Dynacor

Informe ESG 2023

Informe
ESG 2023

Índice

1 Capítulo — Mensaje del Presidente y Director Ejecutivo — Pág. 3

2 Capítulo — Nuestro Desempeño — Pág. 5

3 Capítulo — Sobre Dynacor Group — Pág. 6

4 Capítulo — Procesamiento Responsable — Pág. 23

5 Capítulo — Nuestro Talento — Pág. 35

6 Capítulo — Gestión Ambiental — Pág. 51

7 Capítulo — Compromiso Social — Pág. 66

8 Capítulo — Anexos — Pág. 77

1 Mensaje del Presidente y Director Ejecutivo de Dynacor Group

GRI: 2-22

Me complace presentar nuestro cuarto Informe de Sostenibilidad, el cual es de conformidad 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 2023, a nuestros grupos de interés.

Desde hace 28 años, estamos presentes en el negocio del procesamiento de mineral aurífero que compramos a la MAPE (Minería Artesanal y de Pequeña Escala) formales y en proceso de formalización, y a la venta de metales preciosos.

El 2023, también fue otro año excepcional en la historia de Dynacor. Mantuvimos nuestro crecimiento sostenido con la producción de 130 001 onzas de oro equivalente y, en consecuencia, nuestras ventas fueron US$ 251.5 millones. Asimismo, distribuimos un valor de US$ 254.8 millones en compras, pagos de obligaciones, inversiones e impuestos.

Una vez más, con el trabajo en equipo de nuestros 531 empleados (en Canadá y Perú) logramos superar los objetivos trazados de la Corporación. Sin duda, son la base del crecimiento sólido de Dynacor. Por ello, consideramos a nuestro personal como el activo más importante de nuestra Corporación.

Para mejorar las competencias de nuestros empleados, se impulsó la capacitación en el Programa Integral de Administración en Minería y en la Elaboración de Reportes según los Estándares del GRI 2021 y Reportando en Derechos Humanos con los Estándares GRI 2021.

Durante el 2023, logramos una producción histórica con un incremento en la producción de 18 % respecto al año pasado y nos alineamos a estándares internacionales como el Código Internacional del Cianuro.

En consecuencia, también se registró un aumento de 34 % de la inversión en los proveedores mineros en Perú, comparado con 2022 (US$ 201.9 millones en 2023 vs US$ 150.6 millones en 2022). Además, invertimos US$ 235 016 en mano de obra y empleo local generando impacto positivo en Chala (Arequipa), así como en otras regiones de Perú.

> "Durante el 2023, logramos una **producción histórica con un incremento en la producción de 18%** respecto al año pasado".

En el 2023, consolidamos la trazabilidad del oro con nuestro Sistema de Gestión de Minerales, sistema de verificación interna y las visitas presenciales a nuestros proveedores mineros.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Invertimos US$ 105 958 en las comunidades, en actividades de salud, nutrición, educación, gestión ambiental e infraestructura básica".

Continuamos con la implementación de nuevas tendencias, de gobernanza, protección del medio ambiente y relacionamiento con las poblaciones de nuestra zona de influencia. En el presente Informe de Sostenibilidad, actualizamos nuestros temas materiales con el enfoque de la doble materialidad.

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, invertimos US$ 105 958 en las comunidades, en actividades de salud, nutrición, educación, gestión ambiental, infraestructura básica, y desarrollo y fortalecimiento de capacidades de instituciones locales, en beneficio de más de 15 684 personas.

A través de Fidamar se destinó US$ 527 300, que favorecieron a más de 9000 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 18% de la intensidad de consumo de agua y operamos con efluentes cero. Además, el 51% de nuestro consumo de energía global fue de fuentes renovables e iniciamos la medición de nuestras emisiones de Alcance 3.

Desde Dynacor seguiremos implementando buenas prácticas que nos ayudarán a fortalecer nuestro modelo de negocio con la MAPE y buscaremos crear valor para nuestros grupos de interés, así como oportunidades de desarrollo para nuestra zona de influencia.

Agradezco a nuestros accionistas, Directorio y empleados por el compromiso y apoyo brindado en cada proyecto que implementamos.

Finalmente, los invito cordialmente a leer los siguientes capítulos de nuestro Informe ESG 2023, en el que explicamos nuestras prácticas sostenibles.

Jean Martineau
Presidente y Director Ejecutivo de Dynacor Group

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

2

Nuestro Desempeño

28 AÑOS

LIDERAZGO EN EL NEGOCIO DE LA MAPE

23%

FUERZA LABORAL DE AREQUIPA (PERÚ)

531

EMPLEADOS DIRECTAMENTE

18%

REDUCCIÓN DE LA INTENSIDAD DE CONSUMO DE AGUA

ÚNICA PROCESADORA

EN EL TOP 10 DE PRODUCTORES DE ORO EN PERÚ

130 001

ONZAS DE ORO EQUIVALENTE PRODUCIDAS

US$ 201.9

MILLONES EN COMPRAS A LA MAPE

51%

CONSUMO DE ENERGÍA DE FUENTES RENOVABLES

0

ACCIDENTES CON CONSECUENCIAS GRAVES

34 713 HORAS

DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

3 Sobre Dynacor Group

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

3 Sobre Dynacor Group

Somos una Corporación Canadiense, Dynacor Group Inc., que cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX) bajo el símbolo DNG, y distribuimos dividendos a nuestros accionistas. Operamos en Perú desde 1996 a través de nuestra filial Veta Dorada (planta de procesamiento de 500 tm/día). Nos especializamos en el procesamiento de mineral aurífero adquirido de la MAPE (Minería Artesanal y de Pequeña Escala), tanto formales como en proceso de formalización, y a la venta de metales preciosos.

También tenemos el proyecto de exploración Tumipampa de oro y cobre ubicado en Abancay, región Apurímac (Perú).

Durante los últimos 28 años, hemos establecido un modelo de negocio sólido que nos ha posicionado como la principal planta procesadora de mineral proveniente de la MAPE en el Perú. Operamos bajo la Ley de Mediana y Gran Minería. En el 2023, nos mantuvimos en el top 10 de los principales productores de oro según el Boletín Estadístico Minero del Ministerio de Energía y Minas de Perú *(https://www.gob.pe/institucion/minem/colecciones/6-boletin-estadistico-minero)*.

De igual manera, somos la primera Corporación, con operaciones de procesamiento en Perú, en realizar un reporte ESG basado en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) que garantiza nuestra transparencia.

Durante el 2023, nuestra inversión social ha generado un impacto positivo en las comunidades mineras artesanales y de pequeña escala ubicadas en las zonas donde estamos presentes, contribuyendo al desarrollo local. GRI: 2-1 GRI: 2-2

> Somos la **principal planta procesadora de mineral proveniente de la MAPE en el Perú".**

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

3.1 Nuestras sedes

GRI: 2-1

"En el 2023, nos mantuvimos en el **top 10 de los principales productores de oro** según el Boletín Estadístico Minero del Ministerio de Energía y Minas de Perú".

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.

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

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

Oficinas y Planta
- Lima
- Nasca
- Chala

Planta de Chancado
Trujillo

Centros de Acopio
- Trujillo
- Chimbote
- Piura
- Junín
- Juliaca
- Huanca
- Nasca
- Secocha
- Misky
- Pedregal
- Ispacas
- Chala

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

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

3.2 Nuestro Proceso Productivo

1 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.

Planta de Chancado
- Trujillo

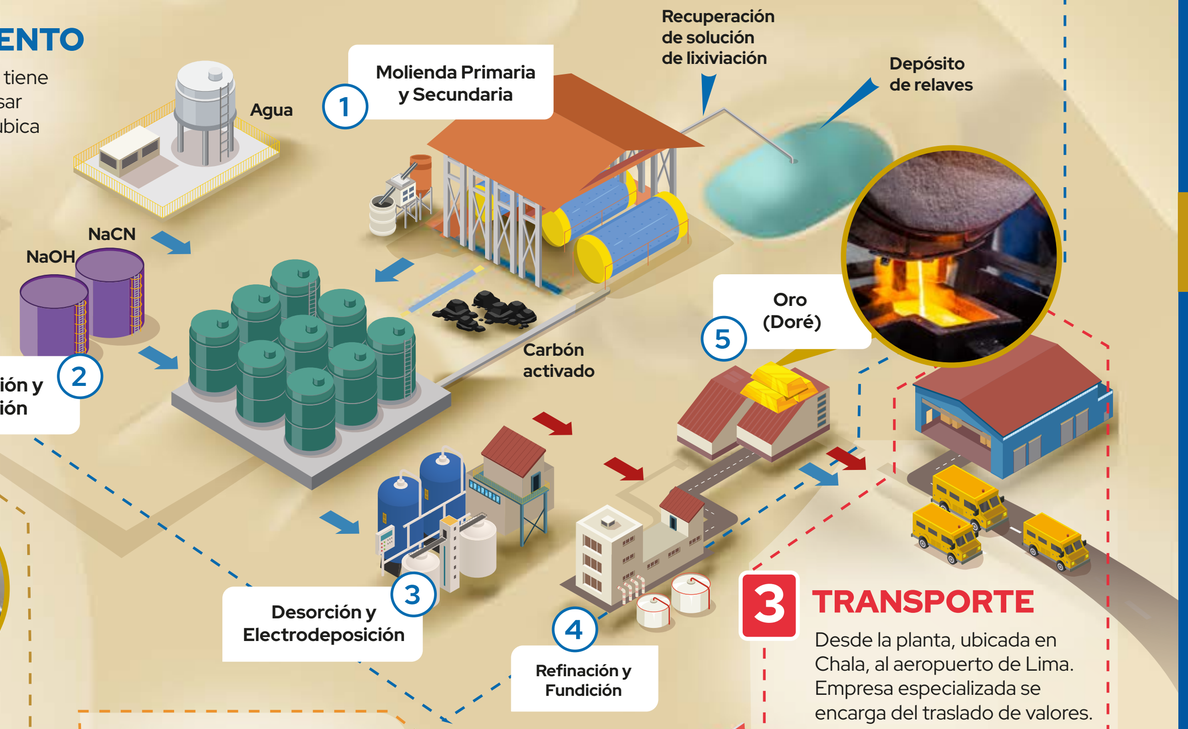
Centros de Acopio
- Trujillo
- Chimbote
- Piura
- Junín
- Juliaca
- Huanca
- Nasca
- Chala
- Pedregal
- Ispacas
- Secocha
- Misky

> "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"

GRI: 2-6

2 PROCESAMIENTO

La planta Veta Dorada tiene la capacidad de procesar hasta 500 tm/día. Se ubica en el distrito de Chala, Arequipa - Perú.



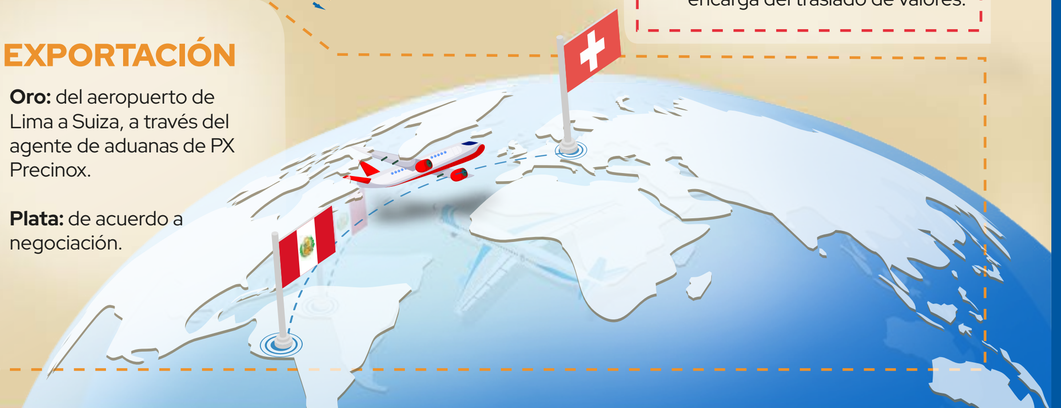
3 TRANSPORTE

Desde la planta, ubicada en Chala, al aeropuerto de Lima. Empresa especializada se encarga del traslado de valores.

4 EXPORTACIÓN

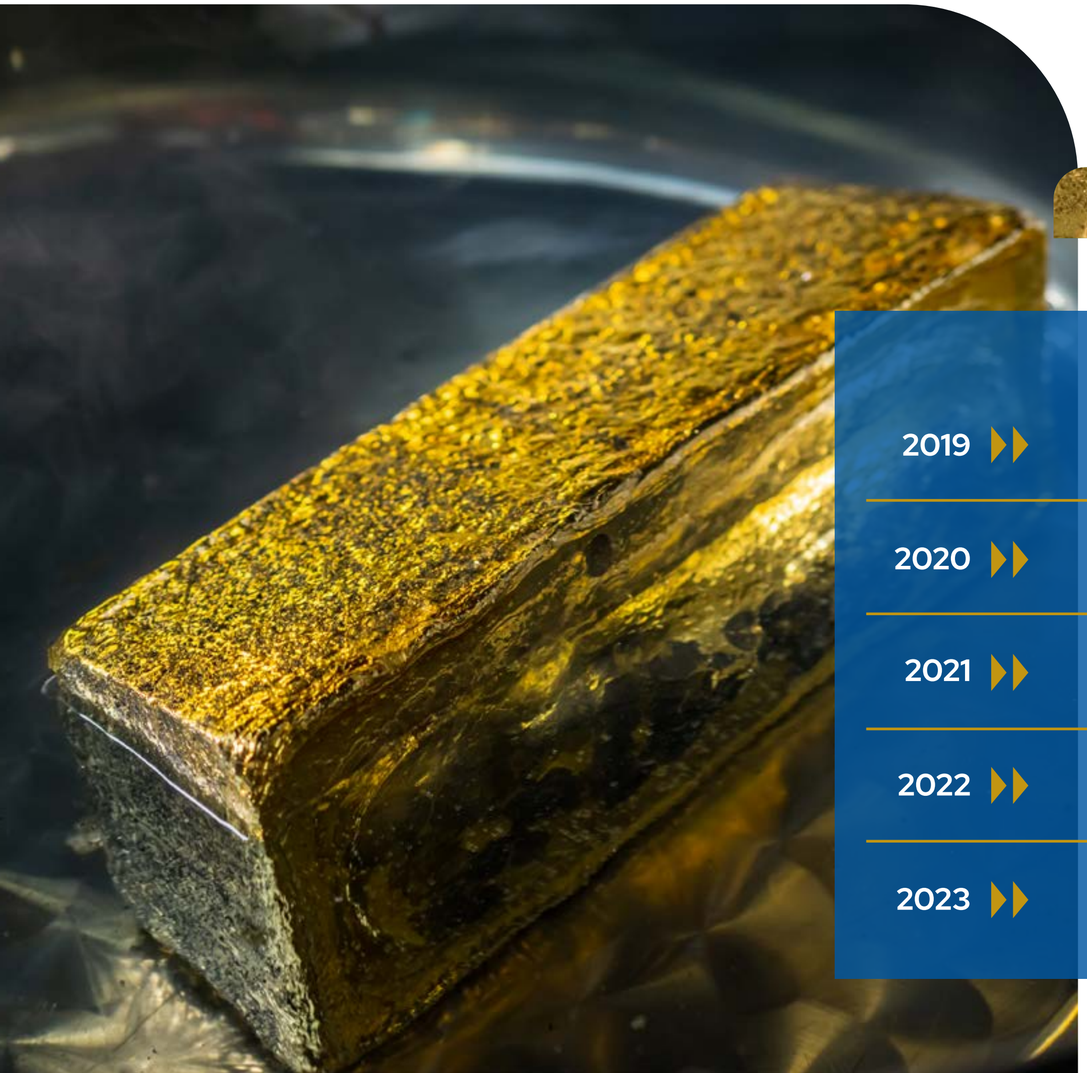
Oro: del aeropuerto de Lima a Suiza, a través del agente de aduanas de PX Precinox.

Plata: de acuerdo a negociación.



3.3 Nuestros Productos

GRI: 2-6



> Desarrollamos proyectos sociales en las comunidades de la MAPE a través de nuestro **programa de oro responsable certificado PX IMPACT®".**

	ORO	PLATA		
	Suiza	Perú	India	Dubái
2019	100 %	70 %	30 %	-
2020	100 %	21 %	-	79 %
2021	100 %	42 %	58 %	-
2022	100 %	5 %	95 %	-
2023	100 %	16 %	84 %	-

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

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

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta, que se actualizó en el 2021, se aplica a todos los directores, ejecutivos, empleados de Dynacor y de la filial Veta Dorada, incluyendo a los grupos de interés externos a la Corporación.

Se basa en:

- Cumplimiento de la legislación
- Salud y seguridad
- Protección del medio ambiente
- Derechos Humanos
- Anticorrupción y soborno
- Conflictos de intereses
- Prevención de lavado de activos y de financiamiento del terrorismo
- Relaciones con los proveedores y clientes
- Relaciones con el trabajador
- Diversidad, inclusión y no discriminación
- Relaciones con la comunidad
- Comunicación e implementación

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

3.4 Gobernanza y gobierno corporativo

GRI: 3-3

Como Dynacor Group nos hemos constituido bajo las leyes canadienses y nuestra filial Veta Dorada bajo las leyes peruanas.

Nuestra Corporación cuenta con un Directorio compuesto por ocho miembros elegidos por la Junta General de Accionistas por un periodo de un año renovable. La selección y designación de los directores responde a criterios de competencia, experiencia e independencia. Así, de los ocho miembros, siete son directores independientes y un director ejecutivo. GRI: 2-9

La diversidad es otro de los criterios importantes al momento de conformar el Directorio que comprende perfiles profesionales y experiencias multidisciplinarias, de género (dos mujeres y seis hombres), de diferentes nacionalidades y generaciones. Debido al carácter internacional de la Corporación, el trabajo se desenvuelve en un entorno multilingüe: francés, inglés y español, siendo el idioma francés el que tiene un valor preponderante. GRI: 2-10

El Presidente del Directorio y el Presidente y Director Ejecutivo del grupo son ocupados por personas distintas. GRI: 2-11

El Directorio cuenta con 4 comités, y sus funciones son:

Comité de Gobernanza, Nominación y Remuneración, tiene como misiones velar por la aplicación e incorporación de prácticas de buen gobierno corporativo, emitir las recomendaciones sobre las remuneraciones de los altos ejecutivos y directivos de la empresa y asegurar los planes de sucesión de los mismos.

Comité de Auditoría y de Gestión de Riesgos, cuyas principales funciones son el control de la información financiera, la eficacia del control interno, la elección de los auditores y la gestión y control de riesgos, financieros como extra financieros.

Comité de Medio Ambiente y de Responsabilidad Social, vela por el correcto funcionamiento de la gestión de salud y seguridad, ambiental y social de Dynacor. Además, revisa y aprueba anualmente el contenido del Informe de Sostenibilidad. Esta Información es reportada al Directorio.

Comité de Tecnología de la Información y Digitalización, se creó en el 2023 y sus principales misiones son: velar y promover la innovación tecnológica, el desarrollo de la cultura tecnológica y digital en la empresa; y la gestión y control de riesgos de Tecnología de la Información y Ciberseguridad.

Además, el Directorio hace recomendaciones a los altos ejecutivos y directivos; supervisa todas las actividades y, en particular, los riesgos operativos. También, forma parte de su quehacer la declaración de valores, visión, misión, determina la estrategia y la creación de valor, y las políticas y las metas de Dynacor, relacionadas con el desarrollo sostenible. GRI: 2-12

El Directorio evalúa y analiza los impactos, riesgos y oportunidades de la Corporación. A través de cada Comité, se supervisa los impactos sobre

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

el ambiente, la economía y sobre las personas. GRI: 2-13

Además, reconoce la importancia y promueve una gobernanza que tome en cuenta el desarrollo sostenible. Por ello, desde el 2020, Dynacor elabora el Informe de Sostenibilidad, el cual es supervisado por un miembro del Directorio. El Informe de Sostenibilidad final es revisado por el Presidente y Director Ejecutivo de Dynacor, la Directora de Medio Ambiente y Responsabilidad Social, y el Gerente General de nuestra filial. GRI: 2-14

En Dynacor, el Directorio tiene como función vigilar y gestionar cualquier situación potencial de conflicto de interés de la Corporación.

