registraron casos de enfermedades ocupacionales en colaboradores o contratistas.

Tabla N°7: Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional 2020-2023

Indicador	2023		2022		2021		2020	
	LOGRADO	LÍMITE	LOGRADO	LÍMITE	LOGRADO	LÍMITE	LOGRADO	LÍMITE
Accidentes fatales	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes con Tiempo Perdido	2	(*)	8	9	8	3	2	8
Índice de Frecuencia de Accidentes con tiempo perdido (IFATP)	0.19	(*)	0.73	1.18	1.05	0.56	0.18	0.82
Lesiones Registrables	4	14	17	10	15	9	12	18
Índice de Frecuencia de Lesiones Registrables (IFLR)	0.39	1.58	1.54	1.31	1.97	1.69	1.06	1.85
Eventos de Alto Potencial	7	8	8	10	10	9	5	19
Índice de Frecuencia de Eventos de Alto Potencial (IFEAP)	0.67	0.92	0.73	1.31	1.31	1.69	0.44	1.96
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales (TIEP)	0	0	0	0	0	0	0	0
Muertes por enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0

(*) En 2023 se cambió la metodología y no se incluía en los límites ATP, solo Lesiones Registrables (LR) y Eventos de Alto Potencial (EAP).

Gráfico N° 2: EAP Acumulado 2023

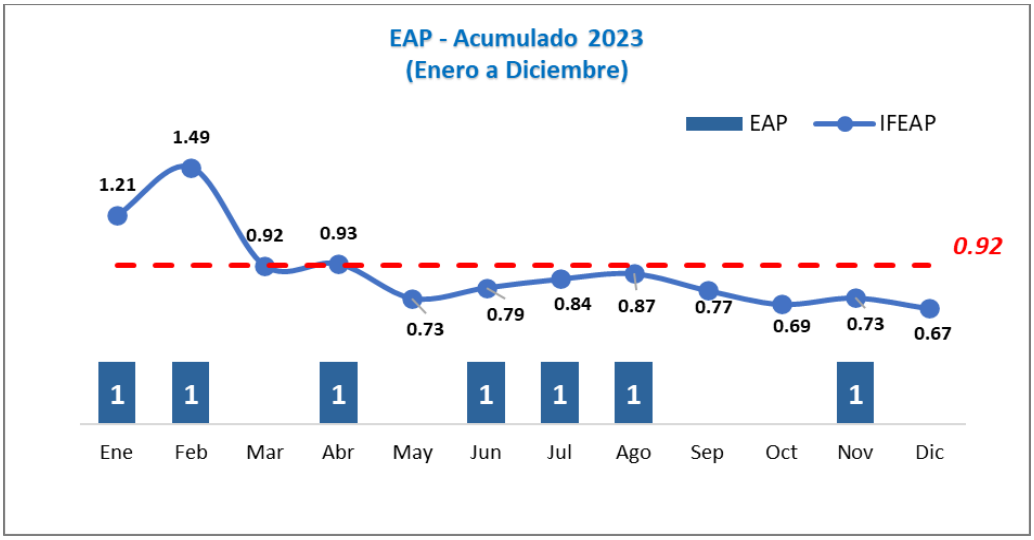
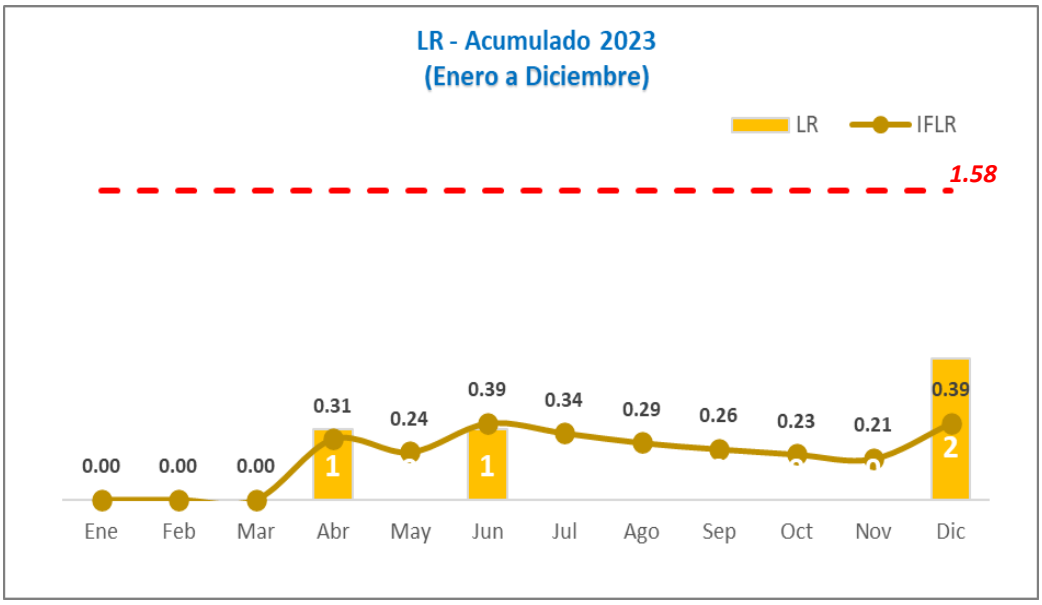


Gráfico N° 3: LR Acumulado 2023



Cultura de prevención

Promovemos comportamientos seguros para prevenir lesiones, enfermedades profesionales e incidentes relacionados a nuestras actividades para lograr ambientes y condiciones de trabajo seguros y saludables.

