



MINERA SAN CRISTÓBAL S.A.

2015

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Éxitos Compartidos



MISIÓN Y VISIÓN

Nuestra Visión es ser una empresa minera boliviana de clase mundial.

Nuestra Misión es desarrollar una minería modelo a través de operaciones seguras, de bajo costo, con tecnología innovadora, con compromiso social y respeto por el medio ambiente, que crea valor para los accionistas, los empleados, la región en la que opera y el país.





VALORAMOS SUS COMENTARIOS

Todos los comentarios de nuestros grupos de interés sobre el Reporte de Sostenibilidad 2015 son bienvenidos. Para más información, preguntas o comentarios, por favor contáctese con:

Patricia Dalence R.

Superintendente de Relaciones Públicas
patricia.dalence@minerasancristobal.com
 (591-2) 262-3400 interno 2444
www.minerasancristobal.com

1. A cerca de Minera San Cristóbal	7
2. Mensaje del Presidente y del Vicepresidente y Gerente General	8
3. A cerca de este Reporte	11
• Aspectos Materiales • Verificación del Reporte de Sostenibilidad	
4. Gobierno Corporativo - Estructura Organizacional	15
• Gestión del desarrollo sostenible • Estructura organizacional • Compromiso con iniciativas externas • Membresías y Asociaciones	
5. Conducta Ética	21

6. Derechos Humanos	23
7. Relacionamiento con grupos de interés	25
• Licencia social para operar	
8. Desempeño económico y contribuciones	31
• Nuestro enfoque • Desempeño económico • Impacto económico indirecto • Adquisiciones locales y nuestra relación con proveedores locales • Inversión en las comunidades.	
9. Nuestra Gente	39
• Nuestro enfoque • Características de nuestra fuerza laboral • Contratación local • Trabajo de mujeres con igualdad de oportunidades • Capacitación y desarrollo • Relaciones Laborales • Mecanismos de quejas de los empleados	



10. Salud y Seguridad	51
• Nuestro enfoque • Desempeño en salud y seguridad • Capacitación en salud y seguridad • Procedimiento de respuesta a emergencias • Programa de Higiene Industrial, salud y seguridad comunitaria	

11. Medio Ambiente	63
• Nuestro enfoque • Gestión del agua • Gestión de residuos • Energía • Emisiones • Biodiversidad • Remediación y plan de cierre ambiental de la mina • Reclamos ambientales • Cumplimiento ambiental	



12. Nuestras comunidades aledañas	75
• Nuestro enfoque • Gestión de relaciones comunitarias • Retroalimentación de las comunidades • Reasentamiento y mitigación de impactos • Apoyo a nuestras comunidades aledañas • Mecanismos de Reclamos de las Comunidades - Gestión de Comentarios y Reclamos • Plan Social de Cierre de la Mina	

Verificación del Reporte de Sostenibilidad	83
Indicadores GRI	85

Salvo una mención específica, todas las referencias monetarias en este reporte son en dólares de los Estados Unidos de América ("USD"). Los datos financieros que se muestran en el cuadro en la página 33 presentan los estados financieros auditados para el año fiscal en minería al 30 de septiembre de 2015. Todos los demás datos han sido recopilados para fines regulatorios u otros sobre la base del año calendario que corresponde del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015. Si bien la información contenida en este reporte es exacta, es importante tomar en cuenta que algunos datos numéricos presentados no requieren ser auditados de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera e incluidas en algún documento financiero publicado con anterioridad.

MSC utiliza tecnología de punta para la explotación a cielo abierto de un yacimiento de zinc, plomo.



1. Acerca de Minera San Cristobal

Minera San Cristóbal S.A. ☒ ('MSC' o 'la Empresa') es una subsidiaria que pertenece en un 100% a Sumitomo Corporation, ☒ conglomerado empresarial multisectorial líder con sede en Japón. ☒ La única operación de MSC es la Mina de San Cristóbal, ubicada en la provincia de Nor Lipez en el departamento de Potosí, Bolivia, ☒ aproximadamente a 90 kilómetros (km) al sudoeste de la ciudad de Uyuni. MSC tiene su domicilio legal en Potosí y una oficina administrativa en la ciudad de La Paz.

MSC ha desarrollado una operación minera modelo con tecnología segura e innovadora, un riguroso programa de capacitación para su fuerza laboral, controles estrictos en lo que respecta a salud y seguridad, y alto nivel ejemplar de compromiso social y respeto por la protección medioambiental.



Nuestros Productos

San Cristóbal es uno de los yacimientos de zinc, plomo y plata más grandes del mundo. La mineralización de la mina San Cristóbal es de baja ley pero de gran volumen y, por esta razón, el método de explotación usado es el de tajo abierto. La operación está orientada a la producción de minerales concentrados de zinc-plata y plomo-plata, actualmente es la operación minera más grande en la historia de Bolivia. ☒



Nuestros Mercados

Los concentrados minerales de MSC son transportados por ferrocarril en contenedores a granel al puerto chileno de Mejillones. Desde allí, una empresa de comercialización internacional los lleva a diferentes destinos. ☒



Nuestra Cadena de Suministro

MSC tiene una red integral de empresas y contratistas locales e internacionales que proveen una variedad de suministros y servicios mineros. En 2015, MSC tuvo aproximadamente 1.154 proveedores apoyando sus actividades empresariales, entre los cuales se encuentran: contratistas mineros, proveedores de telecomunicaciones, proveedores de combustible para el servicio de transporte aéreo y proveedores de servicios ferroviarios. Nuestras principales categorías de proveedores tienen que ver con el transporte y almacenaje de concentrados, la provisión de diésel, reactivos para la planta de concentración, elementos para la molienda y repuestos. Alrededor del 90% de los proveedores de servicios de transporte está compuesto por empresas locales. ☒

