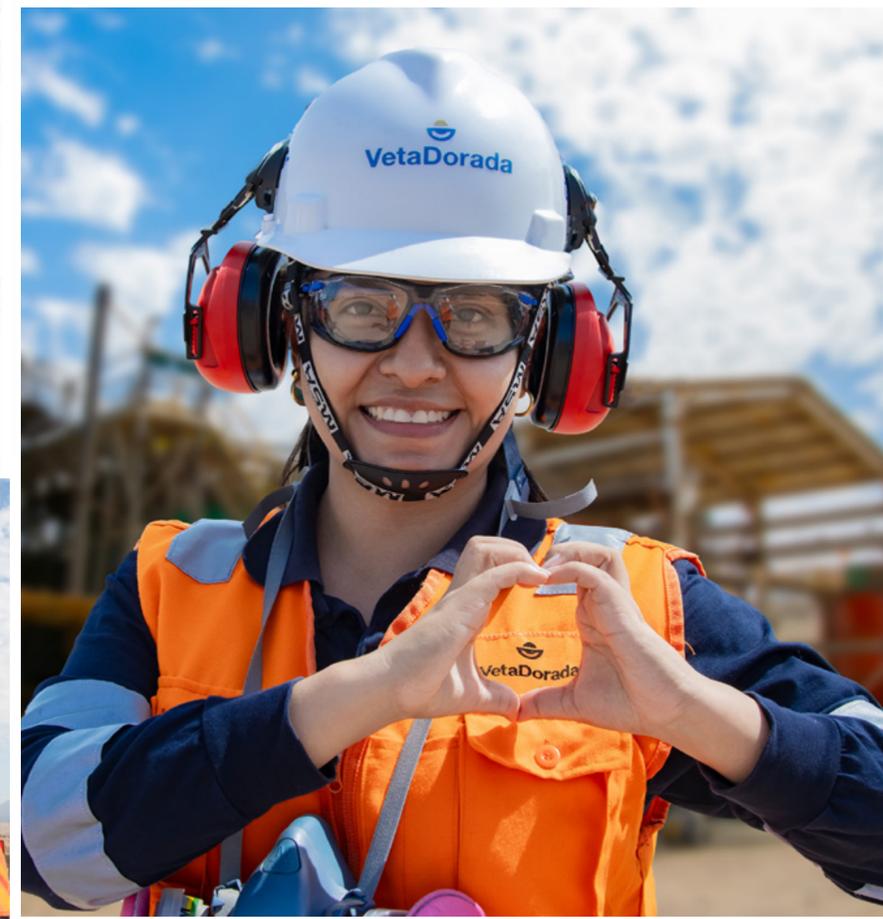
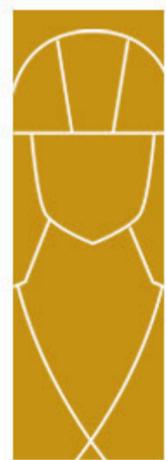


INFORME ESG

2022



 **Dynacor**

ÍNDICE



1. MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO DE DYNACOR GROUP



GRI
2-22

Me complace presentar el tercer Informe de Sostenibilidad con referencia a los Estándares del Global Reporting Initiative - GRI, documento que nos permite comunicar de forma transparente los principales resultados de nuestra gestión económica, ambiental y social, correspondiente al año 2022, a nuestros grupos de interés.

Desde hace 27 años, estamos presentes en el negocio del procesamiento de mineral aurífero que compramos a las MAPE (Minería Artesanal y de Pequeña Escala) formales y en proceso de formalización, y a la venta de metales.

El 2022 también fue un año excepcional para Dynacor al igual que el 2021. Mantuvimos nuestro crecimiento sostenido con la producción de más de 110 mil de onzas de oro equivalente y, en consecuencia, nuestras ventas fueron US\$ 197.5 millones. Asimismo, distribuimos un valor de US\$ 192.5 millones en costos operativos y

"NUESTRA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS, SUSCRITA EN EL 2022, CUENTA CON 12 COMPROMISOS".

cumplimiento de obligaciones financieras.

En Perú, contribuimos con el pago de US\$ 9.8 millones en impuestos y tributos estipulados para las empresas de nuestro sector, y en Canadá con el pago de US\$ 108.3 mil en impuestos.

Como consecuencia del incremento de la producción de nuestra filial Veta Dorada, nos hemos mantenido en el ranking de los 10 principales productores de oro, según el Boletín Estadístico Minero del Ministerio de Energía de Minas de Perú, durante el 2022.

Una vez más, con el trabajo en equipo de nuestros 469

empleados (Canadá y Perú) logramos superar los objetivos trazados de la Corporación. Sin duda, son la base del crecimiento sólido de Dynacor, durante 27 años. Por ello, la salud y seguridad han sido aspectos importantes de nuestra gestión.

Para hacer frente a los impactos generados por la COVID-19 en nuestras operaciones, mantuvimos actualizado el Plan de vigilancia, prevención y control de la COVID-19 (Plan COVID-19), que logró que el 99.57 % de personal vacunado con la tercera dosis y un 49.69 % con la cuarta dosis.

Durante el 2022 continuamos expandiendo la planta con un incremento de 16 % de capacidad de procesamiento de mineral, en el cuarto trimestre, luego del aumento del 25 % que se produjo en el segundo trimestre de 2021.

Para contribuir con el desarrollo local generamos empleo en



Jean Martineau
Presidente y Director Ejecutivo
de Dynacor Group



Chala (Arequipa) y otras regiones de Perú.

Nuestras compras en Arequipa aumentaron 5.5 % (US\$ 46.9 millones en 2022 vs US\$ 44.5 millones en 2021).

Nuestra estrategia de sostenibilidad se estableció en el 2019, lo que nos encaminó hacia una gestión que busca generar impactos positivos. Por ello, hemos previsto la implementación progresiva de buenas prácticas internacionales de gobernanza, protección del medio ambiente y relacionamiento con las poblaciones de nuestra zona de influencia.

En el 2022, continuamos mejorando la trazabilidad del oro. Actualizamos nuestro "Cuestionario de verificación de compra de minerales Dynacor", que forma parte del sistema de verificación interna. Además, incorporamos nuestra Política de Derechos Humanos.

En el ámbito social, nuestra inversión se realizó a través del Programa de Desarrollo de las Comunidades (Filial Veta Dorada) y Fidamar (Fondo Internacional de Ayuda a Mineros Artesanales), cuyos fondos provienen del Programa PX Impact®.

Con un enfoque de visión compartida, destinamos US\$ 192 960, de los cuales US\$ 16 320 se invirtieron en actividades de salud, nutrición, educación, gestión ambiental, infraestructura básica, y desarrollo y fortalecimiento de capacidades de instituciones locales; y US\$ 176 640 en empleo y economía local, en beneficio de 6671 personas.

A través de Fidamar se destinó US\$ 155 121, que favorecieron a más de 550 personas de manera directa, entre niños y adultos de las comunidades de los mineros artesanales.

En la gestión ambiental de nuestras operaciones registramos importantes

logros como la reducción de 29 % de la intensidad de las emisiones de GEI y se elevó al 61 % el consumo de energía de fuentes renovables. Además, el cumplimiento ambiental fue del 100 %.

Con la finalidad de continuar respondiendo a las expectativas de nuestros grupos de interés y mejorar nuestra gestión, en el 2023 se tiene previsto actualizar los temas materiales que se reportarán en el próximo informe ESG. Asimismo, incrementaremos nuestras inversiones sociales.

Las futuras acciones que se implementarán ayudarán a fortalecer nuestro modelo de negocio y crearán valor. Ratificamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de nuestra zona de influencia.

Finalmente, los invito a revisar nuestro Informe ESG 2022.

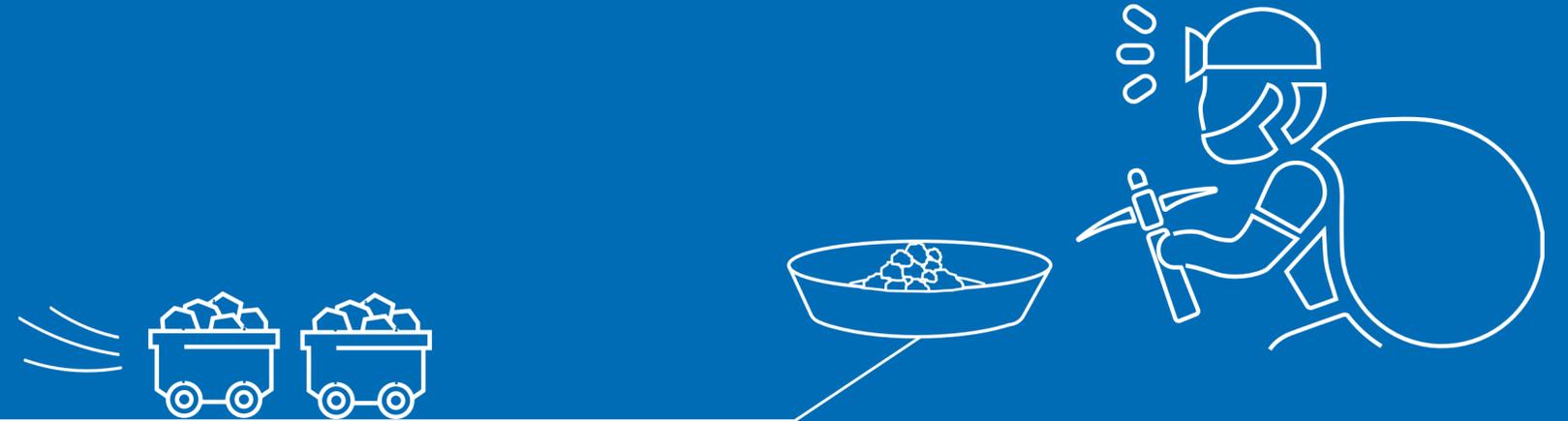


"APORTAMOS AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE 14 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)".



2. NUESTRO DESEMPEÑO

GRI
2-6
2-7



27 años

LIDERAZGO EN EL
NEGOCIO DE LAS MAPE

469

EMPLEADOS
DIRECTAMENTE

32 %

FUERZA LABORAL LOCAL
(AREQUIPA)

0

ACCIDENTES CON
CONSECUENCIAS GRAVES

**ÚNICA
PROCESADORA**

RANKING DE LOS 10
PRODUCTORES DE ORO
EN PERÚ

110 359

ONZAS DE ORO
EQUIVALENTE PRODUCIDAS

US\$ 46.9

MILLONES EN COMPRAS
LOCALES (AREQUIPA)

61 %

CONSUMO DE
ENERGÍA DE FUENTES
RENOVABLES

29 %

REDUCCIÓN DE LA
INTENSIDAD DE LAS
EMISIONES DE GEI

14 ODS

CONTRIBUCIÓN



SOBRE 3 DYNACOR



3. SOBRE DYNACOR GROUP

Somos una Corporación que se dedica al procesamiento de mineral aurífero que compra a las MAPE (Minería Artesanal y de Pequeña Escala) formales y en proceso de formalización, y a la venta de metales preciosos.

Estamos presentes en Perú, con nuestra filial Veta Dorada desde 1996, que opera una planta de procesamiento de minerales (500 tm/día) en Chala, Arequipa (Perú).

También tenemos propiedades de exploración, entre las que destaca el proyecto de oro y cobre Tumipampa, en Abancay, región Apurímac (Perú).

El modelo de negocio que hemos implementado en nuestra filial nos ha convertido en la planta procesadora de MAPE más grande de Perú, que opera bajo el Régimen General de

la Mediana y Gran Minería, desde hace 27 años. Asimismo, somos la única planta procesadora en el ranking de los 10 principales productores de oro, según el Boletín Estadístico Minero del Ministerio de Energía de Minas de Perú, durante el 2022.

Además, somos la primera Corporación procesadora en contar con un reporte ESG, con referencia a los Estándares del *Global Reporting Initiative* – GRI. Dynacor cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX) bajo el símbolo DNG y paga dividendos a los accionistas.

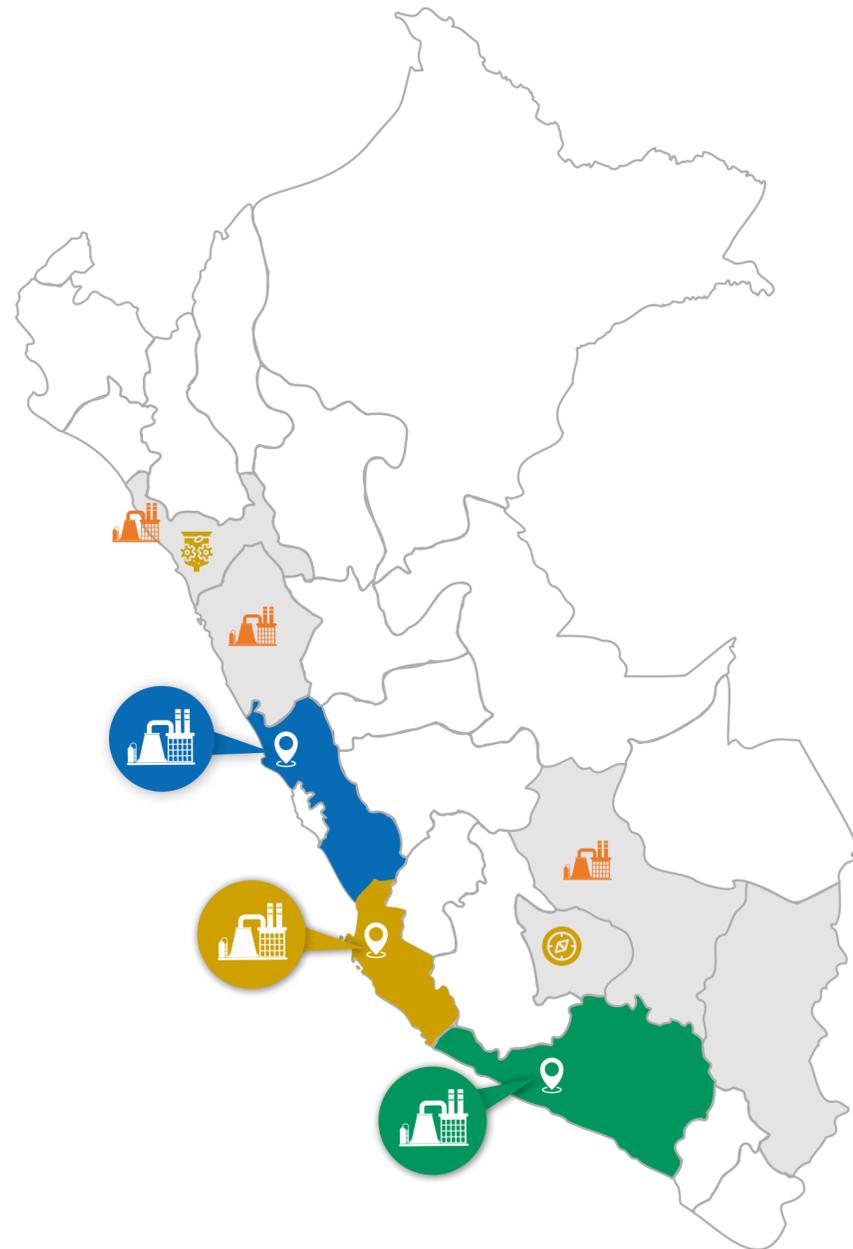
La inversión social que hemos realizado en el 2022 ha permitido lograr beneficios para las comunidades de los mineros artesanales y de pequeña escala de Arequipa, Ayacucho y La Libertad, principalmente. **GRI**
2-1/2-2

"LA INVERSIÓN SOCIAL QUE HEMOS REALIZADO EN EL 2022 HA PERMITIDO LOGRAR BENEFICIOS PARA LAS COMUNIDADES DE LOS MINEROS ARTESANALES Y DE PEQUEÑA ESCALA DE AREQUIPA, AYACUCHO Y LA LIBERTAD, PRINCIPALMENTE".



3.1 NUESTRAS SEDES

GRI 2-1



CANADÁ



Oficina Corporativa
625 Bulevar René-Lévesque
Oeste, Oficina 1200
Montreal (Quebec) H3B 1R2.



PERÚ



Oficina Principal
Calle Dean Valdivia 148,
Edificio Platinum Plaza I,
Oficina 601, San Isidro -
Lima.

**Planta de Beneficio
Veta Dorada - Chala**
KM. 5 C.P. Chala Viejo (KM
5 del Corredor C.P. Chala)
Caravelí - Arequipa.

**Oficina Administrativa
Nasca**
Av. Los Paredones
N° 569, Nasca - Ica.



OFICINAS Y PLANTA
○ Lima ● Nasca ● Chala

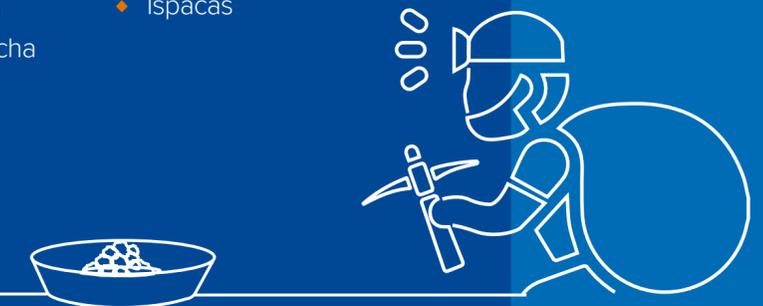
SERVICIO DE CHANCADO
Trujillo

EXPLORACIONES
Proyecto de oro y cobre
Tumipampa, Abancay -
Apurímac.

CENTROS DE ACOPIO

- ◆ Trujillo
- ◆ Chimbote
- ◆ Nasca
- ◆ Chala
- ◆ Secocha
- ◆ Misky
- ◆ Pedregal
- ◆ Juliaca
- ◆ Ispacas

"NUESTRA EXPERIENCIA EN EL NEGOCIO DE LAS MAPE, NOS HA PERMITIDO UBICARNOS COMO LA ÚNICA PLANTA PROCESADORA EN EL RANKING DE LOS 10 PRINCIPALES PRODUCTORES DE ORO EN PERÚ".



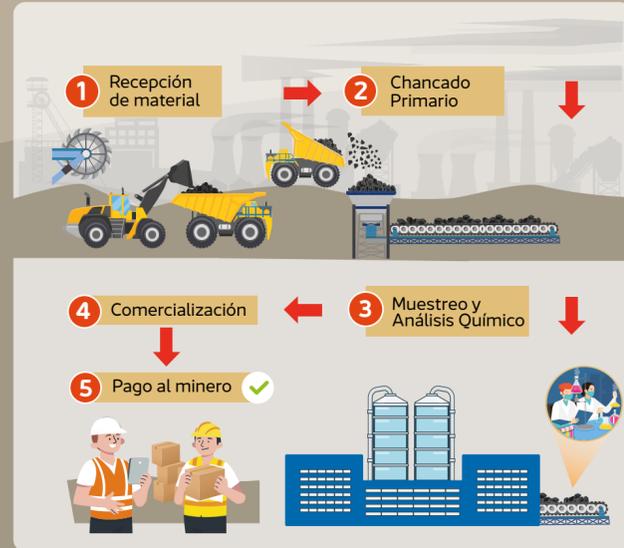
3.2 NUESTRO PROCESO PRODUCTIVO

GRI
2-6



ACOPIO Y CONTROL DE MINERAL

A TRAVÉS DE NUESTRA FILIAL VETA DORADA, COMPRAMOS EL MINERAL AURÍFERO A EMPRESAS FORMALES, PEQUEÑOS MINEROS Y MINEROS ARTESANALES INMERSOS EN EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN IMPULSADO POR EL GOBIERNO PERUANO.



SERVICIO DE CHANCADO
• Trujillo

- CENTROS DE ACOPIO**
- Trujillo
 - Chimbote
 - Nasca
 - Chala
 - Secocha
 - Misky
 - Pedregal
 - Juliaca
 - Ispacas

DYNACOR CUENTA CON UN SISTEMA DE RIESGOS PARA LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y DEL FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO, Y UN CÓDIGO DE CONDUCTA QUE GARANTIZAN PRÁCTICAS SOSTENIBLES QUE RESPETAN LOS DERECHOS HUMANOS.



PROCESAMIENTO

LA PLANTA DE BENEFICIO VETA DORADA TIENE LA CAPACIDAD DE PROCESAR HASTA 500 TM/DÍA. SE UBICA EN EL DISTRITO DE CHALA, AREQUIPA - PERÚ.



TRANSPORTE

DESDE LA PLANTA, UBICADA EN CHALA, AL AEROPUERTO DE LIMA. EMPRESA ESPECIALIZADA EN TRASLADO DE VALORES.



EXPORTACIÓN

ORO: DEL AEROPUERTO DE LIMA A SUIZA AGENTE DE ADUANAS DE PX PRECINOX.
PLATA: DE ACUERDO A NEGOCIACIÓN.

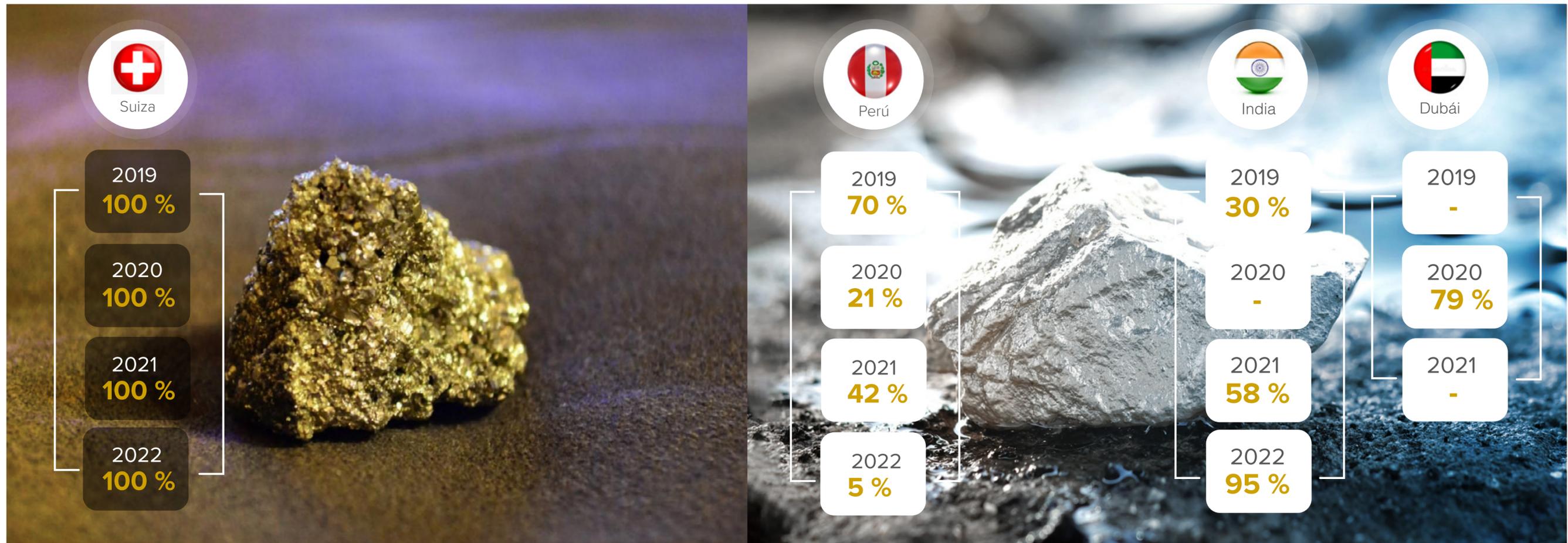


3.3 NUESTROS PRODUCTOS

GRI
2-6 Nuestra producción: Oro, principalmente, y plata se comercializan en los siguientes mercados:



A TRAVÉS DEL PROGRAMA PX IMPACT®, LOS CLIENTES QUE COMPRAN EL ORO PAGAN UNA PRIMA QUE SE SUMA AL PRECIO DEL ORO, QUE SE DESTINA A LA INVERSIÓN SOCIAL EN LAS COMUNIDADES DE LOS MINEROS DE LAS MAPE (MINERÍA ARTESANAL Y DE PEQUEÑA ESCALA).



> VISIÓN

DYNACOR SE CONVERTIRÁ EN EL PROCESADOR LÍDER MUNDIAL DE MINERAL DE ORO ARTESANAL, AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE.

> MISIÓN

PROCESAMOS ORO ARTESANAL AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE, ESTABLECIENDO Y MANTENIENDO UNA VERDADERA ALIANZA CON LOS MINEROS ARTESANALES, NUESTROS EMPLEADOS, ASÍ COMO CON LAS COMUNIDADES DONDE OPERAMOS ALREDEDOR DEL MUNDO Y TODOS NUESTROS OTROS GRUPOS DE INTERÉS, DE MANERA EQUITATIVA Y TRANSPARENTE.



> VALORES CORPORATIVOS

- ◆ EL RESPETO
- ◆ COMPORTAMIENTO ÉTICO
- ◆ RESPONSABILIDAD AMBIENTAL



CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta aplica a todos los trabajadores, miembros del Directorio y socios estratégicos.



Cumplimiento de la legislación



Salud y seguridad



Protección del medio ambiente



Derechos Humanos



Relaciones con el trabajador



Diversidad, inclusión y no discriminación



Anticorrupción y soborno



Conflictos de intereses



Prevención de lavado de activos y de financiamiento del terrorismo



Relaciones con los proveedores y clientes



Relaciones con la comunidad



Comunicación e implementación



3.4 GOBERNANZA

GRI 3-3 Dynacor Group es una Corporación constituida bajo las leyes canadienses y nuestra filial Veta Dorada bajo las leyes peruanas. La Junta de Directores de Dynacor está compuesta por siete miembros: 6 miembros y el presidente ejecutivo. **GRI 2-9**

El Directorio cuenta con tres comités:



Comité de
Gobernanza,
Nominación y
Compensación



Comité
de Auditoría y de
Gestión de Riesgos



Comité de Medio
Ambiente y
Responsabilidad
Social

El Comité de Gobernanza, Nominación y Compensación ha sido encargado por la Junta de Directores para buscar e identificar a personas calificadas que puedan

ser elegidas como nuevos directores para la Corporación. En este orden de ideas, el Comité mencionado sigue el siguiente proceso:

- Realiza el proceso de búsqueda para identificar posibles candidatos;
- Busca el consejo de otros Directores, el Presidente de la Junta, el Presidente Ejecutivo y otros ejecutivos y, si es necesario, sugerencias de otras partes interesadas, incluidos accionistas con el fin de identificar a los mejores candidatos posibles. El Comité puede, si lo considera necesario, utilizar los servicios de consultores externos;
- Cada candidato es entrevistado por el Comité;
- Después de la selección, el Comité organiza una segunda entrevista del o los candidatos y finalmente;
- El Comité presenta sus



recomendaciones a la Junta Directiva y se procede a la votación.

Los directores de Dynacor son nombrados o ratificados por la asamblea general de accionistas por recomendación del Directorio. Los criterios para su selección y designación responden, primeramente, a criterios de competencia y experiencia que el Directorio requiere. Además, el aporte de la experiencia del director debe

ir acompañado de un marcado matiz de independencia de juicio para ejercer su rol de supervisión y planteamiento estratégico de la gestión de la Corporación de manera objetiva y velando por el interés último de la Corporación.

Los criterios de diversidad en la composición del Directorio también son esenciales. La diversidad del órgano colegial comprende una

multidisciplinariedad de perfiles profesionales y experiencias.