Contamos con un Programa de Capacitación Anual de Seguridad y Salud Ocupacional que es administrada y controlada por una empresa especializada. En el 2023 tuvimos:

247,741 horas hombre de capacitación en total
69,917 a colaboradores
177,824 a empresas contratistas

Programa conductual SafeStart

Marcobre ha implementado SafeStart, un programa de seguridad basada en el comportamiento, que busca la toma de conciencia de sus trabajadores en seguridad y el desarrollo de habilidades que ayuden a prevenir errores que puedan ser influenciados por estados de prisa, frustración, fatiga o complacencia.

Más de 3,000 colaboradores y trabajadores de empresas contratistas participaron del programa con un cumplimiento superior al 99%.

Respuesta ante emergencias y crisis

Actualizamos el Plan Integrado de Respuesta a Emergencias y Crisis para salvaguardar la seguridad y salud de colaboradores, contratistas, visitantes y población local, así como el medio ambiente y la infraestructura. En 2023 formamos a 164 brigadistas, duplicando la meta establecida.

Mina Justa cuenta con un terminal multiboyas. El manejo de ácido sulfúrico es la actividad más riesgosa en el terminal. Contamos con un estándar para definir las acciones de ejecución de las paradas de la Planta de Óxido y de Sulfuros con el objetivo de conservar los activos físicos y/o devolverlos a sus condiciones originales de la manera más eficiente y segura. También realizamos un simulacro de derrame de ácido sulfúrico en el mar bajo la metodología Table Top, con la colaboración de una empresa especializada.

Salud e Higiene Ocupacional

Logramos cumplir el 100 % del Programa de Higiene Ocupacional. Se realizaron más monitoreos para corroborar el riesgo en las áreas operativas y verificar los controles implementados como planes de acción. Además, actualizamos el Plan de Prevención de Fatiga y Somnolencia, los Grupos de Alto Riesgo por Fatiga y Somnolencia. Como parte de esa gestión, entregamos pulseras de calidad de sueño para los colaboradores y contratistas. Las pulseras nos permiten identificar si durmieron adecuadamente y la fatiga que podría presentar.

En 2023 continuamos con las actividades de reforzamiento del uso del protector respiratorio mediante campañas y refuerzo en los monitores. Además, implementamos una jerarquía de controles efectivos para reducir la exposición a los agentes de riesgos durante la operación.

Tabla N° 8: Programa Anual de Monitoreos de Higiene Ocupacional

Indicador	2023	2022	2021
Monitoreos físicos (ruidos, radiación UV, estrés térmico, vibración)	430	346	347
Monitoreos químicos (polvo respirable, nieblas ácidas, entre otros)	286	262	136
Biológicos	134	96	3
Ergonómicos	71	48	51
Riesgo Psicosocial	644	430	165

Seguridad vial

El transporte de personal representa el principal riesgo de fatalidad múltiple en la operación. Por ello, contamos con un Reglamento Interno de Tránsito (RITRA) que tiene como alcance a todos los colaboradores que utilicen vehículos y/o equipos motorizados de propiedad o arrendados por Marcobre o Empresas Contratistas, así como proveedores dentro o fuera de la unidad minera siempre que tengan relación contractual con nosotros. Asimismo, contamos con una Central de Monitoreo Integrado y un Servicio de Seguridad Vial en Mina Justa, responsable de la verificación del cumplimiento del Reglamento interno de Tránsito, control de velocidad y revisión de actos y condiciones subestándares durante la conducción.

En 2023 se realizaron diversos programas y actividades que involucraron a colaboradores y contratistas:

- Comité Mensual de transporte
- Comité de fatiga
- Campaña de Seguridad en la Conducción
- Auditoría de las Centrales de Monitoreo Vehicular de Empresas Contratistas.
- Auditoría del proceso de selección, reclutamiento de conductores de la empresa contratista del servicio de transporte de personal.
- Visitas a las instalaciones y talleres de las principales empresas de transporte de personas y de carga.
- Actualización de los *Bow Tie* asociados al transporte de personas y transporte de carga.
- Reuniones quincenales de seguridad con conductores de empresas de transportes.
- Implementación de un simulador para el proceso de entrenamiento de conductores en Mina Justa.

Campañas de Seguridad y Salud

Realizamos las siguientes campañas en las que participaron colaboradores y trabajadores de nuestros socios estratégicos:

- Campaña de seguridad por el Día Mundial de la Seguridad
- Reglas por la Vida
- Tres puntos de apoyo y uso de pasamanos
- Conducción Segura
- Prevención de Alcohol y drogas.
- Campaña de concientización por fiestas de fin de año: Estado de Alerta
- Ferias de Salud
- Campañas de vacunación contra COVID-19 e Influenza
- Campañas de salud:
    - Protección Solar
    - Medidas preventivas del COVID-19
    - Prevención de Cáncer de Cuello Uterino, Cáncer de Mama
    - Prevención contra Dengue
    - Campaña de Salud por el Día Internacional de la Mujer
    - Campaña contra la obesidad
    - Prevención contra la Influenza
    - Hipertensión arterial
    - Prevención de Cáncer de próstata
    - Fatiga y somnolencia en el trabajo
    - Pausas activas
    - Salud mental
    - Protección auditiva
    - Lavado de manos
    - Protección respiratoria
    - Diabetes
    - Prevención de lesiones musculoesqueléticas
    - Prevención y efectos de consumo de alcohol.

3. VALOR COMPARTIDO

3.1. Gestión del talento

Con el fin de construir un negocio sostenible de clase mundial, nos enfocamos en ofrecer una excelente experiencia de trabajo a nuestros colaboradores. Nuestras políticas de gestión del talento establecen los lineamientos para atraer al mejor talento disponible a través de oportunidades y condiciones que los motiven a alcanzar las metas organizacionales y sus metas personales.

Al 31 de diciembre de 2023, tuvimos 1,338 colaboradores y 2,793 trabajadores de contratistas.