El tratamiento de cualquier conflicto de interés se desarrolla en conformidad a los reglamentos y códigos internos de funcionamiento del Directorio. GRI: 2-15

En el 2023, recibimos tres quejas o reclamos a nuestro canal de denuncias. Las principales preocupaciones involucraron asuntos de prácticas laborales y trabajo digno, que se atendieron de manera oportuna y fueron cerradas. GRI: 2-16

La formación y actualización del tema de desarrollo sostenible ocupa una posición importante en la capacitación de los miembros del Directorio, por el enfoque estratégico de la Corporación. En el 2023, recibieron formación en Integración de los Criterios ESG. GRI: 2-17

Siguiendo las prácticas de buen gobierno corporativo y con el fin de asegurar un seguimiento de la eficacia y cohesión de sus miembros, el Directorio evalúa anualmente su desempeño. La evaluación global del Directorio incluye a los miembros de forma individual, los comités y al Presidente del Directorio. Esto proceso es liderado por el Comité de Gobernanza, Nominación y Remuneración. GRI: 2-18

La remuneración de la Alta Dirección y de los miembros del Directorio se determinan en base a los estudios comparativos de remuneración en sociedades con actividades y características similares a la Corporación y a diferentes indicadores de rendimiento y resultados en base a los objetivos previamente evaluados y aprobados por el Directorio. GRI: 2-19 GRI: 2-20

En el 2023 en nuestra filial de Perú, el ratio de la remuneración de base anual de la persona mejor pagada, frente a la mediana de la remuneración de base de los empleados, excluyendo a la persona mejor pagada, fue de 12.13. GRI: 2-21

Atención de Reclamos 2023

Categorías	Total Recibidas	Estado			
		Cerradas	Procedentes	No Procedentes	En curso
Derechos Humanos	0	0	0	0	0
Prácticas laborales y trabajo digno	3	3	2	1	0
Ética empresarial y Anticorrupción	0	0	0	0	0

3.5 Desempeño Económico

Generamos un crecimiento económico sostenible mediante la creación y distribución de valor con nuestras partes interesadas. Para lograrlo mantenemos un compromiso real con nuestros grupos de interés principales, apoyando también el desarrollo y dinamización de la economía local en las zonas en la que operamos.

En el 2023, logramos resultados superiores al 2022 en términos de mineral procesado y mejores resultados económicos por las ventas realizadas. Al cierre del 2023, los ingresos fueron US$ 251.5 millones y el valor distribuido fue US$ -3.3 millones en costos operativos y cumplimiento de obligaciones financieras con nuestras partes interesadas. GRI 201-1

El valor económico retenido negativo en el 2023 se debe al aumento de nuestro inventario de mineral que representó más de 40 días de producción al final del 2023, en comparación con más de 20 días de producción al final del 2022.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUÍDO GRI 201-1

	Millones de US$	
	2022	2023
Valor económico directo generado de Dynacor		
Ingresos totales	198.1	251.5
Valor económico distribuido de Dynacor		
Compra de mineral	150.6	201.9
Otras compras	16.4	20.6
Remuneraciones, beneficios y utilidades	9.7	12.3
Pago al Gobierno en impuestos y tributos	10.0	7.0
Inversiones	3.5	6.6
Dividendos y recompra de acciones	4.8	6.4
Total valor económico distribuido	**195.0**	**254.8**
Valor económico retenido	**3.1**	**-3.3**

"En 2023 hemos contribuido con el Gobierno de Perú y otros países con el **pago de US$ 7 millones en impuestos y tributos".**

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

De manera global, los resultados financieros están impactados por factores externos tal como el precio de mercado del oro y por el valor del dólar americano frente al sol o al dólar canadiense.

Como principal expectativa a corto plazo estamos proyectando un incremento en las ventas entre 6% y 14% comparativamente al 2023. La Corporación va a continuar invirtiendo en sus activos fijos a fin de mejorar su eficiencia, el bienestar y la seguridad de sus empleados y sus resultados financieros.

En el 2023 se aumentó la producción de oro doré a 130 001 onzas de oro equivalentes, debido a las inversiones realizadas en la Planta Veta Dorada. Del mismo modo, durante este periodo se realizó la compra de una oficina para la sede de Lima.

Nuestro compromiso es realizar la mayor cantidad de compras a proveedores locales, para minimizar los impactos negativos al medio ambiente en nuestra producción; y al mismo tiempo, mantener la distribución de dividendos a nuestros accionistas y recompra de acciones.

Comprometidos con el crecimiento del personal, anualmente capacitamos a los empleados involucrados en la preparación de la información contable, procedimientos de control internos y auditorías externas cada año.

Tenemos como objetivo ejecutar el presupuesto anual y para asegurarnos la eficacia de las acciones a favor del desempeño económico se mantienen procedimientos internos y auditorías externas.

Asimismo, los grupos de interés se mantienen informados sobre nuestro desempeño económico y hechos de importancia mediante la publicación de informes y notas de prensa. GRI 3-3

Para mayor detalle de los resultados del año, la información financiera se encuentra disponible en el Informe Financiero Anual, disponible en la web

https://www.dynacor.com/financial-reports/

3.6 Sobre nuestro Informe ESG

Nuestro cuarto Informe ESG, el cual se publica anualmente en conformidad con los Estándares del *Global Reporting Initiative - GRI*, está diseñado para proporcionar una comunicación transparente sobre temas económicos, ambientales y sociales relevantes para nuestros grupos de interés. Este informe abarca el periodo de enero a diciembre de 2023 y fue publicado en junio de 2024.

Es importante señalar que el Informe Financiero de Dynacor se presenta en la segunda quincena de marzo de cada año, con datos correspondientes al año anterior.

Para cualquier consulta relacionada con el contenido de este informe, estamos disponibles en (esg@dynacor.com). GRI 2-3

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

3.7 Temas Materiales

GRI 3-1

En el transcurso del año 2023, llevamos a cabo la actualización de la materialidad adoptando un enfoque de doble materialidad. Para ello, desarrollamos un proceso integral que abordó tanto la materialidad de impacto como la materialidad financiera.

En la definición de los temas materiales, seguimos el proceso de doble materialidad, obteniendo así dos nuevos temas y fusionando dos temas previos en uno solo, al cual denominamos Ética, integridad y legalidad.

Este procedimiento se llevó a cabo en cuatro etapas basado en los estándares GRI 2021 y el *European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)*:

1 Entender el contexto de la organización

Se determinaron los temas iniciales de sostenibilidad teniendo en cuenta nuestras actividades y relaciones comerciales, visión general de nuestros grupos de interés y nuestro contexto de sostenibilidad, donde se contempló lo siguiente:

- Análisis de documentos de gestión internos de la empresa como políticas, código de conducta, manuales, valores, estrategias, objetivos, entre otros.
- *Benchmark* con empresas de la industria.
- Estándares, guías y documentos internacionales sobre sostenibilidad y relacionados al sector como *Responsible Jewellery Council (RJC)*, la iniciativa *Fairmined From Responsible Mining Communities y el Dow Jones Sustainability Index (metals & mining).*

2 Identificar impactos actuales y potenciales

Tomando en cuenta la lista de temas iniciales de sostenibilidad se identifican los temas que representan un impacto financiero y en la reputación de la empresa; así también, los temas de sostenibilidad que representan impactos relevantes para los grupos de interés.

Para identificar la materialidad financiera se llevaron a cabo entrevistas y talleres con las gerencias; en cuanto a la materialidad de impactos, se llevaron a cabo diálogos con los diferentes grupos de interés de la compañía, incluyendo trabajadores, comunidades, clientes y mineros artesanales, quienes participaron en paneles y entrevistas.

3 Evaluar impactos actuales y potenciales

Aplicando los principios de participación de todos los grupos de interés, se llevó a cabo la fase de evaluación de los impactos, evaluando la frecuencia y magnitud de los impactos de cada tema, considerando las preocupaciones financieras, sociales y ambientales.

Las expectativas de los grupos de interés se evaluaron mediante puntuaciones basadas en la frecuencia de menciones en paneles y entrevistas.

En el caso de la empresa, se evaluaron los temas relevantes para la industria y los adicionales identificados en el taller con gerentes y jefes.

4 Priorizar impactos significativos

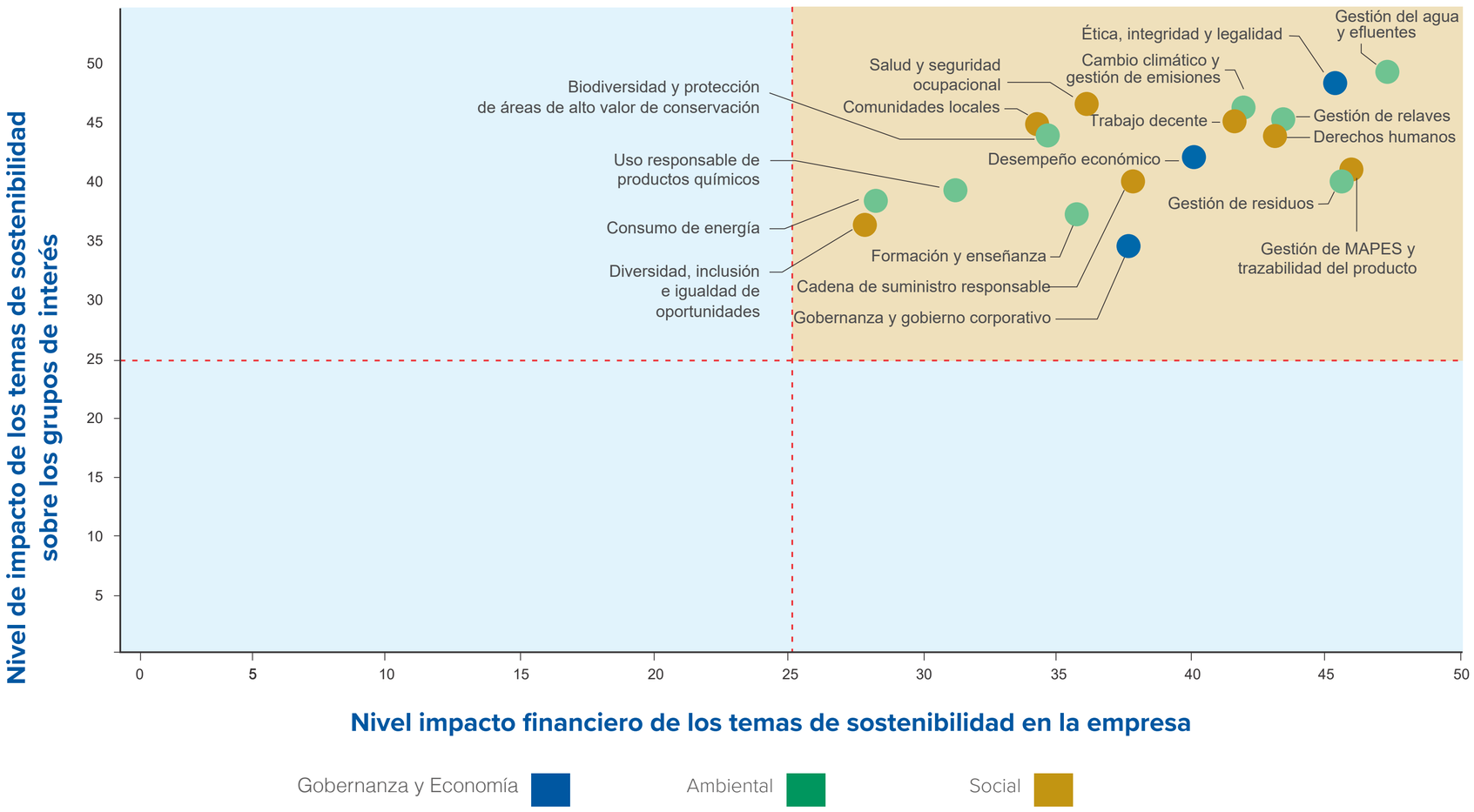
Los resultados de la evaluación se priorizaron según su importancia en ambas dimensiones.

Posteriormente fueron revisados por los directivos, gerentes y jefes, y se validaron 18 temas materiales estratégicos que superaron el umbral de 25 puntos, siendo el total de los temas materiales para la empresa.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Gráfico de doble materialidad

GRI 3-2



Gobernanza y Economía ■ Ambiental ■ Social ■

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

3.8 Grupo de Interés

Gracias a nuestra comunicación continua y eficaz con nuestros grupos de interés tenemos una relación de confianza y transparencia.

Entendemos que para lograr una operación sostenible es necesario identificar los grupos de interés con los que nos relacionamos e impactamos con nuestra actividad. La identificación de nuestros grupos de interés y sus expectativas se establecieron a través de ejercicios de análisis estratégico del entorno externo e interno; identificando así, los siguientes grupos de interés y los canales de comunicación. GRI: 2-29

	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	EXPECTATIVAS
Accionistas / Inversionistas	• Asamblea anual de accionistas • Notas de Prensa • Página web y redes sociales • Reporte trimestral y anual financiero • Correos electrónicos • Llamadas telefónicas	• Expansión y crecimiento • Mantener y mejorar la reputación en el mercado • Liderazgo en el negocio • Responsabilidad social corporativa • Gobernanza
Junta de Directores	• Informes trimestrales y anuales • Correos electrónicos • Reuniones periódicas • Llamadas telefónicas	• Mantener y mejorar la reputación en el mercado • Situación financiera sólida • Responsabilidad social corporativa • Gobernanza
Clientes	• Informes trimestral • Página web y redes sociales • Correos electrónicos • Reuniones periódicas • Llamadas telefónicas	• Trazabilidad del oro • Abastecimiento responsable • Sostenibilidad ambiental • Derechos laborales • Inversión en proyectos sociales en comunidades de mineros artesanales o pequeños mineros
Medios de Comunicación	• Notas de Prensa • Conferencia de Prensa • Página web y redes sociales • Llamadas telefónicas	• Transparencia de la información • Contribución a la sociedad
Empleados	• Reuniones periódicas • Boletines digitales • Página web y redes sociales • Periódicos murales • Comunicados y avisos corporativos • Llamadas telefónicas	• Bienestar de los empleados • Condiciones justas y favorables • Clima organizacional agradable • Reconocimiento a un desempeño óptimo

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

> **La comunicación continua y eficaz con nuestros grupos de interés** nos ha permitido mantener una relación de confianza y transparencia".

	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	EXPECTATIVAS
Proveedores	• Página web y redes sociales • Correos electrónicos • Llamadas telefónicas	• Pagos a tiempo • Desarrollo de capacidades de los pequeños proveedores locales
Mineros artesanales y pequeños mineros	• Correos electrónicos • Reuniones periódicas • Visitas técnicas • Oficinas de Acopio • Llamadas telefónicas	• Proceso de liquidación transparente, a tiempo y a precio justo • Apoyo en temas de seguridad • Responsabilidad social corporativa • Apoyo para completar su formalización
Gobierno	• Informes dirigidos a entidades reguladoras de la industria	• Cumplimiento de la normativa • Supervisión • Creación de puestos de trabajo • Seguridad jurídica • Responsabilidad social corporativa
Comunidades	• Asambleas comunales • Relacionamiento comunitario • Reuniones individuales	• Desarrollo de la comunidad • Programas de desarrollo social • Inversiones en educación y salud
Sociedad	• Comunicados y avisos corporativos • Página web y redes sociales • Reuniones de coordinación	• Contribución a la sociedad • Responsabilidad social corporativa

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

3.9 Afiliación a Asociaciones

GRI: 2-28

Establecemos relaciones colaborativas con las siguientes organizaciones que comparten nuestros valores y objetivos:

- Asociado al Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP).
- Asociación al Instituto de Seguridad Minera (ISEM).
- Asociado a la Cámara de Comercio de Canadá-Perú.
- Miembro de la Asociación de Prospectores y Desarrolladores de Canadá (PDAC).

3.10 Compromisos y Políticas

Nuestro compromiso con la sostenibilidad empresarial se refleja en nuestras políticas y compromisos. Estos abarcan el respeto a los derechos humanos y la alineación con 15 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales se detallan en nuestro informe. Las principales políticas y compromisos son:

- Código de Conducta, que establece los principios éticos y de comportamiento que guían nuestras operaciones.
- Política de Derechos Humanos, que enfatiza la importancia de respetar y proteger los derechos humanos en todas nuestras actividades.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que garantiza un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados.
- Política Ambiental, que establece nuestro compromiso con la protección y conservación del medio ambiente.
- Política de Inversión Social, que formaliza los compromisos para asegurar la inversión responsable en las comunidades cercanas a nuestra operación.
- Manual y Código de Conducta de Gestión para la Prevención de Riesgos de Lavado de Activos y de Financiamiento del Terrorismo, que establece pautas claras para prevenir actividades ilícitas.
- Reglamentos Internos de Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, que detallan las normas internas para garantizar el cumplimiento de las políticas.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Nuestra Política de Derechos Humanos, implementada en el año 2022, contiene 12 compromisos fundamentales, que incluyen:

- 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 estas políticas, aprobadas por nuestro Directorio, se comunican a los empleados a través de los medios internos y capacitaciones. Además, están disponibles públicamente para todas las partes interesadas, lo que demuestra nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad. GRI: 2-23

En este informe se detallan los ODS a los cuales aportamos de manera positiva con nuestra gestión.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

4

Procesamiento Responsable

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

4 Procesamiento Responsable

4.1 Incorporación de los compromisos y políticas

Establecemos una conducta empresarial responsable y ética a través de los compromisos y políticas, que aplican en todas las actividades y relaciones comerciales en Dynacor, los cuales son aprobados por el Directorio. La asignación de responsabilidades es establecida por el Directorio; en la filial Veta Dorada, la Gerencia General es la responsable de garantizar el cumplimiento de estas políticas y compromisos.

Para abordar y remediar posibles impactos negativos, hemos establecido mecanismos de quejas y reclamos para una gestión adecuada. Nuestros grupos de interés tienen la posibilidad de presentar sus preocupaciones a través de **(denuncias@dynacor.com)**, administradas por la Corporación.

Para complementar este proceso, también contamos con el canal ético **(línea-etica@dynacor.com.pe)**, específicamente para denuncias relacionadas con vulneraciones de los derechos humanos.

De recibirse una queja o reclamo, se envía la confirmación de recepción; luego se lleva a cabo la investigación involucrando a todas las partes y se elabora una respuesta adecuada.

Todos los casos son informados al Directorio, se tratan con confidencialidad y los resultados, así como el cierre del proceso, se comunican a las partes.

Los grupos de interés tienen la opción de acceder a estos mecanismos de forma anónima o a través de la representación de un tercero. GRI: 2-24 GRI: 2-25 GRI: 2-26

> "En todas las actividades y relaciones **comerciales aplicamos nuestros compromisos y políticas".**

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

4.2 Cumplimiento de leyes y regulaciones

En el 2023, Dynacor a través de su filial Veta Dorada realizó nuevamente de manera voluntaria un monitoreo ambiental participativo con la presencia de representantes de las comunidades, representantes del gobierno local y autoridades, en nuestra Planta Veta Dorada. Con ello, se socializó nuestro proyecto y se dio a conocer nuestro compromiso de operar cumpliendo y sobrepasando lo exigido por las normas legales ambientales.

Durante el 2023, tuvimos 3 casos calificados como incumplimientos regulatorios, de los cuales 2 se derivaron en multas. Una de US$ 27 399 generado por implementar componentes sin autorización. Estos componentes se ubicaron dentro de nuestra unidad productiva de Chala, cuya instalación no generó riesgos de daños al ambiente ni a las personas; y la otra de US$ 9 190 debido a la rotura de una tubería, causada por terceros, en nuestra unidad en etapa de post cierre (Metalex), la cual se remedió rápidamente.

Los 2 incumplimientos fueron no significativos, ya que fueron reversibles y no afectaron nuestras operaciones.

GRI: 2-27

4.3 Ética, integridad y legalidad

En Dynacor trabajamos en cumplimiento de la normativa aplicable a cada país donde operamos, siguiendo principios éticos y de integridad, con tolerancia cero hacia actos de corrupción.

Durante el 2023, el 100% de los empleados, sujeto a nuestro sistema de cumplimiento para la Prevención del Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo (PLAFT) recibió capacitación, y se actualizó el Manual y el Código de Conducta PLAFT según normativa, el que se difundió al personal aplicable.

Asimismo, con el apoyo de una empresa externa se realizó un diagnóstico del Sistema Acotado de Anticorrupción y se segmentaron los riesgos PLAFT de los proveedores de mineral. Además, se impartió capacitación sobre el procedimiento de trazabilidad de mineral.

Logros

- Cero casos identificados, vinculados y reportados de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Corrupción (LAFT).
- Cero casos identificados y reportados de corrupción y antisoborno en empleados, en las operaciones de compra de mineral y venta de oro doré.
- 100% de legajos de proveedores de mineral estén completos y conformes.
- 100% de los proveedores de mineral evaluados en riesgos de PLAFT.

Nuestra meta para el 2024 es:

- Retomar la elaboración de documentos normativos y su capacitación para establecer un Sistema de Gestión de Anticorrupción independiente del Sistema PLAFT.
- Mantener las operaciones de manera ética y en cumplimiento con las leyes, para no ser investigada ni sancionada por casos de corrupción y soborno.
- Reducir los impactos potenciales de corrupción, disminuir riesgos legales, evitar sanciones para la empresa y sus representantes, así como mantener la buena reputación de la Corporación.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Documentos y compromisos:

- Código de Conducta: se describe la tolerancia cero a actos de soborno y corrupción.
- Manual y Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos: documentos que consideran al soborno y la corrupción como delitos precedentes de fuente de lavado de activos. También describe la prohibición de sostener relaciones comerciales, contractuales o laborales con personas sancionadas por este tipo de delitos.
- Verificación en listas internacionales y nacionales con quienes se tiene o tendrá relaciones a fin de identificar si tienen procesos en su contra por delitos de LAFT.