Aspectos Operativos Más Destacados ☒



USD 508 M
Ingresos

USD 25 M
Ingresos Netos

USD 396 M
Capital de Trabajo

399.315 Tn.
Producidas de
Zinc/Plata

427.374 Tn.
Vendidas de
Zinc/Plata

75.298 Tn.
Producidas de
Plomo/Plata

71.078 Tn.
Vendidas de
Plomo/Plata

Precios promedios realizados para los minerales/metales:



USD 0,95
Zinc

USD 0,86
Plomo

USD 16,15
Plata

Empleados (Año Calendario)



1,461 ☒
Total



1,268 ☒
Hombres

193 ☒
Mujeres

2. Mensaje del Presidente y del Vicepresidente y Gerente General

A los grupos de interés::

El año 2015 ha sido un año de éxitos sólidos para Minera San Cristóbal (MSC). A pesar de las dificultades que ha enfrentado la industria minera en el mundo entero debido a la caída de los precios de las materias primas, no nos desviamos de nuestro plan estratégico a largo plazo y logramos mantener una operación rentable y sostenible. En este momento importante, es un placer para nosotros presentar el primer Reporte de Sostenibilidad de MSC. En este documento se describen nuestros avances y logros a la fecha y se anticipan los desafíos así como las oportunidades que nos esperan hacia el futuro.

Es nuestra firme convicción que nuestros logros estén estrechamente vinculados con nuestros valores, un “éxito compartido”, y nuestra visión – que compartimos con nuestro equipo, nuestra comunidad y el país donde operamos – de ser una empresa minera boliviana de clase mundial. Como resultado directo de nuestros éxitos, Wood Mackenzie identificó a Bolivia como el país con la mina de zinc a cielo abierto más productiva en 2015.

Nuestras posibilidades de seguir prosperando y de asegurar empleo y un estímulo económico en beneficio de la región dependen de la armonía que logramos con nuestro entorno y nuestra comunidad. Por eso, en este momento tenemos las siguientes metas estratégicas en el ámbito de la sostenibilidad: mejorar la salud y seguridad en el trabajo, mejorar las prácticas de gestión de los recursos, mejorar las relaciones con los grupos de interés e incrementar las reservas de la mina. Hemos dado grandes pasos en estas áreas, pero consideramos que siempre hay posibilidades para seguir mejorando.

En lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo, nuestra tasa máxima de 1,21 en 2010, MSC ha reducido la tasa total de incidentes reportables a 0,41. A pesar de ser una cifra favorable si se compara con la tasa de 2,23 de la Administración de la Seguridad y Salud en Minas de los EEUU (MSHA, por sus siglas en inglés) en el año calendario 2015, nuestra meta siempre será llegar a cero. Mientras tanto, la tasa total de incidentes reportables entre los contratistas ha disminuido en un 50%, de 2,27 en 2010 a 1,11 en 2015. Seguiremos prestando atención a mejorar esta cifra. A pesar de estos avances significativos, falleció una persona en la mina en el mes de marzo. Este evento lamentable renueva nuestra atención y compromiso de seguir identificando y reduciendo los riesgos para nuestros empleados y contratistas.

La gestión de los recursos con el fin de reducir nuestro impacto ambiental siempre ha sido una prioridad central. En los años entre 2009 y 2015 en que logramos mejorar nuestra producción promedia de la planta en un 8%, de 46.085 TPD a 51.253 TPD, al mismo tiempo logramos:

- Reducir el consumo de agua en un 56%, de 47.562 m³/día a 26.774 m³/día o de 1,05 m³/tonelada tratada a 0,53 m³/tonelada tratada.
- Reducir nuestro consumo de energía eléctrica en un 25%, de un máximo de 25,56 kWh/tonelada tratada en 2011 a 19,13 kWh/tonelada tratada en 2015.
- Reducir la generación de desechos en los campamentos en un 37%, de un máximo de 162.000 toneladas en 2011 a 112.000 toneladas en 2015.

Las relaciones con nuestros grupos de interés siguen siendo una absoluta prioridad para MSC. Nuestra calificación en cuanto a la Licencia Social para Operar (LSO) (3,67/5,0) es una de las más altas entre las más de 47 minas calificadas en el mundo entero. Esto significa que desde 2011 no hemos perdido tiempo debido a conflictos laborales o con la comunidad. A la fecha, hemos pagado un



monto de USD 992,1 millones en impuestos y USD 346,6 millones en regalías. A pesar de estos logros, reconocemos que queda trabajo por hacer, sobre todo con la ciudad de Potosí y la localidad de San Cristóbal. Por consiguiente, estamos trabajando para mejorar nuestra relación con el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas tanto a nivel local en Potosí como a nivel nacional.

En el ámbito local, el paisaje socioeconómico para los jóvenes en las comunidades vecinas se ha visto afectado por los niveles crecientes de desempleo y el mayor acceso a drogas y alcohol. Para ayudar a abordar estos problemas, estamos trabajando con varias instituciones comunitarias para poner en marcha programas innovadores para desarrollar emprendimientos sostenibles no relacionados con la operación minera y para ayudar a generar más oportunidades y un futuro mejor.

Si bien hemos tenido éxito en varios frentes, siguen existiendo varios riesgos. Enfrentamos los desafíos con los que nos topamos en el marco de nuestros valores. Por ejemplo, trabajamos en estrecha colaboración con el gobierno a través de nuestras asociaciones gremiales para abordar los temas críticos que tienen un impacto en el entorno empresarial en Bolivia, como ser cuestiones impositivas y costos laborales, ambos componentes claves de nuestro programa para reducir los costos y mejorar la eficiencia.

Las condiciones climáticas y geopolíticas también son factores de riesgo importantes en los que estamos trabajando. Las tensiones en la frontera entre Bolivia y Chile podrían interrumpir nuestra cadena de suministro. Asimismo, debido al fuerte oleaje causado por el fenómeno de El Niño, el puerto que usamos estuvo cerrado durante 31 días de los primeros 80 de 2016. Se están poniendo a prueba nuestros planes de contingencia pero estamos logrando evitar cualquier interrupción de nuestras operaciones.