Tabla N° 9: Evolución de la curva de colaboradores y contratistas 2016-2023 (al 31 de diciembre de cada año)

Categoría	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Sociedad	1,338	1,033	956	878	562	329	65	49
Contratista	2,793	2,625	2,053	4,819	4,198	2,098	111	75
Total	**4,131**	**3,658**	**3,009**	**5,697**	**4,760**	**2,427**	**176**	**124**

Tabla N° 10: Colaboradores desagregados por cargo y sexo

Categoría	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alta dirección	11.1 %	88.9 %	100 %	10 %	90 %	100 %
Gerentes	0 %	100 %	100 %	6.2 %	93.8 %	100 %
Superintendentes, jefes y líderes	8.8 %	91.2 %	100 %	12 %	88 %	100 %
Ingenieros y analis-tas	20.1 %	79.9 %	100 %	15.4 %	84.6 %	100 %
Técnicos	9.5 %	90.5 %	100 %	3.7 %	96.3 %	100 %
Obreros	10.6 %	89.4 %	100 %	4.3 %	95.7 %	100 %
Total	12.4 %	87.6 %	100 %	8.0 %	92 %	100 %

A finales de 2023, contamos con 12.4 % de mujeres y 87.6 % de hombres trabajando en la organización. Queremos promover un equilibrio de género y diversidad en nuestra planilla, por ello, nos enfocamos en desarrollar planes y actividades que aseguren las condiciones para

aumentar el número de mujeres, la participación de la comunidad LGTBIQ+ y la diversidad funcional en la operación.

Logros 2023

- Logramos desarrollar más del 94 % del Plan de Acción de Diversidad e Inclusión de Género. Además, definimos indicadores de participación femenina, así como metas asociadas a los objetivos de desempeño de la alta dirección:
  - 2025: 12 %
  - 2030: 20 %
- 90.37 % de satisfacción en la encuesta de cultura.

Participamos por tercer año consecutivo en el Diagnóstico ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso), una herramienta de diagnóstico y medición desarrollada por GenderLab y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Nuestro objetivo es generar espacios más inclusivos y seguros para todos los colaboradores. En 2023, la participación de los colaboradores superó el 41 %. Esta medición nos permite trazar acciones claras para prevenir el Hostigamiento Sexual Laboral y fortalecer nuestro sistema de prevención y confianza en nuestra organización.

En 2022 fuimos reconocidos con el sello Empresa Segura, otorgado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Se reconoce en esta instancia el trabajo que empresas peruanas realizan para asegurar que sus actividades estén libres de violencia y discriminación hacia la mujer. La certificación recibida por Marcobre tiene una vigencia de dos años. Durante 2023, recibimos la fiscalización del ministerio para validar los avances del primer año de otorgamiento del sello en la categoría plata. Planeamos postular nuevamente en 2024 en la VI Edición.

Cultura y clima laboral

Nuestra cultura organizacional se sustenta en nuestros valores y conductas que nos permiten forjar la identidad colectiva Marcobre. Las personas están en el centro de nuestras decisiones y priorizamos su integridad, así como el trabajo en equipo para resolver los retos de la operación aprovechando las oportunidades, generando eficiencias y minimizando el impacto en nuestro entorno.

La comunicación es clave para que los trabajadores canalicen sus preguntas y preocupación, por eso promovemos el uso del Canal de Integridad y reuniones con sus supervisores directos y con el área de Recursos Humanos. Para fortalecer más los vínculos y cercanía realizamos actividades internas y con sus familias. Además, fomentamos el equilibrio entre la vida personal y el trabajo y contamos con lineamientos claros de compensación. Nuestros esfuerzos para ofrecer un excelente clima laboral a nuestros colaboradores se reflejan en los resultados obtenidos en la encuesta de cultura, que nos permite medir el índice de satisfacción de clima y cultura. En 2023, seguimos continuamos mejorando el resultado con una tendencia positiva

respecto a años anteriores. De igual forma, el grado de lealtad (eNPS) mejoró significativamente respecto a 2022.

Tabla N° 11: Indicadores de satisfacción de los trabajadores

Categoría	2023	2022	2021
Cultura (% de satisfacción)	90.37	84.46	48.8
Grado de lealtad (eNPS)	71	48.8	43.6

Nuestra Política Corporativa de Compensación nos permite gestionar los costos laborales y ofrecer una compensación competitiva. Promovemos oportunidades en la organización y erradicamos cualquier elemento discriminatorio para que la remuneración sea determinada en base al mérito. Anualmente, realizamos una revisión salarial en la que consideramos también la inflación. En ese ejercicio participan los líderes y altos ejecutivos, quienes aprueban los incrementos laborales. La revisión salarial de los altos ejecutivos es aprobada por el Comité de Talento de Breca.

Además, tenemos una la Política de Beneficios. Dentro de los principales beneficios ofrecidos están el seguro de salud privado brindado por una Entidad Prestadora de Salud (EPS), acceso al seguro oncológico para el titular y dependientes directos, Bono de productividad (empleados), Bono de desempeño (staff) y descuentos en productos y servicios de las empresas de Breca.

Programa de Salud Mental

Contamos con un programa de salud mental para que los colaboradores y sus familias tengan acceso oportuno a soporte emocional con especialistas. Queremos fomentar la conciencia sobre la importancia de la salud mental en nuestra operación y en los hogares de nuestros colaboradores. Por ello, dirigimos esfuerzos para que ellos puedan enfrentar los desafíos que se les presentan. Los hallazgos del programa fueron recogidos para la intervención del Plan de Bienestar 2024.

Atracción del talento

En los procesos de reclutamiento, desarrollamos programas para darle prioridad al talento interno y al talento del área de influencia. Contamos con una Política de Atracción y Selección que establece los lineamientos para asegurar la atracción del mejor talento disponible, de acuerdo con los perfiles, competencia y alineamiento con los valores corporativos. La selección de los contratados se basa en el mérito de los candidatos. Fomentamos la diversidad manteniendo procesos que aseguren la no discriminación.