Para garantizar la eficacia de nuestra gestión, integramos cláusulas antisoborno en contratos y solicitamos declaraciones juradas sobre antisoborno a los proveedores, empleados y clientes.

Aprendimos que es necesario la actualización de las herramientas implementadas acorde a la normativa aplicable y por la variabilidad del contexto donde opera nuestra Corporación.

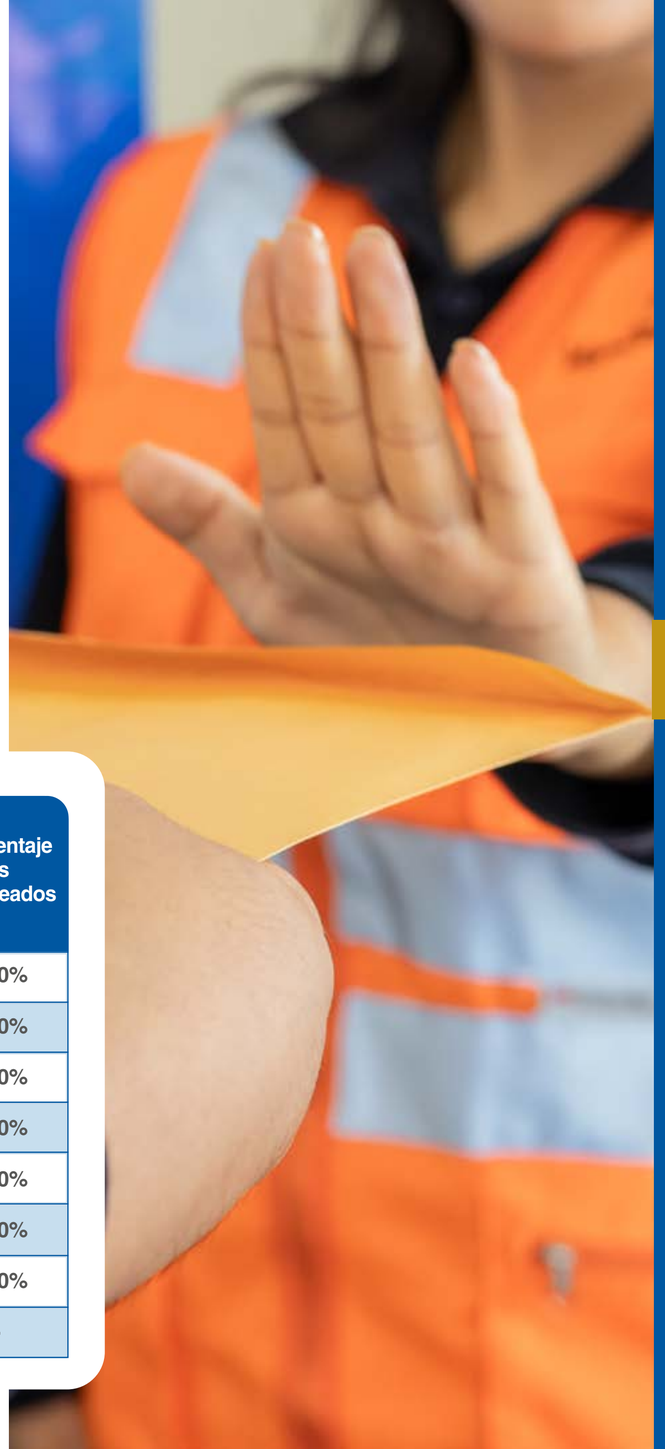
Los resultados se comunican a los empleados y directores en las capacitaciones brindadas. GRI: 3-3

En el 2023, evaluamos el 100% de nuestras operaciones, incluyendo oficinas y la Planta Veta Dorada. Respecto a las transacciones comerciales realizadas se evaluaron el 100% de estas, con un total de 11 012 transacciones.

En las evaluaciones encontramos potenciales riesgos de compra de mineral a proveedores involucrados en LAFT, corrupción y soborno; venta de oro a posibles clientes con regulación débil o nula contra LAFT, corrupción y antisoborno. Estos representan un riesgo residual con potencial bajo gracias a los controles implementados. GRI: 205-1

Porcentaje de empleados y directores a los que se les ha comunicado políticas anticorrupción y que han recibido formación en temas de corrupción

Región	Categoría Laboral	Número total de empleados	Número total de los empleados a quienes les aplica las normas PLAFT	Número total de los empleados comunicados y con formación en temas referentes a corrupción	Porcentaje de los empleados
Canadá	Directores	2	2	2	**100%**
Perú	Directores	2	2	2	**100%**
Arequipa	Empleados	167	122	122	**100%**
Lima	Empleados	61	61	61	**100%**
Otras Provincias	Empleados	83	83	83	**100%**
Arequipa	Obreros	188	36	36	**100%**
Lima	Obreros	1	1	1	**100%**
Otras Provincias	Obreros	24	-	-	**-**



1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Se realizó la entrega de los documentos de anticorrupción y PLAFT, así como la formación específica, a 307 empleados, que constituyen el 100% de los empleados a quienes aplica el sistema.

Logramos la entrega o envío del código de conducta corporativo al 70% de proveedores críticos, y un 100% de proveedores de mineral; este código se encuentra en la página web de la empresa *(https://www.dynacor.com/corporate-governance/)* para que nuestros socios estratégicos y partes interesadas puedan acceder y conocerlo. GRI: 205-2

> Durante **el año reportado, no se registraron caso de corrupción".**
>
> GRI: 205-3

4.4 Derechos Humanos

En Dynacor operamos respetando y promocionando los derechos humanos con nuestros grupos de interés. Nuestro Código de Conducta y Política de Derechos Humanos, son reflejo de nuestro compromiso. Este enfoque garantiza y promueve la sostenibilidad de las operaciones, el involucramiento de las partes interesadas y fomenta el cumplimiento de los derechos humanos en la cadena de valor.

Continuamos con la difusión y comunicación de nuestro compromiso con los derechos humanos a través de la comunicación de nuestra Política de Derechos Humanos a los empleados y contratistas, asegurando así el respeto y promoviendo una conducta alineada a nuestros valores.

Esta política, detalla los 12 compromisos que asumimos como empresa y fue difundida a nuestros principales grupos de interés, incluyendo a los mineros de la Minería Artesanal y de Pequeña Escala (MAPE) y proveedores de bienes y servicios; a través de trípticos, capacitación y acuerdos contractuales. Además, se capacitó al personal de vigilancia en la prevención de vulneraciones a los derechos humanos y en la identificación de estos casos.

Para asegurar y promover el respeto a los derechos humanos, durante el 2023, realizamos:

- Inducción a nuevos trabajadores sobre la Política de Derechos Humanos.
- Difusión de la Política de Derechos Humanos y su canal de denuncias a los grupos de interés y a los empleados.
- Inclusión de nuestra Política de Derechos Humanos en las órdenes de servicio.
- Capacitación específica a trabajadores sobre la Política de Derechos Humanos.
- Evaluación de proveedores críticos de bienes y servicios bajo criterios de derechos humanos.
- Explicación a la MAPE sobre nuestra Política de Derechos Humanos, incluyendo el canal de denuncias.
- Evaluación a la MAPE en campo, incluyendo derechos humanos.
- Capacitación en derechos humanos e identificación de casos de vulneraciones a la empresa de seguridad privada de la Planta Veta Dorada.
- Auditorías internas en las oficinas de acopio y oficina de Lima incluyendo el tema de derechos humanos.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Nuestros principales logros fueron:

- Capacitación al 100% de los trabajadores de la empresa de seguridad privada en temas de derechos humanos (26 personas).
- Evaluación del 70% de proveedores críticos en temas de derechos humanos.
- Evaluación de 5 empresas de la MAPE en temas de derechos humanos.
- Cero quejas y denuncias en el canal de la corporación respecto a vulneraciones a los derechos humanos.

Cada año, nos proponemos la meta de mantener cero quejas y reclamos relacionados con vulneraciones a los derechos humanos por parte de nuestros grupos de interés.

A largo plazo, buscamos influenciar a nuestros proveedores para que adopten las mejores prácticas en esta materia.

Para el 2024, tenemos planificado realizar auditorías a nuestros proveedores críticos en bienes y servicios en temas de derechos humanos. Estas se llevarán a cabo para aquellos que no lograron la puntuación deseada en la evaluación del 2023. Asimismo, se espera trabajar con las 5 empresas de la MAPE evaluadas, para fortalecer su gestión en derechos humanos, medio ambiente y seguridad laboral.

Sabemos que existe un riesgo potencial de vulneración hacia los derechos humanos por parte de los proveedores de la MAPE, por lo que estamos alertas para evitar que se materialicen. Por ello, deseamos difundir aún más nuestras políticas, documentos y gestión en general, para lograr que otros mineros artesanales la repliquen.

Dentro de las principales políticas y compromisos tenemos:

- Política de Derechos Humanos
- Código de Conducta
- Política de Medio Ambiente
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La implementación de auditorías a proveedores de bienes y servicios, la evaluación a la MAPE, las capacitaciones a los empleados y la difusión de nuestros compromisos nos ha ayudado a gestionar de manera efectiva los potenciales impactos que la actividad pueda generar.

Para monitorear la efectividad de las acciones, realizamos:

1) Auditorías internas en las oficinas y Planta Veta Dorada, donde no solo se verifican las condiciones de habitabilidad, alimentación, trabajo forzado e infantil, entre otros; sino también se verifica el grado de conocimiento de los empleados sobre nuestros documentos rectores en materia de derechos humanos.
2) Revisión periódica de la línea ética y canal de denuncias para identificar alguna duda, queja o denuncia de vulneración de derechos de empleados, proveedores y sociedad en general.
3) Inspecciones en nuestra unidad productiva, con el fin de asegurar las condiciones de habitabilidad y alimentación; así como el seguimiento de la salud de los empleados directos, de contratistas y de los proveedores.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Nuestros objetivos y metas en relación con los derechos humanos se plantearon de manera voluntaria y se basan en una adecuada debida diligencia en derechos humanos.

Luego de las auditorias se pudo verificar el compromiso y conocimiento de nuestros empleados respecto a la Política de Derechos Humanos, así como una mejora en la gestión de este tema por parte de los empleados de la Corporación. Además, es importante destacar que durante el año no se han identificado vulneraciones en nuestras operaciones.

De las lecciones aprendidas durante el 2023, planeamos extender nuestro enfoque en los próximos años, involucrando a más áreas de la Corporación, con la participación de los empleados para lograr un mayor impacto positivo en la cadena de suministro. Para lograrlo debemos difundir nuestros mecanismos de quejas o reclamos con los grupos de interés.

Mantenemos público nuestros canales de contacto en nuestra Web *(https://www.dynacor.com/contact-us/)* para que nuestros grupos de interés puedan proporcionar observaciones. Estas sugerencias son evaluadas, y en caso de ser beneficiosas para la Corporación y sociedad, consideramos su implementación o la modificación de algún procedimiento, según corresponda. La retroalimentación continua es fundamental para fortalecer nuestro compromiso con los derechos humanos y asegurar una gestión eficaz en este ámbito. GRI: 3-3

En Dynacor fomentamos el valor del respeto a las personas, tanto en el ámbito interno como en el externo: comunidades y proveedores. Por ello, no toleramos ningún tipo de discriminación (género, color, sexo, religión, opinión política, edad, enfermedades, cultura, entre otros).

Durante el 2023, no se ha recibido ninguna denuncia ni se han registrado casos de discriminación. Además, se desarrollaron capacitaciones sobre discriminación dirigido a los empleados con el objetivo de que puedan identificar estas situaciones y denunciarlas. GRI: 406-1

En la Corporación no tenemos sindicatos, grupos de negociación ni convenios colectivos. No obstante, aseguramos el respeto de los derechos de los empleados para ejercer la libertad de asociación y participar en negociaciones colectivas. GRI: 2-30 GRI: 407-1

En nuestra operación, no existe riesgo alguno de trabajo infantil o forzoso, ya que nuestra política los mantiene como temas no negociables y no se toleran en ninguna circunstancia. Además, durante el periodo del informe, no se identificaron proveedores u operaciones con riesgo de trabajo infantil y forzoso; debido a que se realizaron evaluaciones a los proveedores críticos; y se verificó las labores mineras a cargo del área de Geología.

Tenemos la expectativa de ampliar la muestra y lograr un mayor alcance en lo que respecta a la evaluación de proveedores y de la MAPE. GRI: 408-1 GRI: 409-1

Asimismo, se capacitó al 100% de los empleados que realizan la función de seguridad privada en nuestros compromisos y políticas. GRI: 410-1

> En el 2023, **no se registraron vulneraciones a los derechos humanos** en nuestras operaciones".

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

4.5 Cadena de suministro responsable

En el 2023, mediante una lista de verificación, evaluamos temas sociales, ambientales, legales, de seguridad y prevención de lavado de activos al 70% de proveedores críticos (definidos por cantidad en dólares comprados y la criticidad para el proceso productivo) que brindan servicios y suministros a nuestra filial Veta Dorada, frente al 60% evaluados en el 2022.

La lista de verificación consta de 15 puntos:

- Legal.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Código de conducta y Derechos Humanos.
- Medio Ambiente .
- Relaciones con el trabajador.
- 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.

Es importante destacar que, en la evaluación ambiental de proveedores consideramos la certificación ambiental al adquirir productos, como la certificación *Forest Stewardship Council* (FSC) para los materiales de papel de oficina.

Asimismo, durante el 2023 se evaluaron a 5 MAPE en criterios Ambiental, Social y Gobernanza (ESG). Para el 2024 se implementará un plan piloto para influenciar con el desarrollo de temas estratégicos de sostenibilidad. El objetivo es que el proceso sea replicable y escalable, logrando así una cadena de suministro sostenible.

Las actividades y logros destacados en el 2023 fueron:

- Ampliación del alcance del envío de nuestra Política de Derechos Humanos y el Código de Conducta a nuestros proveedores que cuentan con orden de servicio y no solo contrato.
- Revisión en campo de las condiciones de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente a nuestros proveedores que realizan trabajos dentro de la planta y oficinas.
- Se estableció el procedimiento de evaluación de la MAPE, para evaluar el impacto en toda la cadena de valor.
- Se realizó la lista de verificación ESG inicial para la evaluación de proveedores de la MAPE.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Nos hemos propuesto en el 2024 que el 90% de nuestros proveedores conozcan nuestras políticas. También nos comprometemos a evaluar al 75% de nuestros proveedores críticos y a realizar auditorías a los proveedores que necesiten mejorar su gestión para el 2024.

Para determinar la efectividad de las acciones implementadas se asignó un valor a la evaluación de los proveedores de bienes y servicios para luego categorizarlos, estableciendo espacios de retroalimentación entre empresas.

Respecto a la MAPE, la efectividad se evaluará en visitas de campo para comprobar las recomendaciones realizadas durante la evaluación.

Una lección importante en el 2023, debido a las crecientes demandas de nuestros grupos de interés y del mercado actual, fue realizar auditorías aleatorias y visitas presenciales a nuestros proveedores. GRI: 3-3 GRI: 308-1 GRI: 414-1

"En el 2023, superamos la meta de evaluar a los proveedores críticos llegando al 70%."

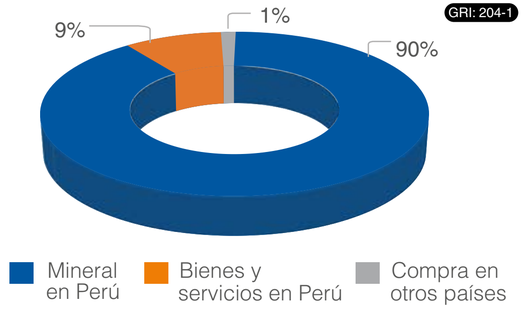
4.6 Proveedores locales

En Dynacor nuestra gestión de la cadena de suministros asegura la provisión de mineral, insumos y servicios para garantizar el desarrollo de nuestros procesos. La gestión está a cargo del área de Comercialización de Mineral, Logística y Proyectos.

En nuestro modelo de negocio, los mineros de la MAPE forman una parte importante de nuestra cadena de suministros, como proveedores de mineral. Los mineros artesanales transportan su mineral, desde sus concesiones hasta la planta de procesamiento, ubicada en Chala, región Arequipa (Perú) o hasta la planta de Chancado La Libertad, región Trujillo (Perú).

Durante el 2023, las relaciones comerciales alcanzaron una inversión de US$ 222.5 millones en mineral, materiales, insumos y servicios. Del total de inversiones la compra de mineral de la MAPE fue US$ 201.9 millones en Perú, que representa el 90% de las compras. GRI: 204-1

Inversión en proveedores según la procedencia" GRI: 204-1



1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Asimismo, se registró un aumento de 34% de la inversión en los proveedores mineros en Perú, comparado con 2022 (US$ 201.9 millones en 2023 vs US$ 150.6 millones en 2022). Este incremento forma parte de nuestra política de fomentar las compras locales para contribuir al desarrollo de las comunidades donde operamos.

"Durante el 2023, el 90% de las compras totales se realizaron a la **MAPE en Perú, con una inversión de US$ 201.9** millones en compra de mineral".

Cadena de Suministro Responsable

PROVEEDORES DE MINERAL
Mineros artesanales

PROVEEDORES
Bienes y servicios

→ TRANSPORTE TERRESTRE → PROCESAMIENTO EN LA PLANTA → TRASLADO DEL METAL PRECIOSO POR EMPRESA ESPECIALIZADA → EXPORTACIÓN → TRANSPORTE AÉREO → CLIENTE

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

4.7 Gestión de la MAPE y trazabilidad del producto

NO GRI

Durante el 2023 ingresaron 197 625 toneladas de mineral a nuestra Planta Veta Dorada, lo cual representa un incremento del 34% respecto al ingreso de mineral del 2022. Asimismo, en el 2023 se comercializó con 721 empresas de la MAPE formalizadas y en vías de formalización, de los cuales 21 estaban formalizadas.

Las principales actividades en la gestión de las MAPE y trazabilidad del mineral que realizamos en el 2023, resaltamos:

Control

- Continuamos con las verificaciones presenciales a la labor minera para constatar presencialmente la actividad minera.
- Mantuvimos la estandarización de requisitos para la vinculación y la compra de mineral.
- Mantuvimos la estandarización del apoyo logístico para coadyuvar a la compra de mineral: movimiento de carga, flete, transporte de mineral y transporte de agua.
- Estandarizamos los contratos de compra, venta de mineral y soporte minero.
- Implementamos el Sistema de Gestión de Minerales.

Fidelización

- Asesoramos a la MAPE en las correcciones del Instrumento de Gestión Ambiental para la Formalización de actividades de pequeña minería y minería artesanal (IGAFOM), elaborando las cartas a los gobiernos regionales.
- Realizamos asesoramiento técnico a la MAPE en geología y topografía.
- Suscripción de contratos de explotación con mineros que explotan mineral en las concesiones de nuestra filial Veta Dorada.
- Estandarización del apoyo logístico como soporte en la compra de mineral: movimiento de carga, flete, transporte de mineral y transporte de agua, etc.

Logros

- Garantizamos que la concesión minera de donde se extrae el mineral es la declarada por la MAPE.
- Garantizamos la trazabilidad del mineral desde su origen.
- Consolidamos nuestro procedimiento de trazabilidad de mineral.
- Incrementamos la suscripción de contratos de explotación en concesiones de Veta Dorada: 2 en el departamento de Ancash y 1 en el departamento de Arequipa.
- Realizamos evaluaciones geológicas en nuestras concesiones mineras donde tienen actividad la MAPE con la finalidad de incrementar los contratos de explotación.

> El trabajar con la **MAPE genera impactos positivos como la generación de puestos de trabajo y movimiento económico** en las zona de influencia donde operamos".

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

"En el 2023 hemos garantizado la **trazabilidad del mineral proveniente de la MAPE"**.

En el 2024 deseamos mantener la producción de 16 000 t/mes de mineral para cubrir la capacidad de procesamiento de nuestra planta de 500 t/día, manteniendo las zonas de acopio, fidelizando al proveedor MAPE, continuando con el asesoramiento técnico para lograr su formalización y manteniendo las unidades móviles para el acopio de mineral.

Trabajar con la MAPE origina impactos positivos creando más empleos y mayor movimiento económico en las zonas donde operamos, respetando nuestra política que consiste en:

- Solo se compra a la MAPE cuya labor minera ha sido verificada por el área de geología con resultado conforme.
- No se compra a la MAPE sentenciada por delito de Lavado de Activos, Minería Ilegal, Financiamiento del Terrorismo, Corrupción y otros delitos que generen ganancias ilícitas.
- Todos los pagos son bancarizados en las cuentas de titularidad de la MAPE.
- Solo se compra a la MAPE que cumpla con los requisitos para su vinculación y de compra de mineral.

Cumplimos con nuestros compromisos de:

- Establecer buenas condiciones de compra de mineral.
- Realizar pagos con precio justo y oportuno.
- Brindar asesoramiento técnico para lograr su formalización.
- Otorgar apoyo logístico para sus campañas mineras.

Para prevenir los impactos negativos nos acercamos a la MAPE y sus comunidades de manera presencial, mejoramos nuestra gestión social y ambiental con las comunidades mineras, así como las condiciones técnicas de la MAPE mediante asesoría en geología y topografía, lo cual ha logrado un incremento escalonado en el acopio de mineral.