Mirando al futuro, al año 2016 y más allá, estamos convencidos que nuestros sistemas contribuirán a la continuación del éxito y la sostenibilidad de nuestra operación. Hasta mediados de 2016, tendremos un nuevo plan de vida de la mina para asegurar el desarrollo económico de los tajos de Jayula y Tesorera y la operación sostenible de la mina actual de plomo, zinc y plata y la planta de procesamiento.

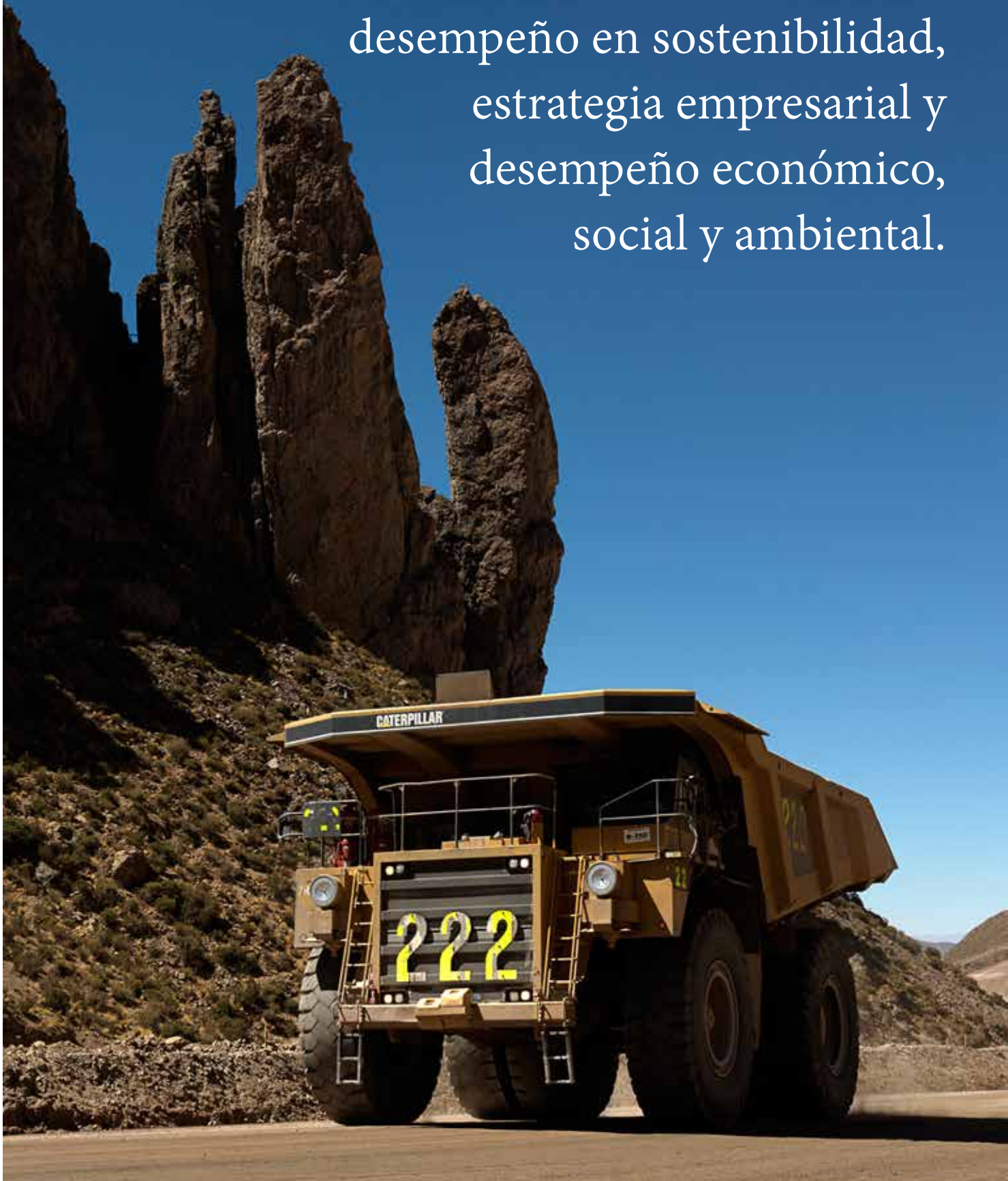
Para finales de 2016 tendremos un plan conceptual para desarrollar nuestro Proyecto de Óxidos de Plata, la mejor oportunidad para extender la vida de la mina. Esto nos permitirá comenzar con un estudio de factibilidad detallado para el proyecto, incluyendo una nueva planta de lixiviación de salmueras para el tratamiento del mineral de óxido y una refinería para producir doré de plata. Asimismo, con este plan podremos comenzar con la ingeniería, el proceso de obtención de los permisos necesarios y la socialización del proyecto entre todos los grupos de interés para reunir sus comentarios y obtener su consenso cuanto antes posible y evitar arranques fallidos o conflictos.

El año que viene, MSC seguirá esforzándose por alcanzar su misión en Bolivia: Desarrollar una minería modelo a través de operaciones seguras, de bajo costo, con tecnología innovadora, con compromiso social y respeto por el medio ambiente, que crea valor para los accionistas, los empleados, la región y el país, con la renovación continua de nuestro compromiso con el éxito compartido para los años venideros.

Noriaki Yashiro
Presidente de MSC
Director General de Summit Mining International

Dave Assels
Vicepresidente y Gerente General
Minera San Cristóbal S.A.

Este Reporte contiene
información sobre nuestro
desempeño en sostenibilidad,
estrategia empresarial y
desempeño económico,
social y ambiental.