Trabajamos dos programas para darle prioridad al talento interno:

- Oportunidades en movimiento: busca informar e incentivar a los colaboradores a postular a vacantes disponibles dentro de la división minera y/o unidades del negocio de Breca. En 2023, el programa de formación laboral juvenil eligió a 45 personas que fueron incluidas en planilla, de las cuales 41 son mujeres.
- Talento atrae talento: los colaboradores pueden referir candidatos a través de una plataforma interna (GIT). En caso quieran referir familiares, serán considerados siempre que no exista una relación de dependencia y/o supervisión en el desarrollo de sus funciones ni que se generen posibles situaciones de conflicto de interés, ya sea que labore dentro de la empresa o en una empresa proveedora de servicios.

Con el objetivo de realizar un cambio de *roster* de todo el personal operativo a un sistema 1x1, logramos la contratación de una cuarta guardia a través del programa de formación juvenil "Mina de Talentos". Este programa brinda formación teórica, a cargo de CETEMIN (Centro Tecnológico Minero en Perú), y formación práctica guiada por un instructor especializado de las áreas de la empresa.

Empleo local

Constantemente buscamos talento en las áreas de influencia, por ello contamos con una política y estándar de empleo local que establece que todas las oportunidades laborales se publican en nuestras redes sociales, Marcobre TV (programa local), el panel informativo de la Oficina de Información Permanente (OIP) y la Dirección Regional de Trabajo de Ica.

En 2023, 685 colaboradores directos e indirectos en Mina Justa son del área de influencia de Marcobre.

Desarrollo del talento

Para el éxito de nuestra operación es importante desarrollar el talento de nuestros colaboradores. Para lograrlo, ofrecemos diversos programas de capacitación según las necesidades técnicas del puesto y también capacitación de liderazgo y de gestión. Desde 2019, anualmente, realizamos un levantamiento de necesidades de formación. Esta información sirve como insumo junto con los hallazgos de las evaluaciones de desempeño y las necesidades operativas de la unidad de negocio. De esta manera definimos y aprobamos el plan de capacitaciones anual. En 2023 brindamos más de 103,140 horas de capacitación.

103,140 horas de capacitación
1,551 colaboradores capacitados
598,116 USD invertidos en capacitación y formación

Es importante mencionar que las capacitaciones se llevaron a cabo en modalidad e-learning, presencial y virtual, buscando actualizar las formas de enseñanza que permitan asegurar la formación y desarrollo de los trabajadores.

Evaluación de desempeño

Todos los años evaluamos a nuestros colaboradores a través del proceso de gestión del desempeño bajo un enfoque de mérito. El proceso consta de cuatro etapas:

- Establecimiento de objetivo
- Evaluación
- *Feedback*
- Plan de desarrollo

En la etapa de evaluación, se valida el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales (metas que orientan al colaborador y que están relacionadas con la estrategia de la organización), así como sus competencias de liderazgo (comportamientos y habilidades). Esta etapa consiste en:

- Autoevaluación: el colaborador la efectúa analizando el cumplimiento de sus propios objetivos.
- Evaluación por el jefe directo: el jefe directo valida la autoevaluación. Además, se realiza una evaluación 360° de las competencias del colaborador por parte del líder jerárquico, líder matricial, pares, reportes directos y/o clientes internos.
- Calibración: revisión de las calificaciones preliminares y la relativización de estas con otros miembros de la dirección o unidad.

La gestión de desempeño es responsabilidad de los líderes como gestores de personas. Durante 2023, se evaluaron 1,239 personas.

El proceso para operadores, técnicos y ayudantes en todas las áreas operativas consta de tres etapas:

- Definición de objetivos y comportamientos: el líder debe proponer objetivos *SMART* para cada colaborador o grupo de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.
- Gestión del desempeño en el día a día: se debe dar *feedback* continuo a lo largo del año a cada colaborador.
- Evaluación final: se valida el nivel de cumplimiento de objetivos individuales o grupales y se organiza una reunión de *feedback* final con cada colaborador. Al igual que el Proceso de Gestión de Desempeño para el *staff*, en el proceso para empleados la gestión del desempeño es responsabilidad del líder.

3.2. Gestión social

Buscamos generar una relación armoniosa con las autoridades y con la población de nuestra área de influencia de Mina Justa a través del diálogo respetuoso. Tenemos el compromiso de impulsar el desarrollo de las capacidades locales a fin de colaborar con las comunidades y apoyarlas en la generación de ingresos alternativos.

Nuestra gestión social trabaja en cuatro ejes de intervención:

- Salud
- Infraestructura
- Educación
- Ingresos alternativos

Considerando estos ejes y la evaluación de riesgos e impactos sociales, el equipo de Gestión Social desarrolla una agenda prioritaria para el desarrollo local.

Sistema de gestión social

Contamos con un Sistema de Gestión Social (SGS) que nos permite desarrollar una relación productiva con la comunidad y otros grupos de interés. El SGS fue implementado en 2014 y ha sido revisado y actualizado en los últimos años adecuándose a los oportunidades y desafíos. En 2021 adecuamos el SGS a los requerimientos de los estándares de desempeño de la Corporación Financiera (IFC) y de los Principios Voluntarios de Seguridad y los Derechos Humanos.

El SGS contiene estándares, políticas y procedimientos. Su objetivo principal es garantizar la eficacia, continuar la mejora de la gestión social y organizar la información disponible de los actores claves de la operación y las partes interesadas. De esta manera, facilitamos el análisis y el diseño de estrategias sociales. Trabajamos en cuatro líneas estratégicas del SGS:

Relaciones comunitarias

Mantiene un proceso permanente y transparente de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés y las comunidades de la operación para integrar sus posiciones e intereses con el proceso de toma de decisiones.