Es igualmente importante la diversidad de género, de nacionalidades, generacional, entre otros. Dado el carácter internacional de la Corporación, el trabajo se desenvuelve en un entorno multilingüe: francés, inglés y español, donde el idioma francés tiene un valor preponderante. **GRI 2-10**



El presidente del máximo Órgano de Gobierno no es un alto ejecutivo de la organización. **GRI 2-11**

El Directorio tiene el deber y la responsabilidad de dirigir la Corporación y sus actividades. Entre sus principales funciones están: hacer recomendaciones a los altos ejecutivos y directivos; supervisar todas las actividades y, en particular, los riesgos operativos. Asimismo, la declaración de valores, visión, misión, estrategias, las políticas y las metas de Dynacor, relacionadas con el desarrollo sostenible, forma parte de su quehacer.

El máximo Órgano de Gobierno evalúa cada año los principales impactos, riesgos y oportunidades de Dynacor, considerando las actividades de la Corporación; la producción de oro a partir del procesamiento de mineral que se compra a las MAPE (Minería

Artesanal y de Pequeña Escala) y la exploración de proyectos mineros; al igual que la eficacia de las acciones implementadas en los procesos. **GRI 2-12**

La responsabilidad de la gestión de impactos sobre el ambiente, la economía y sobre las personas ha sido delegada a los Comités del Directorio. **GRI 2-13**

Asimismo, la presidenta del Comité de Medio Ambiente y Responsabilidad Social, tiene la responsabilidad de informar trimestralmente los resultados de la gestión ambiental y social de la filial Veta Dorada. Además, lidera, revisa, aprueba e informa, anualmente, el contenido del Informe de Sostenibilidad ante la Junta Directiva.

El proceso de revisión del informe de sostenibilidad tiene dos niveles:

- El subcomité de *Environmental, Social y Governance* (ESG) revisa y verifica la información del documento.
- El reporte final es revisado por el Presidente y Director Ejecutivo de Dynacor, y la presidenta del Comité de Medio Ambiente y Responsabilidad Social. **GRI 2-14**

Una de las reglas fundamentales del buen gobierno corporativo es la de mantener en todo momento un juicio objetivo e independiente sobre el manejo de la Corporación. Cada uno de sus directores debe ejercer su rol con independencia y profesionalismo.

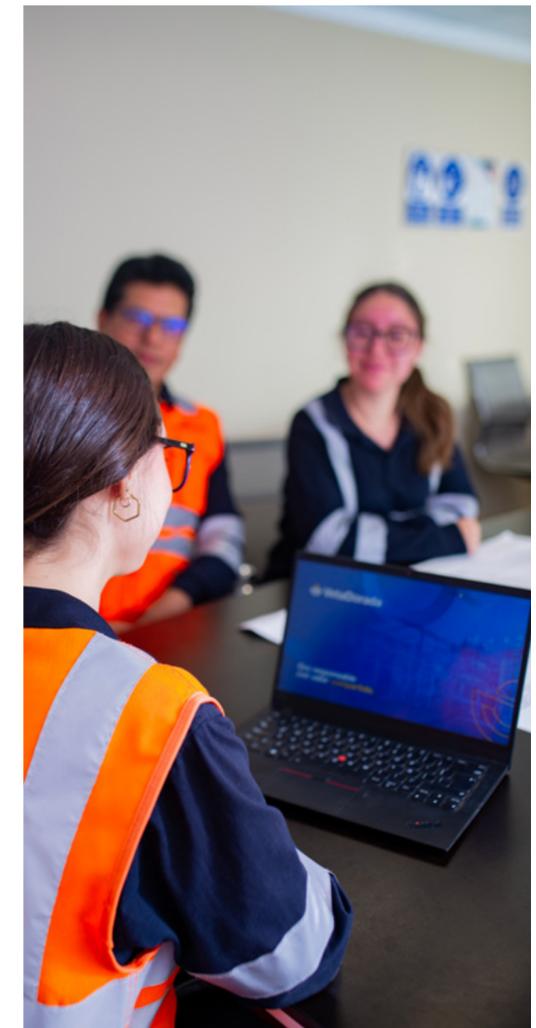
El Directorio tiene como función vigilar y gestionar cualquier situación potencial y/o reconocida de conflicto de interés. Para asegurar el correcto ejercicio de dicha función, el Directorio se encargará de evaluar la situación de conflicto de interés que se

presenta. La evaluación podrá ser directamente efectuada por el Directorio o a través de sus comités especializados; y se desarrollará en conformidad a los reglamentos y códigos internos de funcionamiento del Directorio.

Finalmente, la decisión que se adopte en materia de conflicto de interés se tomará de manera diligente. **GRI 2-15**

Respecto a la comunicación de inquietudes, el Comité de Gobernanza, Nominación y Compensación, compuesto por consejeros independientes, informa periódicamente a la Junta de Directores, sobre sus actividades y supervisa los riesgos a los que está expuesta la Corporación, e informa, al menos una vez al año, sobre esta cuestión. Este resumen se centra en los principales riesgos.

Durante el periodo del informe no se cuenta con información





de inquietudes críticas por impactos negativos originados en los grupos de interés y que se hayan transformado en quejas o reclamos. **GRI** 2-16

El Directorio reconoce la importancia y promueve una gobernanza sensible a la temática de desarrollo sostenible.

Dynacor cuenta con un comité técnico de trabajo denominado



Comité de ESG. Es este mismo comité quien se encarga de trabajar los temas referentes a la responsabilidad social de la Corporación y que lidera el trabajo del Informe ESG que la Corporación publica anualmente. El comité de ESG es presidido por una directora miembro del Directorio, quien es una especialista en materia de desarrollo sostenible corporativo con amplia experiencia internacional.

Como buena práctica de gobernanza, el Directorio tiene la obligación de información y formación permanente sobre los temas que atañen directamente las actividades y los temas de buen gobierno de Corporación, así como las tendencias mundiales actuales. El desarrollo sostenible ocupa una posición importante en el ejercicio de sus roles de vigilancia y fijación de enfoque estratégico de la Corporación. **GRI** 2-17

La política de remuneración de la Alta Dirección y de los miembros del Directorio se calcula en base a estudios comparativos de remuneración en sociedades de actividades, talla y características similares a la Corporación. Por tanto, la evaluación de consultoras especializadas permite fijar los parámetros de estimación de salarios y remuneración que aprueba el Directorio.

La composición de la remuneración es mixta, esta se compone de una remuneración fija y de una remuneración variable sujeta a objetivos y a una pluralidad de criterios de rendimiento. La remuneración puede ser mixta también en la forma de pago, ésta puede ser monetaria y/o con opciones de compra de títulos. Finalmente, como regla general, se puede contemplar determinadas indemnizaciones, prestaciones o bonos para los altos ejecutivos.

Cada año, el Directorio aprueba el plan de remuneración global de los altos directivos de la Corporación. Una parte de la remuneración está sujeta al cumplimiento de una serie de objetivos que la dirección debe cumplir. Los objetivos son específicos y medibles; y están compuestos tanto por factores de desempeño financieros y extrafinancieros.

Se establecen objetivos de rendimiento operacional, corporativo, ambiental, seguridad y salud, social y de Gobierno. Por tanto, la política de remuneración está sujeta también a la obtención de resultados en rendimientos extrafinancieros en base a los objetivos de crecimiento previamente evaluados y aprobados por el Directorio.

GRI 2-19 / 2-20



3.5 APOORTE AL DESARROLLO ECONÓMICO

Al cierre de 2022, nuestros ingresos fueron de US\$ 197.5 millones y distribuimos, un valor de US\$ 192.5 millones en costos operativos y cumplimiento de obligaciones financieras con nuestras partes interesadas. **GRI 201-1**

VALOR ECONÓMICO EN MILES DE DÓLARES AMERICANOS

GRI 201-1

	2019 (US\$)	2020 (US\$)	2021 (US\$)	2022 (US\$)
Valor económico directo generado: Total de ingreso neto	102 499	101 533	195 906	197 545
Valor económico distribuido: Costos operacionales, empleados, pagos a proveedores, impuestos, comunidad y otros	107 708	86 721	181 637	192 461
Valor económico retenido:	-5 209	14 812	14 269	5084

Asimismo, es importante mencionar que toda nuestra información financiera se presenta en nuestro Informe Financiero Anual, el cual se encuentra disponible en nuestra página web: www.dynacor.com, y en la plataforma del Mercado de Valores: *System for Electronic Document Analysis and Retrieval* (SEDAR), en el sitio www.sedar.com



IMPUESTOS Y TRIBUTOS

En 2022 hemos contribuido con el Estado peruano con el pago de US\$ 9.8 millones en impuestos y tributos estipulados para las empresas de nuestro sector. En Canadá hemos contribuido con el pago de US\$ 108.3 mil en impuestos.

IMPUESTOS PAGADOS EN DÓLARES AMERICANOS

	2019 (US\$)	2020 (US\$)	2021 (US\$)	2022 (US\$)
Impuestos pagados en Perú	3 101 589	3 088 209	7 948 238	9 842 501
Impuestos pagados en Canadá	95 612	96 988	116 447	108 326
Total Impuestos Pagados	3 197 201	3 185 197	8 064 685	9 950 827

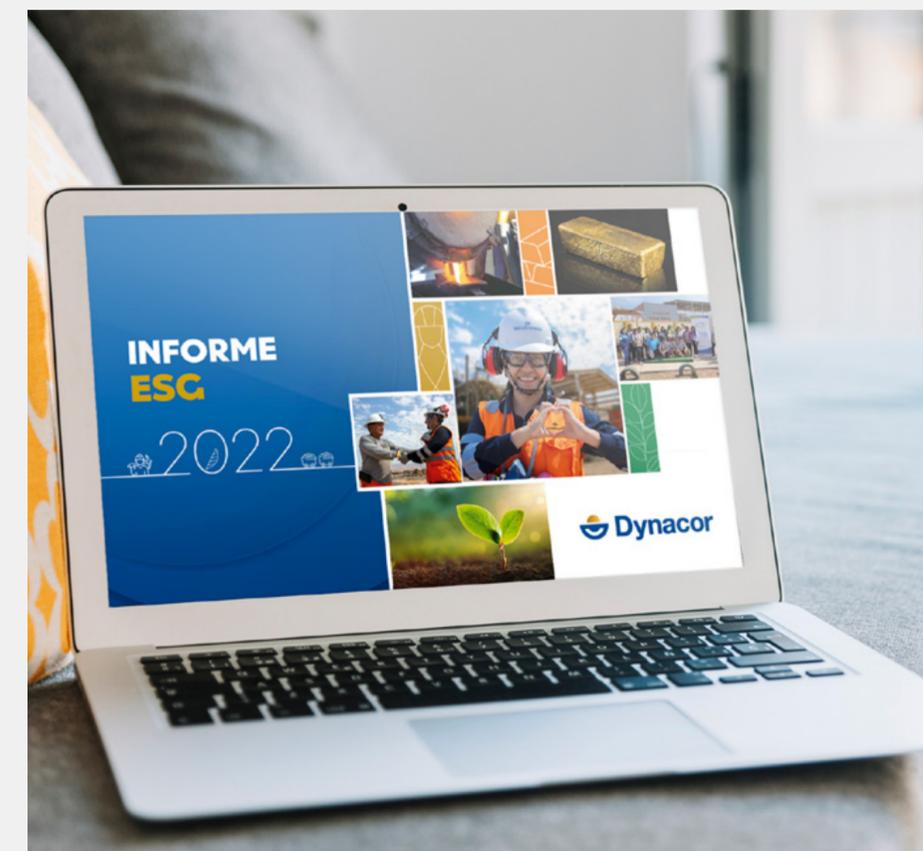
"EN 2022 HEMOS CONTRIBUIDO CON EL ESTADO PERUANO CON EL PAGO DE US\$ 9.8 MILLONES EN IMPUESTOS Y TRIBUTOS ESTIPULADOS PARA LAS EMPRESAS DE NUESTRO SECTOR".



3.6 SOBRE NUESTRO INFORME ESG

Nuestro tercer Informe ESG con referencia a los Estándares del *Global Reporting Initiative* - GRI, está dirigido a nuestros grupos de interés con el propósito de comunicar de manera transparente los temas relevantes en materia económica, ambiental y social, correspondiente al periodo 2022 (enero a diciembre), según la actualización de los estándares GRI 2021. El informe fue publicado en junio del 2023.

El contenido de este informe se revisó internamente para garantizar que nuestras partes interesadas tengan una adecuada información que muestre nuestro desempeño en los temas ESG durante el 2022. Desde el 2020, la Corporación informa, cada año, sobre sus principales actividades en estos tres rubros.



Cabe indicar que la presentación del Informe Financiero de Dynacor se realiza en la segunda quincena de marzo de cada año, con información de enero a diciembre del año anterior. Y, posteriormente, se realiza la publicación del Informe ESG (junio de cada año), para la Asamblea General de Accionistas.

Cualquier consulta sobre el contenido de este informe, puede ser dirigida a esg@dynacor.com



3.7 TEMAS MATERIALES

Para definir los 17 temas de sostenibilidad se desarrolló el proceso de materialidad durante el 2021, los cuales se mantuvieron vigentes durante el 2022.

El proceso de materialidad se realizó en 4 etapas: **GRI 3-1**



1 REVISIÓN

Se analizaron los potenciales temas materiales a partir de la revisión de distintas fuentes de información, que incluyeron:

- **Benchmark** con empresas de la industria.
- Estándares, guías y documentos internacionales sobre sostenibilidad y relacionados al sector como *Responsible Jewellery Council (RJC)* y la iniciativa *Fairmined From Responsible Mining Communities*.
- El Informe de Desarrollo Sostenible 2020 – Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la COVID-19 (*Cambridge University Press*) que presenta el contexto de sostenibilidad a nivel país, con base en el desempeño en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Análisis de documentos de gestión internos de la empresa como políticas, valores, estrategias, objetivos, entre otros.

2 IDENTIFICACIÓN

Se determinó la lista inicial de temas relevantes para la gestión de sostenibilidad de la empresa y los temas que representan expectativas relevantes para los grupos de interés.

Mediante un taller con gerentes y jefes se identificaron los temas relevantes para la Corporación en el corto y mediano plazo.

Además, se incluyó el recojo de información a nivel operaciones y grupos de interés locales (empleados, comunidades, cliente, accionista y proveedores mineros artesanales mediante paneles y entrevistas).

3 PRIORIZACIÓN

La etapa de priorización se realizó desde la perspectiva de la empresa y los grupos de interés. En el caso de las expectativas de los grupos de interés, se asignaron puntajes de acuerdo con la frecuencia de mención en los paneles y entrevistas.

Por el lado de la empresa, se evaluó cada tema de acuerdo con el *benchmarking* del sector y los temas determinados en el taller con gerentes y jefes.

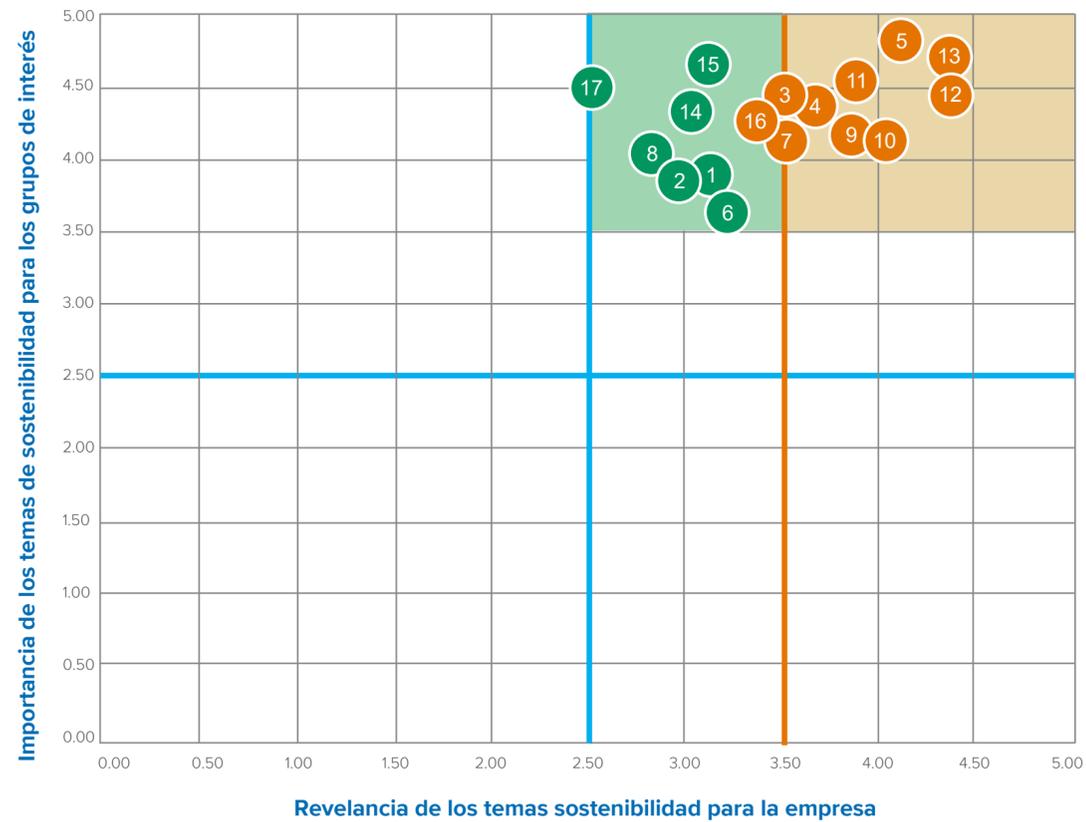
4 VALIDACIÓN

Los resultados priorizados fueron revisados por los directivos, gerentes y jefes, y se validaron 10 temas materiales estratégicos situados por encima del umbral y 7 temas materiales relevantes; un total de 17 temas materiales para la Corporación.





El resultado de la matriz de materialidad luego de la evaluación fue el siguiente:



Lista de temas materiales **GRI 3-2**

1	Desempeño económico	Relevant
2	Gobernanza	Relevant
3	Ética e integridad	Strategic
4	Salud y seguridad en el trabajo	Strategic
5	Derechos Humanos	Strategic
6	Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	Relevant
7	Trabajo Decente	Strategic
8	Comunidades locales	Relevant
9	Formación y enseñanza	Strategic
10	Cadena de suministro responsable	Strategic
11	Cumplimiento de leyes y regulaciones	Strategic
12	Trazabilidad del productor: Gestión de MAPE	Strategic
13	Gestión del agua y efluentes	Strategic
14	Gestión de residuos	Relevant
15	Uso responsable de productos químicos	Relevant
16	Consumo de energía	Strategic
17	Cambio climático	Relevant

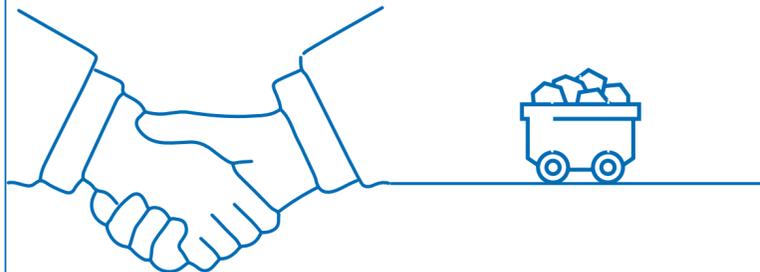
■ Temas estratégicos
 ■ Temas relevantes



3.8 GRUPOS DE INTERÉS

Mantenemos una relación armoniosa, transparente y de confianza con nuestros grupos de interés basados en la comunicación constante y efectiva.

La identificación de nuestros grupos de interés y sus expectativas se establecieron a través de ejercicios de análisis estratégico del entorno externo e interno. Buscamos que nuestras relaciones sean sostenibles en el mediano y largo plazo estableciendo espacios de comunicación para atender sus expectativas. **GRI 2-29**



ACCIONISTAS / INVERSIONISTAS

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Asamblea anual de accionistas
- Notas de Prensa
- Página web y redes sociales
- Reporte trimestral y anual financiero
- Correos electrónicos
- Llamadas telefónicas

EXPECTATIVAS

- Expansión y crecimiento
- Mantener y mejorar la reputación en el mercado
- Liderazgo en el negocio
- Responsabilidad social corporativa
- Gobernanza

JUNTA DE DIRECTORES

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Informes trimestrales y anuales
- Correos electrónicos
- Reuniones periódicas
- Llamadas telefónicas

EXPECTATIVAS

- Mantener y mejorar la reputación en el mercado
- Situación financiera sólida
- Responsabilidad social corporativa
- Gobernanza

EMPLEADOS

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Reuniones periódicas
- Boletines digitales
- Página web y redes sociales
- Periódicos murales
- Comunicados y avisos corporativos
- Llamadas telefónicas

EXPECTATIVAS

- Bienestar de los empleados
- Condiciones justas y favorables
- Clima organizacional agradable
- Reconocimiento a un desempeño óptimo

CLIENTES

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Informes trimestral
- Página web y redes sociales
- Correos electrónicos
- Reuniones periódicas
- Llamadas telefónicas

EXPECTATIVAS

- Trazabilidad del oro
- Abastecimiento responsable
- Sostenibilidad ambiental
- Derechos laborales
- Inversión en proyectos sociales en comunidades de mineros artesanales o pequeños mineros

PROVEEDORES

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Página web y redes sociales
- Correos electrónicos
- Llamadas telefónicas

EXPECTATIVAS

- Pagos a tiempo
- Desarrollo de capacidades de los pequeños proveedores locales

"BUSCAMOS QUE NUESTRAS RELACIONES SEAN SOSTENIBLES EN EL MEDIANO Y LARGO PLAZO Y QUE LOS GRUPOS DE INTERÉS SE BENEFICIEN DE NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD".





MINEROS ARTESANALES Y PEQUEÑOS MINEROS

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Correos electrónicos
- Reuniones periódicas
- Visitas técnicas
- Oficinas de Acopio
- Llamadas telefónicas

EXPECTATIVAS

- Proceso de liquidación transparente, a tiempo y a precio justo
- Apoyo en temas de seguridad
- Responsabilidad social corporativa
- Apoyo para completar su formalización

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Notas de Prensa
- Página web y redes sociales
- Llamadas telefónicas

EXPECTATIVAS

- Transparencia de la información
- Contribución a la sociedad

GOBIERNO

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Informes dirigidos a entidades reguladoras de la industria

EXPECTATIVAS

- Cumplimiento de la normativa
- Supervisión
- Creación de puestos de trabajo
- Seguridad jurídica
- Responsabilidad social corporativa

SOCIEDAD

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Comunicados y avisos corporativos
- Página web y redes sociales
- Reuniones de coordinación

EXPECTATIVAS

- Contribución a la sociedad
- Responsabilidad social corporativa

COMUNIDADES

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Asambleas comunales
- Relacionamiento comunitario
- Reuniones individuales

EXPECTATIVAS

- Desarrollo de la comunidad
- Programas de desarrollo social
- Inversiones en educación y salud



3.9 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

GRI 2-28 Con las siguientes organizaciones compartimos valores y objetivos comunes:



Asociado al Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP)



Asociado al Instituto de Seguridad Minera (ISEM)



Miembro de la Asociación de Prospectores y Desarrolladores de Canadá (PDAC)

3.10 COMPROMISOS Y POLÍTICAS

Nuestro comportamiento empresarial responsable incluye el respeto de los derechos humanos y el compromiso con las metas de 14 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que estamos alineados, los cuales se indican en el desarrollo del informe. Nuestras principales políticas y compromisos para promover este comportamiento son:

- Código de Conducta.
- Política de Derechos Humanos.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Medio Ambiente.
- Manual y Código de Conducta de Gestión para la Prevención de Riesgos de Lavado de Activos y de Financiamiento del Terrorismo.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.





Nuestra **Política de Derechos Humanos**, suscrita en el 2022, cuenta con 12 compromisos:

-  Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio.
-  Cero tolerancia al trabajo infantil.
-  Igualdad de oportunidades y rechazo a cualquier tipo de discriminación.
-  Libertad de asociación y negociación colectiva.
-  Libertad de pensamiento y de participación política.
-  Salud, seguridad y bienestar.
-  Condiciones laborales justas y favorables.
-  Cadena de abastecimiento sostenible.
-  Impactos ambientales.
-  Respeto de los derechos de las comunidades locales.
-  Protección de áreas de alto valor de conservación.
-  Comunicación responsable.

Todas las políticas que aplicamos son aprobadas por el máximo Órgano de Gobierno y estas son difundidas a los empleados a través de capacitaciones, y se encuentran disponibles de manera pública para las otras partes interesadas. **GRI 2-23**

También en el presente informe se indica aquellos ODS en los cuales aportamos positivamente a través de nuestra gestión de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.



ODS 1:
FIN DE LA POBREZA: Contribuimos a mejorar la calidad de vida de los pobladores a través de puestos de trabajo en las zonas rurales.



ODS 3:
SALUD Y BIENESTAR: Nuestro compromiso es garantizar la salud y bienestar de nuestros colaboradores. Por ello, implementamos programas y campañas de salud para nuestros empleados y brindamos apoyo a las comunidades cercanas a nuestra operación.



ODS 4:
EDUCACIÓN DE CALIDAD: Destinamos recursos para mejorar la infraestructura e implementación de equipos y materiales en instituciones educativas y así contribuir a una mejor calidad educativa.



ODS 5:
IGUALDAD DE GÉNERO : Estamos comprometidos con la igualdad de género no solo porque es un derecho humano fundamental, sino porque es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.



ODS 6:
AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO: Aportamos con la implementación de la gestión integrada de los recursos hídricos en nuestra operación, para preservar la calidad del agua y el tratamiento de aguas residuales, reciclado y tecnologías de reutilización



ODS 7:
ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE: Nos enfocamos en la gestión de la eficiencia energética y evaluamos permanentemente proyectos que permitan disminuir el consumo de energía, generado por combustibles fósiles. Además, proyectamos implementar el uso de energías renovables.



VetaDo



ODS 8:
TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: Para garantizar el cumplimiento de todos los derechos humanos y laborales de los empleados, evitando la discriminación, el trabajo forzado, y el trabajo infantil y adolescente en nuestra operación, así como en la cadena de valor, nos hemos alineado a estándares nacionales e internacionales.



ODS 10:
REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES: Nuestra inversión social busca reducir las desigualdades, especialmente en las poblaciones vulnerables.



ODS 12:
PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES: Constantemente buscamos implementar mejoras en la trazabilidad del oro, que contempla desde la compra del mineral hasta la exportación.



ODS 15:
VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES: Nuestra gestión ambiental prioriza acciones para la conservación y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres. Realizamos monitoreos para evitar la pérdida de diversidad biológica



ODS 9:
INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA: Realizamos inversiones en la mejora de la infraestructura que es el motor del crecimiento y el desarrollo económico, y en tecnologías de la información y las comunicaciones.



ODS 11:
CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES: Buscamos relaciones armoniosas con las comunidades de nuestro entorno, con una adecuada gestión de los recursos naturales y tratamiento de residuos generados en nuestra operación.



ODS 13:
ACCIÓN POR EL CLIMA: Medimos permanentemente las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) y de otros gases de efecto invernadero para una adecuada gestión ambiental e implementación de tecnologías, porque somos conscientes del impacto en el cambio climático.



ODS 16:
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOCIALES: Nos comprometemos a fortalecer la gestión de nuestra empresa a través de programas anticorrupción, políticas de transparencia y código de conducta.