3. Acerca de este Reporte

Al informar sobre nuestro desempeño en cuanto a sostenibilidad, es nuestra intención informar a todos nuestros grupos de interés sobre el vínculo claro de nuestra estrategia empresarial con nuestra visión y nuestros valores, al igual que sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental.

Los datos reflejados en nuestro primer Reporte de Sostenibilidad fueron recopilados de todas las áreas de la empresa. Los datos financieros que se muestran en el cuadro en la página 33 de este Reporte vienen de los Estados Financieros auditados que corresponden al año fiscal que termina al 30 de septiembre de 2015. Todos los demás datos han sido recopilados para fines regulatorios u otros sobre

la base del año calendario que corre del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015. De aquí en adelante, es nuestra intención elaborar un reporte de sostenibilidad cada año.

Este informe fue preparado sobre la base de la Guía G4 - Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad - y el Suplemento G4 para el Sector de la Minería y los Metales de la Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative (GRI), de acuerdo con la opción 'Esencial' que incluye seis Contenidos Básicos Generales 'exhaustivos'. En la página 85 puede encontrar un Índice G4 que muestra la ubicación de nuestros contenidos básicos y los indicadores de desempeño para nuestros aspectos materiales en 2015.



Gobierno Corporativo

Las buenas prácticas de gobierno corporativo y el mantener altos estándares éticos son fundamentales para el funcionamiento efectivo de nuestra empresa.



Nuestra Gente

Estamos comprometidos con un entorno de trabajo seguro y de apoyo en que se trata a todas las personas de la misma manera, con dignidad y respeto.



Salud y Seguridad

Nuestro programa de desempeño y prevención en Salud y Seguridad se basa en la Norma OHSAS 18001.



Desempeño Económico

Nos enfocamos en lograr una gestión operativa con una buena relación costo/beneficio y una administración financiera con excelencia a fin de maximizar el valor para las partes interesadas y el retorno sobre la inversión realizada para los accionistas.



Medio Ambiente

Estamos comprometidos con la evaluación de riesgos y con la mitigación y remediación de todos los impactos ambientales a lo largo del ciclo de vida de la mina.



Comunidad

Nos seguiremos esforzando por lograr un impacto sostenible y positivo a largo plazo en las comunidades donde operamos.



La Empresa realizó una evaluación de los aspectos materiales para el año calendario 2015 con el propósito de identificar y priorizar los temas más importantes relacionados con la sostenibilidad que afectan el éxito económico a corto, mediano y largo plazo de nuestras actividades empresariales, nuestros impactos o potenciales impactos en el medio ambiente y las comunidades aledañas al área en la que operamos, y los factores de desarrollo sostenible más relevantes para todas nuestros grupos de interés. ☑

Nuestra evaluación de la materialidad 2015 se efectuó sobre la base de la metodología desarrollada por GRI. El proceso para identificar nuestros temas materiales en cuanto a la sostenibilidad se estructuró en tres etapas grandes: i) la identificación de impactos, riesgos y oportunidades materiales en lo que respecta a la sostenibilidad - incluyendo normas internas relativas a documentación corporativa y políticas de gestión corporativa, y datos cualitativos recopilados en un taller con grupos de interés internos que tienen la capacidad de representar los aportes y las percepciones de grupos de interés externos, en que se toman en cuenta el contexto global y las tendencias en la industria, ii) la priorización, al clasificar la relevancia e importancia generales de las cuestiones de sostenibilidad, y iii) la validación y el consenso, al asegurar un entendimiento común sobre aspectos materiales y al determinar si los impactos se encuentran dentro o fuera de MSC.

Nuestra Gerencia Ejecutiva participó en la selección de los aspectos materiales y dio su aprobación final de la evaluación de la materialidad del reporte. El Presidente, el Vicepresidente y Gerente General y el Gerente de Asuntos Corporativos son las personas de mayor jerarquía que revisan y aprueban

formalmente el Reporte de Sostenibilidad de la empresa y que aseguran la inclusión de todos los aspectos materiales.

En el siguiente cuadro se muestran los aspectos materiales para 2015 que tienen una calificación alta en cuanto a su impacto empresarial y el grado de preocupación entre las partes interesadas, o que son considerados relevantes desde un contexto de sostenibilidad global. Son los que guían la selección de los contenidos para este reporte. Los temas con una calificación baja o media son tomados en cuenta durante las evaluaciones de riesgo internas y los ejercicios de planificación estratégica, pero no se cubren en este reporte.

VERIFICACIÓN DEL REPORTE

Para que las grupos de interés puedan tener un mayor nivel de confianza en ciertos temas materiales contenidos en nuestro Reporte de Sostenibilidad, contratamos a Ernst & Young para que realice una verificación independiente de una selección de nuestros indicadores de desempeño de sostenibilidad para la gestión 2015.

Ernst & Young participa activamente en Global Reporting Initiative y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD, por sus siglas en inglés) y tiene mucha experiencia en la verificación de reportes de sostenibilidad en el sector minero internacional. La verificación la efectuaron de acuerdo con la Norma Internacional sobre Encargos de Fiabilidad (ISAE 3000) y disposiciones del Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad y Auditorías (IAASB). El informe de verificación limitado de Ernst & Young se encuentra en las páginas 83-84 de esta memoria.