Manejo de impactos

Minimiza, previene y gestiona eficazmente potenciales impactos sociales que podrían generarse en las comunidades locales debido a la presencia y las actividades relacionadas al desarrollo de la operación.

Generación de beneficios sostenibles

Implementa iniciativas para impulsar el desarrollo sostenible en el mediano y largo plazo para disminuir la dependencia económica de la operación.

Alineamiento interno en responsabilidad social

Garantiza una estrategia de responsabilidad social única y lineamiento de gestión social que implica al área de Responsabilidad social y a todas las áreas contratistas y subcontratistas.

En Marcobre, la gestión social es proactiva. Esto nos permite responder a necesidades que aún no han sido atendidas y generar valor compartido desde una perspectiva multiactor. De esta manera, colaboramos en el desarrollo del área de influencia y hemos fortalecido los compromisos y concesos con las diferentes organizaciones sociales como los gremios de Construcción Civil, Frente de Defensa, Cámara de Comercio, asentamientos humanos y pescadores.

En 2023, como en años anteriores, realizamos un estudio cualitativo y cuantitativo sobre la percepción e imagen que tienen los grupos de interés y la población en general del área de influencia directa sobre Mina Justa. Este estudio fue realizado por Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública S.A.C.- CPI. Nuestra contribución en el cierre de brechas en los ejes de educación, infraestructura, salud e ingresos alternativos ha permitido obtener resultados de aceptación en los últimos tres años por encima del 90 % en nuestra área de influencia directa.

Proveedores locales

Priorizamos adquirir bienes y servicios locales bajo. Por ello, una de las estrategias de gestión social es trabajar con proveedores locales bajo condiciones equitativas de mercado por parte de Marcobre a sus contratistas y subcontratistas, así como capacitaciones y certificaciones para mejorar sus habilidades. Hemos creado un catálogo de proveedores locales, el cual tiene como objetivo la difusión de los productos y servicios que ofrecen los vecinos, los mismos que son compartidos en formato virtual y físico con todos los socios estratégicos de Mina Justa.

En 2023, se realizaron intercambios comerciales por 32.9 millones de soles (incluye compras directas e indirectas), que corresponden a la adquisición de bienes y servicios locales en el área de influencia.

Desempeño socioambiental

Contribuimos con la preservación y promoción de las reservas naturales de Marcona. Contamos con un convenio de cooperación con el Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) proveer de víveres a los guardaparques voluntarios de la Reserva Nacional San Fernando, quienes tienen la función de control, vigilancia, monitoreo y gestión participativa del turismo en la Área Nacional Protegida.

Además, el equipo de Responsabilidad Social también participa y promueve el Comité de Vigilancia y Monitoreo Ambiental Participativo del Distrito de Marcona (CVMAP), conformado por 18 grupos de interés del distrito. Este trabajo consiste en el acompañamiento CVMAP en la realización de los monitoreos de agua subterránea, flora y fauna terrestre y acuática. El CVMAP es de naturaleza técnica y participativa, ya que se miden los parámetros ambientales consignado en los instrumentos de gestión ambiental mencionados con el involucramiento de los principales representantes del área de influencia de Mina Justa.

Este comité genera espacios de participación ciudadana y de consulta en el desarrollo de la operación. Asimismo, el comité busca el fortalecimiento de capacidades en autoridades y representantes sociales del área de influencia. El CVMAP está compuesto por titulares de las principales autoridades y organizaciones representativas del área de influencia: Municipalidad de Marcona, Marina de Guerra del Perú, ALA Grande, Centro de Salud, Desembarcadero Pesquero Artesanal de San Juan de Marcona, COCOEM, Asentamientos Humanos, COPMAR, Frente de Defensa y gremios de pescadores, entre otros.

Este año se impulsó la ejecución de cuatro Visitas Guiadas presenciales entre autoridades distritales y provinciales incluyendo el CVMAP. Se visitaron cuatro componentes de la operación: la Planta de Óxido, Planta de Sulfuros, Tajo, y el Puerto Multiboyas con el acompañamiento de cada uno de los gerentes y superintendentes de las áreas visitadas. En cada sesión participaron:

- Autoridades locales tales como los regidores de Marcona.
- Integrantes del CONEIMIN (Congreso Nacional de Estudiantes de Ingeniería de Minas).
- Autoridades de los Distritos de Nasca y Vista Alegre.
- Representantes del Centro de Estudios Precolombinos de Nasca.

Por otro lado, este año, impulsamos jornadas de limpieza en las playas en el distrito de Marcona en coordinación con la Gerencia de Gerencia de Protección del Medio Ambiente y Salubridad. Se logro recolectar 1.5 toneladas de residuos sólidos.

3.3. Gestión ambiental

La protección ambiental es fundamental en la gestión de la operación. Cumplimos rigurosamente con la legislación y normas ambientales aplicables del sector minero y los compromisos ambientales asumidos. Además, desarrollamos nuestras actividades siguiendo procedimientos internos reflejados en nuestro Manual de Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Con ello, evaluamos nuestra eficiencia en la protección del medio ambiente. Los ejes de acción de la gerencia MAP son:

Supervisión ambiental Asegurar el cumplimiento de las obligaciones ambientales.	**Permisos** Asegurar la sostenibilidad del proyecto.
IGAs/Planes de Manejo y Estudios Ambientales Asegurar la certificación ambiental y estudios.	**Sistema de Gestión Ambiental** Asegurar el cumplimiento de las Normas Nacionales ISO 14001:2015 y el ICMM.