Con la Gestión de la MAPE en el 2023, aprendimos que:

- Las verificaciones presenciales de labor minera permiten tener la certeza que el mineral vendido por la MAPE proviene de la labor mineral declarada por ellos.
- La verificación de la vigencia de la concesión minera donde está ubicada la labor minera de la MAPE, nos permite cumplir con las obligaciones como adquirente del producto minero.
- La implementación del Sistema de Gestión de Minerales nos facilita realizar la trazabilidad del mineral desde su origen.
- El cumplimiento de los requisitos exigidos para la vinculación y la compra de mineral nos garantiza cumplir los requisitos legales y reglamentarios.

La mejora de las competencias de nuestros trabajadores, las asesorías técnicas y el involucramiento con las comunidades de la MAPE, a través de programas sociales y ambientales, ha sido relevante para evitar impactos negativos en la gestión de la MAPE. GRI: 3-3

5 Nuestro Talento

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

5 Nuestro Talento

5.1 Empleados

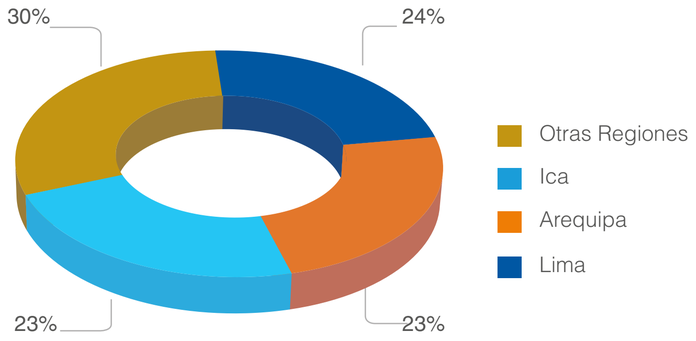
Debido al incremento de actividades y capacidad productiva de nuestra Corporación, tuvimos una planilla sostenida a través de los años; con un aumento de 62 personas respecto al 2022.

Número de empleados(as)		
2021	2022	2023
440	469	531

Al cierre del 2023 tuvimos 524 empleados en nuestra filial Veta Dorada y 7 en las oficinas de Canadá.

La presencia de empleados con mayor representación en la empresa provienen de las provincias de Arequipa e Ica con 121 empleados cada una y del departamento Lima con 123 empleados. Esto se debe a que en dichas regiones se llevan a cabo mayores actividades como en la Planta Veta Dorada, oficinas de acopio y la oficina central de Lima.

Distribución geográfica del personal GRI: 2-7



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	MUJER	HOMBRE	OTRO	NO DECLARADO	
Lima	11	46	0	0	13	53	0	0	0	0	0	0	123
Arequipa	7	49	0	0	9	52	0	0	4	0	0	0	121
Ica	11	58	0	0	3	47	0	0	1	1	0	0	121
Otras regiones	4	60	0	0	6	85	0	0	4	0	0	0	159
Total	**33**	**213**	**0**	**0**	**31**	**237**	**0**	**0**	**9**	**1**	**0**	**0**	**524**

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

En nuestras operaciones contamos con un total de 78 personas bajo un contrato por horas no garantizadas: 29 personas en Arequipa, 46 en otras regiones y 3 en Lima.

Total de empleados con contrato y por hora no garantizadas - filial Veta Dorada. GRI: 2-7

Total de empleados	524
Total de empleados con contrato permanente	246
Total de empleados con contrato temporal	278
Total de empleados por horas no garantizadas	78

Trabajadores que no son Empleados

En el año 2023, contamos con 39 empleados de contratistas (trabajadores que no son empleados), un aumento de 5 en comparación con el 2022. Las actividades que realizan incluyen seguridad de infraestructura y limpieza de planta, con un total de 26 empleados para la empresa de seguridad privada (66.7%), seguida por la empresa de limpieza con 13 (33.3%).

Estos proveedores realizan su labor en la Planta Veta Dorada, y el total de empleados a trabajar se establece en los contratos suscritos. No se observan fluctuaciones significativas en el personal subcontratado. GRI: 2-8

5.2 Trabajo decente

En Dynacor las condiciones de trabajo decente y digno son una prioridad. En el 2023 incrementamos la cantidad de empleados.

Para consolidar la gestión de personal, se realizaron las siguientes actividades:

- Fortalecimiento del proceso de inducción con un trabajo multidisciplinario.
- Aumento de personal del área de Recursos Humanos para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales del empleado.

Durante el 2023, logramos mantener el cumplimiento del 100% de la legislación con respecto al reconocimiento de los derechos laborales de los empleados.

Nuestra principal meta es mantener el trabajo digno, remuneración por encima del mínimo establecido y con libertad de efectuarlo, por lo que capacitamos a

los responsables de área sobre manejo, persuasión y motivación de personal a su cargo; ya que como empresa consideramos que el trabajo decente es un promotor del desarrollo sostenible.

Generamos un impacto positivo en el bienestar de los empleados a través de pagos justos, con oportunidades de desarrollo en la empresa y condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral; asimismo, buscamos que los empleados se mantengan en constante crecimiento profesional y personal a través de su formación.

Para lograrlo, ofrecemos al personal bonos por destaque, alimentación del personal y atención médica dentro de Planta Veta Dorada, seguro de vida, capacitaciones, cumplimiento estricto de la legislación, entre otros.

Mantenemos el compromiso de brindar oportunidades de empleo, con remuneraciones justas para lo cual contamos con una política salarial.

Se cuentan con las siguientes medidas para administrar los impactos de manera efectiva:

1) Reglamento Interno de Trabajo, se entrega a todos los empleados al inicio de la vinculación laboral y cuando este es actualizado, en donde se detallan los derechos y obligaciones del trabajador.
2) Promoción de empleados de acuerdo con sus competencias.
3) Asesoría en interpretación de normas a través de estudios legales.

La constante evaluación del proceso de relaciones con el empleado nos permite verificar la eficacia, incluyendo auditorías internas realizadas por el área de Desarrollo Sostenible, así como

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

fiscalizaciones externas realizadas por autoridades locales.

Asimismo, los empleados y ex empleados de nuestra filial Veta Dorada tienen la posibilidad de hacer su reclamo internamente o a través de Sunafil, entidad administrativa descentralizada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Durante el 2023, se atendieron 3 reclamos de exempleados, que fueron revisados, desestimados y archivados por Sunafil.

El 2023, fue un año lleno de aprendizajes, donde reafirmamos la necesidad de un empleo decente para un desarrollo no solo económico sino también en el desarrollo personal y emocional de los empleados. GRI: 3-3

En el 2023, se registró 205 nuevas contrataciones de empleados en Perú. El 20% de las nuevas contrataciones correspondieron a Arequipa.

El 87% de las nuevas contrataciones de empleados en Perú correspondieron a varones, mientras que el 13% fueron mujeres, registrándose en el caso de mujeres un incremento respecto al 12% del 2022. GRI: 401-1

Nuevas contrataciones comparativo GRI: 401-1

		Hombres		Mujeres		Total
	Año	Número	%	Número	%	
	2021	145	83%	29	17%	174
	2022	138	88%	9	12%	157
	2023	178	87%	27	13%	205

> En el 2023, se incrementó **en 13% el número de empleados respecto al 2022".**

Contrataciones de nuevos empleados y tasa de contratación 2023 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	**22**	**19**	**0**	**41**	**20%**
Mujeres	1	3	0	4	2%
Hombres	21	16	0	37	18%
Lima	**29**	**37**	**1**	**67**	**33%**
Mujeres	6	7	0	13	13%
Hombres	23	30	1	54	56%
Otras regiones	**53**	**43**	**1**	**97**	**47%**
Mujeres	6	3	1	10	5%
Hombres	47	40	0	87	42%
Total por grupo de edad	**104**	**99**	**2**	**205**	-
Tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad	**51%**	**48%**	**1%**	-	-

Durante el 2023, el índice de rotación ascendió a 0.33 que significó un total de163 ceses, 109 obreros y 54 empleados. Este incremento respecto al 2022, se generó por la redefinición de algunos perfiles y por las exigencias de propuestas de valor laboral de las nuevas generaciones (menores de 30 años) contratadas para las posiciones creadas.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Índice medio de rotación de personal filial VetaDorada GRI: 401-1

Año	Promedio personal por periodo			Número de ceses del periodo			Índice medio de rotación
	Enero	Diciembre	Promedio	Empleados	Obreros	Total de Ceses	
2021	384	422	403	40	81	**121**	**0.30**
2022	437	470	454	43	70	**113**	**0.25**
2023	465	524	491	54	109	**163**	**0.33**

En la región de Arequipa se tuvo una rotación de 25% respecto al total de cesados, menor que el 35% del 2022. GRI: 401-1

Rotación de empleados y tasa de rotación 2023 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**	**24**	**0**	**41**	**25%**
Mujeres	3	3	0	6	4%
Hombres	14	21	0	35	21%
Lima	**11**	**30**	**2**	**43**	**26%**
Mujeres	2	5	1	8	5%
Hombres	9	25	1	35	21%
Otras regiones	**31**	**44**	**4**	**79**	**48%**
Mujeres	4	3	0	7	4%
Hombres	27	41	4	72	44%
Total por grupo de edad	**59**	**98**	**6**	**163**	-
Tasa de rotación	**36%**	**60%**	**4%**	-	-

Las prestaciones otorgadas a los empleados son:

- Seguro de Vida Ley.
- Seguro de EsSalud.
- Cobertura por incapacidad e invalidez.
- Permiso parental.
- Permiso por enfermedad.
- Permiso por fallecimiento de familiares cercanos.
- Capacitaciones y formación constante.
- Espacio para actividades deportivas en oficinas principales y en la Planta Veta Dorada.
- Pago de alimentación para personal en Planta Veta Dorada. GRI: 401-2

Durante el 2023, celebramos un total de 43 permisos parentales en los empleados, de los cuales tuvimos 41 de paternidad y 2 por maternidad. De estos se tuvo una tasa de regreso al trabajo del 95% y 100% para hombres y mujeres, respectivamente; logrando un 79% de retención de personal para hombres y el 100% para mujeres acogidos a este permiso. GRI: 401-3

Permiso parental 2023 GRI: 401-3

Prestaciones	Sexo	N°	Total
El número total de empleados que **han tenido derecho** al permiso parental	Masculino	41	**43**
	Femenino	2	
El número total de empleados que **se han acogido** al permiso parental	Masculino	41	**43**
	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	39	**41**
	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	31	**33**
	Femenino	2	
Tasa de regreso al trabajo	**Masculino**	**95%**	**-**
	Femenino	**100%**	
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	**Masculino**	**79%**	
	Femenino	**100%**	

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

5.3 Clima laboral NO GRI

En Dynacor reafirmamos la importancia de mantener un clima laboral favorable para nuestros empleados. Durante el 2023, se desarrolló la segunda encuesta de clima laboral por una empresa acreditada por *Great Place to Work*, para determinar el grado de satisfacción de los empleados con respecto a nuestra filial Veta Dorada.

En la encuesta, realizada en diciembre, logramos la participación del 93% de los empleados, lo que representa un aumento del 6% respecto al 2022.

Se realizaron las siguientes actividades:

- Aplicación de Grupos Focales para profundizar en el diagnóstico del Clima Organizacional con invitación a todos los empleados.
- Presupuesto por áreas para capacitaciones específicas al puesto de trabajo.
- Elección mensual del “Dorado del Mes” a aquellos empleados con un desempeño destacado en la Planta Veta Dorada.
- Conferencias de desarrollo personal en inteligencia emocional y manejo del estrés.

Buscamos, seguir garantizando las condiciones óptimas para que nuestros empleados puedan desarrollarse y para cumplir este objetivo, se tienen planificadas las siguientes actividades:

- Desarrollar un plan de trabajo en mejora de clima organizacional de acuerdo con la línea base establecida en el diagnóstico por una empresa tercera.
- Implementar la gestión de desempeño para el reconocimiento y retroalimentación de la Dirección y Jefaturas a los empleados.

Al fomentar un buen clima impactamos en el bienestar de los empleados, trabajo en equipo y un entorno adecuado, a través de las actividades como reconocimiento por el tiempo de servicio, espacios de comunicación transparente y abierta, y actividades de esparcimiento para mantener un ambiente de trabajo digno y seguro.

Para verificar estas acciones, se realizan visitas en las áreas de trabajo, grupos focales y política de puertas abiertas. También, buscamos conseguir la certificación *Great Place to Work* que sería el reconocimiento a la efectividad de las acciones tomadas.

En el periodo de este reporte se reafirmó la importancia de generar espacios de confraternidad y diálogo entre los equipos de trabajo.

Referente al proyecto de boletas electrónicas no se realizó en el año previsto, debido a demoras en la gestión con el proveedor; sin embargo, será retomado en el 2024.

Las mejoras y acciones implementadas son el resultado de la participación de los empleados, con las herramientas de gestión de la empresa, comunicación constante y retroalimentación. GRI: 3-3

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

5.4 Bienestar social

NO GRI

Para velar y fomentar el bienestar de nuestros empleados desarrollamos programas motivacionales y recreativos; y cumplimos con las visitas programadas a las áreas de trabajo para conocer de forma directa sus necesidades e inquietudes.

Las principales actividades realizadas fueron:

1. Programa Padre Feliz: Se entregó un box de nacimiento a todos los empleados que se convirtieron en padres.
2. Actividades de recreación: Campeonato de ajedrez y billar, fiesta de fin de año con juegos integradores y celebración del Día del Minero.
3. Campeonatos de fútbol y atletismo.
4. Seguimiento de salud: Se realizó el seguimiento a los trabajadores que se encontraban recuperando su salud.

Entre los principales logros del 2023, podemos considerar:

1. La ejecución del 100% de las actividades motivacionales y recreativas programadas.
2. Mayor participación e involucramiento de los empleados en diversas actividades realizadas.
3. Identificación, implementación, seguimiento, mantenimiento y mejora de las condiciones de vivienda en los campamentos del personal operativo.

En 2024, tenemos como meta principal seguir fomentando un clima laboral favorable e implementar nuevas actividades y programas de acuerdo con las necesidades de los empleados.

Asimismo, tenemos planeado continuar con nuestros programas de bienestar para generar impactos positivos en las personas, como fomentar la salud

mental, la salud física, la productividad y buen ambiente laboral.

Por ello, mantenemos los compromisos de:

- Ejecutar programas de integración y el mejoramiento de las relaciones laborales.
- Realizar actividades artísticas, culturales y deportivas.
- Propiciar la armonía en el lugar de trabajo.
- Fomentar la integración familiar.

Tenemos un plan anual de bienestar que alcanza las plantas y oficinas, con visitas para recopilar las expectativas y opiniones de los empleados.

Se realizan informes mensuales sobre las actividades administrativas y operativas ejecutadas, los cuales son presentados a la jefatura responsable para viabilizar su implementación.

El seguimiento se realiza con indicadores cuantitativos de involucramiento de empleados en los programas establecidos.

En 2023, aprendimos que es necesario mantener una escucha activa a las sugerencias de los empleados, para diversificar las actividades recreativas las cuales influyen en su motivación y bienestar. GRI: 3-3

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

5.5 Formación y enseñanza

Promovemos acciones para que nuestros empleados puedan desarrollar habilidades técnicas, de desarrollo personal y competencias específicas para su puesto de trabajo. El 2023 se inició con un presupuesto anual de capacitación de US$ 87 613, el cual es asignado por la cantidad de personal de cada área. Se logró un alcance del 74.7% del presupuesto anual, lo que significó una inversión de US$ 65 452 en formación y enseñanza.

Durante el 2023, se realizó la formación específica para empleados dirigida al puesto de trabajo de manera presencial y virtual.

> "Logramos una **inversión de US$ 65 452** en la capacitación de nuestro personal".

Logros

- Implementación de un proceso de asignación de presupuesto anual a cada área para formación.
- Implementación de procedimiento de solicitud de capacitaciones.
- Incremento en un 18% de la cantidad de horas hombre en capacitación acumuladas en el año.
- Actualización de los perfiles de puestos en las áreas operativas para la identificación de necesidades de formación.

Para el 2024, deseamos al menos ejecutar un 85% del presupuesto asignado, garantizando así las oportunidades de crecimiento profesional, personal y social de nuestros empleados. Para ello, se realizará las siguientes actividades.

- Monitoreo mensual por el área de Recursos Humanos a la ejecución del presupuesto asignado a cada área.
- Proponer temas de capacitación a las distintas áreas en base al resultado de la encuesta de clima laboral.
- Incentivar y brindar facilidades referentes a horarios de capacitación y conectividad.

Con las actividades realizadas en el 2023, hemos identificado, en los empleados, el aumento de oportunidades de crecimiento por los conocimientos técnicos adquiridos, y mejora de su bienestar.

Tenemos el compromiso de velar que los empleados reciban una constante capacitación, generando de esta manera oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Garantizamos la efectividad de la formación de empleados mediante la revisión de asistencias a los cursos, monitoreo de desarrollo, finalización de curso y entrega de certificado.

Aprendimos que este proceso mejora continuamente gracias al involucramiento de los responsables de área y su participación con los empleados para identificar necesidades específicas de capacitación. GRI: 3-3

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

En el 2023, gracias a las acciones implementadas y al presupuesto, se lograron capacitar 445 empleados, 360 hombres y 85 mujeres, lo que representa un 85% del total de empleados en la empresa, un aumento en más del 100% respecto a 164 personas capacitadas en el 2022. GRI: 404-1

Promedio de horas de formación por colaborador 2023 GRI: 404-1

Categoría laboral	Sexo	Número total de colaboradores capacitados y formados	Número total de horas de capacitación y formación	Promedio de horas por colaborador
Empleado	Hombres	340	6119	18
	Mujeres	85	1746	21
Obrero	Hombres	20	146	7
	Mujeres	0	0	0
	Total	**445**	**8011**	**18**

Al cierre del año se tuvo un total de 8011 horas de capacitación, que en promedio representa 18 horas por empleado; frente a las 15.3 horas promedio de formación por empleado del 2022. GRI: 404-1

Además, durante el 2023 un grupo de 24 empleados (Gerentes, Jefes y Coordinadores) participaron en el “Programa Integral de Administración en Minería”, dictado por una empresa especializada en capacitación minera.

> **Durante el 2023, incrementamos en 2.7 horas promedio** de formación por empleado respecto al 2022".

5.6 Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades

En Dynacor, valoramos y respetamos la diversidad de los empleados buscando ser una empresa inclusiva que fomenta la igualdad de oportunidades. En el 2023, tuvimos un aumento de personal femenino del 12% respecto al año anterior y de 11% empleados de otras regiones distintas a Lima.

Principales actividades realizadas:

- Formación del nuevo Comité de Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral.
- Publicación de ofertas laborales para personal con discapacidad y afianzamiento de lazos con instituciones del Estado peruano.
- Brindar asesoría a nuestros trabajadores para la afiliación en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad en Perú.

En el 2024, deseamos incrementar el número de mujeres mediante la sensibilización a los responsables de área para el desprendimiento de sesgos inconsciente en procesos de contratación y promoción de personal femenino.

Generamos un impacto positivo en los empleados a través de la sensibilización y capacitaciones realizadas, para que el respeto a las minorías sea aplicado en la Corporación y en la vida diaria, impulsando un ambiente justo, equitativo e inclusivo.

Nuestros compromisos de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades están descritos en el Código de Conducta y en nuestro Reglamento Interno de Trabajo. Durante el 2023, realizamos las siguientes acciones:

1. Capacitaciones en temas de igualdad, hostigamiento laboral, acoso y discriminación.
2. Controles de los proveedores para que cumplan con la legislación.
3. Ofertas laborales inclusivas.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Para monitorear la efectividad de las acciones realizamos:

1. Monitoreo del buzón electrónico destinado para la recepción de estos temas.
2. Reporte trimestral sobre la cantidad de ingreso de mujeres en nuestra organización.
3. Reporte anual de ingresos de personas con discapacidad o perteneciente a alguna minoría.

Como empresa estamos sujetos a fiscalizaciones por parte del Estado peruano y auditorías por parte del cliente, lo que nos ayuda a comprobar la eficacia de las acciones implementadas.

El 2023 aprendimos que es necesario ampliar los canales de búsqueda de personal y mejorar los anuncios de empleo haciéndolos más inclusivos. GRI: 3-3

En Dynacor fijamos los salarios por encima del mínimo establecido por el Gobierno, logrando así contribuir en el bienestar de los empleados cubriendo las necesidades básicas.

A continuación, se muestra el desglose de los salarios mínimos por sexo.

Ratio salarial comparado con el salario mínimo local GRI: 202-1

Cargo	Sexo	Salario base en S/	Sueldo mínimo Perú S/	Ratio
Obrero	Hombre	1350	1025	1.32
	Mujer	1350	1025	1.32
Empleado	Hombre	1750	1025	1.71
	Mujer	1750	1025	1.71

No existen las diferencias de salarios por el sexo y la remuneración se fija de acuerdo a los cargos ocupados en la Corporación. GRI: 202-1

Presentamos a continuación el detalle para nuestro Directorio:

Diversidad Directorio GRI: 405-1

Directorio de Dynacor	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	0	1	5	6
Mujeres	0	1	1	2
Total	0	2	6	8

Tenemos un 25% de representación femenina en el Directorio, siendo otro indicador de diversidad importante la nacionalidad de los miembros. A continuación, se muestra el detalle.