NUESTROS ASPECTOS MATERIALES Y SU COBERTURA EN 2015 ☒

Economía

ASPECTO MATERIAL	COBERTURA
Desempeño Económico	Dentro y fuera (empleados, gobierno, industria, comunidad e inversionistas)
Impactos Económicos Indirectos	Dentro y fuera (empleados/comunidad)
Prácticas de Adquisición	Dentro y fuera (empleados/proveedores)
Conformidad	Dentro y fuera (todas las partes interesadas)



Medio Ambiente

ASPECTO MATERIAL	COBERTURA
Energía	Dentro y fuera (empleados y gobierno)
Agua	Dentro y fuera (empleados, comunidades y gobierno)
Biodiversidad	Dentro y fuera (empleados, gobierno y comunidades)
Emisiones	Dentro y fuera (empleados, gobierno, comunidades, contexto global)
Efluentes y Residuos	Dentro y fuera (empleados, gobierno, comunidades)
Cumplimiento Regulatorio	Dentro y fuera (empleados, comunidades, autoridades regulatorias, inversionistas)
Mecanismo de reclamos en temas medio ambientales	Dentro y fuera (empleados, comunidad)



Prácticas Laborales

ASPECTO MATERIAL	COBERTURA
Empleo	Dentro (empleados)
Relaciones Laborales	Dentro y fuera (empleados y comunidad)
Capacitación & Educación	Dentro y fuera (comunidad y proveedores)
Mecanismos de Reclamo (Prácticas Laborales y Derechos Humanos)	Dentro/dentro y fuera (empleados, comunidad, proveedores)



Salud y Seguridad

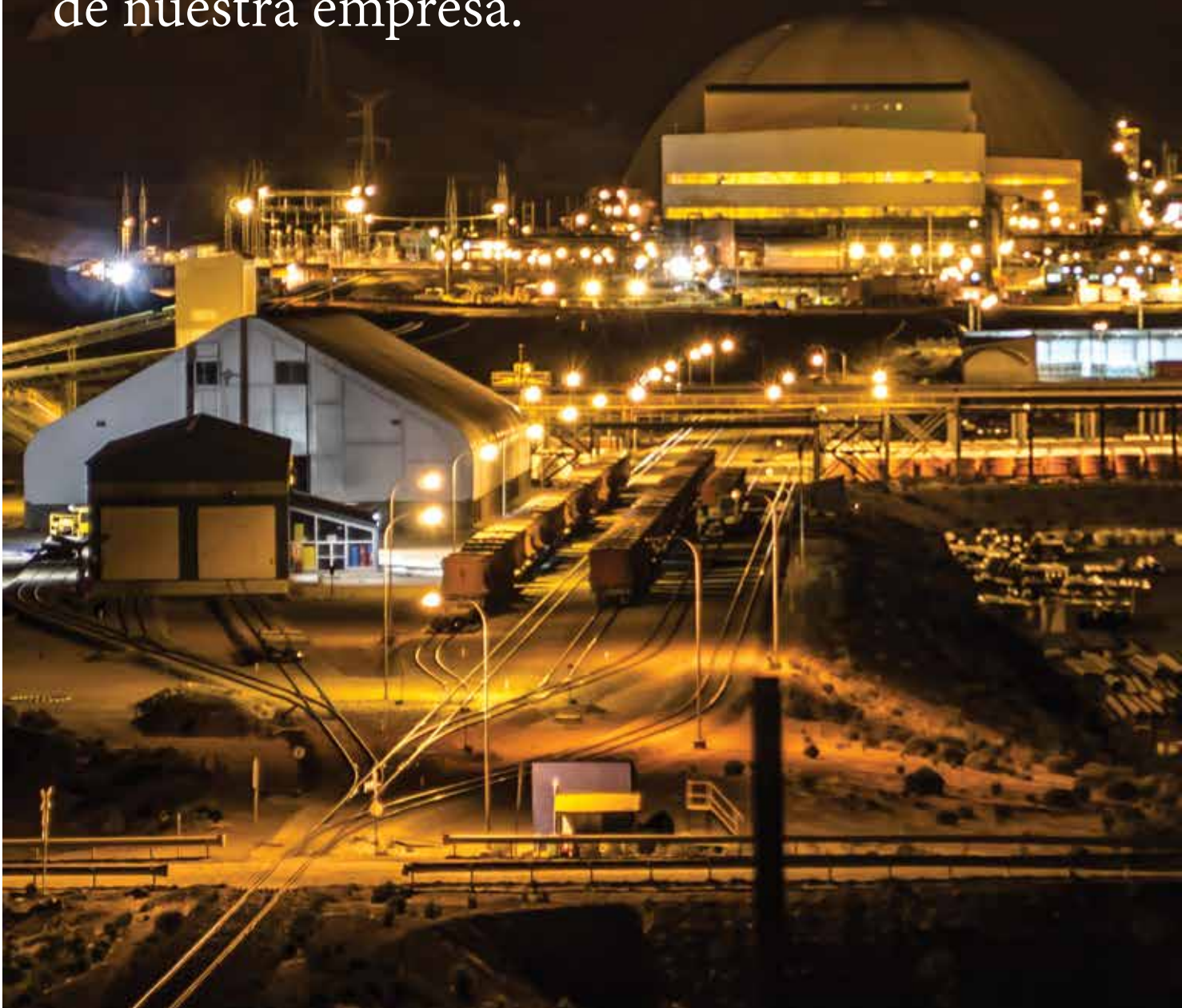
ASPECTO MATERIAL	COBERTURA
Salud y Seguridad en el Trabajo	Dentro y fuera (empleados, contratistas, comunidad)



Sociedad

ASPECTO MATERIAL	COBERTURA
Comunidades Locales	Dentro y fuera (empleados y comunidad)
Derechos Indígenas	Fuera (comunidad)
Conformidad	Dentro y fuera (proveedores, gobierno, comunidades, inversionistas)
Mecanismos de reclamo por impacto social	Fuera (comunidad)

La excelencia en las prácticas
de gobierno corporativo y
los altos estándares éticos
son fundamentales para
el funcionamiento
efectivo y la reputación
de nuestra empresa.



4. Gobierno Corporativo y Estructura Organizacional

Sistema de Gestión Empresarial y Gestión de Temas de Sostenibilidad

En Minera San Cristóbal S.A. desarrollamos actividades seguras orientadas a la producción de minerales concentrados de zinc-plata y plomo-plata para su venta.

Nuestra visión, misión y valores son la base de nuestro Sistema de Gestión con un enfoque en procesos y mejora continua.