Sistema de gestión ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de Mina Justa se basa en los lineamientos y requisitos del ISO 14001:2015, los principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés), los criterios de La Marca del Cobre (CM, por sus siglas en inglés) y los estándares ambientales de MINSUR. Mina Justa ha establecido su Política Ambiental alineada con estos principios, criterios y estándares nacionales e internacionales teniendo como objetivo el cumplimiento de los siguientes compromisos:

- Identificar, evaluar, prevenir, monitorear, mitigar, y eventualmente, compensar los aspectos e impactos ambientales en las actividades, gestionando de manera eficiente los recursos, insumos, productos, subproductos, procesos y residuos en las diferentes etapas del ciclo de vida de la mina.
- Identificar, evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades en las diferentes etapas del ciclo de vida de la mina, minimizando los efectos negativos y maximizando los efectos positivos, asegurando que la calidad del aire, la biodiversidad, el agua, el cierre de mina y la mitigación del cambio climático sean elementos clave considerados en las decisiones de inversión y en la planificación estratégica.
- Cumplir con las obligaciones legales, acuerdos, convenios y otros suscritos con las entidades y partes interesadas, así como las políticas y reglamentos de Marcobre.
- Respetar y cuidar cualquier resto arqueológico de importancia cultural que se ubique en las áreas de influencia directa de Mina Justa, cumplir con las normas de protección

al patrimonio cultural y aportar en el fortalecimiento cultural del distrito de San Juan de Marcona.

- Implementar, mantener y mejorar continuamente los sistemas de gestión ambiental, gobernanza y cumplimiento, generando impactos positivos y sostenibles a largo plazo, siendo catalizadores del desarrollo de la región para las futuras generaciones.
- Establecer, medir, reportar y comunicar periódicamente el desempeño ambiental de las operaciones en concordancia con la normativa nacional y mejores prácticas internacionales.
- Promover el desarrollo de una cultura ambiental basada en buenas prácticas de prevención y minimización, y participar en actividades que potencien el desarrollo sostenible con las partes interesadas.

El SGA establece dos herramientas para medir el desempeño ambiental en el desarrollo de las actividades. La primera herramienta está conformada por los Indicadores de Desempeño Ambiental (IDA). Se establecen para medir y evaluar los resultados ambientales de las gerencias operativas de Mina Justa. La segunda herramienta son los Indicadores de Gestión Ambiental (IGAM), que permiten evaluar el desempeño ambiental de las empresas contratistas especializadas que desarrollan actividades en todas las áreas de Mina Justa. Estas dos herramientas han sido complementadas con el programa de inspecciones, que ha permitido identificar y corregir actos y/o condiciones subestándares. Los resultados en 2023 de ambas herramientas superaron las metas establecidas, evidenciando que la gestión ambiental de Mina Justa y sus contratistas es adecuada es sus actividades:

Tabla N° 12: Metas y resultados de los indicadores de desempeño ambiental 2023

Indicador	Meta	Resultado 2023
IDA	95 %	96.8 %
IGAM	90 %	96.2 %

El SGA contempla el establecimiento de un programa de inspecciones a los componentes de Mina Justa priorizando aquellos con aspectos ambientales moderados o significativos. De esta manera, se garantiza un seguimiento frecuente con el objetivo de identificar, prevenir y controlar condiciones y/o actos subestándares en las actividades que se desarrollan. La gestión de las inspecciones se realiza a través de la plataforma GESTIONA en la cual se registran las observaciones identificadas en las áreas de trabajo. Esta plataforma sirve como base de datos y permite realizar el seguimiento al estado de cada observación hasta lograr su cierre o levantamiento. Además, cuenta con módulos reportes de acto y condición subestándar, avistamiento de fauna, consumo de agua (agua de mar y subterránea), gestión de residuos sólidos y gestión de incidentes ambientales, alojando también la documentación del Sistema de Gestión Ambiental. Durante 2023 optimizamos el módulo de Consumo de agua, el cual fue enlazado con el flujómetro de captación de agua de mar para que capture la lectura al final del

día. Con esta optimización logramos que el dato del consumo de agua de mar se obtenga de forma automática, reduciendo el tiempo de reporte a la autoridad y errores en la digitalización.

Desempeño ambiental

Las acciones de supervisión y control para los aspectos más relevantes de la Operación son:

Gestión del agua

Mina Justa utiliza agua de mar captada en la bahía San Juan de Marcona para sus procesos y uso poblacional. Asimismo, para los proyectos de exploración se utiliza el agua del acuífero Jahuay.

En 2023, se utilizaron 7,467,053 m^3 de agua de mar para proceso y 106,671 m^3 de agua del acuífero de Jahuay para exploraciones. En el siguiente cuadro se presenta un resumen del agua consumida de acuerdo con la fuente:

Tabla N° 13: Agua consumida en m^3/año

Origen del agua	2023	2022
Agua de Mar (Bahía de San Juan)	7,467,053	6,666,395
Agua subterránea (Jahuay)	106,671	42,350