4

PROCESAMIENTO RESPONSABLE



4. PROCESAMIENTO RESPONSABLE

4.1 INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS

GRI
2-24
2-25
2-26

Los compromisos y políticas que se incorporan en Dynacor, para una conducta empresarial responsable en todas las actividades y relaciones comerciales, se aprueban en el Directorio. En la filial Veta Dorada, la Gerencia General es responsable de que estas políticas y compromisos se cumplan, y el accionar de la Corporación esté en correspondencia con lo que Dynacor espera.

Asimismo, como parte de los procesos para remediar los impactos negativos, nuestros grupos de interés pueden plantear reclamaciones a **denuncias@dynacor.com** que son mecanismos independientes administrados por la Corporación.

El propósito de este mecanismo de queja o reclamación es garantizar que los grupos de interés (usuarios de este

mecanismo), puedan denunciar eventos de impacto negativo causados por la organización, lo cual se complementa con el canal ético **linea-etica@dynacor.com.pe** para denuncias a vulneraciones sobre derechos humanos.

El proceso inicia con el envío de la queja a alguno de los correos indicados y con la confirmación de la recepción. Posteriormente, se realizan las investigaciones con los involucrados de la queja o reclamación para que se elabore una respuesta.

Las quejas o reclamos se informan al máximo Órgano de Gobierno, se tratan de forma confidencial, y los resultados y el cierre de dicho proceso se comunica a las partes. Los grupos de interés pueden acceder a estos mecanismos de forma anónima o mediante la representación de un tercero.



4.2 CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES

GRI
2-27
3-3

Durante el 2022, continuamos operando cumpliendo con las leyes y regulaciones, las autorizaciones y permisos en materia ambiental, de recursos hídricos, entre otros. Esto nos ha permitido mantener cero procedimientos administrativos sancionadores (PAS) o sanciones no monetarias.

Si bien durante el periodo del informe no se registraron PAS, se pagaron dos multas

impuestas por OSINERGMIN y SUNAFIL derivadas del 2017 y el 2019 respectivamente, las cuales fueron consideradas de impacto bajo, debido a que la infracción se dio en una operación cerrada (Planta Metalex), por lo cual no ha ocasionado un impacto negativo en la continuidad de la operación actual, en el medio ambiente ni en las comunidades.

"DURANTE EL 2022, NO SE REGISTRARON PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES (PAS)".



4.3 ÉTICA E INTEGRIDAD

En Dynacor, a través de nuestra filial Veta Dorada, contamos con un Sistema de Cumplimiento para la Prevención del Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo (LA/FT), enfocado en riesgos. Mediante este sistema también se previenen actos de corrupción.

El sistema cuenta con dos documentos normativos: Código de Conducta de Gestión y Prevención de Riesgos del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, y Manual para la Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo de Veta Dorada, que fueron actualizados y aprobados durante el 2022, y difundidos a todos los empleados; mejorando los procedimientos para la detección de alertas y la *debida diligencia* en el conocimiento del cliente y



los proveedores, así como la implementación del *scoring* de riesgos de PLAFT para proveedores de mineral.

En Dynacor, a través de nuestra filial Veta Dorada, hemos tenido un desempeño satisfactorio en la Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (PLAFT), durante el 2022.

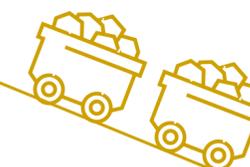
El 100 % del personal fue capacitado en *compliance* que incluye Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.

Se tuvieron cero casos identificados y reportados sobre Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, soborno y corrupción y cero vinculación con personas

sancionadas por este concepto.

Con la finalidad de monitorear el cumplimiento de los procedimientos implementados para la Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, así como del soborno/corrupción, se incorporaron nuevos integrantes al área de Cumplimiento.

"DURANTE EL 2022, NO SE REGISTRARON CASOS IDENTIFICADOS Y REPORTADOS DE CORRUPCIÓN".





Para el 2023, se tiene como meta implementar un sistema que contemple una política acotada de antisoborno independiente del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT).

Las actividades que se realizarán para cumplir con esta meta son:

- Diagnóstico, a fin de comparar la situación actual de Veta Dorada versus la normativa jurídica sobre antisoborno, para identificar mejoras aplicables a su realidad.



- Elaboración y difusión del documento acotado antisoborno, procedimiento de regalos, conflicto de intereses y canal de denuncias.

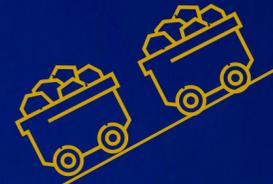


- Fortalecimiento del canal de denuncias.



- Capacitación al 100% de los empleados y directores, que será segmentada por puestos de trabajo y zonas geográficas.

PERSPECTIVA DE VETA DORADA PARA EL 2023



- Continuar siendo una Corporación que no es investigada ni sancionada por casos de corrupción, soborno en su contra, así como sus directores y empleados.



- El 100% del personal capacitado en la detección y la prevención del soborno y la corrupción.



- Mejorar la efectividad en la prevención y detección y reporte de casos de soborno con la implementación de la independización de la Política de Antisoborno de los procedimientos vigentes para la Prevención del Lavado de Activos, la cual incluirá procedimientos de conflicto de intereses, regalos y el canal de denuncias.



IMPACTOS

Podemos considerar como impactos positivos:

- Buena reputación de Veta Dorada ante los grupos de interés, que se muestra como una empresa confiable con la cual se puede hacer negocios seguros.
- Reducción de riesgos legales y de sanciones tanto para Veta Dorada como para su Directorio y Representantes Legales.

Como impacto negativo se considera:

- La percepción de rigor de parte de algunos proveedores de mineral en la suscripción de contratos o formatos, al percatarse

que contienen cláusulas o declaraciones sobre anticorrupción y antisoborno.

COMPROMISOS

Los compromisos que tenemos para evitar la corrupción son:

Mantener procedimientos para la Prevención del Lavado de Activos (Manual y Código de Conducta del PLAFT):

- Políticas que consideran al soborno y la corrupción como delitos precedentes o fuente del Lavado de Activos y la prohibición de sostener relaciones comerciales, contractuales o laborales con personas sancionadas por este tipo de delitos.
- Cláusulas contractuales para prevenir la corrupción y el soborno en el marco de las

relaciones con los grupos de interés, tales como proveedores, clientes, Directorio, accionistas, empleados, inversionistas y comunidades.

- Verificación en listas internacionales de PLAFT y en nacionales de las personas con quienes se tiene o se tendrá relaciones comerciales, contractuales o laborales a fin de identificar si tienen procesos en su contra por delitos fuente del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (LAFT).

- Sanciones para los empleados y directores que participen de actos de corrupción y soborno en el marco de las relaciones contractuales con los grupos de interés tales como: proveedores, clientes, Directorio, accionistas, inversionistas y comunidades.

PREVENCIÓN

Para prevenir los impactos negativos desarrollamos acciones como:

- Obtener registro de la recepción del Manual de Prevención de Lavado de Activos de nuestra filial Veta Dorada, suscritos por el 100 % de los empleados y directores.

- Incorporación de cláusulas antisoborno en los contratos con los empleados, proveedores y clientes.
- Mantener declaraciones juradas suscritas por los proveedores, empleados y cliente, las cuales contienen declaraciones antisoborno y anticorrupción.
- Declaraciones juradas suscritas por los proveedores, empleados y cliente respecto a la condición de personas políticamente expuestas.



Para abordar los impactos negativos reales, se modificó la redacción de los formatos de las declaraciones juradas para la *debida diligencia* con el conocimiento de los proveedores de mineral, a fin de obtener la información sin causar incomodidad en alguno de ellos, por la percepción de excesivo rigor que tenían sobre este documento.

Asimismo, se sigue realizando los pagos bancarizados y directamente en las cuentas de su titularidad a los proveedores. No se realizan pagos en cuentas de terceros ajenos a la relación comercial ni tampoco en efectivo.

El Área de Cumplimiento de Veta Dorada en sus actividades de monitoreo verifica el cumplimiento de parte de los empleados de los procedimientos y lineamientos para la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. Para ello, revisa las operaciones, el contenido de los legajos de compra de

mineral, el de proveedores de mineral y de las ventas de mineral; cruza la información con fuentes públicas, se verifica que los pagos se realicen a través del sistema financiero, contenido y verificación de los contratos, revisión y aprobación del *scoring* de riesgos LAFT.

Los principales objetivos y metas logrados en Veta Dorada durante el 2022 son:



- Cero tolerancias a los actos de corrupción y soborno tomando en consideración que estos son delitos, fuente del lavado de activos.



- El 100% de empleados y directores capacitados en el PLAFT.

Las acciones tomadas fueron efectivas porque nuestra filial Veta Dorada no recibió denuncias de casos de corrupción de sus empleados

y en el monitoreo de las operaciones de compra de mineral y venta vía exportación de oro que realiza el área de Cumplimiento no identificó casos de corrupción o soborno y/o que se incumpla los procedimientos de PLAFT, de parte de los empleados y directores.

El progreso en el logro de los objetivos es conforme. A la fecha, Veta Dorada, así como ningún director, ni representante legal ha sido o es investigado por corrupción y tampoco han sido sancionados. Ni Veta Dorada, ni el gerente general son investigados por Lavado de Activos y tampoco han sido sancionados.

Las lecciones aprendidas están orientadas a prevenir casos de corrupción, soborno y lavado de activos. La revisión y verificación de los documentos para la *debida diligencia* se basan en el conocimiento de los terceros, lo cual se ha mejorado sustancialmente. De

igual manera, el monitoreo de las operaciones se realiza con mayor frecuencia.

Las acciones tomadas y la efectividad de estas han sido comunicadas por Veta Dorada a sus empleados y directores en las capacitaciones impartidas en forma presencial y virtual. **GRI 3-3**

Durante el año 2022, logramos evaluar los riesgos asociados a corrupción en el 100% de las operaciones, que incluye la oficina de Canadá, las oficinas operativas y la planta de beneficio en Perú. En adición a esto, evaluamos también el 100% de las operaciones comerciales realizadas con los proveedores de mineral, con un total de 7200 transacciones evaluadas.

En estas evaluaciones realizadas identificamos aquellos riesgos que resultarían significativos para la Corporación; entre los cuales tenemos que existe un riesgo potencial, con probabilidad baja, de comprar mineral a proveedores vinculados al LAFT, corrupción y soborno y/o financiar actividades asociadas a estos temas. Existe también el riesgo de vender oro a clientes vinculados al LAFT, corrupción o soborno. Es por ello, que mantenemos las operaciones evaluadas en estos riesgos asociados. **GRI 205-1**



CANTIDAD DE OPERACIONES COMERCIALES EVALUADAS (COMPRA DE MINERAL)

	AÑO			
	2019	2020	2021	2022
	7940	3411	7958	7200



Realizamos también la comunicación y formación a todos los empleados incluyendo al Órgano de Gobierno en temas relacionados a corrupción, logrando el 100% de cobertura según categoría laboral; el detalle de esta información se muestra a continuación:

"DURANTE EL 2022, EVALUAMOS 7200 OPERACIONES COMERCIALES DE COMPRAS DE MINERALES A LAS MAPE".

PORCENTAJE DE EMPLEADOS Y ÓRGANO DE GOBIERNO A LOS QUE SE LES HA COMUNICADO POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN Y QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN - VETA DORADA 2022

REGIÓN	CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO TOTAL DE PERSONAS	NÚMERO TOTAL DE LOS EMPLEADOS COMUNICADOS Y CON FORMACIÓN EN TEMAS REFERENTES A CORRUPCIÓN	PORCENTAJE DE LOS EMPLEADOS
Canadá	Órgano de Gobierno	2	2	100%
Perú	Órgano de Gobierno	2	2	100%
Arequipa	Empleados	160	160	100%
Lima	Empleados	53	53	100%
Otras Provincias	Empleados	66	66	100%
Arequipa	Obreros	179	179	100%
Lima	Obreros	3	3	100%
Otras Provincias	Obreros	16	16	100%

Para el caso de nuestros socios estratégicos hemos logrado una cobertura del 50 % de proveedores críticos, a los cuales se le envió el Código de Conducta; cabe mencionar que el Código de Conducta está a libre disposición en la página

web de la Corporación (<https://www.dynacor.com/corporate-governance/>) donde tenemos un compromiso específico sobre corrupción para el alcance y conocimiento de nuestros socios estratégicos y grupos de interés en general. **GRI 205-2**

Durante el 2022, no tuvimos ningún caso confirmado de corrupción. En la Corporación tenemos claro que los actos de corrupción no se toleran, por lo cual fomentamos una conducta de tolerancia cero frente a estos casos. **GRI 205-3**



4.4 DERECHOS HUMANOS

En Dynacor mantenemos un rol activo en la promoción y respeto de los derechos humanos de los empleados y de los grupos de interés relacionados con las operaciones de nuestra Corporación, lo cual se reafirma en nuestra Política de Derechos Humanos suscrita en el 2022, la cual está asociada a nuestro Código de Conducta y consta de 12 compromisos.

Esta Política de Derechos Humanos es nuestra nueva herramienta de gestión, la cual, a lo largo del 2022, fue difundida y comunicada a nuestros empleados para garantizar el respeto de los mismos de manera interna y externa a nuestras operaciones.

También se compartió a nuestros principales grupos de interés, alcanzando a más de 50 personas externas a la organización. Se difundió los 12 compromisos de la

Política de Derechos Humanos y se capacitó al personal de vigilancia en buenas prácticas de derechos humanos.

Para el correcto funcionamiento y cumplimiento de la Política de Derechos Humanos, implementamos diversas actividades durante el año 2022, como:

- Aprobación y publicación de la Política de Derechos Humanos.
- Difusión de la línea ética (canal de denuncias) a los grupos de interés.
- Inducción a nuevos empleados en planta sobre la Política de Derechos Humanos.
- Charlas a las comunidades sobre nuestra Política de Derechos Humanos.
- Inclusión de nuestra Política de Derechos Humanos en los contratos de las MAPE y otros proveedores.
- Capacitación a empleados sobre la Política de Derechos Humanos.
- Evaluación de proveedores críticos bajo criterios de derechos humanos.
- Difusión de la Política con otros grupos de interés.
- Capacitación en derechos humanos a las empresas de seguridad privada que prestan servicios a nuestra filial Veta Dorada.



Nuestros principales logros fueron:

- Capacitación a 32 empleados de la empresa de seguridad privada en temas de derechos humanos.
- Difusión de la Política resumida de Derechos Humanos y del canal de ética (linea-etica@dynacor.com.pe) en las comunidades de la zona de influencia y comunidades mineras, a través de la entrega de 371 trípticos.
- Evaluación del 50 % de proveedores críticos en temas de derechos humanos.

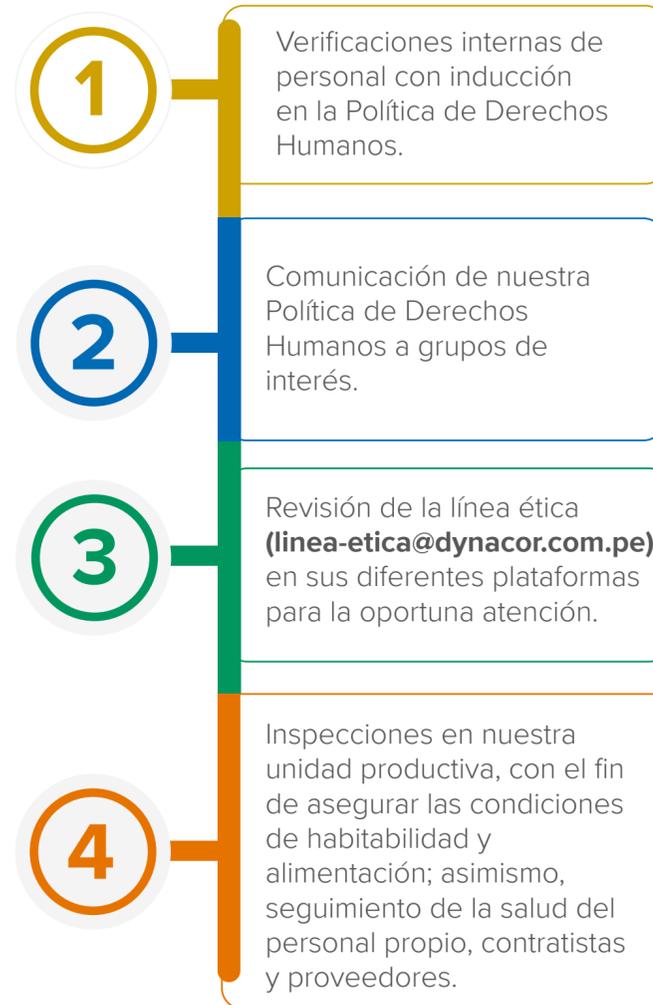


Tenemos como meta mantener cero quejas y reclamos relacionados a vulneraciones a los derechos humanos por los grupos de interés en general y atender las dudas o consultas que se puedan generar por acción de nuestras operaciones.

Para el 2023, tenemos proyectado, brindar mayor cantidad de capacitaciones específicas referente a la protección de los derechos humanos y posibles fuentes de vulneración, además de realizar auditorías a nuestros proveedores críticos en temas de derechos humanos.

La gestión de los derechos humanos en nuestra Corporación y el traspaso de estándares propios de nuestra organización a terceros, puede conllevar a un impacto positivo referente a promover el respeto de estos derechos por los grupos de interés, lo que también puede mejorar las condiciones de vida de las personas en las zonas de influencia. Asimismo, reconocemos que puede existir un potencial impacto negativo por parte de proveedores MAPE que debemos prevenir, el de vulneración de derechos humanos, en comedores y campamentos, y daño ambiental.

Para monitorear la efectividad de las acciones, realizamos:



Con la aprobación de la Política de Derechos Humanos, hemos identificado una mejor gestión del tema durante el año 2022. Se logró realizar capacitaciones de la Política de Derechos Humanos al 100% de los empleados y a los empleados de la empresa de seguridad de nuestras instalaciones.

Es importante mencionar que no se ha recibido ninguna denuncia, queja o duda asociada a temas de derechos humanos, como trabajo forzoso, trabajo infantil, uso de la fuerza, entre otros; por lo que seguiremos trabajando con las comunidades y empleados en el fortalecimiento de las capacidades y conocimiento de los derechos humanos para que se pueda identificar algún tipo de vulneración de manera más sencilla.

Hemos aprendido, durante el 2022, que la mejor manera de gestionar el tema de derechos humanos es involucrar a los empleados de todas las líneas de mando, y mantener canales de comunicación y retroalimentación para seguir mejorando.

La participación de los grupos de interés es a través de los canales de línea ética, de los cuáles se sacan las ideas de mejoras o nuevas medidas a implementar para prevenir vulneraciones de los derechos humanos. **GRI 3-3**

Durante el periodo del informe, no se han recibido denuncias o casos registrados de discriminación (incluyendo motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, edad, enfermedades, género, estilos de vida, cultura, entre otros). Mantenemos capacitados a nuestros empleados en temas asociados a la discriminación de cualquier tipo y en nuestro Código de Conducta. Todos los empleados asumen el compromiso de la no discriminación. **GRI 406-1**

La Corporación no cuenta con sindicato, grupos de negociación o convenios colectivos, pero se respeta los derechos de los empleados a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva. **GRI 2-30 / 407-1**



Para el 2023, se tiene planificado identificar aquellas operaciones y proveedores con riesgos significativo de trabajo infantil o jóvenes expuestos a trabajo peligroso, como también identificar aquellos con riesgos de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

Durante el 2022, no se identificaron proveedores u operaciones con riesgo; sin embargo, adicionalmente se implementó la evaluación de proveedores críticos donde se incluyen temas de derechos

humanos, incluyendo trabajo infantil y forzoso; donde se tuvo como resultado que el 100% de los proveedores evaluados cumple con estos puntos. Para el 2023, esperamos ampliar la muestra y lograr un mayor alcance referente a la evaluación de proveedores en derechos humanos. **GRI** 408-1/ 409-1

Los empleados, que cumplen la función de seguridad privada también fueron capacitados al 100% en la Política de Derechos Humanos y su aplicación a la seguridad. **GRI** 410-1

"NO HEMOS REGISTRADO CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO INFANTIL NI TRABAJO FORZOSO".



"MANTENEMOS CAPACITADOS A NUESTROS EMPLEADOS Y AL PERSONAL DE VIGILANCIA EN TEMAS DE DERECHOS HUMANOS".



5 NUESTRO TALENTO



5. NUESTRO TALENTO

5.1 EMPLEADOS

La Corporación se encuentra en crecimiento y se refleja en el aumento de contrataciones de nuevos empleados año tras año por el incremento de actividades. Comparando la cantidad de empleados con el año 2021, se registró un aumento total de 29 personas.

NÚMERO DE EMPLEADOS(AS)

2020	2021	2022
375	440	469

Al cierre del 2022, contamos con 463 empleados en nuestra filial Veta Dorada y 6 empleados en las oficinas de Canadá.

En Dynacor reconocemos a nuestros empleados como el activo más importante y a nuestros socios estratégicos como parte fundamental en la cadena de valor. Por ello, alineamos las estrategias de la Corporación de la mano con el crecimiento del talento y fomentamos las buenas prácticas en las personas.



La presencia de empleados que provienen de la región Arequipa, Perú, son 57 empleados con contrato permanente y 60 con contrato temporal.

DESGLOSE DE EMPLEADOS FILIAL VETA DORADA

GRI 2-7

REGIÓN	CONTRATO PERMANENTE				CONTRATO TEMPORAL				TOTAL				
	JORNADA COMPLETA**				JORNADA COMPLETA		JORNADA REDUCIDA						
	MUJER	HOMBRE	OTRO*	NO DECLARADO	MUJER	HOMBRE	OTRO*	NO DECLARADO					
Lima	12	42	0	0	6	33	0	0	0	0	0	93	
Arequipa	7	50	0	0	11	45	0	0	4	0	0	0	117
Otras regiones	12	117	0	0	10	109	0	0	4	1	0	0	253
TOTAL	31	209	0	0	27	187	0	0	8	1	0	0	463

* Género según lo declarado por los propios empleados.

** No se cuenta con personal bajo Contrato Permanente con jornada reducida





TOTAL DE EMPLEADOS CON CONTRATO Y POR HORAS NO GARANTIZADAS - FILIAL VETA DORADA

Total de empleados **463**

Total de empleados con contrato permanente **240**

Total de empleados con contrato temporal **223**

Total de empleados por horas no garantizadas **77**



En las operaciones se cuenta con un total de 77 personas bajo un contrato por horas no garantizadas, con un total de 28 personas en Arequipa, 47 en otras regiones y 2 en Lima.

Empleados de contratistas

Por otro lado, durante el 2022 tuvimos 34 empleados de personal de nuestros socios de negocio o contratistas de actividades conexas, de los cuales la mayoría trabajaba en la empresa de seguridad de infraestructura (73.5 %), seguido por la empresa de limpieza (26.5 %), estos proveedores permanentes se encuentran ubicados en la Planta de Beneficio Veta Dorada. **GRI 2-8**

5.2 TRABAJO DECENTE

Para Dynacor es importante mantener las condiciones de trabajo decente para los empleados. Como resultado de ello, tenemos un aumento del 7 % en la cantidad de personas trabajando para la Corporación comparado con el 2021. Se implementaron diversas actividades y proyectos para lograr una adecuada gestión de empleo:

- Trabajo multidisciplinario para la contratación de nuevo personal e inducción del personal ingresante.
- Actualización constante al departamento de Recursos Humanos (RRHH), respecto a las leyes laborales y procedimientos a ejecutar en el área.
- Inicio de actividades y proyectos para mantener un buen clima laboral y bienestar social.

En base a los resultados del estudio de clima laboral iniciado en el 2022 se establecerá un plan de acción para nuestra filial Veta Dorada en el 2023.

La principal meta es seguir mejorando nuestra gestión con una rápida identificación de nuevos requisitos y establecer acciones para un adecuado clima laboral e implementar estrategias de acuerdo a las circunstancias sociales, políticas y de salud que atraviese el país. Además, implementaremos evaluaciones de desempeño.

Generamos un impacto positivo respetando y promoviendo el trabajo decente ya que garantizamos que todos los empleados tengan oportunidades y condiciones laborales justas y favorables dentro de la Corporación, así como crecimiento y aprendizaje.

Como Corporación nos sentimos comprometidos con nuestros empleados, es por ello





que brindamos facilidades laborales, bonos por antigüedad y por trabajo en zona restringida para los obreros, entre otros.

Trabajamos bajo los siguientes compromisos:

- Ofrecer remuneraciones de acuerdo al mercado, en base al desarrollo profesional y desempeño de cada empleado.
- Buscar nuevos talentos con habilidades diferentes, a través de nuevos canales laborales.

"CON LA PANDEMIA DE LA COVID-19, APRENDIMOS QUE ES NECESARIO UTILIZAR MAYORES HERRAMIENTAS VIRTUALES PARA LA CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL".

Para gestionar los impactos se cuenta con las siguientes medidas:

<p>1</p> <p>Difusión del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de manera anual a todos nuestros empleados y a los nuevos empleados, en el que se detalla los derechos y obligaciones del empleado.</p>	<p>2</p> <p>Capacitación del personal del área de Recursos Humanos en diseño de evaluación de desempeño.</p>	<p>3</p> <p>Evaluación constante de las subcategorías (junior, semi senior y senior) está a cargo del jefe inmediato cuya solicitud se realiza directamente a la Gerencia General y al área de Recursos Humanos. Es por ello, que nuestros empleados han sido promovidos en el transcurso de los años.</p>	<p>4</p> <p>Implementación de labores remotas dependiendo de las circunstancias, ya sean geológicas, políticas, de salud, etc. Ante ello, se brinda facilidades tales como: trabajo remoto, flexibilidad de horario, equipo de cómputo, entre otros.</p>
---	---	---	---

Para supervisar la eficacia de las acciones se realizan informes mensuales sobre las actividades administrativas y de gestión operativas ejecutadas.

Estamos alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 "Igualdad de género", 8 "Trabajo decente y crecimiento económico" y 10 "Reducción de desigualdades".

Para contribuir con estos ODS hemos establecido indicadores como: implementación de KPIs de rotación de personal, base presupuestal direccionada con cada centro de costo en la cual podemos realizar una medición cuantitativa según nuestra necesidad. Asimismo, tenemos presupuestado diversos talleres, los cuales ayudan a mejorar las habilidades y competencias del empleado.