Con los recursos necesarios y la revisión permanente de la gerencia, en cumplimiento con los requisitos legales y normativos, además de las normas ISO 9001, ISO 14001 ☒, OHSAS 18001, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 17025, NB 512001, IS-BAO y la guía ISO 26000, nos comprometemos a:

1. Identificar, evaluar y asegurar el control de los riesgos relacionados con la seguridad del personal, contratistas y visitantes, con la finalidad de prevenir daños y deterioro de su salud.
2. Proteger y mejorar el estado de salud y calidad de vida de nuestra población cubierta a través de acciones integrales de promoción, prevención y atención en salud.
3. Respetar el medio ambiente asegurando una gestión ambiental que identifica, evalúa y maneja los riesgos, previene la contaminación y mitiga impactos.
4. Contribuir al desarrollo sostenible implementando principios de responsabilidad social que aseguren relaciones de mutuo respeto, transparencia y cumplimiento de compromisos y que generen beneficios a nuestros accionistas, nuestros trabajadores, las comunidades y el país.
5. Asegurar la identificación y control de riesgos en nuestras operaciones aéreas y cadena logística internacional, previniendo incidentes y actividades ilícitas.
6. Proteger nuestra información considerando su valor y riesgos, manteniendo su confidencialidad, integridad y disponibilidad.
7. Proveer productos y servicios que cumplan con los requerimientos de nuestros clientes.
8. Garantizar la calidad de los resultados de nuestros ensayos químicos.
9. Promover el establecimiento de objetivos y mecanismos de evaluación de desempeño en nuestros procesos.

Reconocemos que el éxito de nuestro Sistema de Gestión y de nuestras operaciones depende del esfuerzo continuo y la participación de todo el personal y otras partes interesadas por lo cual promovemos la difusión, comprensión y cumplimiento de esta política.

Asimismo, de manera cooperativa nos adherimos a la cultura de gestión de Sumitomo, en la que se pone énfasis por el respeto para los grupos de interés en contacto con la organización y que aboga por los valores de la integridad empresarial, la gestión sólida, la fijación de objetivos y el logro.



Caso de Estudio:

EL SISTEMA DE GESTIÓN DE MSC: Una Herramienta Poderosa para Transformar la Cultura Corporativa

A lo largo de las múltiples fases de la exploración y el descubrimiento de un yacimiento, el desarrollo previo, la construcción y, en última instancia, el funcionamiento pleno, MSC ha pasado por cambios en la propiedad y en las prioridades y los estilos de gestión. Cuando Sumitomo adquirió la empresa, no se contaba con un sistema de gestión claramente delineado, sino más bien un conjunto de departamentos aislados con procesos no definidos y una comunicación deficiente relativa a las responsabilidades, los objetivos, las metas y las medidas de desempeño. Había incidentes recurrentes y un estilo de trabajo reactivo, de tipo 'apagaincendios'. Con planificación y visión, el Gerente General en aquel entonces introdujo el concepto de un Sistema de Gestión y se capacitó a un equipo de seis personas de diferentes departamentos para facilitar la implementación del mismo.

Con el tiempo se fue disminuyendo poco a poco la resistencia al cambio gracias a los enormes esfuerzos de comunicación sobre el alcance del proyecto y los beneficios para la empresa. Toda la Empresa colaboró para definir, implementar y mejorar los procesos y elaborar medidas de desempeño en todos los niveles, desde el plano estratégico hasta el operativo.

Es así que en el año 2010 este esfuerzo fue premiado con la certificación simultánea bajo tres normas diferentes de reconocimiento internacional:

- ISO 9001 Gestión de Calidad
- ISO 14001 Gestión Medio Ambiental
- OHSAS 18001 Seguridad y Salud Ocupacional

TRIPLE CERTIFICACIÓN

Desde que contamos con la 'triple certificación', nuestro sistema de gestión empresarial ha madurado y nos ha permitido incorporar otras certificaciones en nuestro modelo de mejora continua, incluyendo:

- ISO/IEC 17025 (por la competencia técnica en la realización de los ensayos químicos para los lotes de exportación del mineral concentrados de zinc – plata y plomo – plata)
- ISO/IEC 27001 (Seguridad de la Información)
- ISBAO (Seguridad en el Transporte Aéreo)
- NB 51 2001 (por ser un modelo de buenas prácticas en la promoción de la salud en el trabajo, obteniendo la certificación de Empresa Saludable)
- OMA No. 006 (por la capacidad de realizar el mantenimiento a nuestras propias aeronaves).



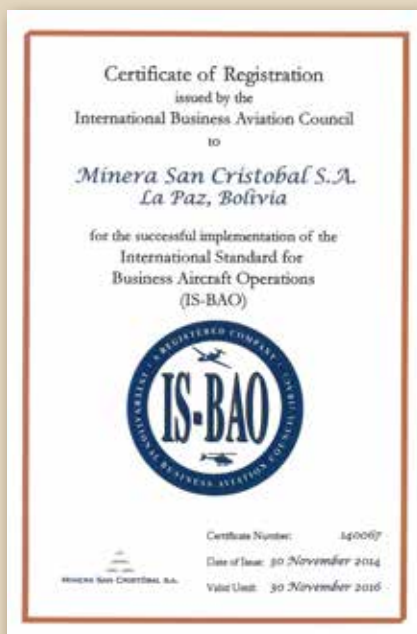
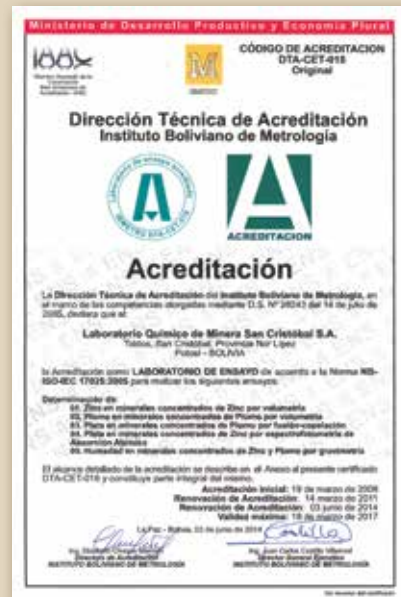
ISO 9001:2008
ISO 14001:2004
OHSAS 18001:2007
Management
System