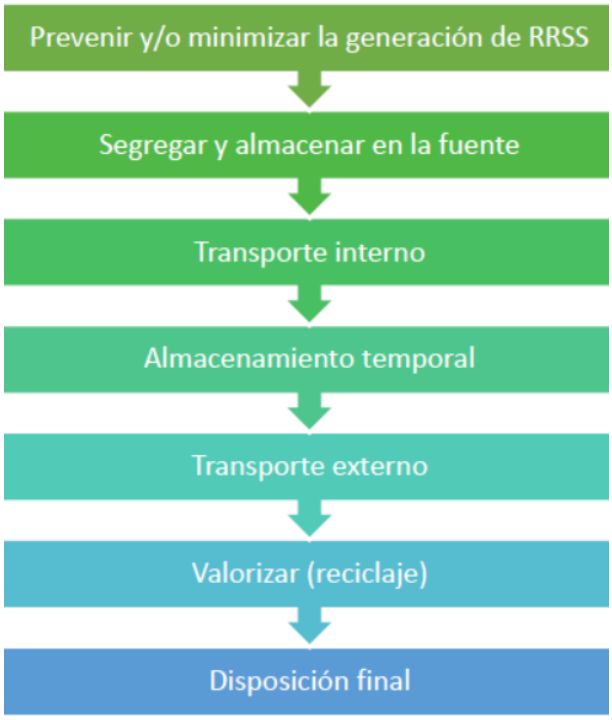
Gestión de residuos de mina

El manejo de residuos de mina se basa en la planificación del movimiento de mineral y desmonte, así como la generación de ripios y relaves. El plan considera las características climáticas del desierto costero donde se ubica Mina Justa y las propiedades geoquímicas de los suelos, a fin de dar cumplimiento a los requisitos legales de la normativa ambiental nacional y el ICMM. Esta información es actualizada en función a las modificaciones del plan de minado a largo plazo.

Los residuos de mina y planta son depositados en depósitos de desmonte, ripios y la presa de relaves garantizando su estabilidad física y geoquímica de acuerdo con el diseño aprobado por las autoridades correspondientes.

Gestión de otros residuos y efluentes

Tenemos como compromiso realizar una gestión adecuada de los residuos sólidos, desde la generación hasta la disposición final. Para ello contamos con un estándar para su manejo, que está alineado con la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos DL N° 1278, sus modificaciones, y con la NTP 900.58:2019. En la siguiente figura se muestra la secuencia del manejo de los residuos que son generados en Mina Justa:



La gestión y el correspondiente manejo de los residuos sólidos de Mina Justa prioriza la estrategia más ecológica, adoptando la jerarquía de gestión desde la planificación, con el objetivo de evitar o prevenir la generación de los RRSS, segregar y almacenar en la fuente, transportar, tratar, valorizar y cómo última opción la disposición final. Del total de residuos reaprovechables se pudo reciclar y reutilizar el 60.4 % (aceite residual, papel, cartón, plástico, vidrio y metales).

En 2023 se mantuvo vigente el convenio “Reciclar para Ayudar” con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (Aniquem), ONG que brinda rehabilitación integral gratuita a los niños con secuelas de quemaduras- Donamos 297 toneladas de residuos aprovechables, superando largamente la meta establecida de 60 toneladas correspondiente a lo donado en el 2022.

Gestión de emisiones

Las principales emisiones de Mina Justa son el polvo proveniente del minado del tajo, el movimiento de material de mina, el acarreo de mineral y la fase seca (chancado) del procesamiento del mineral en las plantas de sulfuros y óxidos, así como el paso de vehículos por las vías de acceso. Otro tipo de emisiones son los gases de combustión interna, proveniente de los equipos móviles y grupos electrógenos. Para el control de las emisiones se tiene implementado sistemas *baghouse* para el control de polvos en las plantas, programas de riegos, mantenimientos preventivos y correctivo de vehículos y equipos, y el control de velocidad.

Las medidas implementadas para minimizar la generación de polvo se encuentran en el Plan Integral de Manejo de polvo, donde se considera el riego diario en los frentes de trabajo

utilizando salmuera, producto de la desalinización del agua de mar, y agua tratada proveniente de las plantas de tratamiento de aguas residuales domésticas. Asimismo, se considera la aplicación de aditivos en accesos de acarreo y el control de velocidad para los vehículos que circulan dentro de Mina Justa (35 km/h cómo máximo).

Gestión del ruido

El plan de manejo aprobado en la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA) considera medidas para controlar el impacto de ruido durante la operación. Estas medidas incluyen el control del tránsito de los vehículos, la selección de equipos, el manejo de maquinaria y la verificación de los niveles de ruido en los frentes de trabajo. Igualmente se considera el monitoreo trimestral de ruido en el área de influencia de Mina Justa.

Gestión de biodiversidad

En Mina Justa los impactos a la biodiversidad son gestionados de acuerdo con los lineamientos del Plan de Manejo Ambiental aprobado en la MEIA y en el Plan de Acción para la Biodiversidad (BAP). Este último forma parte de los estudios de cumplimiento de estándares IFC. El ambiente en el que Mina Justa realiza sus actividades comprende el desierto costero, con una precipitación anual de 6 mm y fuertes vientos, en el que hay presencia de flora y fauna consideradas en los planes y procedimientos desarrollamos. En 2023 se siguió monitoreado la adaptación de las tilansias reubicadas y la ejecución de estudios referentes al guanaco, a fin de mostrar los impactos acumulativos sobre su hábitat generados por las actividades de Mina Justa y actividades vecinas.

Gestión de Impactos en el suelo

A fin de minimizar los impactos adversos al suelo se cuenta con el estándar Gestión de Residuos, el estándar de Manejo de Productos y Sustancias Químicas, el estándar de Gestión de Incidentes y el Manejo de Derrames y Fugas de Productos y Sustancias Químicas. Estos estándares establecen los lineamientos para que las actividades se desarrollen minimizando el impacto ambiental al suelo.

Planes de cierre

No se han realizado actividades de cierre progresivo o final, según la Modificación del Plan de Cierre, el cierre progresivo se iniciará el 2029.

Arqueología

Respetamos cualquier resto de importancia cultural que se ubique en las áreas de la operación. Además, cumplimos con las normas de protección al patrimonio cultural del distrito de San Juan de Marcona. Contamos con 28 Certificados de Inexistencia de Restos Arqueológicos (CIRA)

aprobados. Esto incluye las áreas de ejecución y exploración de la Operación. Además, abarca las regiones de Ica y Arequipa (Jahuay). Se han identificaron 195 sitios arqueológicos en las inmediaciones de las concesiones de Marcobre.