Nacionalidades dentro del Directorio GRI: 405-1

Grupos minoritarios	
Directorio de Dynacor	Total
Canadá	5
Suiza	2
Perú	1
Total	8

Desglose de empleados Dynacor por país 2023 GRI: 405-1

País	2021	2022	2023
Canadá	6	6	7
Perú	434	463	524

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

La mayor cantidad de empleados se encuentra en Perú, donde se tiene un 14% de porcentaje de diversidad de acuerdo con el género, con 62 mujeres en puestos administrativos y 11 en puestos operativos como se muestra en la siguiente tabla:

Desglose de empleados Perú 2023* GRI: 405-1

Categoría laboral	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Empleados	Hombres	43	153	52	**248**
	Mujeres	17	42	3	**62**
Obreros	Hombres	77	107	19	**203**
	Mujeres	2	6	3	**11**
Total					**524**

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

Contamos también con el indicador de diversidad de personal con discapacidad, el que aumentó en 20% respecto al año anterior. Las condiciones de seguridad son las adecuadas para que realicen su trabajo y perciban la misma remuneración y beneficios de acuerdo a cargo en la Corporación. GRI: 405-1

Total de empleados con discapacidad 2023 GRI: 405-1

Categoría	Discapacidad
Empleados	10
Obreros	2
Total	**12**

"En el 2023, tuvimos **un aumento de personal femenino del 12%** comparado con el 2022".

5.7 Salud y seguridad en el trabajo

Durante el 2023, se mejoró el desempeño de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto al 2022. Se logró reducir los índices de frecuencia, severidad y accidentabilidad, debido principalmente a las capacitaciones e inducciones prácticas en el Centro de Entrenamiento de Riesgos Operacionales (CERO) y las paradas de seguridad para difundir y realizar recomendaciones frente a accidentes.

Asimismo, se incrementó en 15% las horas de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo respecto al 2022. Además, se alinearon las metas de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los criterios manejados por el Instituto de Seguridad Minera de Perú (ISEM), lo que se pretende alcanzar en el 2024.

La empresa cuenta con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que se revisa y actualiza, periódicamente, y con estándares, procedimientos, planes de emergencia. Además, efectúa auditorías y monitoreos de salud ocupacional.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo, son adoptados por los empleados, contratistas temporales y permanentes.

Las principales medidas realizadas en el 2023 para prevenir accidentes fueron:

- Mejora de las líneas de vida en las tolvas de descarga de mineral.
- Implementación de paradas de seguridad para difundir los eventos no deseados y realizar recomendaciones.
- Implementación del Programa de Formación de Líderes, en las que participaban jefes y supervisores.
- Implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) dirigido a todos los empleados de la planta.
- Inicio del Programa de Fatiga y Somnolencia, dirigida a conductores de vehículos.

Para medir el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en nuestra filial, se realizó una auditoría externa, lográndose un porcentaje de cumplimiento del 98%. También se aplicaron los indicadores de índice de frecuencia, índice de severidad y el índice de accidentabilidad, con tendencia decreciente desde abril 2023 hasta fin de año.

La incorporación de los nuevos programas y procedimientos se realizó con la participación de jefes y supervisores, reforzándose la supervisión en las actividades consideradas críticas con ello se logró mayor comunicación de los trabajadores con la supervisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. GRI: 3-3

Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cumple con lo exigido por las Leyes y Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo emitidos por el Gobierno peruano.

El alcance de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo comprende todas nuestras actividades operativas y administrativas en nuestra Planta Veta Dorada, Planta de Chancado La libertad y oficinas descentralizadas. El alcance considera también a terceros que desarrollan actividades de vigilancia y limpieza GRI: 403-1

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Para identificar peligros y evaluar riesgos relacionados al trabajo se aplica la herramienta de gestión de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos (IPERC) base y específico, en las que participan los trabajadores, sus representantes, jefes y supervisores. Con esta herramienta se establecen controles de los riesgos de manera permanente.

Se cuenta con un mecanismo de Reporte de Incidentes para que los trabajadores reporten situaciones de peligro, que forma parte de su obligación y que se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se encuentra contemplado que los empleados tienen el derecho a paralizar el trabajo ante un inminente peligro hasta que éste se elimine y no ponga en riesgo su integridad.

En la investigación de accidentes e incidentes intervienen los trabajadores, sus representantes, supervisores y jefaturas involucradas, quienes determinan las causas básicas y sobre ellas se toman acciones correctivas para que los incidentes o accidentes no vuelvan a suceder. GRI: 403-2

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Servicios de salud en el trabajo

Nuestra planta cuenta con una Unidad Médica conformada por un médico y enfermeros que se encuentran disponibles las 24 horas para brindar primeros auxilios y atender situaciones de urgencia, así como enfermedades comunes. Los resultados de las atenciones y exámenes médicos son entregados de manera confidencial a cada trabajador atendido.

La Unidad Médica está provista de equipos, medicamentos básicos y de una ambulancia equipada que se usa en casos de evacuación de emergencia. GRI: 403-3

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

Se garantiza la participación y consulta de todos los empleados a través del Comité, Subcomité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyos miembros son elegidos, anualmente, mediante votación secreta y directa.

Los representantes de los trabajadores participan en la elaboración de las herramientas de gestión, en las inspecciones, en las reuniones ordinarias y extraordinarias y en auditorías de Seguridad y Salud en el Trabajo. GRI: 403-4

Comité formal empleado-corporación de salud y seguridad	
	Responsabilidades Las funciones o responsabilidades del Comité se encuentran establecidas en el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.
	Frecuencia de las reuniones El Comité se reúne en forma ordinaria una vez por mes o 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.
	¿Cuál es la autoridad de toma de decisiones? Las decisiones adoptadas en el Comité son generalmente por consenso. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.
	¿Los trabajadores están representados en el comité? (Si / No) Sí, todos los empleados están representados ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

GRI: 403-4

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Las necesidades de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo se diseñan de acuerdo con lo requerido en el sector minero de Perú. En la planta se programan seis capacitaciones por mes y en las oficinas descentralizadas se desarrolla como mínimo cuatro capacitaciones por año.

Se cuenta un espacio para desarrollar capacitaciones, a cargo de instructores con experiencia y competencias técnicas. Estas capacitaciones se desarrollan en horario de trabajo de forma gratuita.

Al finalizar las capacitaciones internas como externas se evalúa a cada trabajador para determinar el grado de conocimiento adquirido. GRI: 403-5

Capacitación en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente (SSOMA)

GRI: 403-5

Horas de capacitación			
2020	2021	2022	2023
10 605.58	24 523.00	23 277.25	26 701.50

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Promoción de la salud de los empleados

Mediante la Unidad Médica de nuestra filial Veta Dorada se realiza atenciones, prescripción y administración de medicamentos para enfermedades comunes no relacionadas al trabajo, hasta la recuperación final de sus trabajadores.

Además, se cuenta con el servicio de traslado de pacientes con una ambulancia equipada para emergencia médicas comunes como: Apendicitis, colecistitis, litiasis renal, crisis hipertensiva, entre otras. Asimismo, se brinda el acceso de los empleados y sus derechos habientes declarados, a los servicios médicos de EsSalud.

Durante el 2023, se brindó a los trabajadores programas preventivos y capacitación para la mejora y cuidado de la salud, así como campañas de vacunación de alimentación saludable, campañas de medición antropométrica, control de glucosa, campañas de prevención de enfermedades cardiovasculares, entre otros. Igualmente se dieron las capacitaciones necesarias. 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

Asimismo, todas las contratistas o terceros que efectúan trabajos vinculados con nuestras operaciones adoptan nuestros estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es requisito que el personal de terceros demuestre su aptitud médica a través de Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO) y que estén cubiertos con el Seguro Complementario de Trabajos de Riesgo (SCTR) frente a accidentes potenciales. GRI: 403-7

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

Al cierre del 2023, en nuestra filial Veta Dorada, tuvimos 524 trabajadores propios a tiempo completo y 39 trabajadores de empresas terceras, de los cuales el 100 % tuvo la cobertura de nuestro sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).

Cobertura general del sistema de SST

Tipo de trabajador	N°	N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST	%
Empleados directos (propios)	524	524	100%
Empleados con contrato (terceros)	39	39	100%

Cobertura del sistema de SST sujeto a auditoría externa

Tipo de trabajador	N°	N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST	%
Empleados propios y terceros	563	563	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 planta, cubre a todos nuestros empleados y empleados de terceros.

En el primer trimestre del 2023, se realizó una auditoría externa, con alcance a toda nuestra organización que incluyó a empleados de terceros. GRI: 403-8

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Lesiones por accidente laboral

En el 2023 no tuvimos accidentes fatales, ni accidentes con grandes consecuencias. Se registraron 9 lesiones debido a golpes y contusiones en dedos, manos y pies sin grandes consecuencias.

Indicadores de accidentes laborales en empleados (en número) Filial Veta Dorada

	2020	2021	2022	2023
Indicador	**N°**	**N°**	**N°**	**N°**
Total de fatalidades registrables (FR)	0	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTP) - Con grandes consecuencias	0	0	0	0
Total de lesiones registrables (LR)	1	1	10	9
Número de días perdidos	26	7	586	245

Indicadores de accidentes laborales en empleados (en tasa) Filial Veta Dorada

Indicador	2020	2021	2022	2023
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (IFLTP) - Con grandes consecuencias	0	0	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables (IFLR)	1.33	0.94	8.61	6.75
Índice de severidad (IS)	34.46	6.57	504.76	183.87
Número de horas trabajadas	754 575	1 066 177	1 160 954	1 332 490

Durante el 2023, en empresas terceras o contratistas, no se registraron accidentes fatales, ni otros tipos de accidentes con grandes consecuencias.

Indicadores de accidentes laborales en empleados (en número) - Terceros

Indicador	2020	2021	2022	2023
	N°	N°	N°	N°
Total de fatalidades registrables (FR)	0	0	0	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTP)-Con grandes consecuencias	0	0	0	0
Total de lesiones registrables (LR)	0	0	0	0
Número de días perdidos	0	0	0	0

Indicadores de accidentes laborales en empleados (en tasa) - Terceros

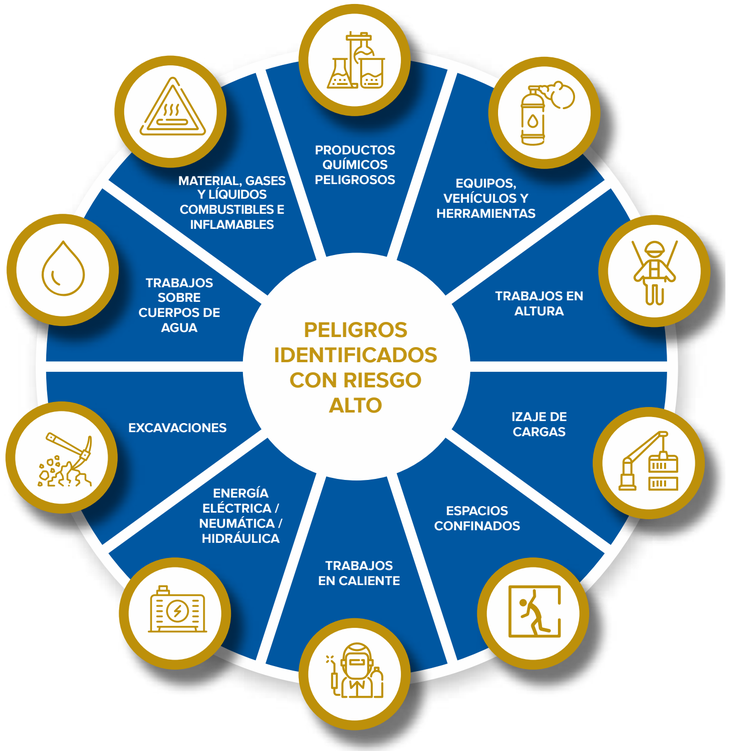
Indicador	2020	2021	2022	2023
	N°	N°	N°	N°
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (IFLTP)-Con grandes consecuencias	0	0	0	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables (IFLR)	0	0	0	0
Índice de severidad (IS)	0	0	0	0
Número de horas trabajadas	94 029	150 131	150 987	169 559

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

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

"Durante el 2023, no se registraron accidentes con consecuencias graves".

Los peligros que presentan un riesgo de ocasionar lesiones con grandes consecuencias se determinaron mediante la Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos (IPERC) base. Los peligros de alto riesgo que se identificaron fueron:



Durante el 2023, ningún peligro de alto riesgo ocasionó lesiones con grandes consecuencias, debido a que se establecieron controles de eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, y uso de Equipos de Protección Personal (EPPs) para eliminar estos peligros y minimizar los riesgos. GRI: 403-9

Las dolencias y enfermedades laborales

Durante el 2023, no hemos tenido en nuestros empleados y contratistas, casos de dolencia o enfermedades debido a factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, disergonómicos o psicosociales en el trabajo, ya que los peligros que podrían afectar a la salud en el trabajo se determinaron previamente mediante Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos (IPERC) base.

Así también, para prevenir las enfermedades ocupacionales o para evitar intensificarla con el trabajo, todo el personal se realiza un Examen Médico Ocupacional (EMO) periódico, que conjuntamente con un programa de vigilancia de la salud y monitoreos de agentes ocupacionales, se determina el nivel de riesgo y se establecen controles como rotación del personal y uso de equipos de protección personal (EPPs) principalmente. GRI: 403-10

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

6

Gestión Ambiental

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

6 Gestión Ambiental

En Dynacor, trabajamos de manera responsable respetando el medio ambiente. Mantenemos actualizado nuestro Sistema de Gestión Ambiental que tiene como marco de referencia nuestra Política Ambiental, con lo cual nos alineamos a los compromisos establecidos y voluntarios, previniendo posibles impactos ambientales negativos, garantizando la vigilancia de la biodiversidad, y la gestión sostenible y eficiente de los recursos naturales.

6.1 Consumo de energía

En el 2023 continuamos enfocados en la reducción del consumo energético, mediante la optimización de procesos y la eficiencia energética en nuestra Planta Veta Dorada. Además, realizamos cambio de luminarias por unas con mayor eficiencia, el encendido de equipos fuera de la hora punta de consumo energético y realizamos capacitaciones para sensibilización del personal.

Consideramos como logro principal, el mantener el 100% de nuestro consumo eléctrico en la Planta Veta Dorada de una fuente renovable, la cual es suministrada por un tercero, lo que representa el 51% de nuestro consumo energético total. Como metas a largo plazo, vamos a seguir promoviendo el consumo de energías renovables en nuestras operaciones e incentivaremos la reducción de uso de combustibles fósiles.

Al tener un proveedor de energía renovable, mantenemos como impacto positivo la reducción de nuestras emisiones de carbono, la promoción del cuidado del medio ambiente y del uso de energías limpias.

Para realizar el seguimiento y monitoreo de nuestro consumo energético, contamos con indicadores del uso de combustibles fósiles y consumo eléctrico. Aprendimos en este periodo a identificar mejor los consumos de energía realizados en la empresa para futuros cálculos y que debe haber mayor difusión sobre los resultados obtenidos con los grupos internos. GRI: 3-3

En el 2023, el consumo total de energía de nuestra Corporación fue de 68 898 GJ, siendo el consumo de Planta Veta Dorada el 97.15%, el de oficinas y centros de acopio el 1.69% y de la planta de chancado el 1.16%. Asimismo,

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

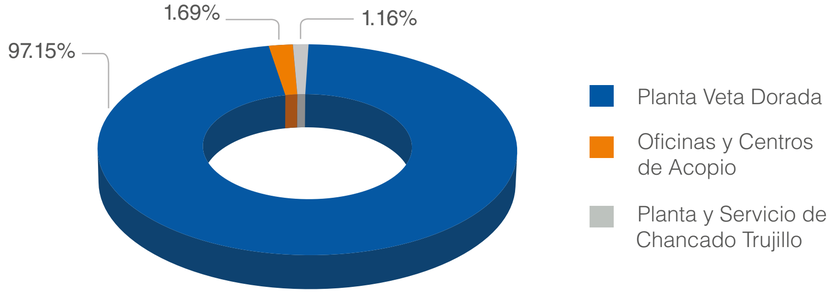
cabe resaltar que 35 497 GJ, provienen de fuentes renovables, consumidas en nuestra Planta Veta Dorada y nuestra oficina de Montreal; lo cual representan el 51% del total del consumo energético global.

El mayor consumo de la energía total se realizó en nuestra Planta Veta Dorada con un 97% del total y un 3% en las oficinas y la planta de chancado. En cuanto al tipo de energía, el mayor consumo fue la eléctrica con un total de 52.42%, seguido del gas licuado de petróleo (GLP) con 32.99% y diésel con 13.99%. GRI: 302-1

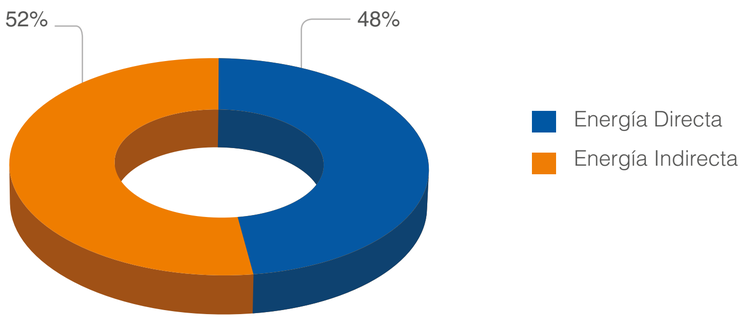
Consumo de energía por fuente 2023 GRI: 302-1

	Electricidad [GJ]	Diésel [GJ]	Gas-GLP [GJ]	Gasolina [GJ]	Gas Natural [GJ]	T. Energía Directa [GJ]	T. Energía Indirecta [GJ]	TOTAL ENERGÍA [GJ]
Planta Veta Dorada	35 258.25	8 957.18	22 714.33	3.87	0.00	31 675.38	35 258.25	**66 933.64**
Oficinas y Centros de Acopio	755.51	0.00	0.00	290.01	119.43	409.45	755.51	**1164.96**
Planta de Chancado	103.35	678.97	16.76	0.00	0.00	695.73	103.35	**799.08**
TOTAL DYNACOR	**36 117.11**	**9 636.15**	**22 731.10**	**293.89**	**119.43**	**32 780.56**	**36 117.11**	**68 897.68**

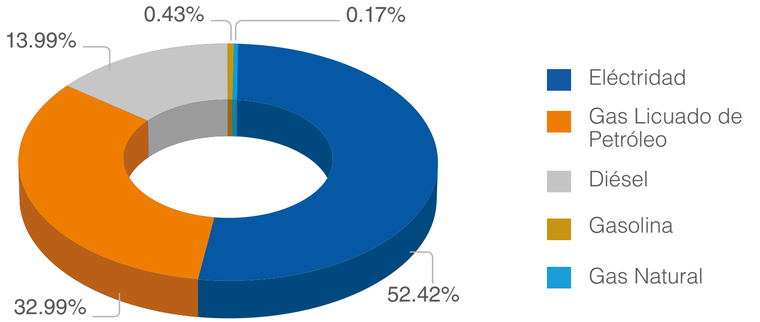
Consumo de energía por actividad 2023 GRI: 302-1



Consumo de energía por tipo 2023 GRI: 302-1



Detalle del consumo de energía 2023 GRI: 302-1



Hemos clasificado como energía directa a todos los combustibles usados en nuestras actividades que representa un 48% y a la energía indirecta a la electricidad que se compra a la red local con un 52%. Asimismo, no se han registrado consumo energético fuera de la Corporación. GRI: 302-2

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

> Durante el 2023, **el 51% de nuestro consumo de energía global fue de fuentes renovables”.**

En el 2023, la intensidad de nuestro consumo energético con respecto al total de onzas de oro equivalente fue 0.5299 GJ/oz oro eq, lo que se incrementó en 8% en la intensidad con respecto al 2022.

Para el 2024, se evaluarán proyectos de energías limpias para la Planta Veta Dorada con la finalidad de poder reducir la intensidad. GRI: 302-3

Consumo de energía e intensidad energética

GRI: 302-1 GRI: 302-3

	2019	2020	2021	2022	2023
Energía Directa (GJ)	17 848	11 787	19 728	20 714	32 781
Energía Indirecta (GJ)	25 952	20 680	28 160	33 206	36 117
Total Energía (GJ)	43 801	32 466	47 888	53 920	68 898
Intensidad Energética: Total Energía por oz de oro eq. producido (GJ/oz)	**0.5327**	**0.6320**	**0.4481**	**0.4886**	**0.5299**

Durante el 2023, no tuvimos una reducción en el consumo energético total, debido principalmente al incremento de equipos y sus capacidades en las plantas de producción. GRI: 302-4

6.2 Cambio climático y gestión de emisiones

Durante el 2023, mantuvimos constante la intensidad de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), a comparación del 2022; y logramos una reducción del 29% comparado con el 2021, demostrando así el compromiso de gestionar nuestros GEI.