www.tuv.com
ID 9105057269



ISO 27001:2005
Management
System

www.tuv.com
ID 9105057269



De ser una herramienta de gestión básica, el Sistema de Gestión de MSC ha llegado a ser una parte integral y exitosa de nuestra cultura organizativa. Esto ha permitido a MSC manejar sus actividades empresariales con la participación de todos sus empleados. Además, está alineado con nuestra visión de ser una empresa boliviana de clase mundial.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La excelencia en las prácticas de gobierno corporativo y los altos estándares éticos son fundamentales para el funcionamiento efectivo y la reputación de nuestra empresa. Nuestra gestión operativa está basada en el Sistema de Gestión Empresarial (BMS) de Minera San Cristóbal que cubre el desempeño económico, social y ambiental y que ha sido desarrollado por medio de una serie de actividades integradas, con participación de la alta gerencia y todo el personal de MSC.

Nuestra estructura de gobierno corporativo es la siguiente: ☒



Los Accionistas constituyen la instancia superior de toma de decisiones de MSC, ellos se reúnen en Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias. La Junta Directiva es la instancia administrativa de la Empresa. Los miembros de la Junta Directiva son designados por los accionistas en la Asamblea General Ordinaria y rinden cuentas a los accionistas, en este momento, la Junta Directiva consta de tres miembros titulares y dos suplentes, todos ellos personas vinculadas al Grupo Sumitomo. ☒ El Presidente de la Junta Directiva es el único miembro que al mismo tiempo tiene una función ejecutiva en la empresa como Presidente Ejecutivo de MSC. La Junta Directiva puede delegar, y generalmente de hecho delega, sus funciones ejecutivas relativas a la administración de la empresa al designar a un Vicepresidente y Gerente General y otros Gerentes con atribuciones y obligaciones específicas.

Los miembros de la Junta Directiva son designados por gestiones anuales y pueden ser designados por gestiones

adicionales si es que los accionistas aprueban su desempeño. Una de las principales razones para el reemplazo ocasional de un miembro de la Junta Directiva es la designación del miembro saliente en otro cargo dentro de la estructura corporativa. Los miembros de la Junta Directiva de MSC no reciben ninguna remuneración por sus funciones como directores. Reciben una remuneración (y es evaluado su desempeño) como ejecutivos de Sumitomo. El Presidente de la Junta Directiva es al mismo tiempo un ejecutivo de MSC que percibe un salario fijo.

El Comité Operativo está compuesto por dos miembros designados por la Junta Directiva. Este comité está facultado para tomar decisiones de alto nivel relacionadas con las operaciones de MSC, que luego son validadas por la Junta Directiva.

A pesar de no haber una línea directa de comunicación entre los empleados y la Junta Directiva en esta estructura bastante única, MSC tiene una Política de Denuncia de Irregularidades (véase detalles en la página 33) como un mecanismo formal para la denuncia confidencial de cualquier incumplimiento a nivel de la contabilidad financiera o cualquier violación del Código de Ética. Además, los empleados y otras partes interesadas pueden compartir cualquier inquietud en las reuniones del personal y en el marco de la política de 'puertas abiertas' con los gerentes quienes pueden presentar esas inquietudes a los ejecutivos de alto rango.



RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS



En los años 2013, 2014 y 2015, MSC fue incluida en el MERCO (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), un listado de las 100 principales empresas bolivianas clasificadas según su reputación corporativa. La evaluación cubría aspectos como ser la excelencia en la responsabilidad corporativa y el gobierno corporativo. Para figurar en la lista, la empresa no sólo tiene que ser eficiente y rentable, sino que además debe ser transparente, sostenible, ética y comprometida con sus empleados y la sociedad. En 2013, MSC fue la empresa minera que ocupó el lugar más alto en el país.

COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS

MSC tiene las siguientes certificaciones, se ha adherido o ha adoptado de manera voluntaria los siguientes marcos o normas externas, ya sean estas nacionales o internacionalmente reconocidos:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas	Se adhiere a los principios contenidos en ella e integrados en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia
ISO 14001 - Gestión Ambiental	Certificación recibida en 2010 y mantenida hasta la fecha.
ISO 9001 - Gestión de Calidad	Certificación recibida en 2010 y mantenida hasta la fecha
(OHSAS) 18001 - Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	Certificación recibida en 2010 y mantenida hasta la fecha
ISO / IEC 27001 - Seguridad de la información	Certificación recibida en 2014 y mantenida hasta la fecha
ISO / IEC 17025 - Competencia técnica de su laboratorio químico	Acreditación inicial recibida en 2008 y mantenida hasta la fecha
NB 512001 - Como lugar de trabajo saludable	Certificación recibida en 2014 y mantenida hasta la fecha
ISO-BAO por nuestras buenas prácticas de aviación en el transporte de personas	Certificación recibida en 2014 y mantenida hasta la fecha
Normas Laborales Nacionales & Internacionales	Se siguen las normas bolivianas así como los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)
G4 Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative	Adoptada como marco de referencia para la presentación de reportes de sostenibilidad

MEMBRESÍAS Y ASOCIACIONES

En el marco de la estrategia de MSC de relacionamiento e involucramiento con los grupos de interés, MSC presta mucha atención a las principales asociaciones empresariales y sectoriales. El propósito de la participación de MSC en estas organizaciones es fomentar una comprensión constante y clara del contexto económico y social del sector minero a los niveles nacional y regional. En este sentido, MSC ha elaborado propuestas para mejorar y desarrollar el sector.