Con la pandemia de la COVID-19, aprendimos que es necesario utilizar mayores herramientas virtuales para la contratación y capacitación de personal. **GRI 3-3**



Al cierre del 2022, se registró un total de 469 empleados: 463 en el Perú y 6 en Canadá. De las nuevas contrataciones en Perú, el 31.85 % correspondieron a la región Arequipa, mientras que, del total de las nuevas contrataciones, el 88 % fueron varones y el 12 % mujeres, registrándose una disminución en la contratación de mujeres respecto al 2021 que fue del 17 % (29 en 2021 y 9 en el 2022). El detalle por grupo de edad se muestra a continuación: **GRI 401-1**

NUEVAS CONTRATACIONES COMPARATIVO **GRI 401-1**

AÑO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	
2020	96	83%	19	17%	115
2021	145	83%	29	17%	174
2022	138	88%	9	12%	157

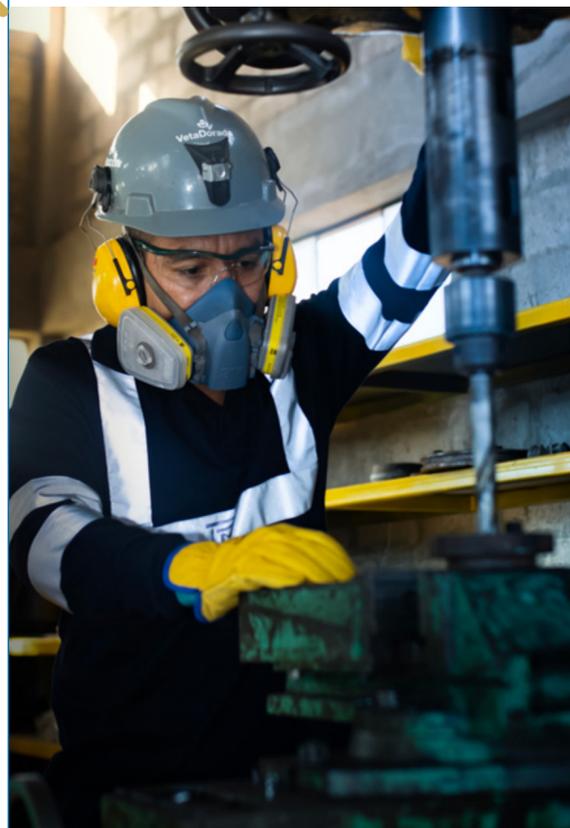
CONTRATACIONES DE NUEVOS EMPLEADOS Y TASA DE CONTRATACIÓN 2022. **GRI 401-1**

LUGAR/ SEXO	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL POR REGIÓN Y SEXO	TASA DE NUEVAS CONTRATACIONES POR REGIÓN Y SEXO
Arequipa	27	22	1	50	31.85 %
Mujeres	5	4	0	9	5.73 %
Hombres	22	18	1	41	26.11 %
Lima	12	17	1	30	19.11 %
Mujeres	1	1	0	2	1.27 %
Hombres	11	16	1	28	17.83 %
Otras regiones	38	38	1	77	49.04 %
Mujeres	6	2	0	8	5.10 %
Hombres	32	36	1	69	43.95 %
Total por grupo de edad	77	77	3	157	
Tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad	49.04 %	49.04 %	1.91 %		



"RESPECTO A LA ROTACIÓN DE PERSONAL, DURANTE EL 2022 SE TUVO UN ÍNDICE MEDIO DE ROTACIÓN DE 0.25, SIENDO ESTE UN ÍNDICE MENOR COMPARADO CON EL AÑO 2021 QUE FUE DEL 0.30".





ÍNDICE MEDIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL

GRI 401-1

AÑO	PROMEDIO PERSONAL POR PERÍODO			NÚMERO DE CESES DEL PERÍODO			ÍNDICE MEDIO DE ROTACIÓN
	ENERO	DICIEMBRE	PROMEDIO	EMPLEADOS	OBREROS	TOTAL DE CESES	
2021	384	422	403	40	81	121.00	0.30
2022	470	470	454	43	70	113.00	0.25

ROTACIÓN DE EMPLEADOS Y TASA DE ROTACIÓN 2022

GRI 401-1

LUGAR/ SEXO	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL POR SEXO Y LUGAR	TASA DE ROTACIÓN
Arequipa	17	22	0	39	34.51 %
Mujeres	1	3	0	4	3.54 %
Hombres	16	19	0	35	30.97 %
Lima	7	14	2	23	20.35 %
Mujeres	1	1	0	2	1.77 %
Hombres	6	13	2	21	18.58 %
Otras regiones	22	27	2	51	45.13 %
Mujeres	5	3	1	9	7.96 %
Hombres	17	24	1	42	37.17 %
Total por grupo de edad	46	63	4	113	
Tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad	40.71 %	55.75 %	3.54 %		

En la región de Arequipa se observa una tasa de rotación de 34.51% siendo en su mayoría personal obrero pertenecientes al puesto Operario de Turno del área de Descarga y Chancado.

Se tuvo un total de 113 personas cesadas según detalle del cuadro. **GRI 401-1**

Los empleados en Perú, con contratos indeterminados, temporales y otros, desde el primer día de labores, cuentan con los siguientes beneficios:

- Seguro de Vida Ley.
- Seguro de alto riesgo para el personal que labora en planta, acopio y vigilancia.
- Exámenes médicos de inicio, cese y anual.
- Descanso por enfermedad, maternidad, paternidad, lactancia o fallecimiento de familiar cercano.
- Seguro de EsSalud.

- Cobertura por invalidez.
- Pago de movilidad dependiendo de la zona.
- Viáticos por alimentación al personal operativo.
- Pruebas de descarte COVID-19 cada semana o 15 días, según el riesgo de la exposición. **GRI 401-2**

Además, un total de 28 empleados accedieron al derecho del permiso parental en el 2022, otorgándose 26 de paternidad y 2 por maternidad.

Asimismo, se tuvo una tasa de regreso al trabajo masculino de 81 % y femenina de 100 %, significando que la totalidad de mujeres regresó a sus labores. El análisis también muestra que la tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental es igual a 100 % para ambos casos, es decir que fue la totalidad de empleados. El detalle se muestra a continuación: **GRI 401-3**



PERMISO PARENTAL 2022 GRI
401-3

PRESTACIONES	SEXO	N°	TOTAL
El número total de empleados que han tenido derecho al permiso parental*	Masculino	26	28
	Femenino	2	
El número total de empleados que se han acogido al permiso parental**	Masculino	26	28
	Femenino	2	
El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	Masculino	21	23
	Femenino	2	
El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	Masculino	21	23
	Femenino	2	
Tasa de regreso al trabajo	Masculino	81 %	
	Femenino	100 %	
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	Masculino	100 %	
	Femenino	100 %	

"DURANTE EL 2022, SE REDUJO EL ÍNDICE MEDIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN 17 % RESPECTO AL 2021".



5.3 CLIMA LABORAL NO GRI

En Dynacor reconocemos que nuestros empleados son un pilar fundamental para la Corporación, es por ello que implementamos como buena práctica de gestión, el inicio de las actividades para la realización del estudio de clima laboral, por primera vez.

A finales del año 2022, se realizó una encuesta de clima laboral, con un alcance de 400 de empleados evaluados, que corresponden a un 87 % de la población total. Este sondeo tuvo

como principal objetivo identificar los aspectos relevantes (normas, valores, comportamientos y creencias), enmarcados en el clima laboral y en función de la organización.

Como resultado de la encuesta, se identificaron variables a fortalecer como la formación y desarrollo de los empleados, el reconocimiento por el buen trabajo, entre otros.

Los resultados obtenidos en la medición de clima laboral serán



utilizados como insumo para que se pueda elaborar un plan de mejoras al 2023, en procura de realizar cambios que impacten positivamente sobre los factores críticos, como, por ejemplo:

- Plan de Capacitación Anual.
- Implementación de talleres en habilidades blandas.

También reconocemos los logros de nuestros empleados porque son pieza clave del desarrollo de nuestra Corporación eligiendo mensualmente al empleado del mes llamado **“EL DORADO DEL MES”** (Planta).

Tenemos como meta implementar un sistema digitalizado de boletas para el año 2023 y realizar una evaluación de clima laboral.

Con las acciones tomadas se ha mejorado el bienestar de nuestros empleados y se ha incentivado la motivación del empleado positivamente.

Asimismo, reconocemos que al no gestionar un adecuado clima laboral se generaría un impacto negativo sobre los empleados.

Como acciones principales en beneficio de los empleados se mejoraron las instalaciones de los Campamentos de Planta de Beneficio Veta Dorada(Chala) y se gestionó la compra de una nueva oficina principal (Lima).

Para medir la eficacia de las acciones tomadas, el departamento de Recursos Humanos realiza viajes a las diferentes sedes de nuestra filial Veta Dorada, con la finalidad de hacer seguimiento del clima laboral y mantener una constante comunicación con los responsables de las sedes.

Podemos destacar que durante la pandemia de la COVID-19 aprendimos que es necesario gestionar un adecuado clima laboral e implementar diversas actividades e iniciativas para gestionarlo, las cuales seguimos poniendo en práctica. **GRI 3-3**

5.4 BIENESTAR SOCIAL

NO GRI

Nos preocupamos y velamos por el bienestar de los empleados, por ello durante el 2022, se implementaron programas motivacionales y recreativos. Asimismo, se realizaron visitas operativas a las áreas de trabajo con el objetivo de conocer las necesidades e inquietudes de los empleados. Se cumplió en un 100 % las actividades programadas.

En el 2022, implementamos y ejecutamos las siguientes actividades:



- **Programas motivacionales:** Se comparte y entrega presentes por los onomásticos del personal.



- **Concurso de talentos:** Entre los meses de setiembre a octubre se promueve la participación de los empleados (Planta),



- **Actividades recreativas:** En fechas festivas como: el Día de la Amistad, Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias, Día de la Canción Criolla, Día del Minero y Fiestas Navideñas.



- **Actividades administrativas** Gestión de Seguros y Gestión de casos sociales que buscan el bienestar del personal.



- **Programa de visitas** a las áreas de trabajo en la Planta de Beneficio Veta Dorada por personal de RRHH de manera mensual.

mostrando su talento y/o habilidad en presentaciones en vivo .



- **Seguimiento de Salud:** Reconocemos que nuestro principal logro durante el 2022 fue la ejecución del total de las actividades motivacionales y recreativas programadas. Asimismo, resaltamos la participación e involucramiento de los empleados en las actividades.

Tenemos la meta de seguir fomentando el bienestar social con diversas actividades y programas específicos que se adecuen a las necesidades de los empleados para prevenir impactos en la salud de los empleados, disminuir el estrés, la desmotivación, baja productividad, entre otros.

Los aspectos positivos de la implementación de estas actividades fueron: Mejora de la motivación y el rendimiento de los



empleados, aumentando el bienestar integral. Pero, también reconocemos que el no gestionar acciones que mejoren el bienestar de nuestros empleados generaría un impacto negativo en el desarrollo de la operación.

Trabajamos en diversos compromisos como:

- Fomentar programas de integración de sano esparcimiento.
- Fomentar el mejoramiento de las relaciones laborales entre empleado y nuestra filial Veta Dorada.
- Realizar actividades artísticas, culturales y deportivas.
- Fomentar el respeto entre los empleados, con el fin de propiciar la armonía en el lugar de trabajo.
- Promover la integración familiar.
- Vigilancia permanente de la salud de nuestros empleados.

Para prevenir, gestionar y mitigar los impactos se cuenta con un plan de trabajo donde se detalla el cronograma de actividades a

ejecutar, las cuales se realizan de acuerdo a las programaciones.

Se realizan informes mensuales sobre las actividades administrativas y de gestión operativas ejecutadas y de las visitas a las áreas operativas.

El objetivo del área de Bienestar Social en la Corporación es contribuir a la mejora de calidad de vida de nuestros empleados y sus respectivas familias.

A lo largo de la gestión hemos aprendimos que es necesario seguir implementando y buscando nuevos programas asociados a la salud de los empleados y su bienestar, ya que las necesidades varían de acuerdo al contexto.

Mantenemos una gestión con participación activa de los empleados, revisando y atendiendo las sugerencias recibidas; esto luego de revisar la factibilidad y el alcance. **GRI 3-3**



5.5 FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

Durante el 2022, seguimos enfocados en desarrollar las competencias y capacidades como parte del desarrollo integral de nuestros empleados. A través de los diversos cursos y programas de formación dictados, acumulamos más de 2500 horas de capacitación.

En el 2023, nuestra meta es tener un presupuesto por departamentos, lo que ayudará al empleado a incrementar sus conocimientos y lograr fidelizarlos aún más y que se sientan motivados para realizar un buen trabajo.

Durante el periodo del informe se elevó el número de horas de capacitaciones al personal en un 91.4 % comparado con el 2021.

Además, podemos mencionar que se tiene un aumento progresivo en el presupuesto de las capacitaciones para el personal. Tenemos como meta cumplir con el Plan de Capacitación aprobado para el 2023.

Continuaremos invirtiendo en capacitación (cursos, conferencias, diplomados o cualquier otro método de aprendizaje), con el objetivo de mejorar las capacidades de los empleados, para incrementar su desempeño laboral.

Hemos logrado generar un impacto positivo en los empleados gracias a las mejoras de sus habilidades y con ello se ha aumentado la productividad.

Como organización poseemos diversas herramientas de gestión y compromisos, como la política de velar para que los empleados mantengan un constante incremento de conocimientos.



"CAPACITAR AL COMPONENTE HUMANO ES UNA DE LAS INVERSIONES MÁS RENTABLES, POR LO QUE SEGUIREMOS BUSCANDO HERRAMIENTAS PARA AUMENTAR EL ALCANCE DE LA FORMACIÓN Y ENSEÑANZA, E INCREMENTAR, CADA AÑO, EL PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN EN TODAS LAS CATEGORÍAS DEL PERSONAL".



Hemos aprendido que las capacitaciones de manera virtual benefician a todos los empleados, ahorrando tiempo y sin la necesidad de desplazamientos.

Para prevenir impactos negativos mantenemos comunicación constante con los empleados y jefes de área, para conocer sus comentarios y apreciaciones respecto a la formación y enseñanza, que nos permite determinar qué capacitaciones son necesarias para establecer el Plan de Capacitación Anual de nuestra filial Veta Dorada. **GRI 3-3**

Respecto a la formación de los empleados durante el 2022, se capacitó a un total 164 empleados, 105 hombres y 59 mujeres, que supera en más del 50% el total del 2021. A continuación, se muestra el detalle del promedio de horas de formación por empleado durante el 2022. **GRI 404-1**

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO 2022

GRI 404-1

CATEGORÍA LABORAL	SEXO	NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS CAPACITADOS Y FORMADOS	NÚMERO TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	PROMEDIO DE HORAS POR EMPLEADO
Empleado	Hombres	105	1820	17.33
	Mujeres	59	693	11.75
Obrero	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
TOTAL		164	2513	15.32

Se logró un promedio de 15.32 horas por empleado; con un total de 2513 horas de capacitación y formación, que comparado con el año anterior (total 1313 en el 2021) aumenta en 1200 horas. Las 2513 horas representan un total de 104.71 días equivalentes de capacitación y formación. **GRI 404-1**

"LOGRAMOS UN TOTAL DE 2513 HORAS DE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2022. UN 91.4 % MÁS RESPECTO AL 2021, GRACIAS A LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN IMPLEMENTADOS".



5.6 DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para Dynacor es importante respetar y fomentar la diversidad e igualdad en el centro de trabajo y las operaciones. Durante el 2022 se apoyó a los empleados con discapacidad en la obtención del certificado que garantiza su condición, asumiendo el 100 % del costo del trámite.

Asimismo, el compromiso de la Corporación es que cada año se incremente la contratación de mujeres.



Nuestra filial Veta Dorada cuenta con una política salarial que considera cuadros de categorías y funciones, y mecanismos para evaluar y organizar los puestos de trabajo con criterios objetivos que atienden a la necesidad de nuestra actividad económica.

En Dynacor está prohibido la discriminación entre varones y mujeres, de acuerdo con nuestro Código de Conducta y la norma peruana (Reglamento de la Ley 30709). Asimismo, para contribuir con la generación de empleo local, nuestro objetivo es contratar más empleados de la región Arequipa, en Perú.

Como principales logros podemos mencionar que:

- Mantuvimos el número de empleados con discapacidad.
- Mantuvimos el número de contrataciones de empleadas.

Tenemos como meta incrementar la contratación de personas con discapacidad y de mujeres en la Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD). Además, aumentar la contratación de mano de obra local.

Entendemos que nuestras acciones pueden interactuar de manera positiva o negativa con nuestros grupos de interés. Gracias a las actividades y logros del 2022 impactamos positivamente en los empleados fomentando un trabajo de igualdad y diversidad. Asimismo, atraemos el talento y lo mantenemos en la organización sin diferencia de género, sexo, entre otros.

Reforzamos nuestros compromisos como ciudadanos corporativos responsables promoviendo el bienestar social y apoyando a la dinamización de la economía local, a través de la contratación de mano de obra de la zona. Sabemos también



que de no gestionar este tema podríamos sufrir una pérdida de talentos afectando las operaciones.

De igual manera, desde el 2022, se estableció un Comité de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y canales de atención, donde se reciben denuncias o quejas sobre este tema.

Este comité tiene la finalidad de garantizar el respeto por los diferentes géneros y está formado por 4 miembros titulares y 4 suplentes, quienes son los responsables de la investigación de los casos reportados y de emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos.

En la organización poseemos diversas herramientas de gestión; entre los cuales tenemos:

- 1 Perfiles definidos para convocatorias sin sesgo de género.
- 2 Acceso de las comunidades a las ofertas de trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades.
- 3 Fomentamos que hombres, mujeres y personal con indicadores de diversidad puedan aplicar a los puestos disponibles en la organización.

Para aumentar la diversidad en la Corporación y promover la igualdad, trabajamos en conjunto con los gobiernos locales, para incrementar las contrataciones de mano de obra local y ampliar nuestras convocatorias a mayor cantidad de postulantes.

Para monitorear la efectividad de las acciones tenemos implementados:

- 1 Reportes mensuales de ingresos de nuevos empleados de mano de obra local.
- 2 Reporte anual sobre el ingreso de persona con discapacidad.
- 3 Reporte trimestral sobre la cantidad de ingreso de mujeres en nuestra organización.
- 4 Reporte de quejas y reclamos sobre derechos laborales.

Como lección aprendida durante el 2022, se buscará alternativas para las publicaciones de puestos de trabajos, para así lograr una mayor diversidad en este proceso. **GRI 3-3**

Para contribuir al bienestar económico de los empleados fijamos salarios superiores al salario mínimo. A continuación, se muestran los ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local.

RATIO SALARIAL COMPARADO CON EL SALARIO MÍNIMO LOCAL

GRI
202-1

CARGO	SEXO	SALARIO BASE EN S/	SUELDO MÍNIMO PERCIBIDO EN S/	RATIO
Obrero	Hombres	1350	1025	1.32
	Mujeres	1350	1025	1.32
Empleado	Hombres	1750	1025	1.71
	Mujeres	1750	1025	1.71

En el cuadro anterior podemos apreciar que hombres y mujeres perciben la misma remuneración de acuerdo con la definición de cargos. **GRI 202-1**

Respecto a la información de diversidad, presentamos a continuación el detalle para nuestro Órgano de Gobierno.

DIVERSIDAD ÓRGANO DE GOBIERNO

GRI
405-1

DIRECTORIO DE DYNACOR	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Hombres	0	0	5	5
Mujeres	0	1	1	2
TOTAL	0	1	6	7

El porcentaje de diversidad dentro del Órgano de Gobierno es del 29 %. Respetamos también diversas nacionalidades dentro del Órgano de Gobierno como indicador de diversidad.





NACIONALIDADES DENTRO DEL ÓRGANO DE GOBIERNO

GRI 405-1

GRUPOS MINORITARIOS	
DIRECTORIO DE DYNACOR	TOTAL
Canadá	5
Suiza	1
Perú	1
TOTAL	7

DESGLOSE DE EMPLEADOS DYNACOR POR PAÍS 2022

GRI 405-1

PAÍS	2020	2021	2022
Canadá	6	6	6
Perú	369	434	463

Para el caso de Perú, donde se cuenta con mayor cantidad de empleados, el porcentaje de diversidad representa un 14 % del total de empleados peruanos, con un total de 65 mujeres, 55 en puestos administrativos y 10 en puestos operativos. El detalle se muestra a continuación:

DESGLOSE DE EMPLEADOS PERÚ 2022*

GRI 405-1

CATEGORÍA LABORAL	GÉNERO	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Empleados	Hombres	28	139	45	212
	Mujeres	17	36	2	55
Obreros	Hombres	61	111	14	186
	Mujeres	3	4	3	10
TOTAL					463

*La tabla no incluye personal bajo la modalidad de formación laboral o practicante.

Respecto a la contratación de personal con otros indicadores de diversidad tenemos un total de 10 empleados con diferentes discapacidades. Cabe resaltar que los empleados de la Corporación cuentan todos los beneficios y derechos laborales. GRI 405-1

TOTAL DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD 2022

GRI 405-1

CATEGORÍA	DISCAPACIDAD	TOTAL
Empleados	6	6
Obreros	4	4
TOTAL	10	10

"LOS HOMBRES Y MUJERES RECIBEN LA MISMA REMUNERACIÓN POR EL MISMO VALOR DE TRABAJO".





5.7 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Durante el 2022, en nuestra filial Veta Dorada pusimos énfasis en el cumplimiento de los objetivos derivados de la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, y en las capacitaciones para nuestros empleados. En este año, logramos alcanzar el 101.3 % de las capacitaciones programadas y el 160 % de las observaciones planeadas.

Las principales actividades que realizamos fueron las siguientes:

- Inicio de la implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), con el apoyo del área de Psicología.
- Se realizó el primer Programa de Formación de Líderes para mejorar la conducta y liderazgo de la línea de supervisión.
- Se implementó el Plan Fatiga, dirigido a empleados y



supervisores, para que tengan un descanso adecuado.

- Se implementó el Centro de Entrenamiento de Riesgos Operativos (CERO) para capacitaciones prácticas.
- Se inició la Campaña de Cuidado de Manos, en coordinación con la Unidad Médica.
- Se implementó las paradas de seguridad de máximo 45 minutos, para discutir con empleados y supervisores

temas relevantes de salud y seguridad en el trabajo.

El logro más importante fue el inicio de un cambio de cultura, el de iniciar un proceso para pasar de una cultura de seguridad dependiente a una independiente.

En el 2023, se espera concretar en el CERO, un módulo de Uso y Manipulación de Cianuro y otro de Descarga de Mineral.

Como impacto positivo relevante podemos mencionar que



nuestros estándares fueron adoptados por las empresas terceras que realizaron trabajos a nuestro nombre, desde el inicio, durante y después de concluido el trabajo o proyecto.

Los compromisos de salud y seguridad en el trabajo, se establecen en nuestra política que se actualiza anualmente:



1 Prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, derivados de las actividades que realizamos.



2 Cumplir con la normatividad legal vigente en seguridad y salud ocupacional y otras que se suscriban voluntariamente.



3 Operar bajo un sistema de gestión auditable, definiendo procedimientos y monitoreando nuestras actividades, a fin de mejorar nuestro desempeño en seguridad y salud ocupacional.



4 Fijar anualmente metas y objetivos para controlar y reducir la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.



5 Capacitar al personal en las prácticas de prevención de riesgos, creando una cultura de seguridad y salud ocupacional, desarrollando programas de capacitación y entrenamiento, procedimientos de respuesta a emergencias e incentivándolos a desarrollar buenas prácticas y comportamientos seguros en el trabajo.



6 Garantizar que los empleados y sus representantes sean consultados y participen activamente en la implementación, mantenimiento y mejora continua de la gestión de seguridad y salud ocupacional.



7 Comunicar a las partes interesadas nuestra política, para lograr acreditarnos en la región como líder ejemplar en gestión de seguridad y salud ocupacional.

Para prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales, el personal propio o tercero ingresante pasa por un Examen Médico Ocupacional (EMO), luego realizan inducciones a nivel general y específico a sus tareas. Cuando están laborando, el personal participa en capacitaciones y simulacros programados. Además, en el lugar de trabajo se maneja herramientas de gestión y se implementa medidas de control de acuerdo al nivel de riesgo para evitar posibles accidentes.

Frente a un accidente, en nuestra unidad productiva, el personal recibe los primeros auxilios en la Unidad Médica, que cuenta con una ambulancia tipo II para evacuaciones a otros centros médicos. Todo el personal operativo está cubierto por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) pensión y salud para una atención rápida y especializada.

El profesional de la salud y el encargado de Bienestar Social hacen seguimiento de la salud del empleado hasta su recuperación total.





Como impacto positivo, cabe resaltar el alto involucramiento de los líderes de área, que con su participación en las capacitaciones y nuevos programas que se iniciaron, motivan y permiten concientizar aún más a los empleados.



Para realizar el seguimiento de la eficacia de las medidas tomadas, se cuantifican los indicadores de salud y seguridad en el trabajo de manera mensual que son presentadas ante el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, y anualmente se realiza una auditoría externa cuyos resultados son presentados a la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y al Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN). También, de manera anual, se evalúa el desempeño de salud y seguridad en el trabajo, mediante el proceso de revisión por la dirección.



A partir de nuestra Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, se alinearon objetivos para cada compromiso y con ello indicadores y metas para evaluar el progreso de nuestro sistema, el cual se alinea a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 “Salud y bienestar”, 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”.

Nuestra Política de Salud y Seguridad en el Trabajo también es requerida por la Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, por ello es compartida y difundida a todos los empleados, contratistas y visitantes, en Perú.

Para demostrar la efectividad de nuestro Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, durante el mes de marzo del 2022 se llevó a cabo una auditoría externa cuyo resultado mostró un porcentaje de desempeño

del 95 %, detectándose 01 no conformidad y 02 observaciones que se levantaron oportunamente.

La lección aprendida que consideramos más importante, es involucrar y comprometer a los supervisores, jefes, gerentes, personal de línea de mando en los programas existentes y nuevos de Salud y Seguridad en el Trabajo para que el sistema sea sostenible.

La participación del personal de la línea de mando, empleados y representantes de los empleados en temas de Salud y Seguridad en el Trabajo, se realiza en reuniones ordinarias y extraordinarias, donde se recibe las opiniones u observaciones y frente a un evento relevante, se toma acción y se comunican los resultados. **GRI 3-3**

Contamos con un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, en cumplimiento a:

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783 y modificatorias.
- Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, D.S. N.º 005-2012-TR y modificatorias.
- Norma legal sectorial el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería D.S. N.º 024-2016-EM y modificatorias.
- Resolución Ministerial del Ministerio de Salud (MINSA), que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los empleados con riesgos de exposición a la COVID-19.

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, comprende a todos nuestros empleados que desarrollan actividades operativas y administrativas en nuestra Planta de Beneficio

Veta Dorada (PBVD), oficinas descentralizadas y nuestro proyecto en Tumipampa. El alcance considera también a los terceros que desarrollan actividades de vigilancia y limpieza en la PBVD. **GRI 403-1**

"DURANTE EL MES DE MARZO DEL 2022 SE LLEVÓ A CABO UNA AUDITORÍA EXTERNA CUYO RESULTADO MOSTRÓ UN PORCENTAJE DE DESEMPEÑO DEL 95 %, DETECTÁNDOSE 01 NO CONFORMIDAD Y 02 OBSERVACIONES QUE SE LEVANTARON OPORTUNAMENTE".



Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

La Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos (IPERC) lo elaboran los empleados y no empleados de nuestra filial Veta Dorada, con sus jefes inmediatos y bajo la asesoría de un ingeniero de seguridad, con el objetivo de prevenir lesiones y enfermedades en los trabajos controlados por nuestra filial.

La elaboración de la IPERC permite identificar peligros potenciales, evaluar y controlar riesgos mediante la jerarquía de controles (eliminar, sustituir, controles de ingeniería, controles administrativos y equipos de protección personal). Luego de ello, se evalúa los riesgos residuales que nos permite tomar acciones para la mejora de nuestro sistema.

Los empleados cuentan con un formato de Reporte de Incidentes para la notificación de peligros existentes e incidentes laborales,

el que se comunica al área de Seguridad Laboral y jefatura inmediata.

Los empleados que notifican peligros existentes o incidentes tienen un reconocimiento por parte del área de Seguridad Laboral.