Asimismo, iniciamos el proceso de recolección de data para el cálculo de nuestras emisiones de Alcance 3 “Otras Emisiones Indirectas de GEI” y efectuamos su cálculo. Para lo que nos alineamos a la norma ISO 14064-1:2018 “Especificaciones con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero”, que clasifican a las emisiones por categorías, y usamos también al ***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.

Para nuestro cálculo, consideramos la Categoría 1 como Alcance 1, la Categoría 2 como Alcance 2 y las Categorías 3 y 4 como Alcance 3.

En ese sentido, logramos culminar la medición de las emisiones correspondientes al Alcance 3, lo cual nos brindará una mejor compresión de nuestras emisiones totales para mejorar nuestra gestión del cambio climático.

Para el 2024, tenemos como meta realizar una auditoría de tercera parte a nuestro proveedor de electricidad de la Planta Veta Dorada, lo cual nos permitirá reducir nuestras emisiones en un 29% por uso de energía eléctrica de fuente renovable, mediante el Certificado de Energía Renovable, para favorecer el uso de energía limpia.

Para mitigar los efectos de los GEI y gestionar nuestros impactos, seguimos usando gas licuado de petróleo (GLP) en nuestra Planta Veta Dorada y tenemos implementado registros de indicadores ambientales de cada oficina y plantas, el cual nos permite medir, monitorear y mejorar nuestras emisiones de GEI.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Para poder verificar el cálculo de nuestras emisiones, los consumos de hidrocarburos son inventariados de manera mensual, y los consumos de energía eléctrica son verificados con los recibos del proveedor.

Con la medición de nuestro Alcance 3, aprendimos que reducir y mitigar las emisiones será complejo, pero nos orientaremos a la búsqueda de soluciones para lograrlo.

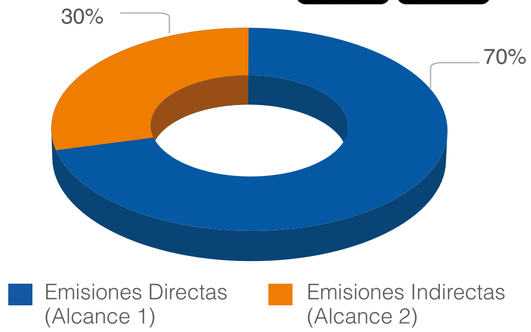
Los directivos y empleados, nos facilitan información para este proceso y los resultados serán comunicados a nuestros grupos de interés a través de nuestros informes anuales. GRI: 3-3

Durante el 2023, el total de emisiones generadas del Alcance 1 (emisiones por combustión de hidrocarburos en la Planta Veta Dorada, oficinas, vehículos) y del Alcance 2 (emisiones por consumo de energía eléctrica en la Planta Veta Dorada y oficinas), fue en total 5883 toneladas de CO_2eq; 70% de estas emisiones fueron emisiones directas (Alcance 1) y 30% emisiones indirectas de electricidad comprada (Alcance 2).

GRI: 305-1 GRI: 305-2

Emisiones directas e indirectas de GEI 2023

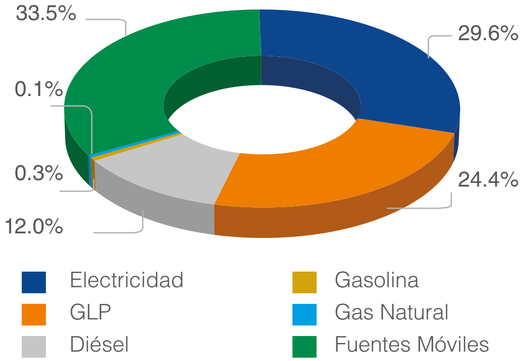
GRI: 305-1 GRI: 305-2



Detalle de las emisiones de GEI 2023

Alcance 1 y 2

GRI: 305-1 GRI: 305-2

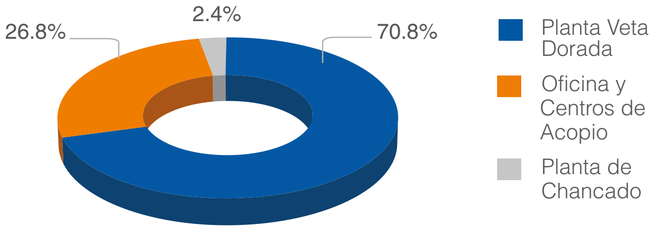


Las emisiones generadas en nuestra Planta Veta Dorada siguen representando la mayor parte de nuestras emisiones, siendo esta el 71% del total y 29% en las oficinas de centros de acopio y en la planta de chancado.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Emisiones de GEI por tipo de actividad 2023 GRI 305-1 GRI 305-2

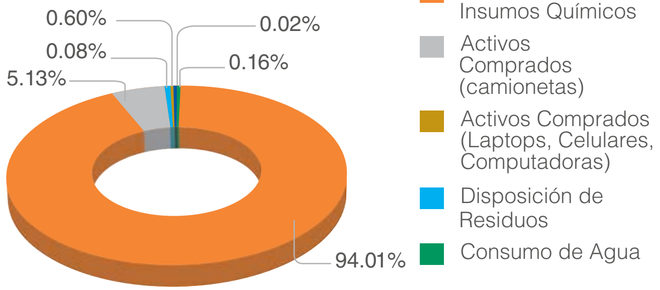
Alcance 1 y 2



Para el cálculo del Alcance 3, nos alineamos al estándar ISO 14064-1:2018, considerando la Categoría 3 (transporte de mineral, de insumos, de oro doré, de personal, de clientes y visitas) y la Categoría 4 (consumo de insumos, de agua, de papel, disposición de residuos y compra de activos). El cálculo del Alcance 3 realizado en el 2023, resultó 20 350 toneladas de CO_2eq, del cual la Categoría 3 representa el 71% y la Categoría 4 el 29%. GRI 305-3

Emisiones indirectas de GEI 2023

Categoría 4 (Alcance 3) GRI 305-3



La intensidad de nuestras emisiones GEI, la cual se realiza en función al total de emisiones y la producción de oro equivalente, en el Alcance 1 y Alcance 2 fue de 0.0453 tCO_2eq por onza de oro equivalente, lo cual significó un incremento de 0.56% con respecto al 2022.

Estamos evaluando implementar energía limpia en la Planta Veta Dorada para reducir la intensidad de nuestras emisiones. GRI 305-4 GRI 305-5

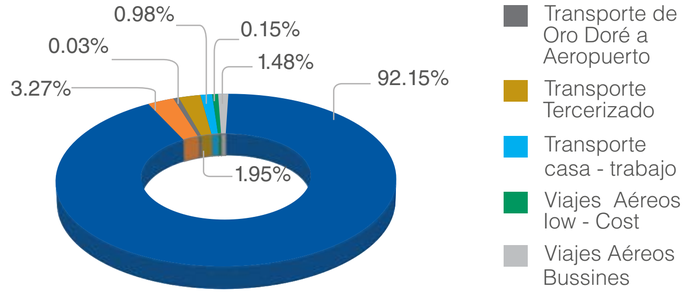
> **En el 2023, iniciamos la medición de nuestras emisiones de Alcance 3".**

Inventario de las sustancias de agotamiento de la capa de ozono (SAO)

En Dynacor, no adquirimos ni usamos alguna sustancia agotadora de la capa de ozono (SAO) en nuestras operaciones. Optamos por utilizar refrigerantes naturales. GRI 305-6

Emisiones indirectas de GEI 2023

Categoría 3 (Alcance 3) GRI 305-3



Emisiones directas e indirectas de GEI 2023 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4

	Emisiones (ton CO_2 eq)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Emisiones Directas (Alcance 1)	2605.26	1922.55	2626.66	3375.60	4138.75
Emisiones Indirectas (Alcance 2)	3849.34	3063.64	4188.90	1592.18	1744.13
Emisiones Indirectas (Alcance 3)	-	-	-	-	20 350.07
Total ton CO_2 eq Alcance 1+Alcance 2	6454.60	4986.20	6815.56	4967.78	5882.88
Intensidad de emisiones Total de emisiones GEI dentro del Alcance 1 + Alcance 2 por oz de oro eq. producido (ton CO_2eq/oz oro eq)	0.0785	0.0971	0.0638	0.0450	0.0453

Emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos

Realizamos la estimación de nuestras emisiones de compuestos inorgánicos que se generan durante la combustión de hidrocarburos de nuestras fuentes fijas. En el 2023, obtuvimos un total de 15 toneladas de emisiones inorgánicas, 99.58% de óxido de nitrógeno (NO_x) y 0.42% de dióxido de Azufre (SO_2).

El consumo de gas licuado de petróleo en la Planta Veta Dorada, usado en los procesos de refinación, fundición y copelación de muestras, al igual que el diésel empleado en los grupos electrógenos; son las principales fuentes de nuestras emisiones de contaminantes inorgánicos al aire.

Sin embargo, los resultados de monitoreos realizado en la Planta Veta Dorada cumplen con los límites permisibles locales y de la región; esto indica que las actividades de Dynacor no influyen de manera significativa en la calidad del aire. GRI 305-7

Emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos GRI 305-7

		2019	2020	2021	2022	2023
Óxido de Nitrógeno (NO_x)	(t/año)	12.22	8.18	16.54	12.38	14.76
Dióxido de Azufre (SO_2)	(t/año)	0.08	0.05	0.07	0.060	0.063
Total de Emisiones Inorgánicas	(t/año)	12.30	8.20	16.60	12.44	14.82
Óxido de Nitrógeno (NO_x)	(%)	99.32%	99.34%	99.60%	99.52%	99.58%
Dióxido de Azufre (SO_2)	(%)	0.68%	0.66%	0.40%	0.48%	0.42%

6.3 Gestión de agua y efluentes

En 2023, tuvimos un consumo global de agua de 134.91 ML que representa una reducción del 3% frente a 139.51 ML consumidos en el 2022, lo que impactó en la reducción de la intensidad de consumo de agua por onza de oro equivalente de 18%, si lo comparamos con el 2022.

Hemos logrado reducir nuestro consumo global de agua, debido a la eficacia de las capacitaciones y sensibilizaciones brindadas a todo el personal y a la adopción de buenas prácticas como la reutilización del agua residual en nuestro proceso productivo.

En el 2023, implementamos sistemas de riego por goteo para nuevas áreas verdes y solicitamos la autorización de un nuevo pozo ante la Autoridad Nacional del Agua (ANA).

Tenemos como objetivo para el 2024, continuar reduciendo nuestra intensidad de consumo de agua, mediante la adopción de técnicas que eviten su evaporación en nuestro Depósito de Relaves.

Para realizar un seguimiento eficiente a los consumos de agua, implementamos medidores y caudalímetros en nuestras oficinas y planta de chancado, y llevamos registros de llenado de cubos de agua en aquellas oficinas que no cuentan con caudalímetro.

Aprendimos que la sensibilización constante a las personas y la adopción de nuevas tecnologías para el uso de agua en nuestras operaciones, incluso en el manejo que efectúan las comunidades cercanas, impactan positivamente en el uso racional del agua. GRI 3-3

Nuestro consumo de agua se realizó en 80.6% de agua subterránea, 19.3% suministrada por terceros y el 0.1% de fuentes superficiales. Ninguna de las fuentes proviene de humedales que se encuentren en la lista de Ramsar o acuíferos vulnerables a infiltraciones.

"En el 2023 logramos reducir la intensidad de consumo de agua en 18% comparando con el 2022".

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Nuestros pozos se encuentran autorizados por la Autoridad Nacional del Agua y no interfieren de manera negativa con la población y comunidades, ya que estos no se encuentran cercanos a ellos. Los consumos son reportados mensualmente a las autoridades.

Consideramos importante la reducción y reaprovechamiento de este recurso, por la ubicación de nuestra Planta Veta Dorada, que está en una zona desértica con estrés hídrico. GRI 303-1

Disponemos de una planta de tratamiento de aguas residuales domésticas y una planta de tratamiento de osmosis inversa que produce agua apta para el consumo humano. El agua residual doméstica tratada y el agua residual del procesamiento de mineral, son recirculadas como solución barren en un 74% en nuestro Depósito de Relaves. GRI 303-2

En el 2023, el 80.6% del agua extraída fue subterránea, el 19.3% agua suministrada por terceros y el 0.1% agua superficial.

Del consumo global, el 97% del agua total extraída presentó un valor de total de sólidos disueltos (TSD) mayor a 1000 mg/L, la cual provino de los pozos que suministran a nuestra Planta Veta Dorada, y el 3% fue de agua dulce que suministraron a las oficinas, centros de acopio y la planta de chancado.

Durante el mismo año se adquirió una nueva fuente para uso de agua, lo que disminuyó significativamente el agua suministrada por terceros e incrementó el consumo de agua subterránea. GRI 303-3

Extracción de agua según la fuente GRI 303-3

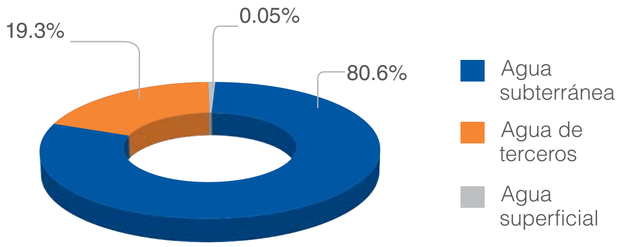
	2019 [ML]	2020 [ML]	2021 [ML]	2022 [ML]	2023 [ML]
Agua Subterránea	23.30	23.06	29.86	37.82	108.78
Agua Suministrada por Terceros	60.75	53.91	113.45	101.64	26.07
Agua Superficial	0.48	0.28	0.17	0.05	0.06
Total Consumo de Agua	**84.52**	**77.25**	**143.47**	**139.51**	**134.91**
Intensidad consumo de agua (ML agua / oz de oro equivalente)	**0.00103**	**0.00150**	**0.00134**	**0.00126**	**0.00104**

> En el 2023, **recirculamos el 74% del agua de nuestro proceso productivo".**

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

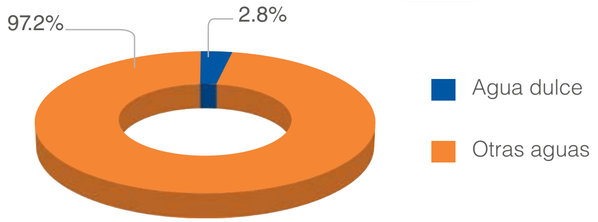
Extracción de agua según la fuente 2023

GRI 303-3



Consumo global de agua según su tipo 2023

GRI 303-3



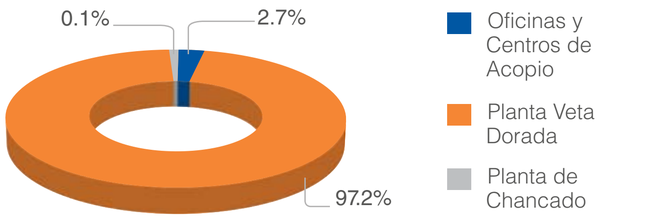
En nuestra Planta Veta Dorada no contamos con ningún tipo de vertimiento de agua, ya que esta es reingresada al proceso. GRI 303-4

En el 2023, nuestra Planta Veta Dorada consumimos el 97% del total de agua, en las oficinas y centro de acopio el 2.7% y en la planta de chancado el 0.1%. GRI 303-5

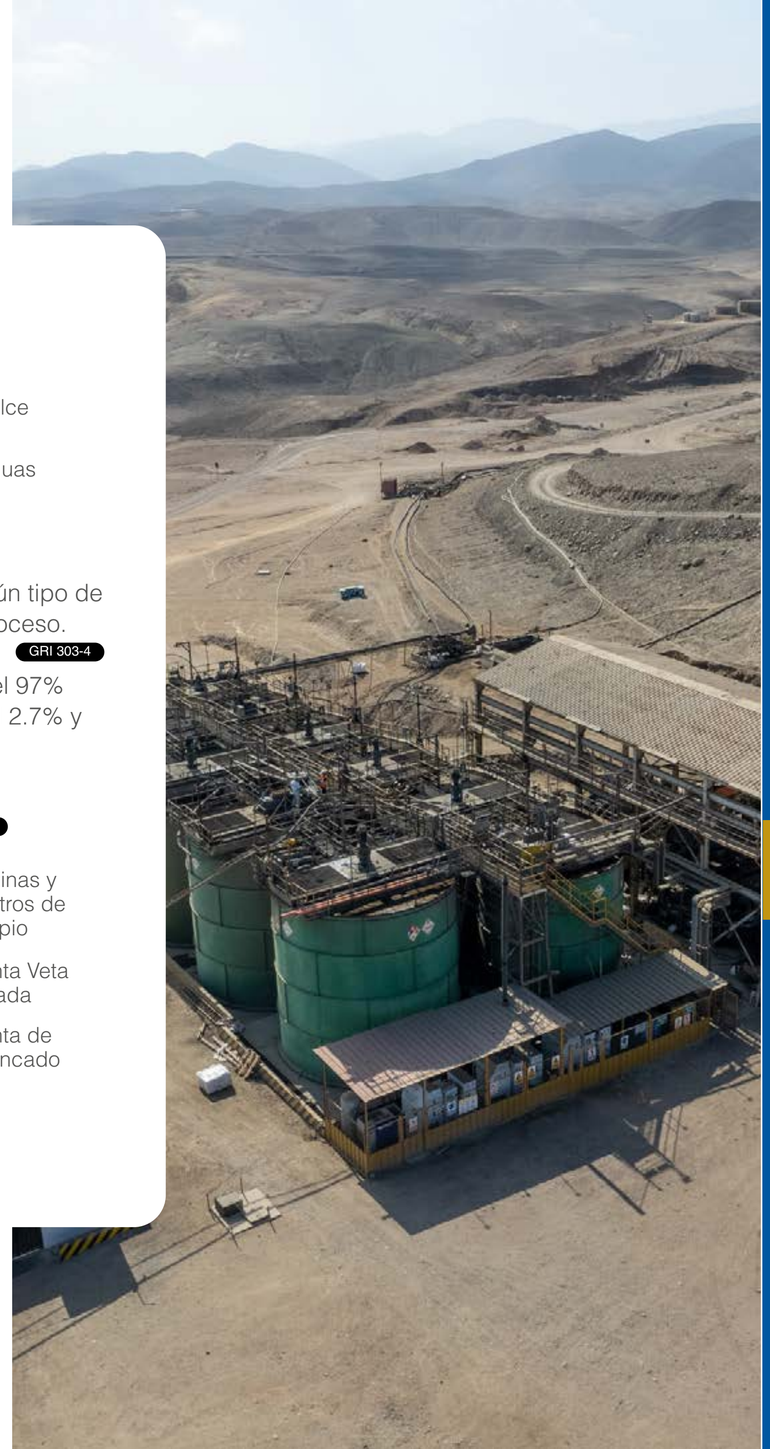
Consumo global de agua según su tipo GRI 303-3

	2019 [ML]	2020 [ML]	2021 [ML]	2022 [ML]	2023 [ML]
Agua Dulce	6.45	6.02	4.25	3.83	3.83
Otras Aguas (TSD > 1000 mg/L)	78.08	71.23	139.23	135.68	131.08
Total Consumo de Agua	**84.52**	**77.25**	**143.47**	**139.51**	**134.91**

Consumo de agua según la actividad 2023 GRI 303-5



“En nuestra Planta Veta Dorada operamos con efluentes cero”.



1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

6.4 Biodiversidad y protección de áreas de alto valor de conservación

En Dynacor entendemos que nuestras operaciones tienen el potencial de afectar la biodiversidad de la zona de influencia por lo que, a pesar de que la zona de la Planta Veta Dorada se caracteriza por ser eriaza sin vegetación y con poca presencia de fauna, implementamos acciones para preservar dicha biodiversidad en las áreas aledañas a las operaciones.

En el 2023, continuamos con los monitoreos biológicos descritos en nuestro Plan de Manejo Ambiental que nos permitieron obtener información confiable del equilibrio ecológico y de la efectividad de las acciones realizadas, reduciendo así el potencial de impactos negativos de la operación como la afectación de la cantidad de individuos o especies.

Asimismo, buscamos mantener la diversidad de especies, identificadas en la línea base ambiental de nuestro Instrumento de Gestión Ambiental. Por ello, se realizan monitoreos evaluando 7 puntos, que asegura información más precisa. Las especies más abundantes son las angiospermas para flora y para fauna, el zorro gris y el gallinazo cabeza roja.

Tenemos como meta continuar con las capacitaciones sobre el cuidado del medio ambiente e incluir temas específicos sobre biodiversidad y la importancia de su cuidado y conservación para el 2024. GRI 3-3

Nuestras operaciones se desarrollan en la Ecorregión El Desierto y las Lomas Costeras, y según el Mapa Nacional de Cobertura Vegetal (MINAM, 2015), en el área de la Planta Veta Dorada se ha determinado 01 Hábitats y/o formación vegetal: Desierto Costero.