Contamos con un Plan de Monitoreo Arqueológico, aprobado por la Dirección Desconcentrada de Cultura (DDC) de Ica en 2018 y por un periodo de 5 años, correspondiente a los trabajos de campo efectuados. Las principales áreas supervisadas fueron el tajo principal, Tajo Manto Magnetita, área de exploraciones (Clavelinas norte, sur y Campamento Pionero), Ampliación cancha de nitrato y Ampliación de Presa de Relaves. En 2023, se gestionó la renovación de su Plan de Monitoreo Arqueológico (PMA) el cual fue aprobado por 5 años hasta enero del 2029 por la Resolución Directoral N° 13-2024-DDC ICA/MC emitida por el Ministerio de Cultura.

Durante 2023, se realizó el monitoreo arqueológico en los trabajos de movimiento de tierra en las actividades de acarreo, llenado y transporte de material en el Tajo Principal; presa de relaves y actividad de exploración. Se identificaron 11 sitios arqueológicos adicionales delimitados, ubicados en la concesión Jahuay. En total se tiene identificado 206 sitios arqueológicos delimitados.

Gestión de permisos

En 2023, continuamos con las gestiones de permisos y autorizaciones, planificando y ejecutando las estrategias para la obtención de los permisos en la etapa de operación de Mina Justa. Durante 2023 se aprobó el ITM2 para el incremento del procesamiento de la Planta de Sulfuros en un 20 % adicional. Además, se modificó dos veces la licencia de agua de mar. También, se aprobó el ITS7 en el cual sus componentes principales fueron la reconfiguración de los depósitos de desmonte, inclusión de portal y galerías de confirmación de recursos, así como la ampliación de su uso de agua de mar hasta 1200 m3/h.

La siguiente tabla, presenta el estado de aprobación de permisos durante 2023:

Tabla N° 14: Aprobación de permisos 2023

Permiso	Resolución Aprobatoria	Fecha de Aprobación
ITM2- Planta de procesos	RD 120-2023-MINEM-DGM/V	7/03/2023
Modificación Licencia de Agua de Mar	RD 159-2023-AAA-AAA.CHCH	8/03/2023
7mo ITS al MEIA	RD 123-2023-SENACE-PE-DEAR	15/09/2023
2da Modificación de la Licencia de Agua de Mar	RD 1010-2023-ANA-AAA.CHCH	27/12/2023

4. ANEXOS

4.1. Información general del negocio

Denominación social

La denominación social de la Sociedad es Marcobre S.A.C. El domicilio de la Sociedad ha sido fijado en la ciudad de Lima. Las oficinas administrativas están ubicadas en Jirón Lorenzo Bernini No. 149, Piso 3, Oficina 301, Distrito de San Borja. El teléfono de las oficinas es el +511 617-1300.

Objetivo social y duración

La Sociedad se dedica al desarrollo y explotación de Mina Justa. No obstante, conforme al Estatuto Social, la Sociedad puede dedicarse a cualquier actividad económica relacionada con la exploración y explotación de concesiones mineras, concesiones de beneficio y otras propiedades y derechos. Además, la Sociedad puede dedicarse al financiamiento, desarrollo, construcción y operación de infraestructura para la realización de actividades de exploración y explotación de minerales en general y, particularmente, a la extracción, refinación y procesamiento de cobre para la producción de cátodos, concentrados y otros productos relacionados, así como a la comercialización de dichos productos en el mercado nacional y en el extranjero. Conforme al Estatuto Social, la Sociedad tiene una duración indefinida.

Constitución e inscripción en Registros Públicos

La Sociedad se constituyó el 20 de mayo de 2004, fecha en la que se otorgó la escritura pública de su constitución ante el Notario Público de Lima, Ricardo Ortiz de Zevallos. La Sociedad se encuentra inscrita en la Partida Electrónica N° 11652150 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima.

Procesos judiciales, administrativos o arbitrales

Al 2023, la Sociedad cuenta con 21 procesos judiciales. En relación con los procedimientos de naturaleza administrativa, durante 2023 la Sociedad fue parte de 7 procedimientos administrativos sancionadores, de los cuales a la fecha sólo 6 se mantienen en curso, 6 de ellos seguidos ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. Al 31 de diciembre de 2023, la Sociedad no forma parte de ningún proceso arbitral.

4.2. Entorno sectorial 2023

Durante 2023, la producción minera reflejó un importante aumento interanual acumulado en cobre (+ 12.7 %), oro (+ 2.8 %), zinc (+ 7.2 %), plomo (+ 6.9 %), hierro (+ 8.8 %) y molibdeno (+ 6.0 %). La producción acumulada de cobre, al cierre de 2023, fue de 2,755,066 TMF. Este logro representa un récord histórico en la producción nacional, impulsado por el aporte destacado de empresas como Minera Las Bambas S.A. en Apurímac, que operó sin interrupciones a par□r del segundo trimestre de 2023 y la contribución de Anglo American Quellaveco S.A. en Moquegua.

En cuanto a los titulares mineros, Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. lideró la producción con el 16.9 % de participación, seguido de Compañía Minera Antamina S.A. y Southern Perú Copper Corporation en segundo y tercer lugar con el 15.8 % y 13.6 %, respectivamente.

A nivel de departamentos, Moquegua ascendió al primer lugar con el 17.13 % de participación. Ello debido al buen desempeño de Anglo American Quellaveco S.A. que, a poco más de un año desde el inicio de operación comercial en setiembre de 2022, se posicionó como el cuarto mayor productor cuprífero. En segundo lugar, se ubicó Arequipa contribuyendo con el 17.09 % de la producción cuprífera nacional; mientras que, Áncash ocupó el tercer puesto con el 16.1 % del total.