Cuando un empleado se encuentra frente a un peligro inminente que puede causar lesiones o enfermedades, tiene el derecho de paralizar su trabajo, comunicar a su jefatura y retornar a laborar cuando se haya eliminado o el peligro esté bajo control. Esta acción se encuentra establecida en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nuestra filial Veta Dorada, también, cuenta con un proceso de investigación de accidentes e incidentes, donde participan los involucrados, el empleado, sus representantes, su jefatura inmediata y un representante del área de Seguridad



Laboral, quienes determinan las causas inmediatas y básicas, y las acciones correctivas que correspondan. **GRI 403-2**

Servicios de salud en el trabajo

En nuestra PBVD, contamos con una Unidad Médica con equipamiento adecuado y profesionales de la salud, que brinda atenciones médicas y primeros auxilios durante las 24 horas del día, a todo el personal empleado o no empleado que labora en la unidad.

Asimismo, el personal médico contribuye a la minimización de riesgos ocupacionales, realizando un plan de vigilancia médica ocupacional, monitoreos de agentes ocupacionales y seguimiento en caso de infecciones de la COVID-19. **GRI 403-3**

Participación de los empleados, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Para garantizar la participación e involucramiento en la seguridad

y salud en el trabajo, los empleados eligen a sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud o Subcomité, por votación secreta y directa. El número de representantes de los empleados ante el Comité o Subcomité es igual al del empleador.

Los representantes de los empleados ante el Comité de Seguridad y Salud participan y emiten su opinión en la elaboración de la matriz IPERC base, en las auditorías externas y supervisiones de la autoridad competente, en las inspecciones de seguridad, en reuniones ordinarias o extraordinarias.

En las reuniones, se informa el desempeño y estadísticas de seguridad y salud en el trabajo, los peligros potenciales y se recibe la opinión de los empleados para tomar acciones correctivas. **GRI 403-4**



COMITÉ FORMAL EMPLEADO-CORPORACIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD

GRI
403-4

RESPONSABILIDADES	FRECUENCIA DE LAS REUNIONES	¿CUÁL ES LA AUTORIDAD DE TOMA DE DECISIONES?	¿LOS EMPLEADOS ESTÁN REPRESENTADOS EN EL COMITÉ? (SI / NO)
Las funciones o responsabilidades del Comité se encuentran establecidas en el artículo 42 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, DS 005-2012-TR; y el artículo 63 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería DS 024-2016-EM y, sus modificatorias en el DS 023-2017-EM.	El Comité se reúne en forma ordinaria una vez por mes, en día previamente fijado. El Comité se reúne en forma extraordinaria a convocatoria de su Presidente, a solicitud de al menos dos (2) de sus miembros, o en caso de ocurrir un accidente mortal.	El Comité procura que las decisiones sean adoptadas por consenso y no por el sistema de votación. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.	Los empleados se encuentran representados en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Formación de empleados sobre salud y seguridad en el trabajo

Los empleados son capacitados de acuerdo con el requerimiento del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y de acuerdo a los niveles de riesgo en el puesto de trabajo.

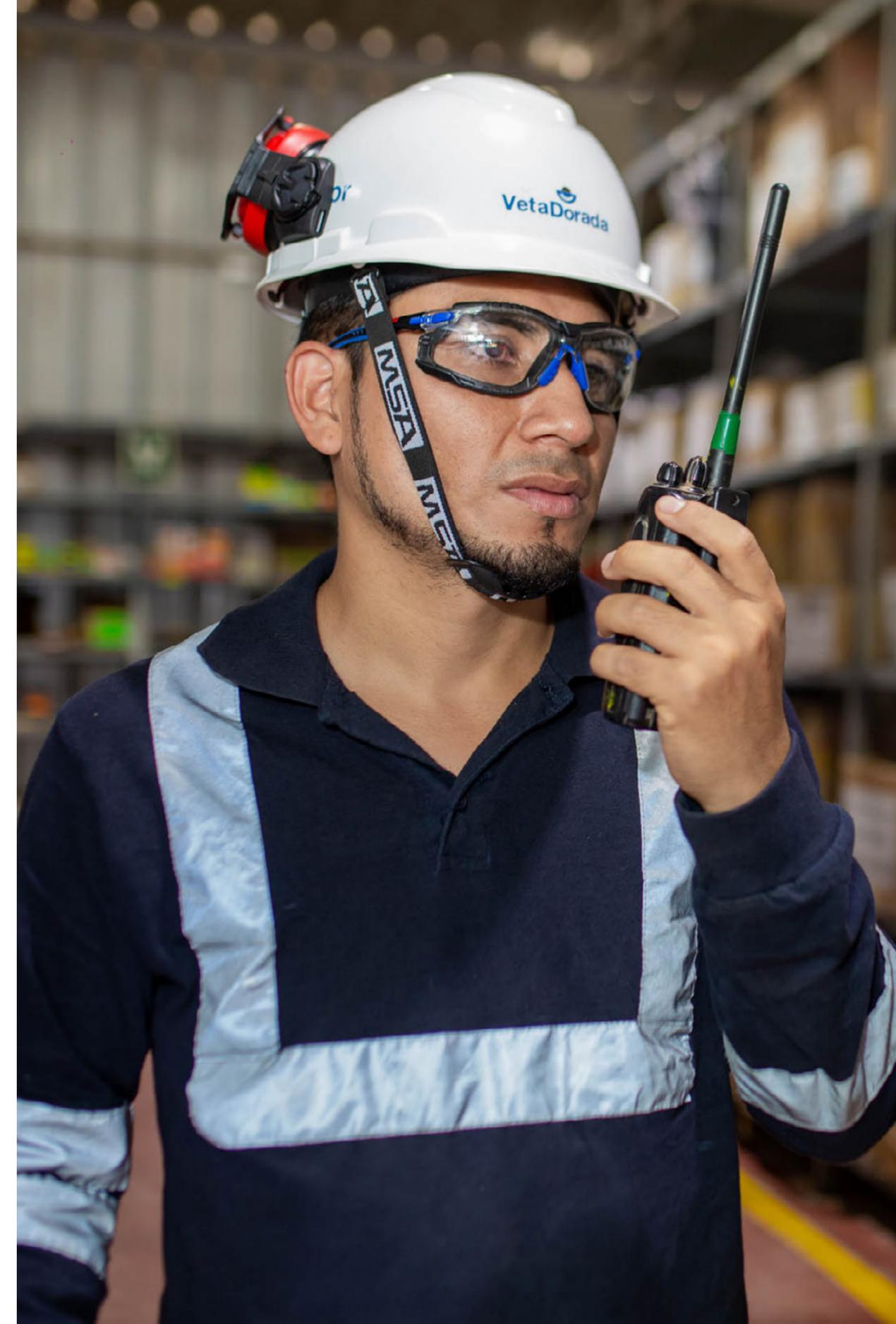
En la unidad productiva se desarrollan seis temas de manera mensual y en oficinas descentralizadas cuatro temas en forma anual.

La formación es desarrollada por personal profesional y técnico con instrucción superior, en forma teórica y práctica y en horarios de

trabajo, los que se evalúan con un examen al final del curso. **GRI 403-5**

CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE (SSOMA) **GRI 403-5**

HORAS DE CAPACITACIÓN EN SSOMA		
2020	2021	2022
10 605.58	24 523.00	23 277.25



Promoción de la salud de los empleados

Nuestra filial Veta Dorada facilita el acceso de los empleados y sus derechos habientes declarados a otros servicios médicos como EsSalud y empresas prestadoras de salud (EPS), para el cuidado de la salud no relacionadas al trabajo.

Además, nuestra Unidad Médica promueve programas anuales de salud para prevenir enfermedades comunes en todos los empleados.

En el 2022, se realizaron campañas de control antropométricos (peso y talla) para prevenir la obesidad, campañas de medición de la glucosa para prevenir la diabetes, medidas de presión arterial y campañas de vacunación contra el tétano, hepatitis, influenza y contra la COVID-19. **GRI 403-6**

Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales

Para prevenir o mitigar impactos

de salud y seguridad en el trabajo del personal empleado de contratistas o terceros, se estableció como requisito adoptar el estándar de nuestra Corporación.

Para comenzar a operar en nuestras instalaciones es requisito básico presentar los Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO) de ingreso o periódicos, la activación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) de pensión y salud como cobertura frente a potenciales accidentes, y pruebas negativas de descartar frente a la COVID-19. **GRI 403-7**

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Al cierre del 2022, en nuestra filial Veta Dorada, 463 empleados propios a tiempo completo y 34 empleados de empresas terceras, contaron con el 100 % de la cobertura de nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).



COBERTURA GENERAL DEL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. FILIAL VETA DORADA

TIPO DE EMPLEADO	N°	N° EMPLEADOS CUBIERTOS POR EL SISTEMA DE SST	%
Empleados directos (propios)	463	463	100 %
Empleados con contrato (terceros)	34	34	100 %

COBERTURA DEL SISTEMA DE SST SUJETO A AUDITORÍA EXTERNA. FILIAL VETA DORADA

TIPO DE EMPLEADO	N°	N° EMPLEADOS CUBIERTOS POR EL SISTEMA DE SST	%
Empleados propios y terceros	497	497	100 %



El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería aplicado en nuestra unidad productiva, cubre a todos nuestros empleados, personal en formación y empleados de terceros.

Anualmente, se realiza una auditoría externa, con alcance de toda nuestra filial Veta Dorada, que incluye a empleados de terceros, cuyo resultado se presenta a la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y al Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minas (OSINERGMIN). **GRI 403-8**



Lesiones por accidente laboral GRI
403-9

Durante el 2022, no tuvimos accidentes fatales ni accidentes con grandes consecuencias. Se registraron 10 lesiones por golpes y contusiones en muñecas, manos y dedos, sin grandes consecuencias.

INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EN EMPLEADOS (EN NÚMERO) – FILIAL VETA DORADA

INDICADOR	2020 N°	2021 N°	2022 N°
Total de fatalidades registrables (TRF)	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI) - Con grandes consecuencias	0	0	0
Total de lesiones registrables (TRI)	1	1	10
Número de días perdidos	26	7	586

"DURANTE EL 2022, NO SE REGISTRARON ACCIDENTES CON CONSECUENCIAS GRAVES".

INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EN EMPLEADOS (EN TASA) – FILIAL VETA DORADA

INDICADOR	2020 N°	2021 N°	2022 N°
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR) - Con grandes consecuencias	0	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	1.33	0.94	8.61
Índice de severidad (SR)	34.46	6.57	504.76
Número de horas trabajadas	754 575	1 066 177	1 160 954

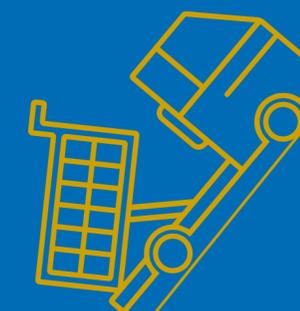
Además, durante el periodo del informe, no se registró accidentes fatales, ni accidentes en general en empresas terceras o contratistas.

INDICADORES DE ACCIDENTES LABORALES EN EMPLEADOS (EN NÚMERO) - TERCEROS

INDICADOR	2020 N°	2021 N°	2022 N°
Total de fatalidades registrables (TRF)	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)-Con grandes consecuencias	0	0	0
Total de lesiones registrables (TRI)	0	0	0
Número de días perdidos	0	0	0

Los índices de las tablas anteriores, se han calculado en base a 1 000 000 de horas trabajadas.

Los peligros que tienen el potencial de provocar accidentes con grandes consecuencias, se han determinado en la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos (IPERC) base, que luego de implementar controles tienen un riesgo residual.





Durante el 2022, ningún peligro identificado ha ocasionado o contribuido en lesiones o enfermedades con grandes consecuencias.

Esto debido a que, los peligros de riesgo alto o medio, según la valoración en la matriz IPERC, tienen controles que se basan en la jerarquía de control de riesgos, como: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y uso de Equipos de Protección Personal (EPPs). Si existiese algún riesgo residual se toman acciones de mejora para eliminarlo. **GRI 403-9**

Las dolencias y enfermedades laborales

Durante el 2022, no hemos tenido enfermedades ocupacionales, derivadas de agentes físicos, químicos, disergonómicos o psicosociales. Para prevenir las enfermedades ocupacionales o para evitar intensificarla con el trabajo, se realiza una evaluación de riesgo de salud ocupacional mediante el IPERC base, para determinar

"DURANTE EL 2022, NINGÚN PELIGRO DE ALTO RIESGO PROVOCÓ LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL".

controles que eliminan el peligro y minimizan el riesgo, que consisten principalmente en implementación de extractores y neutralizadores, monitoreos de agentes ocupacionales, vigilancia de la salud en el trabajo, rotación del personal y uso de EPPs. **GRI 403-10**



5.8 DYNACOR FRENTE A LA COVID-19 NO GRI

Durante el 2022, en la filial Veta Dorada mantuvimos actualizado el Plan de vigilancia, prevención y control de la COVID-19 (Plan COVID-19), logrando tener el 100% de personal vacunado con la tercera dosis hasta el 2 de setiembre del 2022, luego se procedió a recomendar el beneficio de la vacunación completa. Terminando el periodo 2022 alcanzamos un 99.57 % del personal vacunado con la tercera dosis y un 49.69 % con la cuarta dosis.

Entre las principales actividades para la prevención de la COVID-19 se llevaron a cabo:

- Mantener a los profesionales de la salud para atender casos relacionados a la COVID-19.
- Tomas de pruebas de descarte de la COVID-19 al personal que ingresaba a la unidad Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD).
- Seguimiento de síntomas y prueba de descarte dentro de la PBVD.
- Pruebas de descarte

periódicas de la COVID-19 en las oficinas descentralizadas.

- Pruebas de tamizaje frente a un caso positivo.
- Monitoreo de CO₂ en nuestra Planta y en las oficinas para determinar el uso opcional de la mascarilla.

El principal logro fue la concientización del personal de comunicar inicios de síntomas respiratorios o si tuvo contacto directo con un caso positivo, para prevenir de forma anticipada el contagio de la COVID-19 y no afectar las actividades laborales.

La meta que deseamos seguir conservando es que el empleado retorne a su casa en buen estado de salud frente a la COVID-19, continuando sin interrupciones nuestras operaciones.

La perspectiva que tenemos es de no tener casos graves de la COVID-19 en nuestros



empleados y seguir practicando las recomendaciones del Ministerio de Salud (MINSa).

El impacto más relevante es que las empresas terceras, que tuvieron una relación contractual con nosotros, adoptaron nuestros protocolos de la COVID-19 para sus empleados, asumiendo los compromisos descritos en nuestro Plan COVID-19.

Las medidas principales adoptadas para prevenir

impactos negativos potenciales fueron:

- Antes de partir al centro de trabajo se tomaron pruebas de descarte frente a la COVID-19.
- En el ingreso al centro de trabajo se realizó controles sintomatológicos y se mantuvo el lavado de manos obligatorio.
- Se identificó a los grupos de riesgo y los puestos de

trabajo con alta exposición a la COVID-19, reforzando las medidas de control mediante barreras físicas o mecanismos de ventilación.

- Las capacitaciones se realizaron de preferencia de manera virtual y excepcionalmente de manera presencial, guardando la distancia y con uso de mascarillas KN95.
- En el comedor y campamentos se estableció la distancia mínima de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Salud (MINSa).
- Se revisó continuamente las recomendaciones del MINSa para actualizar el Plan COVID-19.

Para abordar impactos negativos reales, en casos de síntomas respiratorios dentro de nuestras actividades, se realizaban pruebas de descarte. Los casos positivos confirmados y contactos directos con casos positivos, se derivaban a centros de salud autorizados indicándoles realizar



su cuarentena, con seguimiento diario por parte de un profesional de la salud.

Las medidas adoptadas para gestionar impactos positivos, debido a la interacción con las comunidades y para prevenir posibles contagios, fueron: minimizar las actividades presenciales o que se realicen en lugares ventilados con el uso de mascarillas KN95. Además, para apoyar en la prevención de contagios o tratamientos de casos positivos se donó mascarillas KN95 y combustible

para la planta de oxígeno del Centro de Salud de Chala.

Para el seguimiento de las medidas tomadas e incluso para dotar recomendaciones para prevenir el contagio de la COVID-19 de nuestros empleados, se crearon grupos de WhatsApp donde se comunicaban los casos sospechosos a la Unidad Médica, para la recomendación y seguimiento médico.

La alta efectividad de nuestras medidas establecidas en nuestro Plan COVID-19, se pudo evidenciar

porque la gran mayoría de los casos positivos tuvieron su origen fuera y no dentro del centro laboral.

Durante el 2022, se alcanzó el 99.57 % de empleados vacunados con la tercera dosis para prevenir síntomas graves de la COVID-19, para luego recomendar el beneficio de su aplicación por indicación del MINSA.

Por otro lado, el adecuado manejo de la COVID-19 se evidenció porque no tuvimos paralizaciones de nuestras actividades en ninguna sede por falta de personal contagiado durante la pandemia.

Dentro de las lecciones aprendidas tenemos que:



Evitar las aglomeraciones o en todo caso usar mascarillas para prevenir el contagio de la COVID-19.



Mantener ventilado el área de trabajo es una buena medida preventiva.



El lavado de manos previene enfermedades por virus y bacterias.



Para reforzar o relajar las medidas frente a la COVID-19 se tomó como referencia la curva nacional de casos positivos y la incidencia de casos positivos dentro de nuestras operaciones, siempre respetando lo establecido dentro de nuestro Plan COVID-19.

La participación de los representantes de los empleados ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidenció aprobando el Plan COVID-19 en reunión extraordinaria, y cada versión actualizada del plan se presentó al MINSA. En cada reunión ordinaria del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se informaba sobre los casos COVID-19 de nuestra filial Veta Dorada y el porcentaje de vacunados, y a través de informes trimestrales a los directores

GRI
3-3

"DURANTE EL PERIODO 2022, ALCANZAMOS UN 99.57 % DEL PERSONAL VACUNADO CON LA TERCERA DOSIS Y UN 49.69 % CON LA CUARTA DOSIS".





5.9 CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Durante el 2022 evaluamos al 50 % de los proveedores críticos (definidos por cantidad de US\$ comprados) de nuestra filial Veta Dorada; con la implementación de una lista de verificación en materia social, ambiental, derechos humanos y cumplimiento normativo.

La finalidad fue evaluar a los proveedores y guiarlos a replicar las mejores prácticas; además consideramos que los resultados fueron satisfactorios.

La lista comprende una evaluación inicial que se realiza a los proveedores en los siguientes 15 temas:

"MANTENEMOS LA PERSPECTIVA DE LOGRAR UN 60 % DE PROVEEDORES EVALUADOS DURANTE EL 2023".

-  Legal
-  Seguridad y Salud en el trabajo
-  Código de conducta y Derechos Humanos
-  Medio Ambiente
-  Relaciones con el empleado
-  Trabajo forzado
-  Trabajo infantil
-  Acoso y abuso
-  Diversidad, inclusión y no discriminación
-  Anticorrupción y soborno
-  Conflicto de interés
-  Prevención de lavado de activos y de financiamiento del terrorismo (PLAFT)
-  Relaciones con los proveedores y clientes
-  Relaciones con la comunidad
-  Comunicación





Consideramos que, como principales logros durante la gestión fue la implementación de la evaluación bajo un formato estandarizado; de igual modo seguimos trabajando en fortalecer nuestros criterios de evaluación.

Para seguir creciendo en nuestra filial Veta Dorada y generar valor a los grupos de interés, tenemos como meta, para el 2023 realizar auditorías a nuestros proveedores de servicios y suministros para verificar, de primera mano, los criterios de evaluación y poder recomendar acciones de mejoras, y empezar con auditorías a nuevos proveedores.

Asimismo, mantenemos la perspectiva de incrementar y lograr un 60 % de proveedores evaluados durante el 2023.

Entendemos que como Corporación generamos un impacto positivo al poder compartir nuestros estándares con los proveedores, ya

que al implementar esta evaluación logramos que éstos alineen sus procesos en un cumplimiento mayor referente al medio ambiente, sociedad, derechos humanos y normativa legal vigente.

Para monitorear la efectividad de la evaluación implementada medimos la cantidad de proveedores evaluados y también aquellos que cumplen los criterios de evaluación. Se categorizan como: no califica, calificado por mejorar, calificado y muy calificado.

Cabe resaltar que luego de esta medición y aseguramiento de la eficacia, el 100 % de los proveedores evaluados se encuentran en las categorías de calificado y muy calificado.

Durante el 2022, una de las lecciones aprendidas fue que se deben realizar verificaciones de tercera parte con los proveedores para garantizar el cumplimiento de los aspectos evaluados.

Mantenemos a nuestros grupos de interés informados respecto a futuras auditorías o mejoras en nuestro sistema de evaluación; del mismo modo, nos comunicamos constantemente para poder proponer opciones de mejora entre ellos y nuestra filial Veta Dorada. Como resultado final de un total de 22 proveedores críticos se logró evaluar a un 50 % , que corresponde a 11 empresas que nos brindan servicios y suministros. ^{GRI} 3-3 / 308-1 / 414-1

"EN DYNACOR SEGUIMOS IMPLEMENTANDO PROCESOS PARA GENERAR VALOR COMPARTIDO CON NUESTROS PROVEEDORES".



5.10 PROVEEDORES LOCALES

En Dynacor nuestra gestión de la cadena de suministros considera un conjunto de procesos que aseguran la provisión de mineral, insumos y servicios para garantizar el funcionamiento de nuestras operaciones. La gestión de este proceso está a cargo del Departamento de Logística, Proyectos y Comercialización de Mineral.

El proceso se inicia con la solicitud de pedidos internos según las proyecciones de costos e inversión, los que son aprobados por la Gerencia General de nuestra filial Veta Dorada.

Para cumplir con las exigencias y desarrollo de nuestra operación, nos enfocamos en adquirir mineral, insumos y servicios, en los plazos establecidos y a un precio competitivo, desde los proveedores hasta la Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD) o de acuerdo con el tipo de contrato que se establezca.

En nuestro modelo de negocio, los mineros de las MAPE también forman parte de nuestra cadena de suministros, como proveedores de minerales.

Por ello, el transporte del mineral está a cargo de los mineros artesanales, desde sus concesiones hasta la planta de procesamiento, ubicada en Chala, región Arequipa (Perú) y hasta la sede de Servicio de Chancado, región Trujillo (Perú).

Cabe indicar, que los proveedores de mineral (mineros de las MAPE), a quienes compramos están debidamente inscritos en el Registro Integral de Formalización Minera (REINFO) del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) de Perú y tienen las siguientes categorías: formalizados y en proceso de formalización, y como tal están clasificados y reconocidos por el Gobierno peruano.

Nuestra filial Veta Dorada origina un impacto positivo en los proveedores de materiales y servicios locales, generando oportunidades de negocio. Entre algunos ejemplos, se



incluyen los proveedores de materiales para obras civiles y de material de oficina, así como los proveedores de servicios de alimentación, servicios médicos, servicios de limpieza, hospedajes, entre otros.

Durante el 2022, en Perú se mantuvo relaciones comerciales

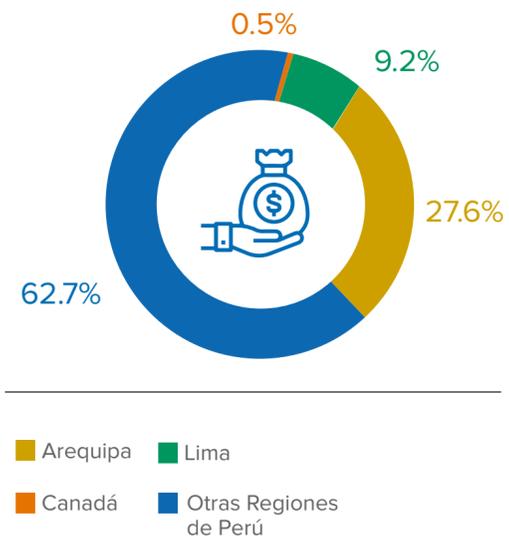
con una inversión de US\$ 168.9 millones en mineral, materiales y servicios. Del total de inversiones en proveedores, el 27.6 % se realizó localmente en la región de Arequipa, donde se ubica nuestra PBVD, lo cual significó un monto de US\$ 46.9 millones.

GRI
204-1

"DURANTE EL 2022, EN PERÚ SE MANTUVO RELACIONES COMERCIALES CON UNA INVERSIÓN DE US\$ 168.9 MILLONES EN MINERAL, MATERIALES Y SERVICIOS".



INVERSIÓN EN PROVEEDORES SEGÚN LA PROCEDENCIA GRI 204-1



Asimismo, se registró un aumento de 5.5 % de la inversión en los proveedores en la región de Arequipa, comparado con 2021 (US\$ 46.9 millones en 2022 vs US\$ 44.5 millones en 2021).

Este incremento forma parte de nuestro propósito de fomentar las compras locales para contribuir al desarrollo de las comunidades donde operamos.



5.11 TRAZABILIDAD DEL PRODUCTO

Gestión de las MAPE NO GRI

En el 2022, ingresaron 147 566 toneladas de mineral a nuestra Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD), todo ello proveniente de las MAPE (Minería Artesanal y de Pequeña Escala) formalizadas y en vías de formalización.

Las principales actividades desarrolladas en el proceso de gestión de las MAPE fueron:

CONTROL

- Las verificaciones presenciales de la labor minera nos permiten constatar la actividad minera.



- Estandarización de requisitos para la vinculación y la compra de mineral.



- Estandarización del apoyo logístico para coadyuvar a la compra de mineral: movimiento de carga, flete, transporte de mineral y transporte de agua.



FIDELIZACIÓN



- Asesoría y orientación a las MAPE en las correcciones del Instrumento de Gestión Ambiental para la Formalización de actividades de pequeña minería y minería artesanal (IGAFOM) para la aprobación por parte de los Gobiernos Regionales.



- Proyecto de asesoramiento técnico a las MAPE en geología y topografía.



- Suscripción de contratos de explotación con mineros que explotan mineral en concesiones de Veta Dorada.



- Asignación del apoyo logístico para las MAPE.

Durante el 2022 tuvimos los siguientes logros:



- Garantizar que la concesión minera de donde se extrae el mineral es lo declarado por las MAPE.



- Garantizar la trazabilidad de las MAPE.



- Incremento de la suscripción de contratos de explotación en las concesiones de nuestra filial Veta Dorada, en el departamento de Ancash.

Nuestra principal meta para el 2023 es incrementar la cantidad de toneladas de mineral acopiado para cubrir la nueva capacidad de procesamiento de la PBVD hasta 500 t/día, aprobado desde el 27 de julio del 2022. Para ello, buscaremos nuevas zonas de acopio,

incrementaremos el número de acopiadores y de unidades móviles en esta área.

El trabajar con las MAPE genera impactos positivos como la generación de puestos de trabajo indirectos y movimiento económico (compra de víveres, combustible, compra y fabricación de equipos mineros, contratación de servicios de transporte minero y todos aquellos relacionados con la actividad minera) sobre todo en las zonas de Piura, Cajamarca, La Libertad, Ancash, Lima, Ica, Arequipa, Huancavelica, Ayacucho, Apurímac, Puno y Cusco.

Nuestras políticas en relación con la gestión de las MAPE son:

- Comprar solamente a las MAPE cuya labor minera ha sido verificada con resultado conforme por el área de Geología de nuestra filial Veta Dorada.
- No comprar a las MAPE sentenciadas por delitos de lavado de activos,

minería ilegal, financiamiento del terrorismo, corrupción y otros delitos relacionados que generen ganancias ilícitas.

- Pagos bancarizados en las cuentas de titularidad de las MAPE.
- Comprar solamente a las MAPE que cumplan con los requisitos para su vinculación y compra de mineral.