En este contexto, se precisa que los componentes de la Planta Veta Dorada, se ubican y distribuyen en un área que no es considerada como un ecosistema frágil, según la Ley General del Ambiente del Perú. GRI 304-1

Para prevenir impactos potenciales en la biodiversidad hemos implementado diversas medidas establecidas como: el programa de monitoreo de fauna, flora y vegetación terrestre; gestión adecuada de residuos para evitar que se acerquen especies de fauna silvestre o se puedan generar plagas que afecten la biodiversidad de la zona; monitoreo constante de nuestro Depósito de Relaves para prevenir algún incidente ambiental, con la biodiversidad, entre otros. Nuestros esfuerzos están respaldados en los resultados de los monitoreos realizados que muestra la presencia de las mismas especies en temporada seca y húmeda.

En el 2023, donamos 200 plantas de tara *(Caesalpinia spinosa)* a la comunidad de Chala Viejo, donde con la participación de nuestros trabajadores, sus pobladores y autoridades se realizó el sembrado de estas. GRI 304-2

Es importante precisar que nuestras operaciones no están ubicadas en áreas naturales protegidas, ni áreas de gran valor de conservación o en sus cercanías.

Asimismo, durante el 2023, no hemos generado ni celebrado asociaciones o convenios con terceras partes para la protección o restauración de hábitats. GRI 304-3

Respecto a las especies registradas tanto en la línea base y los monitoreos tenemos los siguientes resultados, respecto a la lista roja de la *International Union for Conservation of Nature (IUCN).*

IUCN		
Clasificación	Número de especies	
	Flora	Fauna
En peligro crítico	0	0
En peligro	0	0
Vulnerables	0	0
Casi amenazadas	0	0
Preocupación menor	2	4

La presencia de flora y fauna en la zona caracterizada como preocupación menor, son especies que se encuentran en abundancia en el mundo y sobre todo en los ecosistemas desérticos costeros como lo es la zona de operación. GRI 304-4

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

> En el 2023 promovimos **la siembra de 200 plantas de tara** *(Caesalpinia spinosa)* a favor de la biodiversidad".

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

6.5 Gestión de residuos

En el 2023, experimentamos una mayor generación de residuos, debido a la disposición final de materiales almacenados, mantenimiento de equipos del proceso productivo y el alineamiento a un estándar internacional. Sin embargo, también logramos incrementar la cantidad de residuos reciclados o reutilizados.

Realizamos Inducciones en Medio Ambiente, Capacitaciones en Economía Circular, Manejo y Disposición de Residuos de Cianuro, Segregación y Clasificación de Residuos, Reúso de Residuos, y Disposición final de materiales no necesarios del Almacén Temporal de Residuos.

Para el 2024, tenemos como meta principal la reducción de nuestros residuos peligrosos y aumentar la cantidad de residuos reciclables; además de continuar con las campañas de sensibilización para evitar el incremento de residuos.

Hemos logrado mayor toma de conciencia ambiental en nuestros empleados y esperamos hacerlo en personas externas a nuestra Corporación.

Para poder monitorear la efectividad de las medidas tomadas, registramos la generación y evacuación de residuos y lo contrastamos con la información que nos remiten las Empresas Operadoras de Residuos Sólidos. GRI 3-3

Los residuos que podrían generar contaminación potencial de suelo son nuestros relaves. Estos se manejan adecuadamente, en el transporte y almacenamiento en nuestro Depósito de Relaves, que tiene implementado inspecciones periódicas, controles antiderrames y planes de contingencia, minimizando cualquier riesgo ambiental. GRI 306-1

Los residuos generados, se clasifican en: residuos peligrosos, residuos generales, residuos biocontaminados (biomédicos), y residuos especiales (de aparatos eléctricos y electrónicos).

Para lograr el aumento del porcentaje de los residuos reaprovechables, se realizaron campañas de concientización, segregación de residuos en la fuente, así como la compra de materiales con certificaciones ambientales.

En el 2023, celebramos un convenio con el Organismo No Gubernamental (ONG) Aniquem (Asociación de Ayuda al Niño Quemado) para donarles nuestros residuos reciclables y reaprovechables, como cartones, papeles y plásticos, logrando así un impacto positivo en el tratamiento y recuperación de los niños quemados. GRI 306-2

En el 2023, se generó 514 toneladas de residuos en nuestra Planta Veta Dorada. Estos se clasificaron en peligrosos (30%) y no peligrosos (70%).

Debido al aumento de nuestra producción en 18% si lo comparamos con el 2022 (130 001 oz de oro equivalente vs 110 359 oz de oro equivalente), se identificaron eventos que aportaron al incremento de residuos y la disposición de materiales en desuso de nuestro almacén temporal de residuos y el mantenimiento de estructuras, lo que aumentó la intensidad a 3.95 kilogramos de residuos por onza de oro equivalente producido, para lo cual, en el 2024 se pretende optimizar el uso de insumos para prevenir la generación de residuos proveniente del embalaje.

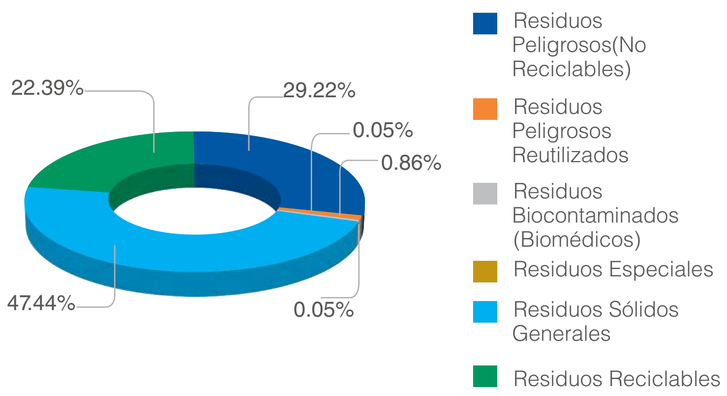
1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Generación de residuos en planta Veta Dorada 2023 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

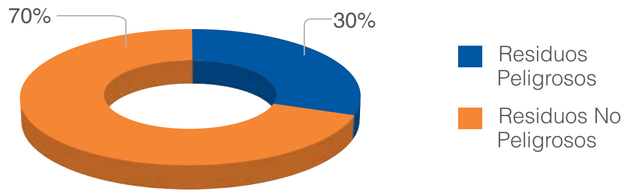
		2023	2022	2021	2020	2019		
		(TM)	(TM)	(TM)	(TM)	(TM)	Enviados a	Observa-ciones
RESIDUOS PELIGROSOS	Residuos Peligrosos No Reciclados	150.17	118.18	123.39	68.61	112.15	Relleno de Seguridad	No Reciclados
	Residuos Peligrosos Reutilizados	4.43	5.73	6.63	3.60	8.87	Reutilización	Reutilizados
	Residuos Biomédicos (Biocontaminados)	0.24	0.48	0.47	0.06	0.08	Relleno de Seguridad	No Reciclados
	Residuos Especiales	0.24	0.18	0.34	0.22	0.34	Relleno de Seguridad	No Reciclados
	TOTAL, RESIDUOS PELIGROSOS	**155.08**	**124.57**	**130.83**	**72.49**	**121.44**		
RESIDUOS NO PELIGROSOS	Residuos Sólidos Generales	243.80	206.03	127.54	41.86	61.31	Relleno Sanitario	No Reciclados
	Residuos Reciclables	115.06	74.81	67.59	14.79	36.87	Reciclaje	Reciclados
	TOTAL, RESIDUOS NO PELIGROSOS	**358.86**	**280.84**	**195.13**	**56.65**	**98.18**		
	TOTAL, RESIDUOS GENERADOS	**513.94**	**405.41**	**325.96**	**129.14**	**219.62**		
	Residuos enviados a Eliminación	394.45	324.87	251.74	110.75	173.88		
	Residuos Reciclados o Reutilizados	119.49	80.54	74.22	18.39	45.74		
	Intensidad total de generación de residuos (kg de residuos generados /oz oro eq)	**3.95**	**3.67**	**3.05**	**2.51**	**2.67**		

Clasificación de los residuos 2023

GRI 306-2 GRI 306-3



Tipo de residuo 2023 GRI 306-3



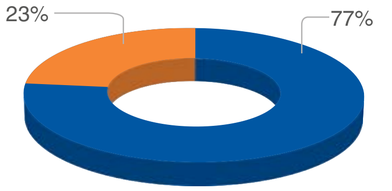
En el 2023, el peso total de residuos reciclados o reutilizados, es decir, de los no destinados a eliminación fue de 119 toneladas, que representó el 23% del global de residuos generados. Con ello, logramos aumentar en 48% la cantidad de residuos que se reciclaron y reutilizaron respecto al 2022.

Los residuos no destinados a eliminación, fueron: residuos metálicos, cartón, plástico, vidrio, madera y aceite usado. GRI 306-4

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Residuos según su eliminación 2023

GRI 306-4



Residuos destinados a eliminación

Residuos no destinados a eliminación (Reciclados o Reutilizados)

El peso total de los residuos enviados a eliminación fueron 395 toneladas; esto comprende 151 toneladas de residuos peligrosos y 244 toneladas de residuos no peligrosos. Los residuos peligrosos se envían a disposición final en rellenos de seguridad y los no peligrosos en rellenos sanitarios, ambos autorizados. GRI 306-5

"Durante el 2023, aumentamos en 48% el reciclaje y reutilización de los residuos, en comparación al 2022".

6.6 Gestión de Relaves

NO GRI

En el 2023, la gestión del Depósito de Relaves fue esencial en nuestra actividad para evitar los impactos negativos en el entorno, debido a que se incrementó la generación de relaves a 670 m^3/día por el aumento de capacidad de procesamiento de la Planta Veta Dorada a 500 toneladas por día.

Las principales actividades desarrolladas en el 2023, para gestionar adecuadamente nuestro Depósito de Relaves, fueron:

- Actualización del estudio de peligro sísmico del área donde está ubicado el Depósito de Relaves.
- Análisis de riesgo y rotura del Depósito de Relaves.
- Actualización del Plan de Cierre de Minas de la Planta Veta Dorada.
- Elaboración de un estudio de ingeniería para la culminación de la quinta fase a la cota 265 m.s.n.m. del Depósito de Relaves.

Con ello, logramos mantener los factores de seguridad estáticos en 1.5 y pseudoestáticos en 1.1, lo que determina que nuestro de Depósito de Relaves tiene asegurada su estabilidad física.

Por otro lado, colocamos barreras físicas sobre el espejo de agua para impedir el acceso de aves y logramos impermeabilizar, con polietileno de alta densidad, los canales de contingencia de las tuberías de conducción de relaves y retorno de solución barren, como parte de la implementación del Código Internacional del Cianuro.

En el 2024, buscaremos continuar garantizando

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

la estabilidad física del Depósito de Relaves, optimizar la recuperación de solución barren con la mejor disposición de puntos de descarga de relaves y ampliar la vida útil del Depósito de Relaves con la ejecución de su quinta fase.

Además, tenemos como perspectiva realizar el reforzamiento y optimización de las líneas de bombeo de relaves, sistema recuperación, línea de recirculación de solución barren y desarrollar la ingeniería conceptual y básica para un próximo Depósito de Relaves.

Debido a nuestras políticas y buenas prácticas ambientales generamos impactos positivos, al manejar adecuadamente nuestros relaves. No impactamos el suelo ni aguas subterráneas, lo que ha sido constatado en las supervisiones y fiscalizaciones de las autoridades locales. Además, no presenta riesgos de colapso frente a fenómenos naturales.

En la gestión de nuestro Depósito de Relaves cumplimos con las normas técnicas establecidas en nuestro Instrumento de Gestión Ambiental, la implementación continua de los controles según la *Canadian Dam Association (CDA)* y las especificaciones técnicas de control establecidas por el Ministerio de Energía y Minas del Perú.

Para prevenir impactos relacionados a la gestión de relaves, se realizó pruebas con floculantes para acelerar la sedimentación de los sólidos en los relaves, con la finalidad de recuperar mayor volumen de solución barren, que se recircula al proceso sin generar efluentes. Además, se ha programado inspecciones diarias para asegurar la normal operación del Depósito de Relaves.

Para verificar la eficacia en la gestión de relaves, se ejecuta:

- Control topográfico bimensual de Estabilidad de Taludes.
- Medición mensual de nivel freático de los 3 piezómetros de control del Depósito de Relaves.
- Supervisión semanal del Depósito de Relaves.
- Auditorías externas.

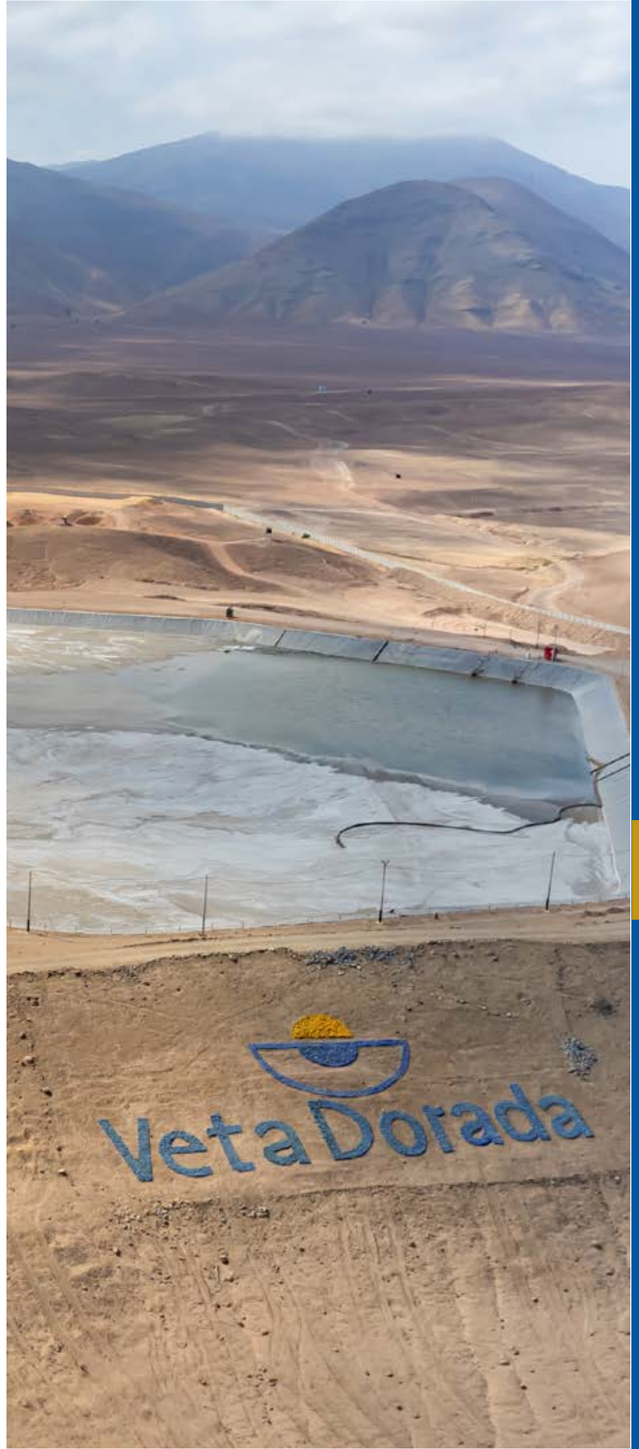
Tenemos como meta lograr minimizar los riesgos en todas las fases del ciclo de vida del Depósito de Relaves: en la operación, en el cierre y post cierre, respetando los parámetros de diseño.

Como resultado de las medidas tomadas se ha determinado que:

- El desplazamiento horizontal no supera los 4 cm; es decir, el Depósito de Relaves opera en condiciones normales.
- Los niveles de agua en los 3 piezómetros de control mantienen su nivel.
- Durante la operación del Depósito de Relaves no se han detectado movimiento de masas por efecto de la gravedad.

Durante el 2023, hemos aprendido a evaluar riesgos del Depósito de Relaves con la participación de personal multidisciplinario de nuestra operación, con consultores externos y a mantener constantemente las supervisiones e inspecciones.

Mantenemos informado a nuestros empleados, a la población, a las comunidades cercanas y visitantes, las condiciones de estabilidad física y química del Depósito de Relaves, su utilidad para reaprovechar el agua utilizada en el proceso y el manejo de relaves generado. GRI 3-3



1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

6.7 Uso responsable de productos químicos

NO GRI

En nuestra Planta Veta Dorada, durante el 2023, consumimos 922 905 kg de cianuro de sodio, con un ratio de 5.4 Kg de cianuro/ tonelada de mineral procesado, lo que representa una reducción del 6% respecto al 2022, debido a que se realizó una mejor selección de mineral para el procesamiento.

En el 2023, hemos implementado los requisitos del Código Internacional del Cianuro, que consistieron en cumplir las normas prácticas del cianuro en cuanto a su producción compra, transporte, manejo y almacenamiento, operaciones, desmantelamiento, seguridad y salud de los empleados, respuestas ante emergencias, capacitación y diálogo y divulgación con las partes interesadas.

La implementación de las normas prácticas del Código Internacional del Cianuro nos ayudó a ser más sostenibles y prevenir impactos negativos ambientales, sociales y económicos.

Las actividades más relevantes se presentan en el Anexo 1.

El seguimiento de la implementación del Código Internacional del Cianuro, se efectuó con auditores externos independientes de nuestra operación, donde se constató el cumplimiento de las 94 normas prácticas del código aplicables a nuestra Planta Veta Dorada.

Con las acciones implementadas durante el 2023, se proyecta que la Corporación logre la certificación en el segundo trimestre del 2024.

Deseamos resaltar como aprendizaje, que las mejoras en los procesos, la implementación de nuevos estándares y procedimientos, como lo requerido por el Código del Cianuro; con la participación de equipos multidisciplinarios, incluyendo a los empleados, se puede alcanzar los objetivos de manera más eficiente.

GRI 3-3

"Durante el 2023, **reducimos el ratio del consumo de cianuro por tonelada de mineral procesado en 6%** respecto al 2022".

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

7

Compromiso Social

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

7 Compromiso Social

Como consecuencia de nuestro camino hacia la sostenibilidad, cada año hemos incrementado nuestras inversiones sociales, en programas que ayuden a mejorar la calidad de vida de los pobladores de la zona de influencia.

Seguiremos impulsando y promoviendo la inversión en la mejora de la educación y salud, y el empleo local, así como el fortalecimiento de capacidades y atención de las poblaciones vulnerables.

Nuestra inversión social se ha realizado a través de:

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

7.1 Programa de Desarrollo de las Comunidades

Durante el 2023, la interacción con los actores sociales fue activa y positiva, lo que contribuyó al impulso de actividades sostenibles en nuestra área de influencia.

Con el objetivo de impulsar el desarrollo social y económico se implementó programas de salud y nutrición, educación e infraestructura básica, gestión ambiental, desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de gestión de instituciones locales, con una inversión total de US$ 105 958, beneficiando a más de 15 684 personas.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Las principales actividades y proyectos sociales realizados en el 2023, fueron:

- Entrega de kits escolares para alumnos de la Comunidad Campesina de Chala Viejo.
- Mejoramiento de las condiciones fito sanitarias en el cultivo de plantas de olivo de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de la Comunidad Campesina de Chala Viejo.
- Transferencia tecnológica de riego tecnificado con la implementación de una parcela demostrativa en la Comunidad Campesina de Chala Viejo.
- Plan piloto para la revegetación de praderas de interés comunal de la Comunidad Campesina de Chala Viejo con plantas de especies nativas de Tara *(Caesalpinia spinosa)*.
- Implementación del programa social "Escuela para Madres y Padres" de la Institución Educativa Hortencia Pardo y de la Institución Educativa José Olaya Balandra de Chala.
- Contribución con el mejoramiento del Comedor Popular "Mujeres Luchadoras" del Anexo La Aguadita de Chala.
- Programa de Capacitación Docente "Inclusión Digital" de la Institución Educativa José Olaya Balandra y Hortencia Pardo Mancebo de Chala.
- Apoyo logístico al Centro de Salud de Chala.
- Compra de un equipo de Rayos X para el Centro de Salud de Chala a través del Gobierno Regional de Arequipa, el cual será donado en el primer semestre del 2024.
- Empleo local para el desarrollo de nuestros proyectos.
- Adquisición de bienes y servicios locales.

Logros

- Contribución a la dinamización económica del distrito de Chala.
- Fortalecimiento de capacidades en el factor humano para construir una mejor sociedad.
- Apoyo al cierre de brechas en la oferta de los servicios públicos de Salud y Educación en el ámbito del distrito de Chala.
- Transferencia tecnológica para ahorro en el consumo de agua para riego en los cultivos de plantas de Olivo en la Comunidad Campesina de Chala Viejo.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Nuestra meta para el 2024, es ampliar la inversión social en otras comunidades con las que interactuamos y fortalecer nuestras relaciones con los grupos de interés actuales".

En el 2023, se generaron impactos positivos, donde destacan:

- La formalización de empresas locales para la prestación de servicios a nuestra cadena de valor.
- Generación de empleo local.
- Adquisición de materia prima de proveedores locales.