Asimismo, nuestros compromisos son los siguientes:

- Buenas condiciones de compra de mineral.
- Pago de precio justo y oportuno.
- Asesoramiento técnico en geología y topografía para lograr su formalización.
- Apoyo logístico para sus campañas mineras.

Para prevenir impactos negativos potenciales en las MAPE, realizamos acercamientos a las comunidades mineras para consultar sus necesidades o



"EL TRABAJAR CON LAS MAPE GENERA IMPACTOS POSITIVOS COMO LA CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO INDIRECTOS Y MOVIMIENTOS ECONÓMICOS EN LAS ZONAS DE INFLUENCIA DONDE OPERAMOS".



expectativas; además, de mejorar las condiciones comerciales, realizamos asesoría técnica en geología y topografía.

Además, para hacer el seguimiento de la eficacia de las medidas tomadas en relación a la Gestión de las MAPE realizamos verificaciones internas en los procesos de acopio y compra de mineral, como:

- Verificación presencial de las labores mineras de las MAPE.
- Verificación documentaria de los requisitos para la vinculación de las MAPE.
- Verificación documentaria de

los requisitos para la compra de mineral a las MAPE.

La evaluación es voluntaria y se realiza con el ingreso diario de mineral.

Para la evaluación de la eficacia utilizamos como indicador el incremento escalonado de acopio de mineral.

Las medidas tomadas durante el 2022, han sido efectivas, debido a:

- El asesoramiento técnico en geología y topografía para la elaboración de los IGAFOM de las MAPE ha permitido que estas cumplan

con los requisitos legales de formalización minera y mantener vigente su Registro Integral de Formalización Minera (REINFO).

- La bancarización en los pagos de compras de mineral a las MAPE ha permitido que tengan “una partida de nacimiento en el sistema bancario” evitando la evasión tributaria.
- El apoyo logístico y el otorgamiento de anticipos permitió que las MAPE se mantengan económicamente activas e incrementen su producción de mineral.
- Los requisitos exigidos para la vinculación y la compra de mineral a las MAPE permitieron que estas no caigan en las causales de “Sujeto sin capacidad operativa”.

Las lecciones aprendidas de nuestra gestión con las MAPE en el 2022, podemos resumirlas de la siguiente manera:

- Las verificaciones presenciales de labor minera nos permitieron tener la certeza que el mineral vendido por las MAPE proviene de la

labor minera declarada por ellas, evitando así vernos involucrados en procesos legales penales.

- La verificación de la vigencia de la concesión minera donde está ubicada la labor minera de las MAPE, además de cumplir con las obligaciones como adquirente de producto minero, evitó que dichas compras sean reparadas tributariamente.
- La digitalización de los documentos del legajo de los requisitos para la vinculación y de compra de mineral, nos ha permitido tener disponibles dichos documentos.
- El cumplimiento de los requisitos exigidos para la vinculación y la compra de mineral nos evitó sanciones legales y pérdida de reputación.

El involucramiento de nuestros empleados ha sido determinante para evitar que se generen impactos negativos en la gestión de las MAPE. 

**"EN EL 2022
HEMOS
CONTROLADO
Y MEJORADO LA
TRAZABILIDAD
DEL MINERAL
PROVENIENTE
DE LAS MAPE".**



GESTIÓN AMBIENTAL 6



6. GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestro compromiso con la preservación y el cuidado del medio ambiente está expresado en nuestra Política Ambiental, la cual nos da los lineamientos para operar de manera respetuosa con el medio ambiente. Del mismo modo, realizamos acciones que minimicen o eliminen los impactos negativos que pueden ser generados por nuestra actividad.

Por ello, para garantizar el cumplimiento, la identificación y la gestión eficaz de los aspectos ambientales hemos implementado diversas herramientas de gestión como procedimientos, instructivos, matrices, entre otros.

"EN EL 2022, UNA DE NUESTRAS PRIORIDADES, CONTINUÓ SIENDO, LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO, A TRAVÉS DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA EN NUESTRA PLANTA DE BENEFICIO VETA DORADA (PBVD)".

6.1 CONSUMO DE ENERGÍA

En Dynacor continuamos tomando medidas para el adecuado uso de la energía en todas nuestras instalaciones. En el 2022, una de nuestras prioridades, continuó siendo, la reducción del consumo energético, a través de la eficiencia energética en nuestra Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD), a fin de disminuir nuestro impacto ambiental.

En nuestro desempeño del 2022 tenemos un consumo global de energía absoluta de un total aproximado de 53 920 GJ. De este total, el 62 % corresponde a la energía indirecta y el 38 %, a la energía directa. Nuestra Planta de

Beneficio Veta Dorada registró el 98 % del consumo de energía global. Asimismo, registramos un aumento del consumo de energía de 12.60 % comparado con el 2021 (53 920 GJ vs 47 888 GJ). Este aumento se debe al incremento de la capacidad de producción de nuestra PBVD.

Lamentablemente, también se generó un aumento de la intensidad energética del 9 % (0.4481 GJ por onza de oro equivalente en 2021, mientras que en el 2022 fue de 0.4886 GJ por onza de oro equivalente). Esto debido principalmente al reemplazo de un molino de bolas de mayor dimensión para ampliar nuestra capacidad de planta.



Entendiendo la necesidad de reducción y en línea con la estrategia de la Corporación, durante el 2022, en nuestra filial Veta Dorada, se realizaron actividades enfocadas en la reducción de consumo energético y concientización en un correcto uso.

Las principales actividades fueron:

- 
 - La energía eléctrica suministrada a PBVD es 100 % proveniente de fuente renovable, la cual es suministrada por un tercero.
- 
 - El cambio de luminarias por luces de mayor eficiencia energética en la PBVD.
- 
 - El encendido de equipos preferentemente en horarios fuera de las denominadas “horas punta” de consumo energético.
- 
 - Capacitaciones al personal en el correcto uso de energía.



Cabe resaltar que, como principal logro, consideramos la ejecución del contrato suscrito en el 2021, en el cual, a partir del 01 de enero del 2022, la energía eléctrica suministrada en PBVD proviene en su totalidad de fuentes renovables; ayudando así a disminuir el uso de energías provenientes de combustibles fósiles y contribuyendo con el medio ambiente.

Nuestras metas a largo plazo, consisten en mantener el uso

de energías renovables y lograr ampliar el alcance de estas dentro de la Corporación. Para el año 2023 se tiene la perspectiva de continuar con el cambio de las luminarias convencionales por luminarias de mayor eficiencia energética.

Entendemos que las interacciones de las operaciones con el medio ambiente pueden generar impactos, tanto positivos como negativos, entre los cuales se han identificado un aumento de

emisiones generadas por el uso de energía convencional. Asimismo, debido al cambio en la fuente de energía eléctrica logramos generar un impacto positivo con el cuidado del medio ambiente por uso de energías renovables. Estos impactos son gestionados mediante las actividades descritas anteriormente.

En Dynacor contamos con una política ambiental, donde se suscriben nuestros compromisos con la protección y el uso eficiente de recursos.

Como parte de las actividades, mantenemos un monitoreo constante de la cantidad de energía que se consume en nuestro proceso (directa e indirecta), con la finalidad de poder identificar en qué proceso se generan variaciones significativas que deben ser gestionadas.

Nuestra estrategia está alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 7 “Energía asequible y no contaminante”, 12 “Producción y consumo

responsable” y 13 “Acción por el clima” de las Naciones Unidas.

Dentro de las lecciones aprendidas podemos mencionar que, es necesario realizar una matriz energética de los componentes principales de nuestra filial Veta Dorada con la finalidad de identificar con mayor detalle aquellos que tienen un alto consumo e implementar estrategias asociadas a la reducción.

Mantenemos a nuestros empleados en constante comunicación referente al uso de energía y recibimos dudas respecto a la gestión, estas son evaluadas y ayudan a armar nuestra estrategia. **GRI 3-3**



Con respecto al consumo total dentro de la organización, este se muestra a continuación:



CONSUMO DE ENERGÍA POR FUENTE 2022 GRI 302-1

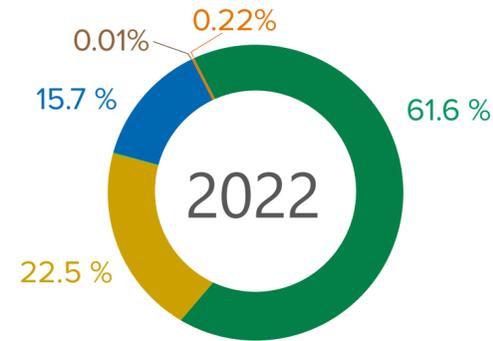
	ELECTRICIDAD [GJ]	DIÉSEL [GJ]	GAS - GLP [GJ]	GASOLINA [GJ]	GAS NATURAL [GJ]	T. ENERGÍA DIRECTA [GJ]	T. ENERGÍA INDIRECTA [GJ]	TOTAL ENERGÍA [GJ]
PB Veta Dorada	32 441.93	8411.27	12 147.67	4.18	0.00	20 563.12	32 441.93	53 005.05
Oficinas y Centros de Acopio	637.95	0.00	0.00	0.00	119.43	119.43	637.95	757.38
Exploración	0.00	31.13	0.00	0.00	0.00	31,13	0.00	31.13
Servicio de Chancado	126.41	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	126.41	126.41
TOTAL DYNACOR	33 206.29	8442.41	12 147.67	4.18	119.43	20 713.69	33 206.29	53 919.98

CONSUMO DE ENERGÍA POR TIPO GRI 302-1



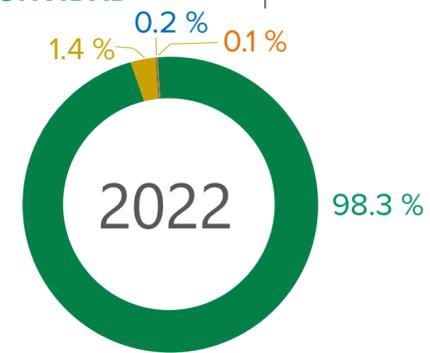
■ Energía Indirecta ■ Energía Directa

DETALLE DEL CONSUMO DE ENERGÍA GRI 302-1



■ Electricidad ■ Gasolina
■ Gas licuado de Petróleo ■ Gas Natural
■ Diésel

CONSUMO DE ENERGÍA POR ACTIVIDAD GRI 302-1



■ PB Veta Dorada ■ Exploración
■ Oficinas y Centros de Acopio ■ Servicio de Chancado





Respecto a la energía, la electricidad representa aproximadamente el 62 % de esta. En el caso de la energía directa el principal consumo fue el gas licuado de petróleo (GLP, 23 %), seguido por el diésel (16%).

Durante el 2022, en nuestra PBVD consumimos 32 441.93 GJ de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables, lo que representa el 60 % del total de energía consumida en nuestra Corporación. Igualmente, nuestra oficina en Montreal consume energía eléctrica proveniente de fuentes renovables (0.5% del consumo global).

Hemos clasificado como energía indirecta a la electricidad que se compra a la red local y a todos los combustibles usados en nuestras actividades como energía directa. Asimismo, la Corporación no registra consumo energético fuera de la organización. **GRI 302-2**

Para la intensidad energética, los valores se presentan a continuación (cabe mencionar que el cálculo se realiza como producto de la energía consumida por unidad producida) y el consumo es para dentro de la Corporación. **GRI 302-3**

CONSUMO DE ENERGÍA E INTENSIDAD ENERGÉTICA

GRI 302-1 / 302-3

	2019	2020	2021	2021
Energía Directa (GJ)	17 848	11 787	19 728	20 714
Energía Indirecta (GJ)	25 952	20 680	28 160	33 206
Total Energía (GJ)	43 801	32 466	47 888	53 920
Intensidad Energética: Total Energía por oz de oro eq. producido (GJ/oz)	0.5327	0.6320	0.4481	0.4886

Asimismo, se tuvo una reducción del consumo de Diésel en un 27.46 % comparado con el año 2021, es decir 3197 GJ, esto como resultado de las medidas implementadas en transformación y acondicionamiento de equipos en el año 2022, los que fueron cambiados a GLP. **GRI 302-4**

"DURANTE EL 2022, EL 61 % DE NUESTRO CONSUMO DE ENERGÍA GLOBAL FUE DE FUENTES RENOVABLES".





6.2 CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es, sin duda, uno de los principales retos estratégicos a los que debemos enfrentarnos para proteger nuestro futuro y el del planeta, por eso somos conscientes que desempeñamos un papel importante en el desarrollo económico y social donde operamos; y los efectos sobre el entorno y el medio ambiente. Por lo que, para nosotros es fundamental reducir nuestra huella ambiental y tener un liderazgo activo frente al cambio climático.

En el 2022, en Dynacor hemos logrado una reducción del 29 % de la intensidad de las emisiones de GEI si se compara con el 2021 y una reducción del 43 % si se compara con el 2019 nuestro año de referencia.

El cambio de proveedor de energía eléctrica, el cual tiene una fuente de energía más limpia y, por ende, los factores de emisión de GEI

son inferiores, ocasionó una reducción significativa de las emisiones indirectas de GEI de Dynacor.

El principal logro fue la reducción en 27 % del global de emisiones de GEI del año 2022, respecto al 2021.

Durante el 2023, seguiremos apostando por fuentes de energía renovables para nuestra Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD) ya que representa la principal fuente de emisiones de GEI, con un 65 % de las emisiones, y las oficinas y centros de acopio, el 27 %.

La principal fuente de emisiones de todas nuestras operaciones, en el 2022, fueron las fuentes móviles, con un 42 %.

La electricidad comprada representa la segunda fuente de emisión (32 %), seguido por el GLP (14 %) y el diésel (12 %).

Dentro del marco de nuestra política ambiental, seguiremos optando con el uso de energía más limpia y proveniente de

fuentes renovables.

Realizamos el cálculo de las emisiones GEI según la norma de GHG Protocolo **Corporate Accounting and Reporting** (protocolo de cálculo e informe de las emisiones de gases de efecto invernadero), elaborado por el Instituto de Recursos Mundiales y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Los límites del sistema para el desarrollo del inventario de emisiones de GEI están definidos bajo el enfoque de control operacional, que incluye instalaciones, procesos y operaciones sobre las cuales Dynacor tiene control y límites operativos definidos. Los gases incluidos en el cálculo de las emisiones son: CO₂, CH₄, N₂O.

Para abordar los impactos de los GEI, optimizamos el uso de las unidades vehiculares y en nuestra PBVD estamos optando por el uso de GLP en vez de combustibles líquidos. Los equipos y unidades vehiculares que usan combustibles





fósiles cumplen con un estricto mantenimiento para reducir la generación de GEI.

Para cuantificar nuestro consumo de energía hemos implementado un registro por cada unidad u oficina, que lo actualizamos mensualmente.

Dentro del marco de nuestra política ambiental, seguiremos apostando por el uso de energía más limpia alineándonos a los ODS 3, 12, 13, 14 y 15.

En nuestro PBVD hemos comparado nuestro consumo de energía con otras áreas de la empresa e incluso con nuestro suplidor de electricidad para verificar la exactitud de los datos registrados.

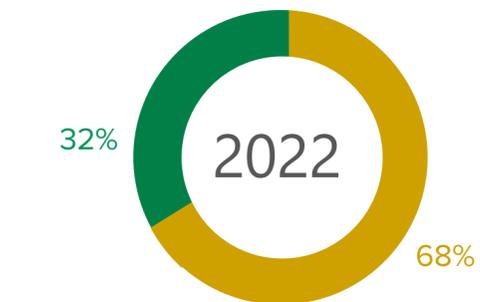
Producto del cambio de consumo de energía renovable, hemos experimentado y aprendido que se puede proteger al medio ambiente e incrementar nuestra productividad al mismo tiempo.

Se está comunicando las acciones tomadas a nuestros directivos y empleados del uso

de energía limpia, a través de nuestros informes internos y a los demás grupos de interés, a través de nuestros informes anuales. **GRI 3-3**

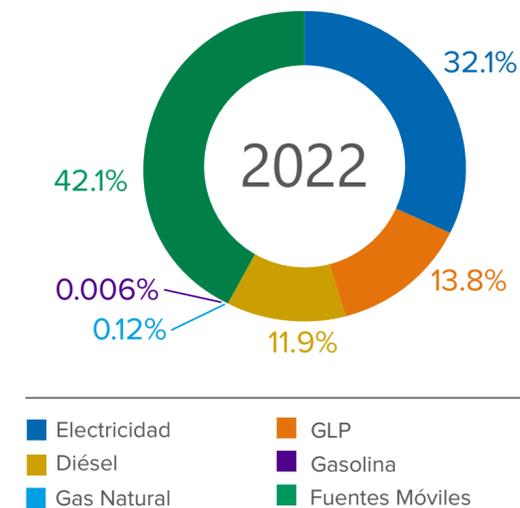
En el 2022, las emisiones de gases de efecto invernadero absoluto de todas las instalaciones de Dynacor (planta, oficinas descentralizadas, centros de acopio, servicio de chancado y exploración) sumaron aproximadamente 4 968 toneladas CO₂eq; 68 % de estas emisiones fueron emisiones directas y 32 %, emisiones indirectas de electricidad comprada. **GRI 305-1 / 305-2**

EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE GEI 2022 **GRI 305-1 / 305-2**



■ Emisiones Directas (Alcance 1) ■ Emisiones Indirectas (Alcance 2)

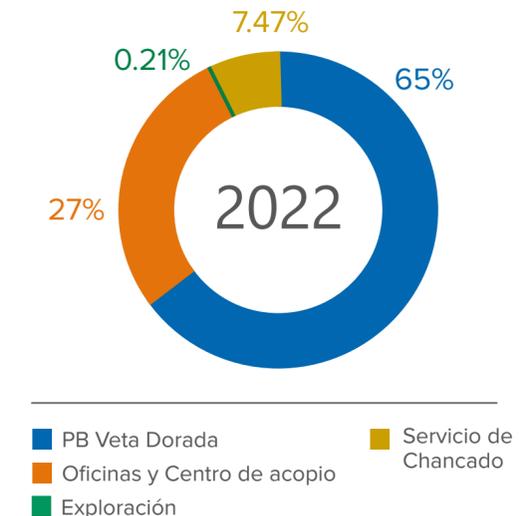
DETALLE DE LAS EMISIONES DE GEI 2022 **GRI 305-1 / 305-2**



■ Electricidad ■ GLP
■ Diésel ■ Gasolina
■ Gas Natural ■ Fuentes Móviles

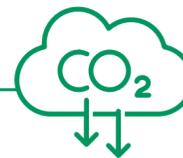
Nuestra PBVD sigue representando la principal fuente emisiones de GEI, con un 65 % de las emisiones, y las oficinas y centros de acopio, el 27 %. En el caso de las oficinas y centros de acopio se debe a que poseen vehículos de uso logístico y soporte a los mineros artesanales, lo cual aumenta las emisiones de las fuentes móviles de Dynacor.

EMISIONES DE GEI POR TIPO DE ACTIVIDAD 2022 **GRI 305-1 / 305-2**



■ PB Veta Dorada ■ Servicio de Chancado
■ Oficinas y Centro de acopio





EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE GEI

GRI 305-1 / 305-2 / 305-4

	Emisiones (ton CO ₂ eq)			
	2019	2020	2021	2022
Emisiones Directas (Alcance 1)	2605.26	1922.55	2626.66	3375.60
Emisiones Indirectas (Alcance 2)	3849.34	3063.64	4188.90	1592.18
Total ton CO₂ eq	6454.60	4986.20	6815.56	4967.78
Intensidad de emisiones GEI Total emisiones por oz de oro eq. producido (ton CO₂eq/oz oro eq)	0.0785	0.0971	0.0638	0.0450



La estimación de la intensidad de las emisiones de GEI se realizó en función al total de emisiones de GEI (alcance 1 y alcance 2) y la producción de oro equivalente. En el 2022, la intensidad de las emisiones de GEI fue de 0.0450 tCO₂eq por onza de oro equivalente, lo cual significa una reducción del 29 % de la intensidad si se compara con el 2021 (0.0638 tCO₂eq) y una reducción del 43 % si se compara con 2019 (nuestro año de referencia). Esta reducción de la intensidad se debe principalmente al consumo de energía de fuente renovable y al aumento de la productividad de la planta. **GRI 305-4 / 305-5**

EN EL 2022, HEMOS LOGRADO UNA REDUCCIÓN DEL 29 % DE LA INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI SI SE COMPARA CON EL 2021 Y UNA REDUCCIÓN DEL 43 % SI SE COMPARA CON EL 2019 (NUESTRO AÑO DE REFERENCIA).

INVENTARIO DE LAS SUSTANCIAS DE AGOTAMIENTO DE LA CAPA DE OZONO (SAO)

Dynacor no compra ningún producto para nuestras instalaciones que afectan la capa de ozono. En esta perspectiva, no tenemos sustancias agotadoras de la capa de ozono (SAO), solamente usamos refrigerantes naturales. **GRI 305-6**

"DYNACOR NO TIENE SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO (SAO) EN SUS INSTALACIONES".

EMISIONES ATMOSFÉRICAS DE COMPUESTOS INORGÁNICOS

En el 2022, también hicimos la estimación de las emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos de nuestras fuentes fijas. Estas emisiones llegaron a un total de 12 toneladas.

El óxido de nitrógeno (NO_x) representa el 99.85 % de las emisiones de compuestos inorgánicos totales, mientras que el dióxido de azufre (SO₂), el 0.15 % restante.

El gas licuado de petróleo utilizado en el comedor, así como en el proceso

de refinación y procesos de fundición y copelación de muestras de nuestra PBVD, y el diésel empleado principalmente en los grupos electrógenos, son los dos principales factores del total de nuestras emisiones de contaminantes inorgánicos al aire y para verificar su calidad realizamos monitoreo de emisiones gaseosas.

Los resultados del monitoreo respetan las normas locales e internacionales (de la región) y no mostraron que exista una influencia negativa significativa en la calidad del aire, producto de las actividades de Dynacor. **GRI 305-7**





EMISIONES ATMOSFÉRICAS DE COMPUESTOS INORGÁNICOS

GRI
305-7

		2019	2020	2021	2022
Óxido de Nitrógeno (NO _x)	(t/año)	11.99	8.04	16.35	12.13
Dióxido de Azufre (SO ₂)	(t/año)	0.02	0.01	0.03	0.02
Total de Emisiones Inorgánicas	(t/año)	12.0	8.1	16.4	12.1
Óxido de Nitrógeno (NO _x)	(%)	99.85 %	99.85 %	99.85%	99.85 %
Dióxido de Azufre (SO ₂)	(%)	0.15 %	0.15 %	0.15 %	0.15 %

6.3 GESTIÓN DE AGUA Y EFLUENTES

Dynacor reafirma su compromiso del uso responsable del agua y lo demuestra a través de su desempeño durante el 2022, donde logramos que el consumo global de agua de todas las instalaciones de la Corporación sea de 139.51 ML, el cual fue ligeramente menor que el del 2021 (143.47 ML); a pesar de un aumento de la capacidad de la producción de nuestra PBVD.

Esta disminución también se ve reflejada en la intensidad del consumo de agua, que se redujo en un 6 % (0.00126 ML de agua por onza de oro equivalente en 2022, mientras que en el 2021 fue de

0.00134 ML de agua por onza de oro equivalente). Esta disminución obedeció, principalmente, al incremento de la productividad en el periodo 2022.

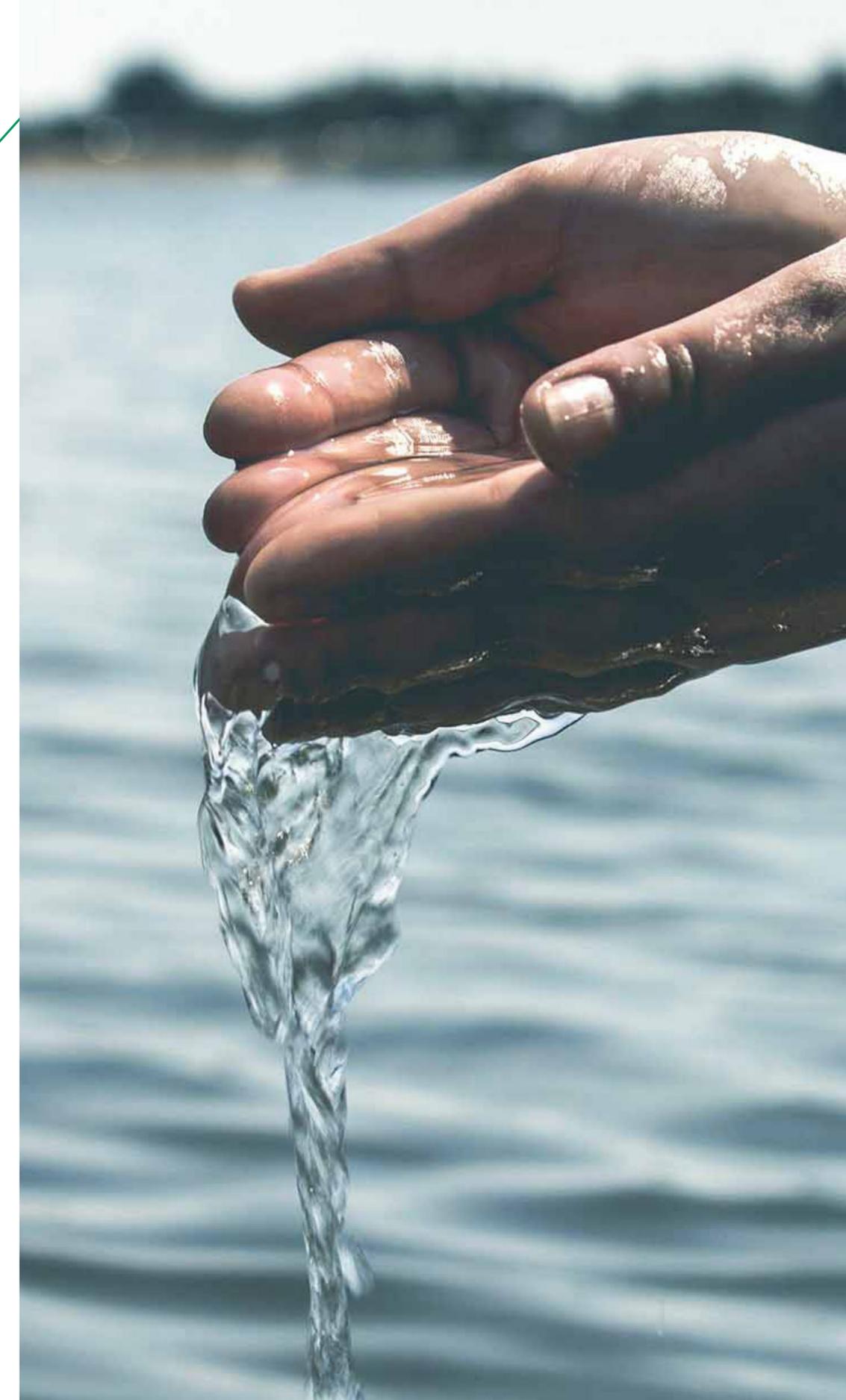
Las actividades principales del 2022 relacionadas a este tema material son:

-  • Capacitaciones para sensibilizar sobre el consumo de agua.
-  • Riego tecnificado o por goteo en áreas verdes.
-  • Mejoras de la captación de agua residual doméstica en campamentos.

Para el 2023, tenemos planeado hacer pruebas para reducir la evaporación del espejo de agua en nuestro Depósito de Relaves y dentro de nuestras principales perspectivas es seguir reduciendo la intensidad del consumo de agua.

Como impacto positivo durante el 2022 tenemos la disminución del consumo total del agua en nuestra Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD) y oficinas.

Usamos racionalmente este recurso mediante el uso de técnicas de riego por goteo para las áreas verdes. Además, en la PBVD monitoreamos la calidad del agua trimestralmente para verificar la calidad de éste.





Nuestro mayor consumo de agua se produce en el proceso minero metalúrgico en nuestra PBVD, que representa el 97 %, del total de la demanda de agua de Dynacor, en el 2022. Asimismo, en nuestra PBVD recirculamos el 60 % del agua del procesamiento del mineral que ingresa al Depósito de Relaves.

El agua subterránea consumida en la PBVD es de pozos autorizados, este consumo es registrado y comunicado mensualmente a la Autoridad Nacional del Agua (ANA), asimismo se tiene inspecciones inopinadas de la Autoridad Local del Agua (ALA) para verificar el no vertimiento del agua residual doméstica.

Nos alineamos con los ODS 6 y 12; “Agua limpia y saneamiento”, y “Consumo y producción sostenibles”, y tomamos medidas para mejorar la eficiencia en el consumo del agua.

Para poder registrar la información de los consumos de agua, nuestra PBVD cuenta con medidores o caudalímetros que nos permiten medir nuestros consumos de

manera constante y en nuestras oficinas también contamos con medidores y controles cuyas lecturas son registrados en los recibos de servicios.

Dentro de las lecciones aprendidas podemos mencionar que, durante la pandemia por la COVID-19 se adicionó puntos de lavados de mano, se empleó más agua durante la limpieza y desinfección de oficinas y campamentos, pero en todo momento el agua usada o residual volvió a reingresar a nuestro proceso.

Durante el monitoreo ambiental participativo del 2022, con las autoridades y representantes de las comunidades cercanas, se explicó verbalmente el circuito del agua en la PBVD, indicando que no tenemos descargas de nuestros procesos. Este alcance también se comunicó a nuestros empleados y autoridades. **GRI 3-3**

Con respecto a la fuente del agua utilizada, el 27 % proviene de agua subterránea, 73 % corresponden a agua suministrada por terceros y 0.03 % fue de agua superficial.

No utilizamos agua de ningún humedal de la Lista de Ramsar ni de acuíferos que se hayan reconocido como vulnerables.

Nuestros pozos autorizados por la ANA para el uso en nuestra planta, se encuentran lejanos a las comunidades cercanas y los consumos son comunicados mensualmente a esta autoridad; mientras que el agua suministrada por terceros a nuestras oficinas proviene de la red de suministro local o de convenios autorizados.

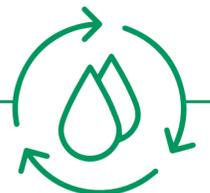
El objetivo principal que tenemos es el aprovechamiento máximo del agua para consumo humano y las operaciones, ya que en la zona donde se ubica la PBVD hay cierta escasez del recurso hídrico. **GRI 303-1**

Contamos con una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTAR), de donde se obtiene agua tratada de categoría 3, apta para riego de vegetales y bebida de animales, una planta de tratamiento por ósmosis inversa que produce agua para consumo humano. Sin embargo, las aguas residuales domésticas son



reingresadas al proceso, al igual que el agua industrial proveniente del procesamiento del mineral, recirculando al proceso un 60 % del total de líquido (solución barren) depositado en el Depósito de Relaves. **GRI 303-2**

"DURANTE EL 2022, LOGRAMOS REDUCIR LA INTENSIDAD DEL CONSUMO DE AGUA EN 6 %".



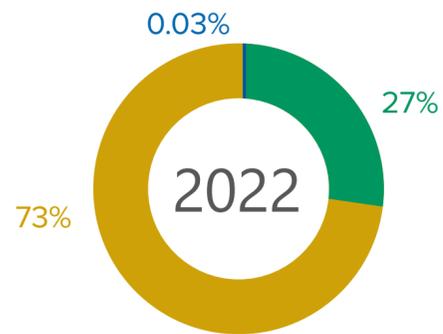
EXTRACCIÓN DE AGUA SEGÚN LA FUENTE

GRI 303-3

	2019 [ML]	2020 [ML]	2021 [ML]	2022 [ML]
Agua Subterránea	23.30	23.06	29.86	37.82
Agua Suministrada por Terceros	60.75	53.91	113.45	101.64
Agua Superficial	0.48	0.28	0.17	0.05
Total Consumo de Agua	84.52	77.25	143.47	139.51
Intensidad consumo de agua (ML agua / oz de oro equivalente)°	0.00103	0.00150	0.00134	0.00126

EXTRACCIÓN DE AGUA SEGÚN LA FUENTE 2022

GRI 303-3



- Agua Subterránea
- Agua Suministrada por terceros
- Agua Superficial

Sobre el tipo de agua, el 97 % del total de agua consumida en 2022 posee un valor de total de sólidos disueltos (TSD) mayor de 1000 mg/L, la diferencia (3 %) fue agua dulce. **GRI 303-3**

CONSUMO GLOBAL DE AGUA SEGÚN SU TIPO

GRI 303-3

	2019 [ML]	2020 [ML]	2021 [ML]	2022 [ML]
Agua Dulce	6.45	6.02	4.25	3.83
Otras Aguas (TSD > 1000 mg/L)	78.08	71.23	139.23	135.68
Total Consumo de Agua	84.52	77.25	143.47	139.51

CONSUMO GLOBAL DE AGUA SEGÚN SU TIPO 2022.

GRI 303-3



- Otras Aguas
- Agua Dulce

CONSUMO DE AGUA SEGÚN LA ACTIVIDAD 2022.

GRI 303-5



- Oficinas y Centros de Acopio
- PB Veta Dorada
- Exploración
- Servicio de Chancado

En 2022, nuestra PBVD representó el 97 % del consumo global de agua; las oficinas y centros de acopio representaron el 2.5 %; el servicio de chancado el 0.23 % y el campamento de exploración solamente 0.03 %. **GRI 303-3**

En nuestra PBVD no tenemos ningún tipo de vertimiento; es decir, operamos con vertimiento cero. **GRI 303-4**

En nuestra PBVD contamos con medidores de agua que nos permiten medir el consumo de agua de manera constante y en las oficinas tenemos medidores de agua, cuyas lecturas o consumos mensuales son registrados en los recibos de servicios. **GRI 303-5**



"NUESTRA PLANTA DE BENEFICIO VETA DORADA NO POSEE DESCARGA DE EFLUENTES AL EXTERIOR. OPERAMOS CON VERTIMIENTO CERO".





6.4 GESTIÓN DE RESIDUOS

Durante el 2022, en nuestra Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD) mantuvimos las acciones de segregación y reciclaje de residuos no peligrosos, manteniendo nuestro Plan de Manejo y Minimización de Residuos actualizado y mejorado.

Entre los principales proyectos y actividades relacionados a este tema material, a partir de setiembre del 2022 se implementó las campañas continuas de orden y limpieza en nuestra unidad productiva, separando lo innecesario de lo necesario. Además, se mantuvo las capacitaciones en el personal propio y de terceros relacionados a manejo de residuos, y se construyó un ambiente de material netamente reciclado denominado Centro de Entrenamiento de Riesgos Operacionales.

Dentro de los principales

logros del 2022, resaltamos la reducción de la cantidad de residuos peligrosos generados en un 5 % respecto al 2021 y el incremento de la cantidad de residuos reciclados en un 11 % respecto al 2021, esto debido a una correcta segregación en la fuente.

Para el 2023, se tiene como meta principal la reducción de residuos generados en nuestra PBVD de Chala.

Somos conscientes de la posible contaminación de suelo por deficiente manejo de residuos peligrosos, por lo que seguimos generando conciencia ambiental en nuestros empleados y terceros mediante las capacitaciones y reuniones. Asimismo, prevenimos la contaminación ambiental en las zonas de influencia directa debido al correcto manejo y disposición de residuos.

Durante el 2022, mantuvimos



nuestros compromisos de nuestra Política Ambiental, con lo que se eliminó el uso de envases de tecnopor en cumplimiento a normas legales actuales.

Para gestionar nuestros residuos mantenemos actualizado nuestro procedimiento de manejo de residuos, hacemos el mantenimiento de nuestros

contenedores de clasificación de residuos en la fuente, mantenemos en buen estado nuestro Almacén Temporal de Residuos y manejamos de manera correcta y segura nuestro Depósito de Relaves para el almacenamiento de residuos del procesamiento de mineral.



Los impactos positivos se concretan por la conciencia ambiental en nuestro empleados y terceros que realizan servicios mediante inducciones y capacitaciones, además de la valorización de residuos de cartón, plásticos PET y residuos metálicos.

El seguimiento de la efectividad de nuestras actividades se monitorea mediante inspecciones inopinadas de la correcta segregación de residuos en la fuente y en el Almacén Temporal de Residuos y al final de cada año se revisa las cantidades de residuos generados, reciclados y eliminados.



La lección más importante durante el 2022 es mantener las campañas de orden y limpieza en nuestra unidad productiva.

Nuestras actividades se mantienen y se mejoran con la participación activa de los empleados en las acciones implementadas referentes a residuos y además se mantiene informado de manera trimestral al Gobierno peruano, sobre la generación y disposición final de residuos peligrosos a través de su plataforma Sistema de Información para la Gestión de Residuos Sólidos (SIGERSOL). 

El impacto más relevante de nuestras actividades es la potencial contaminación de suelo debido al contacto con residuos peligrosos, provenientes del mantenimiento de equipos como los aceites y grasas, los envases de insumos químicos utilizados durante el procesamiento de mineral y los residuos como crisoles y copelas generados por pruebas químicas metalúrgicas. Estos residuos peligrosos son eliminados en rellenos de seguridad autorizados. 

En nuestra PBVD se genera residuos industriales, residuos domésticos, residuos biomédicos y residuos especiales, como resultado de actividades conexas y del procesamiento del mineral aurífero, que proviene de pequeños productores mineros y mineros artesanales.

La clasificación de residuos considera: residuos sólidos generales, residuos peligrosos, residuos biomédicos, residuos reciclables y residuos especiales (como las baterías y aparatos eléctricos y electrónicos usados).

"DURANTE EL 2022, HEMOS LOGRADO UNA REDUCCIÓN DE LA GENERACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS DEL 5%, SI SE COMPARA CON EL AÑO 2021".

En nuestras operaciones disponemos de contenedores clasificados por colores de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica Peruana NTP 900.058-2019, Código de colores para dispositivos de residuos sólidos.

Uno de nuestros principales objetivos, respecto a la sostenibilidad ambiental, es la reducción de residuos mediante el reciclado y el establecimiento de medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción. Por ello, hemos desarrollado e implementado un Programa de Gestión de Residuos, el cual se basa en el concepto 4R-E (en orden de importancia: reducción, reutilización, reciclaje, recuperación y eliminación) y cumple con la Ley de Gestión

Integral de Residuos Sólidos de Perú.

Los residuos generados en la planta son dispuestos por empresas externas operadoras de residuos autorizadas por el Ministerio del Ambiente (Minam), las cuales son evaluadas cada año. Cada vez que hay una eliminación o disposición final se emite una certificación por manejo de residuos no peligrosos y un manifiesto para el manejo de residuos peligrosos.

El Programa establece el proceso para realizar la identificación, segregación, tratamiento y disposición final de los residuos generados por los procesos operativos y administrativos de nuestra PBVD. Además, considera la cuantificación de todo residuo en tipo y peso, en una base mensual y anual. 





En el 2022, se generaron 405 toneladas de residuos en nuestra Planta de Beneficio Veta Dorada, de las cuales el 31 % correspondió a residuos peligrosos y el 69 % a residuos no peligrosos. En función de la composición de los residuos, se recicla, se reutiliza y/o se traslada a un relleno de seguridad o sanitario. Hemos logrado una reducción de la generación de residuos peligrosos del 5 %, si se compara con el año 2021.

La producción de nuestra PBVD aumentó durante el 2022, si la comparamos con la del 2021 (110 359 oz de oro equivalente vs 106 862 oz de oro equivalente), este aumento de producción ocasionó un incremento en la generación de residuos, incluyendo la intensidad, la cual fue de 3.67 kilogramos de residuos por onza de oro equivalente, debido a los residuos generales no peligrosos captados a fines del 2022 en las campañas de orden y limpieza.

Estamos trabajando bajo el concepto de economía circular para reducir el total de nuestros residuos generados. **GRI 306-3**



GENERACIÓN DE RESIDUOS EN PBVD

GRI
306-3 / 306-4 / 306-5



RESIDUOS PELIGROSOS

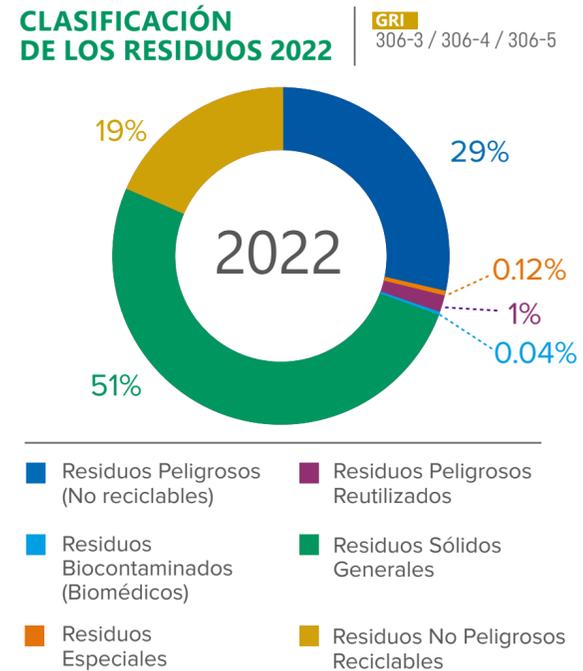
	2022 TM	2021 TM	2020 TM	2019 TM	Enviados a
Residuos Peligrosos No Reciclados	118.18	123.39	68.61	112.15	Relleno de Seguridad / Destinados a eliminación
Residuos Peligrosos Reutilizados	5.73	6.63	3.60	8.87	Reutilización / No destinados a eliminación
Residuos Biomédicos (Biocontaminados)	0.48	0.47	0.06	0.08	Relleno de Seguridad / Destinados a eliminación
Residuos Especiales	0.18	0.34	0.22	0.34	Relleno de Seguridad / Destinados a eliminación
TOTAL RESIDUOS PELIGROSOS	124.57	130.83	72.49	121.44	



RESIDUOS NO PELIGROSOS

Residuos Sólidos Generales (eliminados)	206.03	127.54	41.86	61.31	Relleno Sanitario/ Destinados a eliminación
Residuos Reciclables	74.81	67.59	14.79	36.87	Reciclaje / No destinados a eliminación
TOTAL RESIDUOS NO PELIGROSOS	280.84	195.13	56.65	98.18	
TOTAL RESIDUOS GENERADOS	405.41	325.96	129.14	219.62	
Residuos destinados a eliminación	324.87	251.74	110.75	173.88	
Residuos no destinados a eliminación	80.54	74.22	18.39	45.74	
Intensidad total de generación de residuos (kg de residuos generados / oz oro eq)	3.67	3.05	2.51	2.67	



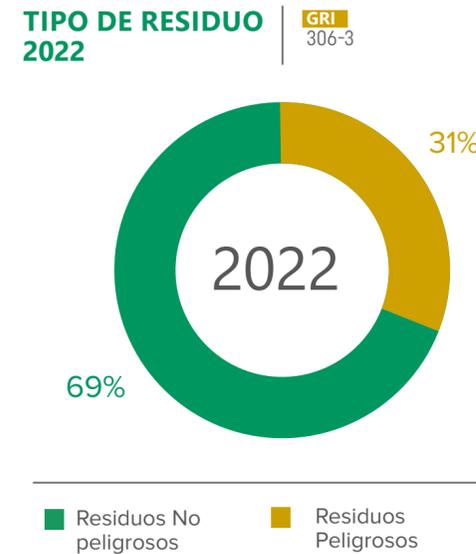


Respecto a los residuos que fueron reciclados o reutilizados, es decir, residuos no destinados a eliminación, en el 2022 se reciclaron o reutilizaron 80.54 toneladas lo que representó el 20 % de todos los residuos generados.

Esto debido principalmente a la reutilización de residuos no peligrosos,

como madera, para la construcción de infraestructura y cercos.

El principal residuo peligroso reutilizado durante el 2022 es el aceite usado; por su parte los residuos no peligrosos que se reciclan son principalmente: metálicos y chatarra, cartón, plástico, vidrio y madera. Todos los residuos son reciclados o reutilizados por empresas



externas debidamente autorizadas. GRI 306-4

Los residuos enviados a eliminación son dispuestos a través de operadores de residuos autorizados por el Ministerio del Ambiente, que se encargan del transporte y del depósito en rellenos sanitarios autorizados para los residuos no peligrosos y en rellenos de seguridad, en el caso de los residuos peligrosos. GRI 306-4 / 306-5



RESIDUOS SEGÚN SU ELIMINACIÓN 2022

GRI 306-4 / 306-5



"EN EL 2022, LOS RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN SE INCREMENTARON EN 8.5 % RESPECTO AL 2021, DEBIDO A LA REUTILIZACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS".



6.5 MANEJO DE RELAVES

NO GRI

En el 2022, de acuerdo con lo descrito en nuestro Instrumento de Gestión Ambiental (IGA), cumplimos con realizar los monitoreos de control topográfico y estabilidad física; cuyos resultados determinaron que nuestro Depósito de Relaves es estable con un desplazamiento promedio menor a 4 cm que es lo recomendable por las autoridades reguladoras. Asimismo, la infraestructura de los Depósitos de Relaves cumple con los factores de estabilidad física.

Los principales proyectos y actividades realizadas fueron:



- Control topográfico y estabilidad física de manera bimensual.



- Recubrimiento de la totalidad de la infraestructura de relavera con geomembrana

(15 252 m² de geomembrana, desde la cota 252 m.s.n.m. hasta la cota 262 m.s.n.m.).



- Impermeabilización de canales de contingencia, en una longitud de 900 metros, recubriendo con geomembrana 3200 m².

Dentro de los principales logros tenemos el cumplimiento de lo descrito en el IGA y el de mantener la estabilidad física de la estructura de relaves.

La principal meta para el próximo año es mantener el vertimiento cero de efluentes de la relavera, a través de la recirculación de la solución barren, y tenemos como principal perspectiva aumentar la capacidad de almacenamiento del Depósito de Relaves.

Durante el 2022, la gestión del manejo de relaves nos permitió identificar los impactos ambientales y sociales más relevantes:



- Evitar la contaminación ambiental del suelo y agua subterránea a través de prácticas de impermeabilización y el monitoreo continuo de piezómetros.



- Minimizar el consumo de agua natural por el sistema de recirculación implementado.



- Evitar conflictos o malestar de la comunidad cercana por el correcto manejo de relavera, ya que no se alteran las condiciones del medio ambiente.

Para mantener los impactos positivos mantenemos como compromiso:



- Cumplimiento obligatorio del manejo de relaves descrito en el Estudio de Impacto Ambiental semi detallado (EIAsd).



- Cada dos años se reporta a la Dirección General de Minería (DGM) un estudio de estabilidad física del Depósito de Relaves.

- 
 • Cumplimiento de la periodicidad de los monitoreos topográficos y de estabilidad física del Depósito de Relaves de manera bimensual.

Las medidas o acciones que nos permiten gestionar nuestros impactos positivos en el manejo de relaves se basan, principalmente en:

- 
 • Impermeabilización con geomembranas y geotextil y el monitoreo periódico del nivel de agua en los piezómetros y el análisis de esta agua.

- 
 • Sistema continuo de recirculación de solución barren a través de tuberías de polietileno de alta densidad.

- 
 • Impermeabilización de canales de contingencia para prevenir la contaminación de suelos.

Estas acciones se someten a verificación interna, como la supervisión visual del estado físico de la relavera y verificaciones externas como monitoreos tercerizados de estabilidad química en piezómetros trimestrales y las supervisiones realizadas por la autoridad competente.

El progreso de las acciones tomadas en el manejo de relaves se mide con el cumplimiento de los factores de estabilidad física estáticos y pseudoestáticos, el cumplimiento del desplazamiento máximo de los puntos de control topográficos y el cumplimiento de los compromisos establecidos en el EIA sd.

La efectividad de las medidas tomadas durante el 2022, se refleja en:

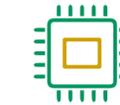
- 
 • Los factores de estabilidad física estática que fueron menor a 1.5 y los factores pseudoestáticos menores a 1.0.

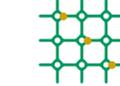
- 
 • Los desplazamientos promedios en el Depósito de Relaves fueron menores a 4 cm.

- 
 • Los niveles de agua en los piezómetros permanecieron constantes.

- 
 • Se cumplieron con todos los compromisos establecidos en el EIA sd.

Como lecciones aprendidas debemos mencionar que resulta importante:

- 
 • Mantener equipos electrónicos y otros espanta aves para evitar el contacto de especies migratorias al espejo de agua.

- 
 • Continuar con el uso de geomembranas como medidas de impermeabilización en puntos donde se podría generar contacto de la solución barren con el suelo.

- 
 • Mantener la supervisión diaria durante el manejo de los relaves. **GRI 3-3**



6.6 USO RESPONSABLE DE PRODUCTOS QUÍMICOS

NO GRI



Mercurio

El uso responsable de productos químicos es de gran importancia para Dynacor, principalmente en lo que se refiere al uso de mercurio. Gracias al proceso que tiene nuestra Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD), no se utiliza mercurio y además se evita que los mineros artesanales que nos proveen el mineral lo utilicen, ya que al vender el mineral a Veta Dorada lo procesamos sin usar mercurio.

A nivel mundial, se ha estimado que aproximadamente por cada tonelada de oro doré producida directamente por mineros artesanales, se utilizan 2.7 toneladas de mercurio¹. Esto es básicamente porque los mineros artesanales usan métodos tradicionales para extraer el oro utilizando mercurio.

Durante el 2022, se produjeron 3369 kg de oro en nuestra

PBVD, la cual, al no usar mercurio en su proceso productivo, permitió que se dejaran de emitir al ambiente, aproximadamente, 9097 kilogramos de mercurio.

Cianuro

En nuestra Planta de Beneficio Veta Dorada (PBVD) durante el 2022 consumimos 866 135 kg de cianuro de sodio, lo que representa una ratio de 5.7 Kg de cianuro/tonelada de mineral procesado, esto implica seguirlo usando de manera responsable, desde la llegada a nuestro almacén principal, con todas las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, de medio ambiente, de cuidado en su uso y del manejo de residuos generados.

Hemos mantenido las capacitaciones del uso del cianuro, el monitoreo de gas cianhídrico, el programa de simulacros, los equipos de primeros auxilios, el kit antídoto

contra intoxicación por cianuro y la disposición de residuos.

Durante el 2022, reforzamos nuestras contingencias anti derrames, con la construcción de canales de contingencias impermeables, a lo largo de las tuberías que conducen solución cianurada (solución barren), para prevenir el contacto con el suelo frente a potenciales derrames.

Hacia el 2023, tenemos como meta principal reducir la cantidad de cianuro por toneladas de mineral procesado utilizando nuevas tecnologías en nuestros procesos, y como principal perspectiva de alinearnos a los principios del Código Internacional del Cianuro.

Para prevenir impactos negativos en el personal y en el medio ambiente, regulamos el Potencial Hidrógeno (pH) de las soluciones con cianuro

y verificamos la efectividad mediante monitoreos de gas cianhídrico en el proceso de preparación de cianuro, análisis de fuerza de cianuro en el proceso de lixiviación y solución barren.

Una de las lecciones que deseamos resaltar, es seguir poniendo a disposición de las partes interesadas y de ser posible comunicar de manera verbal, la información del manejo del cianuro y del cuidado hacia el medio ambiente, sobre todo en comunidades cercanas, para generar transparencia y confianza en ellos. **GRI 3-3**

"HACIA EL 2023 NOS PROPONEMOS REDUCIR LA CANTIDAD DE CIANURO POR TONELADAS DE MINERAL PROCESADO, Y DE ALINEARNOS A LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO INTERNACIONAL DEL CIANURO".

"DURANTE EL 2022, SE EVITÓ LA EMISIÓN AL AMBIENTE DE MÁS DE 9.1 TONELADAS DE MERCURIO".



¹ Según el informe: *Rapport UN Environment : Global mercury supply, trade and demand, 2017.*

COMPROMISO SOCIAL

7



7. COMPROMISO SOCIAL

Estamos comprometidos con el desarrollo de las comunidades del área de influencia y con la generación de empleo local, asignando recursos para estos fines.

Asimismo, hemos establecido relaciones con organizaciones civiles y sociales de Chala, en base al respeto, transparencia y confianza.

Nuestra inversión social se ha realizado a través de:

- Programa de Desarrollo de las Comunidades.
- Programa PX Impact®

7.1 COMUNIDADES LOCALES

Para nosotros es clave contar con programas que logren generar valor y contribuir con el bienestar social y económico, sobre todo en las poblaciones vulnerables en la zona de influencia directa de nuestra planta de procesamiento de minerales ubicada en Chala y otras zonas.

Durante el 2022, la interacción con los actores sociales fue positiva y se logró impulsar actividades sostenibles en nuestra área de influencia y otras zonas, generando así buenas relaciones con las comunidades.

Realizamos actividades y proyectos en dicha línea, dentro de los cuales destacan:



- Contrataciones locales: obras y adquisición de bienes y servicios.



- Arborización del frontis de la Planta de Beneficio Veta Dorada, con la participación de la Comunidad Campesina Chala Viejo.



- Entrega de materiales para construcción de loza deportiva en asentamiento humano Miguel Grau de Chala.



- Mejoramiento del servicio educativo en PRONOEI “María Montessori”, con la entrega de juegos didácticos.



- Implementación del local comunal para Ccajlahuito, Comunidad Campesina Saisa.

De esta manera, contribuimos con la dinamización económica del distrito de Chala, fomentamos la educación a través de proyectos de fortalecimiento de instituciones e implementamos espacios públicos y áreas verdes para las comunidades.

Tenemos la meta de mantener y mejorar nuestras buenas relaciones con nuestros vecinos y comunidades locales para un desarrollo sostenible, aplicando un plan de gestión social con miras a minimizar

fuentes posibles de generación de impactos negativos. Asimismo, en miras al futuro tenemos como perspectiva ampliar la inversión social en las comunidades mineras con las que interactuamos y fortalecer nuestras relaciones con los grupos de interés actuales.

Entendemos que las interacciones entre nuestra filial Veta Dorada y las comunidades pueden generar impactos positivos y negativos. Entre los impactos positivos identificamos: la generación de puestos de



trabajo local, el fomento de la formalización de empresas locales para la prestación de servicios a nuestra cadena de valor y la adquisición de materia prima de proveedores formales, disminuyendo índices de economías ilegales en las zonas donde operamos.

Para lograr una adecuada gestión en las relaciones con las comunidades, minimizar los posibles impactos negativos y gestionar los impactos positivos hemos implementado y difundido nuestro Código de Conducta y Política de Derechos Humanos. Asimismo, elaboramos el Procedimiento de Prevención de Conflictos, Resolución de Conflictos, Procedimientos de Quejas y Reclamos y el de Manejo de Crisis.

Como parte de nuestras buenas prácticas, también invitamos a las autoridades y representantes de la Comunidad Campesina de Chala Viejo a participar en el monitoreo ambiental y en la difusión de resultados.