Asimismo, para prevenir impactos negativos se realizaron las siguientes actividades:

- Difusión y aplicación de políticas como nuestro Código de Conducta y Política de Derechos Humanos.
- Implementación del procedimiento de Prevención de Conflictos e Inversión Social.
- Invitación a las autoridades del distrito de Chala, la Comunidad Campesina de Chala Viejo y Municipalidad Distrital de Chala a la participación y difusión de los resultados obtenidos del monitoreo ambiental participativo.

Para medir la eficacia de nuestra gestión social en el 2023, se realizó la verificación semanal de reportes de denuncias o quejas de orden social y ambiental proveniente de nuestra área de influencia. También, se realizó la revisión y cumplimiento de compromisos asumidos por nuestra filial Veta Dorada.

Durante el 2023, no se generó ningún tipo de conflicto con nuestras comunidades dentro del alcance de las operaciones, cuyo indicador se traduce en cero horas por paralización de nuestras operaciones debido a convulsión social.

Aprendimos que, para mantener nuestro relacionamiento social a largo plazo, es importante compartir información oportuna y transparente, y establecer canales para la recepción de opiniones de nuestros grupos de interés para generar confianza. GRI: 3-3

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Para comprender mejor la inversión y el alcance de esta, se describen nuestros programas:

Programa salud y nutrición

Durante el 2023, apoyamos logísticamente al Centro de Salud de Chala, para garantizar la operatividad de la planta generadora de oxígeno medicinal y donamos mantas polares para atención de poblaciones vulnerables de la tercera edad.

Asimismo, apoyamos con alimentos y vestimenta para las poblaciones vulnerables del Centro Poblado de Secocha, durante la afectación por desastres naturales.

También, entregamos canastas con víveres a la Municipalidad de Atiquipa, Municipalidad de Chala, Comunidad Campesina de Chala Viejo, Asentamiento Humano Independencia de Chala y a la Institución Educativa Hortencia Pardo Mancebo de Chala.

Con estas propuestas se benefició a: **9390** personas.

Programa educación e infraestructura

En el 2023, la inversión social de nuestra filial Veta Dorada priorizó el fortalecimiento de capacidades de 38 docentes de las Instituciones Educativas José Olaya y Hortencia Pardo de Chala, mediante el programa “Inclusión Digital” impartido por el Organismo No Gubernamental (ONG) “Empresarios por la Educación”. Además, en colaboración con la (ONG) Educa, Impacta, Crece, se implementó el programa “Escuela para Madres y Padres”, con la participaron de 700 madres y padres de estudiantes de las instituciones José Olaya Balandra y Hortencia Pardo Mancebo de Chala.

También aportamos con la entrega de equipos, insumos y kits escolares para instituciones educativas de Chala y Caravelí (Arequipa); de Virú (Trujillo) y ; Santa Lucía (Ayacucho).

Con estas actividades se benefició a: **2555** personas.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Programa de Gestión Ambiental

Donamos insumos para la campaña de fumigación de la Comisión de Usuarios del Sub Sector Hidráulico de la Comunidad Campesina de Chala Viejo, con la finalidad de mejorar las condiciones fitosanitarias de los cultivos de olivo en la Chala Viejo.

También apoyamos el proyecto de reforestación de la Comunidad Campesina de Chala Viejo, con la donación de 200 plantas de tara y humus, iniciando esta colaboración como un plan piloto.

Por otro lado, entregamos 27 contenedores de residuos sólidos para la Institución Educativa Hortencia Pardo Mancebo, Institución Educativa Jose Olaya Balandra y la Institución Educativa Inicial Mi Jardín de Amor.

Además, en coordinación con las autoridades del distrito de Chala, la Comunidad Campesina de Chala Viejo y la participación de representantes de la Municipalidad Distrital de Chala, realizamos un monitoreo ambiental participativo en nuestra Planta Veta Dorada y difundimos los resultados de estos monitoreos ambientales, así como nuestra gestión ambiental.

Con estas actividades se pudo beneficiar a: **2134** personas

Programa de Desarrollo y Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión de Instituciones Locales

En 2023, nuestra filial Veta Dorada, de acuerdo a su política de gestionar el desarrollo sostenible de manera conjunta con sus actores sociales, realizó la capacitación en “Sistemas de Riego Tecnificado” e implementó un sistema piloto en una parcela demostrativa de 600 m^2, dirigido a los pobladores de la Comunidad Campesina de Chala Viejo, con el objetivo de promover el ahorro de agua en el riego de cultivos mediante la tecnología de aspersión, beneficiando a los agricultores locales.

Adicionalmente, se realizó mejoras en el Comedor Popular “Mujeres Luchadoras” del Anexo Imperial La Aguadita de Chala, dotándolo de implementos de cocina para optimizar sus operaciones.

Asimismo, como parte de la tradicional campaña “Navidad con Veta Dorada”, más de 1500 niños y niñas de 0 a 10 años de nuestras áreas de influencia recibieron juguetes e insumos para chocolatada.

Estas actividades beneficiaron a: **1579** personas

Programa de Empleo Local y Economía Local

El empleo local también se promueve en Chala, zona de influencia de nuestras operaciones.

Durante el 2023 se contrató, para la Planta Veta Dorada, a personas domiciliadas en Chala y a una empresa de limpieza de forma permanente, logrando insertar US$ 235 016 a la dinámica de la economía local.

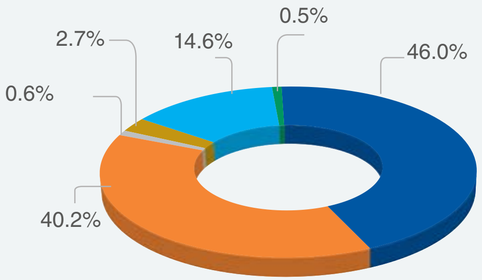
Beneficiando directamente a: **26** personas

GRI: 413-1

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

"En el 2023, nuestra inversión social en comunidades alcanzó **US$ 105 958, beneficiando a más de 15 684 personas".**

Inversión social 2023



- Salud y Nutrición
- Educación e Infraestructura Básica
- Economía Local
- Gestión Ambiental
- Desarrollo y Fortalecimietno de las Capacidades de Gestión de Instituciones Locales
- Cultura

Dentro de las inversiones realizadas en infraestructura y servicios realizamos la entrega de materiales para el pintado de la losa deportiva de la Comunidad Campesina de Chala Viejo y bolsas de cemento para la reconstrucción de la losa deportiva del Asentamiento Humano del Anexo Imperial La Aguadita que, generalmente se emplea para diversas actividades culturales, deportivas y conmemorativas. GRI: 203-1

"Durante el 2023, en nuestra **Planta Veta Dorada se invirtió US$ 235 016,** en mano de obra y empleo local".

7.2 Programa PX Impact ®

NO GRI

En 2017, PX Précinox y Dynacor decidieron unir fuerzas para crear el proyecto PX Impact ®, un fondo que tiene como objetivo el contribuir al desarrollo de las comunidades de mineros artesanales en Perú. Es con ello, que el Fondo Internacional de Ayuda a Mineros Artesanales (Fidamar) viene desarrollando proyectos e intervenciones en favor de la población más necesitada de las comunidades de mineros artesanales en la zona sur del país.

Valores:

- Integridad
- Compromiso
- Respeto
- Solidaridad
- Transparencia

En 2023, Fidamar llevó a cabo 7 proyectos sociales, 2 intervenciones técnicas, 2 diagnósticos sociales en salud y educación, y brindó apoyo humanitario a personas en situación de vulnerabilidad. La inversión total superó los US$ 527 300, incluyendo gastos operativos.

Estas acciones se concentraron en los centros poblados mineros de Secocha y Urasqui, en el distrito de Mariano Nicolás Valcárcel, provincia de Camaná; en los centros poblados de Iquipí y Alto Molino, del distrito de Rio Grande, y en el centro poblado de Ispacas, del distrito de Yanaquihua, situados en la provincia de

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Condesuyos; así como en los distritos de Chala y Atiquipa, en la provincia de Caravelí. Todos estos lugares se encuentran en la región Arequipa.

También se realizaron evaluaciones técnicas para implementación de proyectos en el centro poblado de Huanca, en el distrito de Santa Lucía, provincia de Lucanas, en la región Ayacucho.

Esta inversión impactó positivamente a más de 9000 personas, focalizándose en cerrar brechas en salud y educación. Durante el periodo, se fortalecieron las relaciones con autoridades locales, destacándose el reconocimiento del alcalde distrital de Mariano Nicolás Valcárcel a Fidamar, por el valioso aporte al bienestar comunitario.

Se logró la sostenibilidad de las intervenciones y los proyectos, a través de una estrategia multiactor. Asimismo, se fortaleció la transparencia mediante la renovación de la página web, haciéndose públicos los estados financieros de 2022.

Además, se aprobó un Código de Conducta en favor de la gobernanza. Cabe destacar que la inversión se incrementó en un 49.66%, beneficiando a 3500 personas adicionales en comparación con el 2022.

Proyectos y actividades 2023

SALUD

Beneficiarios directos	Proyectos e intervenciones
3260	Campaña de salud en Chala y Atiquipa
3117	Mejora de infraestructura del Centro de Salud de Iquipí
1547	Campaña de salud en Secocha
558	Programa de lucha contra la anemia y desnutrición en niños de 3 a 5 años de los centros poblados de Secocha y Urasqui
-	Diagnóstico de salud comunitaria

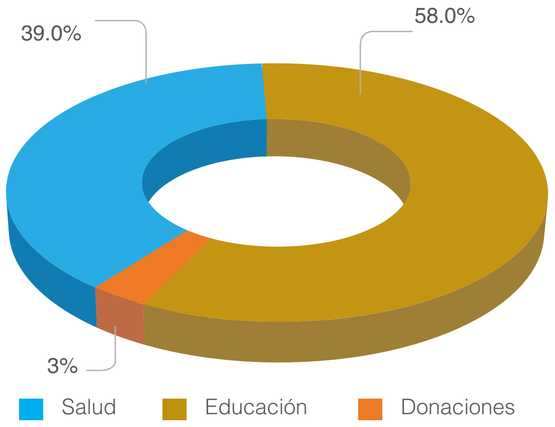
EDUCACIÓN

Beneficiarios directos	Proyectos e intervenciones
302	Mejora de infraestructura de la institución educativa inicial Secocha
56	Talleres de fortalecimiento de capacidades en docentes
24	Mejora de infraestructura de la institución educativa inicial Santa Rosa de Atiquipa
-	Elaboración de expediente técnico para trabajos de mantenimiento en el colegio Ricardo Palma de Secocha
-	Diagnóstico de situación educativa

DONACIONES

Beneficiarios directos	Proyectos e intervenciones
203	Donaciones y ayuda humanitaria

Inversión total según rubro 2023



1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

> Como parte de su estrategia multiactor para la sostenibilidad, **Fidamar establece alianzas estratégicas con diversos actores tanto estatales como privados".**

Principales Logros durante 2023:

- Incremento de cerca del 50% en inversión anual en proyectos e intervenciones respecto al 2022.
- Beneficio directo a más de 9000 personas, 60% más que en 2022.
- Fortalecimiento de relacionamiento y reputación entre autoridades y grupos de interés.

En el corto plazo, 2024, Fidamar tiene como meta lograr una inversión 40% superior a la del año anterior, lo que incluye la expansión de su área de acción geográfica y la implementación de programa de becas y proyectos de manejo productivo en animales menores y hortalizas. En el largo plazo, se espera lograr reducciones significativas en anemia y desnutrición en la primera infancia, especialmente en los centros poblados de Secocha y Urasqui.

Para prevenir impactos negativos potenciales y gestionar impactos positivos, Fidamar:

- Actualiza de manera continua su herramienta de análisis de riesgo y mapeo de partes interesadas.
- Mantiene en constante revisión los objetivos, indicadores y logros de cada proyecto e intervención realizada para un mayor impacto.
- Planifica reuniones regulares con líderes locales, policía, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), centros de salud y gremios productores, que garanticen una coordinación efectiva y una acción estratégica.
- Activa términos y condiciones comerciales y legales en los procesos de contratación de bienes y servicios o en convenios. Desarrolla evaluaciones y diagnósticos por parte de especialistas externos que incluyan las percepciones de la población objetivo.
- Realiza seguimiento constante y proactivo de los acontecimientos sociales y políticos en las áreas donde interviene para anticipar y mitigar riesgos.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

En el 2023, Fidamar ejecutó un plan de intervenciones en educación y salud, en colaboración con las ONG Enseña Perú y Descosur. Las acciones se basaron en las necesidades identificadas por autoridades locales y representantes de la población, incluyendo alcaldes, directores de UGEL y autoridades de salud. Cada proyecto tiene objetivos, indicadores y metas específicos validados y monitoreados por un Comité Ejecutivo.

Fidamar verifica la efectividad de sus acciones a través de reuniones con grupos de interés y beneficiarios, encuestas en diagnósticos de campo y una verificación externa anual según el estándar PX IMPACT®. Los resultados positivos de la auditoría 2023 confirmaron el cumplimiento.

El relacionamiento continuo con autoridades, beneficiarios y el Comité Ejecutivo permite identificar mejoras y ajustes, garantizando un impacto efectivo en los proyectos desarrollados.

GRI: 3-3

> En el **2023, Fidamar logró una inversión de US$ 527 300,** beneficiando a más de 9000 personas de manera directa".

8

Anexos

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

8 Anexo 1:

Actividades relevantes del Código Internacional del Cianuro.

- Cierre de brecha del transporte del cianuro del puerto del Callao a Lurín, Lima con proveedores certificados.
- Instalación de nivel ultrasónico en el tanque de solución de cianuro.
- Protecciones laterales del almacén de cianuro para evitar contacto con agua en caso de lluvias cruzadas por acción del viento.
- Verificación de las instalaciones y equipos que tienen contacto o usan cianuro por profesionales acreditados.
- Obtención de certificados de inspección, que asegura que nuestros equipos e instalaciones son aptas para seguir usando el cianuro.
- Mejora de procedimientos, formatos y registros de inspección de estructuras, tanques, tuberías, bombas, válvulas, mangueras, pozas, canales y sistemas de contención.
- Desarrollo de un modelo probabilístico integral de balance hídrico.
- Registro diario del monitoreo de fauna y de borde libre en el Depósito de Relaves.
- Inclusión de condiciones ambientales meteorológicas en los monitoreos ambientales.
- Mejora de las contingencias antiderrames en el transporte de relaves y de solución barren.
- Colocación de barreras físicas para evitar el contacto de aves en el espejo de agua del Depósito de Relaves.
- Control de pH de la solución barren antes que sea reusada.
- Desarrollo de procedimientos escritos para el desmantelamiento de las instalaciones de cianuro al cesar las operaciones (cierre).
- Desarrollo de procedimientos escritos, cartillas, *check list*, capacitaciones, manipulación, casos de emergencias, residuos de cianuro y cambios de equipos para el uso del cianuro.
- Mejora del plan de preparación y respuestas a emergencias para el uso, manejo del cianuro, almacenamiento y disposición de residuos.
- Difusión del uso y manejo responsable del cianuro en las comunidades cercanas.

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Anexo 2: Índice de contenidos GRI

GRI 2 - 4 GRI 2 - 5

DECLARACIÓN DE USO	La corporación Dynacor Group ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período entre el 01 de enero hasta el 31 de diciembre del 2023.
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	7, 8	-	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	16	-	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	9, 10	-	No	-	-
	2-7	Empleados	36, 37	-	No	-	-
	2-8	Trabajadores que no son empleados	37	-	No	-	-
	2-9	Estructura y composición de la gobernanza	13	5,16	No	-	-
	2-10	Nominación y selección del directorio	13	5,16	No	-	-

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Contenidos Generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-11 Presidente del Directorio	13	16	No	-	-
	2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	13	16	No	-	-
	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	13, 14	-	No	-	-
	2-14 Papel del Directorio en la elaboración de informes de sostenibilidad	14	-	No	-	-
	2-15 Conflictos de interés	14	16	No	-	-
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	14	-	No	-	-
	2-17 Conocimiento colectivo del Directorio	14	-	No	-	-
	2-18 Evaluación del desempeño del Directorio	14	-	No	-	-
	2-19 Políticas de remuneración	14	-	No	-	-
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	14	-	No	-	-
	2-21 Ratio de compensación total anual	14	-	No	-	-
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3, 4	-	No	-	-
	2-23 Compromisos y políticas	21, 22	-	No	-	-
	2-24 Incorporación de compromisos políticos	24	-	No	-	-
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	24	-	No	-	-
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	24	-	No	-	-

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Contenidos Generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	25	-	No	-	-
	2-28 Asociaciones de miembros	21	-	No	-	-
	2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	19	-	No	-	-
	2-30 Acuerdos colectivos de negociación	29	-	No	-	-
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	17	-	No	-	-
	3-2 Lista de temas materiales	18	-	No	-	-
Gobernanza y gobierno corporativo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Reportado en la página 13.	-	No	-	-
Desempeño económico						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	15, 16	-	No	-	-
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	15	8,9	No	-	-
Ética, integridad y legalidad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	25, 26	-	No	-	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	26	16	No	-	-
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27	-	No	-	-

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Ética, integridad y legalidad						
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	27	-	No	-	-
Derechos humanos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	27, 28, 29	-	No	-	-
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	29	5,8	No	-	-
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	29	8	No	-	-
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	29	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	29	5,8	No	-	-
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	29	16	No	-	-
Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	43, 44	-	No	-	-
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	44	1,5,8	No	-	-
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	44, 45	5,8	No	-	-

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Trabajo decente						
GRI 203: 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	38, 39	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	39	-	No	-	-
	401-3 Permiso parental	39	-	No	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio de clima laboral	40	-	No	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio de bienestar social	41	-	No	-	-
Formación y enseñanza						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	42	-	No	-	-
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	43	4,5,8,10	No	-	-
Cadena de suministro responsable						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	30, 31	-	No	-	
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo a los criterios sociales	30, 31	8,9	No	-	-
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo a los criterios ambientales	30, 31	5,8,16	No	-	-

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Cadena de suministro responsable						
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	31, 32	8	No	-	-
Gestión de MAPE y trazabilidad del producto						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	33	-	No	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio de Gestión de MAPE y trazabilidad del producto	33, 34	-	No	-	-
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	45, 46	-	No		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	46	3,8,16	No	-	-
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	46	3,8,16	No	-	-
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	47	3,8,16	No	-	-
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	47	3,8,16	No	-	-
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	47	3,8,16	No	-	
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	48	3,8,16	No		
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	48	3,8,16	No	- -	- -

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	48	3,8,16	No	-	-
	403-9 Lesiones por accidente laboral	49, 50	3,8,16	No	-	-
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	50	3,8,16	No	-	-
Consumo de energía						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	52	-	No	-	-
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	52, 53, 54	7,12,13	No	-	-
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	53	-	No	-	-
	302-3 Intensidad energética	53, 54	-	No	-	-
	302-4 Reducción del consumo energético	54	-	No	-	-
Cambio climático y gestión de emisiones						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	54, 55	-	No	-	-
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	55, 56	3,12,13,14,15	No	-	-
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	55, 56	3,12,13,14,15	No	-	-
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	56	-	No	-	-
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	56	-	No	-	-
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	56	-	No	-	-
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	56	-	No	-	-
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NO_X), óxidos de azufre (SO_X) y otras emisiones significativas al aire	57	-	No	-	-

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Gestión de agua y efluentes						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	57	-	No	-	-
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	57, 58	6,12	No	-	-
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	58	6	No	-	-
	303-3 Extracción de agua	58, 59	6	No		
	303-4 Vertidos de agua	59	6	No	-	-
	303-5 Consumo de agua	59	-	No	-	-
Biodiversidad y protección de áreas de alto valor de conservación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	60	-	No	-	-
GRI 304: Biodiversidad	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	60	15	No	- - -	- - -
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	60	15	No	-	-
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	60	15	No	-	-
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	60	15	No	- -	- -
Gestión de Residuos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	61	-	No	-	-
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	61	3,6,11,12	No	-	-

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA O RESPUESTA	ODS	OMISIÓN		
				REQUERIMIENTO OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN
Gestión de Residuos						
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	61, 62	3,6,11,12	No	-	-
	306-3 Residuos generados	62	3,6,11,12	No	-	-
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	62, 63	3,6,11,12	No		
	306-5 Residuos destinados a eliminación	62, 63	3,6,11,12	No	-	-
Gestión de Relaves						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	63, 64	-	No	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio Gestión de Relaves	63, 64	-	No	-	-
Uso responsable de productos químicos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	65	-	No	-	-
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Uso responsable de productos químicos	65	-	No	- -	- -
Comunidades locales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	67, 68, 69	-	No	- -	- -
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	71	-	No	-	-
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	72	5,9,11	No	- -	- -
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Indicador propio Programa PX Impact ®	73 - 76	-	No	-	-

1 Mensaje Presidente y Director Ejecutivo
2 Nuestro Desempeño
3 Sobre Dynacor
4 Procesamiento Responsable
5 Nuestro Talento
6 Gestión Ambiental
7 Compromiso Social
8 Anexos

Dynacor

www.dynacor.com