Para lograr los objetivos del periodo del 2022, a través del área de Relaciones Comunitarias se realizaron verificaciones de los registros de denuncias o quejas generados por los actores sociales del área de influencia directa e indirecta, en materia social y ambiental, adicionalmente revisamos el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos con las partes interesadas.

Veta Dorada atiende solicitudes de apoyo de la comunidad en: educación, salud, nutrición, ambiente y fortalecimiento institucional; logrando así cero horas de paralización por conflictos sociales.

Como lección aprendida del relacionamiento social es importante mantener el cumplimiento de nuestros compromisos sociales y ambientales de manera adecuada y oportuna, con el objetivo de generar transparencia y confianza hacia nuestras comunidades. 

Nuestra inversión social, durante el 2022, ascendió a US\$ 192 960, de los cuales US\$ 16 320 se destinaron para actividades de salud, nutrición, educación, gestión ambiental, infraestructura básica, y desarrollo y fortalecimiento de capacidades de instituciones locales y US\$ 176 640 en empleo y economía local.

Nuestra inversión y el alcance de esta, se describen en los programas a continuación:



PROGRAMA DE SALUD Y NUTRICIÓN

Durante el 2022, seguimos atendiendo donaciones de materiales e insumos para enfrentar la pandemia de la COVID-19 al Centro de Salud del distrito Chala, logrando beneficiar a 257 personas.

En nuestra proyección de asegurar la alimentación de las poblaciones vulnerables de bajos recursos económicos, proporcionamos víveres perecibles y no perecibles a la Comunidad Campesina Chala Viejo y al Comedor Popular Mujeres Luchadoras de Chala, beneficiándose 175 pobladores.



PROGRAMA DE EDUCACIÓN E INFRAESTRUCTURA BÁSICA

La inversión alcanzó a beneficiar aproximadamente a 1200 estudiantes con implementos deportivos a la I.E. 40272 "José Olaya Balandra" de Chala.

Además, se apoyó con materiales de construcción para el cerco perimétrico



del área verde de la Iglesia de San Jacinto de la Comunidad Campesina de Chala Viejo, cuyo alcance es más de 90 pobladores.

También se apoyó con la entrega de cemento para la construcción de una losa deportiva en el asentamiento humano “Miguel Grau” en Chala, beneficiando a 95 pobladores de un espacio público para el fomento del deporte.

En la perspectiva de cultivar el deporte y contar con espacios de esparcimiento para la población se apoyó con el mantenimiento de la losa deportiva y parque principal del asentamiento humano Imperial La Aguadita en Chala, beneficiándose más de 2000 personas.



PROGRAMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Apoyamos a la Comunidad Campesina de Atiquipa en el proyecto de reforestación “Lomas de Atiquipa”, con la entrega de agua para el riego mensual de las áreas reforestadas contribuyendo con la estabilización de suelos y mejora del paisaje, beneficiándose aproximadamente 116 pobladores.

También se apoyó al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chala” en el acondicionamiento de espacios con plantas ornamentales, beneficiándose a 83 estudiantes.

En coordinación con las autoridades de la Comunidad Campesina de Chala Viejo, se concretó la realización de un monitoreo ambiental participativo y se difundieron los resultados de las evaluaciones ambientales, a 63 personas.

Como parte del mejoramiento del ornato público Veta Dorada sembró 100 olivos en el frontis



de su planta, beneficiando a 286 pobladores en la implementación de este espacio verde.



PROGRAMA DE DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE GESTIÓN DE INSTITUCIONES LOCALES

Durante el 2022, Veta Dorada, siguiendo con su política de gestionar las mejores relaciones con las instituciones locales, apoyó a la Comunidad Campesina de Atiquipa, Centro de Salud de Chala, Policía Nacional de Chala, así como a distintas Instituciones Educativas de Chala; sumando a un total de 2464 personas beneficiadas.



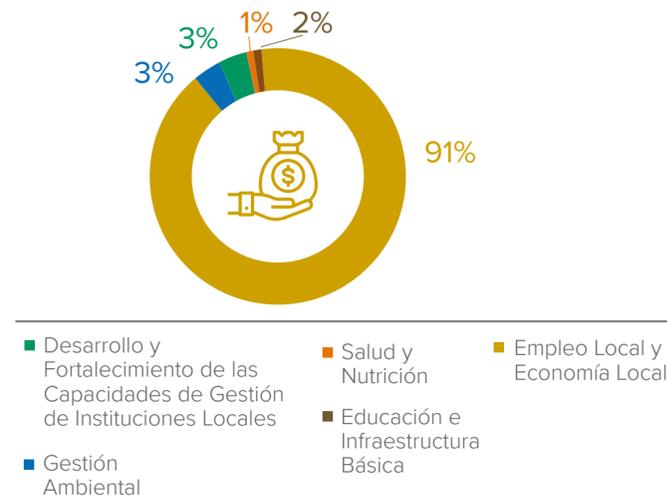
PROGRAMA DE EMPLEO LOCAL Y ECONOMÍA LOCAL

En empleo local, se contrató a pobladores de la zona, destacándose que, la convocatoria se realizó con comunicados en oficinas y espacios públicos de Chala, a través de nuestro personal de Relaciones Comunitarias.

Para apoyar el emprendimiento local, se contrató una empresa de la zona para realizar servicios de limpieza y desinfección en campamentos, comedor y oficinas de nuestra planta, beneficiando a 17 personas locales. **GRI 413-1**



DISTRIBUCIÓN DE LA INVERSIÓN EN COMUNIDADES LOCALES - CHALA



Dentro de las inversiones realizadas en infraestructura y servicios podemos mencionar aquellas que generaron mayor impacto positivo como: la implementación de sillas giratorias de escritorio en el Centro de Salud de Chala, donación de mantas polares

para la celebración del Día del Adulto Mayor realizado por el Centro Salud, entrega de equipo de cómputo en favor de la Policía de Carreteras de Chala e implementos de seguridad vial a la Institución Educativa "Hortensia Pardo Mancebo" de Chala. **GRI 203-1**

"NUESTRA INVERSIÓN SOCIAL EN COMUNIDADES LOCALES ALCANZÓ US\$ 192 960 DURANTE EL 2022, BENEFICIANDO A 6671 PERSONAS".

7.2 PROGRAMA PX IMPACTO® NO GRI

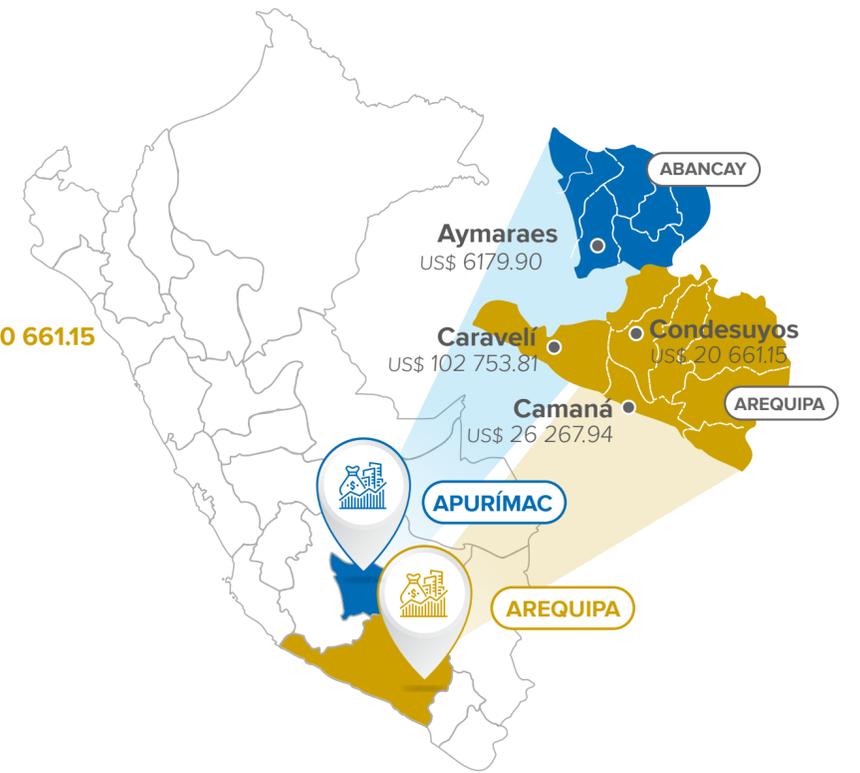
Durante el año 2022 se llevaron a cabo 10 intervenciones/ programas sociales en los distritos de Mariano Nicolás Valcárcel y el centro poblado de Secocha (provincia de Camaná, Arequipa); Chala, Atiquipa, Chaparra, Huanuhuanu, Quicacha y Lomas (provincia de Caravelí, Arequipa); Yanaquihua (provincia de Condesuyos, Arequipa); así como en Lucre (provincia de Aymaraes, Apurímac).

En total, se invirtió un monto de US\$ 155 121, beneficiando a más de 5500 personas de manera directa, entre niños y adultos. Durante este periodo, el enfoque se dio en el aportar al cierre de brechas en salud y educación.

INVERSIÓN TOTAL POR DISTRITO (USD)

DISTRITO	INVERSIÓN (USD)
M.N. Valcárcel y Secocha	26 267.94
Chala	90 474.94
Atiquipa	710.38
Quicacha	2939.50
Huanuhuanu	3968.32
Chaparra	4188.78
Lomas	472.44
Yanaquihua	20 661.15
Lucre	6179.90

Además, se establecieron y renovaron vínculos con las nuevas autoridades, tanto a nivel de gobierno local como con los directores y encargados de educación (UGEL), así como también con las entidades encargadas de los servicios de salud.



Esto permitió mantener la buena reputación del Fondo Internacional de Ayuda a los Mineros Artesanales (Fidamar) y de Dynacor entre sus grupos de interés, en particular con la población beneficiaria.

Las principales actividades realizadas fueron:



Mantenimiento

- Infraestructura en la Institución Educativa Inicial **“Chala Sur”**.
- Infraestructura en la Institución Educativa Inicial **“Mi Jardín de Amor”**.
- Infraestructura en el PRONOEI **“Niños Felices”**.
- Infraestructura en el PRONOEI **“Sagrado Corazón de Jesús”**.



Campaña de
Salud Itinerante

- **“Misión Mensajeros de la Salud”** en Secocha, en cooperación con la Clínica San Juan de Dios.
- **“Misión Mensajeros de la Salud”** en Chala, en cooperación con la Clínica San Juan de Dios.



Donación

- **1025 kits escolares a instituciones educativas** de nivel inicial en los distritos de Atiquipa, Quicacha, Huanuhuanu, Cháparra, Chala y Mariano Nicolás Valcárcel.
- **600 micro cubetas Hemocue HB-201, 600 lancetas retráctiles pediátricas, algodón y guantes quirúrgicos** para campañas de despistaje de anemia y desnutrición en niños menores de 5 años en el distrito de Mariano Nicolás Valcárcel.
- **Tablet a UGEL Caravelí**
Beneficio: Jhonatan Tineo Lirco (alumno con discapacidad y campeón de paraolimpiadas 2022).



Fortalecimiento
de capacidades
y sensibilización

- Formalización de **3 asociaciones de MAPE** en Arequipa y Apurímac.



Dentro de nuestros principales logros tenemos:

- 
 Incremento de la inversión anual en proyecto en 2.8 veces a comparación del periodo 2021, beneficiándose a una mayor cantidad de personas en las comunidades de mineros artesanales.

- 
 Realización de 2 campañas de salud exitosas en las localidades de Chala y Secocha, beneficiándose a más de 3400 personas bajo un esquema de cooperación con la Clínica San Juan de Dios.

- 
 Fortalecimiento de 3 asociaciones de mineros artesanales con un total de más de 1200 asociados y la generación de una agenda de desarrollo y prioridades de inversión para mejora de servicios en el

territorio, incluyendo actividades específicas para las mujeres pallaqueras.

Durante el 2023, se desarrollarán dos diagnósticos de línea base a realizarse durante el primer semestre de 2023 para concretar un plan de intervención y desarrollo sostenible a 3 años en 5 centros poblados: Chala, Secocha, Alto Molino, Ispacas (en Arequipa); y Huanca (en Ayacucho).

Como principales perspectivas para el año 2023 tenemos:

- 
 Establecimiento de alianzas interinstitucionales para alcanzar objetivos en beneficio de nuestros grupos de interés.

- 
 Incluir proyectos que aborden, de forma prioritaria, los ODS 3 (Salud y bienestar) y 4 (Educación de calidad), añadiendo los ODS 7 (Energía asequible y no

contaminante), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 17 (Alianzas para lograr objetivos), en beneficio de nuestras comunidades.

- 
 Mantener un papel estratégico en el desarrollo sostenible de nuestras comunidades, a pesar de las situaciones y obstáculos socio-políticos actuales.

- 
 Realizar una inversión significativa en nuestras comunidades objetivo, buscando maximizar el retorno social de cada intervención.



Los programas y proyectos que Fidamar gestiona están dirigidos al desarrollo sostenible de las comunidades donde residen y trabajan los mineros artesanales que suministran el mineral a Veta Dorada. El financiamiento de estas intervenciones proviene

del fondo PX Impact®, el cual se genera a través de primas sobre el precio que diversos consumidores finales pagan a PX Precinox (cliente de Dynacor) por la compra del oro producido ecológicamente y socialmente responsable, mediante el procesamiento del mineral de mineros artesanales de las MAPE.

De esta manera, se genera un círculo virtuoso en el que, cuanto mayor sea la comercialización y procesamiento de mineral trazable, mayor será la

 **Fidamar genera diversos impactos positivos en las comunidades donde lleva a cabo sus intervenciones, centrándose especialmente en áreas relacionados con la educación y la salud. Durante el 2022 su prioridad fue el distrito de Chala, donde se encuentra la planta de procesamiento de Veta Dorada.**



posibilidad de realizar inversiones sostenibles en las comunidades.

Dado que Fidamar es una asociación sin fines de lucro que no fabrica, produce, ni presta servicios, sus actividades no generan impactos negativos directos. Sin embargo, al tener relación con Veta Dorada y Dynacor, podría generar expectativas sociales mayores a las esperadas.

La misión de Fidamar es promover la salud, la seguridad, la educación, la cultura, la alfabetización y el desarrollo deportivo de todos los miembros de las comunidades que trabajan en el sector minero artesanal, especialmente niños, mujeres y personas en pobreza extrema, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y fomentar su desarrollo sostenible.

Para ello, practicamos los siguientes valores: Integridad, Solidaridad,

Respeto, Transparencia y Compromiso.

Asimismo, nuestras intervenciones se enfocan en aportar al cierre de brechas en: Salud, Educación, Deporte, Seguridad alimentaria y Alfabetización.

Para poder gestionar nuestros impactos positivos y negativos potenciales mantenemos un sistema de análisis, monitoreo y seguimiento de los riesgos y mapeo de partes interesadas relevantes y una comunicación abierta e inmediata con los grupos de interés.

Para evaluar y verificar las eficacias de las acciones implementadas se realizó una auditoría externa por parte de los inversionistas del programa PX Impact®.

En base a la gestión realizada durante el 2022, aprendimos que las alianzas estratégicas

son fundamentales para ofrecer mayores beneficios a nuestras comunidades, además es esencial mantener una coordinación constante y proactiva con Veta Dorada.

Mantenemos una comunicación constante de los grupos de interés en las acciones adoptadas para beneficio de ellos y los comentarios recibidos son evaluados para mantener la mejora continua. **GRI 3-3**

"DURANTE EL 2022, FIDAMAR INVIRTIÓ UN MONTO DE US\$ 155 121, BENEFICIANDO A MÁS DE 5500 PERSONAS DE MANERA DIRECTA, ENTRE NIÑOS Y ADULTOS".



ANEXOS

ANEXO 1: DEFINICIÓN Y COBERTURA DE TEMAS MATERIALES



Desempeño económico

Hace referencia al modelo y la estrategia de gestión económica de la empresa que permite la creación y generación de la riqueza, así como su distribución hacia los grupos de interés, lo que permitirá la prosperidad social a largo plazo.



Gobernanza

Hace referencia a la estructura de gobierno de la empresa, sus políticas, procedimientos y mecanismos de implementación de la estrategia de negocios, el monitoreo y la rendición de cuentas incluyendo la estrategia de sostenibilidad de la empresa.



Ética e integridad

Respecto a la ética e integridad, hace referencia al conjunto de normas, principios, valores que regulan el comportamiento ético y normativo de la empresa. Asimismo, aplica mecanismos éticos y un sistema de cumplimiento para prevenir la corrupción y el soborno en todas sus formas, incluidas extorsión y el financiamiento al terrorismo dentro de la empresa y hacia su cadena



Salud y seguridad en el trabajo

Hace referencia a la política de SST, los programas y acciones que protegen la seguridad y la salud de los trabajadores, así como la gestión de prevención de accidentes e incidentes en el lugar de trabajo.



Derechos Humanos

Hace referencia al respeto a derechos humanos económicos sociales y culturales (son los derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad, tales como el trabajo, la seguridad social, la salud, la educación, la alimentación, el agua, la vivienda, un medio ambiente adecuado y la cultura) y los derechos humanos civiles y políticos (aquellos que protegen las libertades individuales y garantizan que cualquier ciudadano pueda participar en la vida social y política en condición de igualdad y sin discriminación, tales como la libertad de movimiento, libertad de pensamiento, de conciencia y

productiva, con el fin de evitar estar vinculados a actividades delictivas e ilícita.

de religión, libertad de opinión y de expresión; la reunión pacífica; la libertad de asociación; protección de los derechos de las minorías, entre otros); así como los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que incluye la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades

Hace referencia a las buenas prácticas, políticas y compromisos de la empresa para asegurar la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades libre de cualquier tipo de discriminación, así como potenciar el desarrollo y fomentar la reducción de desigualdades a nivel económico y social.



Trabajo decente

Hace referencia a las políticas, programas y actividades



Comunidades locales

Hace referencia a la gestión de las comunidades locales abarcando: el relacionamiento y la comunicación, los programas y proyectos vinculados a su desarrollo, así como las alianzas con actores locales. En el caso de Veta Dorada, hace hincapié en las iniciativas como PX Impact® y Fidamar que buscan promover mejores condiciones de salud y educación en las comunidades donde la empresa está presente y generan un impacto socialmente responsable en las comunidades de las MAPE.



Formación y enseñanza

Hace referencia a la aplicación de programas de formación



y capacitación obligatoria y voluntaria para todos los empleados. En referencia a las diversas políticas de la empresa y sus lineamientos de sostenibilidad entre otros, como la política de salud y seguridad, la política de privacidad de datos, la lucha contra la discriminación y el acoso, la lucha contra el soborno y la corrupción, y la lucha contra los actos de competencia desleal. Asimismo, los programas de formación permiten a los empleados ser conscientes de sus derechos y obligaciones, así como de conocimientos técnicos específicos al puesto y área en donde se desempeñan.



Cadena de suministro responsable

Hace referencia a la gestión de proveedores de bienes y servicios, haciendo hincapié en el proceso de auditorías socioambientales (debida diligencia), y la priorización de compras locales para contribuir al desarrollo socio económico de los mismos.



Cumplimiento de leyes y regulaciones

Hace referencia al cumplimiento

de la empresa con estándares y leyes nacionales vigentes sobre extracción de minerales, gestión ambiental, gestión laboral y salud y seguridad en el trabajo que apliquen para su rubro, así como las regulaciones a las que está sujeta.

Trazabilidad del producto: MAPE

Hace referencia a la trazabilidad de metales preciosos. Enfatiza en la procedencia del producto (compra a las MAPE), el cual debe cumplir condiciones éticas y socio ambientalmente responsable (oro limpio), así como la producción y refinado hasta la entrega del producto acabado, el comercio y la certificación del material o de los proveedores a lo largo de su cadena de suministro.



Gestión del agua y efluentes

Hace referencia a la aplicación de programas, políticas y acciones que se centran en el uso eficiente del agua y la gestión de efluentes, incluidos los relaves.



Gestión de residuos

Hace referencia a la aplicación de programas, políticas y acciones que se centran en promover la correcta gestión de residuos peligrosos y no peligrosos.



Uso responsable de productos químicos

Hace referencia a la aplicación de programas, políticas y acciones centradas en el uso responsable y tratamiento de productos químicos.



Consumo de energía

Hace referencia a la gestión de la energía en la empresa, vinculada a programas e iniciativas dirigidas a implementación de mejoras de la eficiencia energética a fin de reducir los impactos ambientales en todas las operaciones de la compañía.



Cambio climático

Hace referencia a la gestión de emisiones de las operaciones. A través del Sistema de Gestión Ambiental, la empresa realiza un monitoreo de los procesos para cumplir con los compromisos ambientales establecidos en los Estudios de Impacto Ambiental (EIA). Por último, hace referencia a la búsqueda de alternativas y la inversión en nuevas tecnologías para reducir la huella ambiental de la empresa.



ANEXO 2:

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI
2-4 / 2-5 / 2-18 / 2-21

DECLARACIÓN DE USO	La corporación Dynacor Group ha reportado utilizando como referencia los estándares GRI para el período 01 de enero hasta el 31 de diciembre del 2022.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Contenidos Generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles de la organización	Corporación Dynacor Group Inc.	-	NO	-	-
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	7	-	NO	-	-
	2-3 Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	17	-	NO	-	-
	2-4 Re expresiones de información	Dynacor no ha realizado ninguna re-expresión en el periodo del informe.	-	NO	-	-
	2-5 Verificación externa	Este documento no ha sido sometido a verificación externa ni alguna auditoría.	-	NO	-	-
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5,10	-	NO	-	-
	2-7 Empleados	5,36	-	NO	-	-
	2-8 Empleados que no son empleados	37	-	NO	-	-



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Contenidos Generales						
2-9	Estructura y composición de la gobernanza	13	-	NO	-	-
2-10	Nominación y selección del máximo Órgano de Gobierno	13	5, 16	NO	-	-
2-11	Presidente del máximo Órgano de Gobierno	14	16	NO	-	-
2-12	Rol del máximo Órgano de Gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	14	16	NO	-	-
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	14	-	NO	-	-
2-14	Papel del máximo Órgano de Gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	14	-	NO	-	-
2-15	Conflictos de interés	14	16	NO	-	-
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	14, 15	-	NO	-	-
2-17	Conocimiento colectivo del máximo Órgano de Gobierno	15	-	NO	-	-
2-18	Evaluación del desempeño del máximo Órgano de Gobierno	No se presenta en el período del informe.	-	Requerimiento del GRI 2-18	-	No realizado en este período.
2-19	Políticas de remuneración	15	-	NO	-	-
2-20	Proceso para determinar la remuneración	15	-	NO	-	-
2-21	Ratio de compensación total anual	No se presenta en el período del informe.	-	Requerimiento del GRI 2-21	Información parcial.	No está disponible la mediana de la compensación total anual de todos los empleados.
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3, 4	-	NO	-	-
2-23	Compromisos y políticas	22, 23	-	NO	-	-
2-24	Incorporación de compromisos políticos	26	-	NO	-	-



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Contenidos Generales						
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	26	-	NO	-	-
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	26	-	NO	-	-
	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	26	-	NO	-	-
	2-28 Asociaciones de miembros	22	-	NO	-	-
	2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	20	-	NO	-	-
	2-30 Acuerdos colectivos de negociación	33	-	NO	-	-
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	18	-	NO	-	-
	3-2 Lista de temas materiales	19	-	NO	-	-
Gobernanza						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Reportado en la página 13.	-	NO	-	-
Cumplimiento de leyes y regulaciones						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Reportado en la página 26.	-	NO	-	-
Desempeño económico						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	16	-	NO	-	-
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	16	8, 9	NO	-	-



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Ética e integridad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	27-30	-	NO	-	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	30	16	NO	-	-
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31	-	NO	-	-
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	31	-	NO	-	-
Derechos humanos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	32, 33	-	NO	-	-
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	33	5, 8	NO	-	-
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	33	8	NO	-	-
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	34	5, 8, 16	NO	-	-
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	34	5, 8	NO	-	-
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	34	16	NO	-	-



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Diversidad , inclusión e igualdad de oportunidades						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	45, 46	-	NO	-	-
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	46	1, 5, 8	NO	-	-
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	46, 47	5, 8	NO	-	-
Trabajo decente						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	37, 38	-	NO	-	-
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	39, 40	5, 8, 10	NO	-	-
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	40	-	NO	-	-
	401-3 Permiso parental	40, 41	-	NO	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio de clima laboral	41, 42	-	NO	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio de bienestar social	42, 43	-	NO	-	-
Formación y enseñanza						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	43, 44	-	NO	-	-



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Formación y enseñanza						
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	44	4, 5, 8, 10	NO	-	-
Cadena de suministro responsable						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	58, 59	-	NO	-	-
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo a los criterios sociales	59	8, 9	NO	-	-
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo a los criterios ambientales	59	5, 8, 16	NO	-	-
Trazabilidad del producto						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	61, 62, 63	-	NO	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio de Gestión de las MAPE	61, 62, 63	-	NO	-	-
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	48, 49, 50	-	NO	-	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50	3, 8, 16	NO	-	-
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	51	3, 8, 16	NO	-	-
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	51	3, 8, 16	NO	-	-
	403-4 Participación de los empleados, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	51, 52	3, 8, 16	NO	-	-



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Salud y seguridad en el trabajo						
	403-5 Formación de empleados sobre salud y seguridad en el trabajo	52	3, 8, 16	NO	-	-
	403-6 Fomento de la salud de los empleados	53	3, 8, 16	NO	-	-
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los empleados directamente vinculados mediante relaciones comerciales	53	3, 8, 16	NO	-	-
	403-8 Empleados cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	53	3, 8, 16	NO	-	-
	403-9 Lesiones por accidente laboral	54, 55	3, 8, 16	NO	-	-
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	55	3, 8, 16	NO	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio Dynacor frente a la COVID-19	56, 57	-	NO	-	-
Consumo de energía						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	65, 66	-	NO	-	-
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	67	7, 12, 13	NO	-	-
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	68	-	NO	-	-
	302-3 Intensidad energética	68	-	NO	-	-
	302-4 Reducción del consumo energético	68	-	NO	-	-
Cambio climático						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	69, 70	-	NO	-	-



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Cambio climático						
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	70, 71	3, 12, 13, 14, 15	NO	-	-
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	70, 71	3, 12, 13, 14, 15	NO	-	-
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	71	-	NO	-	-
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	71	-	NO	-	-
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	71	-	NO	-	-
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x) y otras emisiones significativas al aire	71, 72	-	NO	-	-
	Gestión de agua y efluentes					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	72, 73	-	NO	-	-
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	73	6, 12	NO	-	-
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	73	6	NO	-	-
	303-3 Extracción de agua	74	6	NO	-	-
	303-4 Vertidos de agua	74	6	NO	-	-
	303-5 Consumo de agua	74	-	NO	-	-
	Gestión de Residuos					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	75, 76	-	NO	-	-
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	76	3, 6, 11, 12	NO	-	-
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	76	3, 6, 11, 12	NO	-	-



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Gestión de Residuos						
	306-3 Residuos generados	77, 78	3, 6, 11, 12	NO	-	-
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	77, 78	-	NO	-	-
	306-5 Residuos destinados a eliminación	77, 78	-	NO	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio Manejo de Relaves	79, 80	-	NO	-	-
Uso responsable de productos químicos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	81	-	NO	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Uso responsable de productos químicos	81	-	NO	-	-
Comunidades locales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	83, 84	-	NO	-	-
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	84, 85	-	NO	-	-
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	86	5, 9, 11	NO	-	-
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	60	8	NO	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio Programa PX Impact	86-89	-	NO	-	-





www.dynacor.com