Al mes de diciembre de 2015, MSC era un miembro que participaba en las siguientes asociaciones empresariales y sectoriales: ☒

NIVEL	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL O SECTORIAL	CARGO
Nacional	Asociación Nacional de Mineros Medianos	Presidente del Directorio
Nacional	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia	Miembro del Directorio
Nacional	Cámara Nacional de Exportadores de Bolivia	Participante como miembro de la Cámara de Exportadores de La Paz
Nacional	Cámara Nacional de Comercio	Participante
Nacional	Cámara Nacional de Industrias	Participante
Regional	Cámara de Exportadores de La Paz	Miembro del Directorio
Regional	Federación de Empresarios de Potosí	Miembro del Directorio

Es nuestro compromiso
cumplir con los estándares éticos
más altos para alcanzar nuestros
intereses corporativos.



5. Conducta Ética

Nuestros Valores

Los valores compartidos más importantes en Minera San Cristóbal son la honestidad, la integridad y el respeto mutuo. Hacemos lo que decimos que haremos, y nos esforzamos por asegurar que nuestras políticas y prácticas vayan más allá de lo requerido en las normas y leyes. Nuestro entorno de trabajo se caracteriza por la confianza mutua, el trabajo en equipo, el profesionalismo, la transparencia, la mejora continua y la ausencia de intimidación, opresión y explotación. MSC tiene una Política de Respeto Mutuo de cumplimiento obligatorio para todos los empleados sin importar su cargo.

MSC está comprometida con estos valores y con los más altos estándares de Gobierno Corporativo, como elementos vitales en la creación de valor compartido para todas nuestros grupos de interés.

Código de Ética y Conducta Empresarial ☒

Nuestros directores, empleados y contratistas tienen la responsabilidad de actuar con honestidad e integridad y de acuerdo con los más altos principios éticos y legales y nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial (1.01. ET01.RG02).

La Empresa ha adoptado el Código para promover:

- Una conducta honesta y ética, incluido el manejo ético de conflictos de interés efectivos o aparentes entre relaciones personales y profesionales;
- El cumplimiento con leyes, normas y regulaciones gubernamentales;
- La divulgación de información completa, justa, exacta, oportuna y comprensible en informes y documentos registrados o elaborados por la Empresa;
- Denuncias internas inmediatas de violaciones del Código a la persona o las personas pertinentes identificadas en el Código;
- La rendición de cuentas respecto del cumplimiento con el Código;
- La realización de las actividades de la empresa de acuerdo con las leyes, normas y regulaciones gubernamentales aplicables;
- Un comportamiento ético en todas las transacciones con contratistas, proveedores, clientes, empleados y otros;
- La prevención de situaciones en que los intereses personales están o parecen estar en conflicto con los intereses de la Empresa;
- La protección y el uso responsable del activo de la Empresa, incluidos sus bienes, equipos, instalaciones, fondos e información;
- La confidencialidad de información privada y la prevención del uso de esta información con fines de beneficio personal.

En nuestro Código se especifican las expectativas relacionadas con la prevención de conflictos de interés que son comunicadas a nuestros empleados como parte de su capacitación de inducción. Al mismo tiempo, el Código se refiere al requisito de comprender y evitar situaciones en que los intereses o actividades personales interfieren o parecen interferir con los intereses de la Empresa. La Junta Directiva tiene que cumplir con los mismos estándares y se espera que cumpla con las disposiciones - entre las cuales la que se refiere a los conflictos de interés - del Código de Ética de la Empresa. ✓

Política de Denuncia de Irregularidades

MSC está comprometida con mantener los más altos estándares de conducta y ética empresarial en lo que respecta a sus prácticas y controles contables, su divulgación financiera y sus prácticas de auditoría. De acuerdo con las políticas de la empresa, todos los directores, oficiales y empleados tienen que cumplir con todas las regulaciones y requisitos legales aplicables relacionados con divulgación e informes financieros corporativos, procedimientos contables y de auditoría y otros asuntos relacionados con fraude en detrimento de los accionistas o cualquier incumplimiento del Código de Ética y Conducta Empresarial.

La Empresa tiene una Política de Denuncia de Irregularidades ✓ que se comparte con los empleados en el momento de su contratación y que contiene instrucciones respecto al mecanismo formal y confidencial que los empleados tienen que utilizar para denunciar incumplimientos o posibles incumplimientos del Código. Dichos incumplimientos pueden ser denunciados a través de la red interna de la Empresa o directamente al Presidente de la Empresa, el departamento de

Recursos Humanos o cualquier miembro del equipo gerencial. No se discriminará ni habrá represalias contra ningún empleado que presente una denuncia relacionada con esta Política.

Lucha contra la Corrupción/ Lucha contra el Soborno

El equipo gerencial de MSC realiza análisis regulares de los riesgos operativos, financieros y estratégicos en todas las áreas de la empresa. Como parte de estas actividades regulares de evaluación de riesgos, analiza los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno. En 2015 no se identificó ningún riesgo relacionado con la corrupción.

De manera alineada con nuestro Sistema de Gestión, las regulaciones sobre informes financieros y nuestro Código de Ética (que está acorde a la legislación boliviana actual, el Código Penal Japonés y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos), se capacita a todos los empleados de MSC en cuestiones de lucha contra la corrupción y lucha contra el soborno como parte de su capacitación de inducción. Luego se refuerzan estas políticas con capacitaciones posteriores y talleres que Recursos Humanos imparte de manera periódica. ✓

La Empresa no tolera ningún acto de soborno o fraude por parte de la Junta Directiva, los empleados, los contratistas, los proveedores u otros. Tomamos acciones inmediatas y serias en contra de los responsables, sin importar sus años de servicio o su cargo en la Empresa. No hubo ningún incidente de fraude o corrupción en la Empresa en 2015.

6. Derechos Humanos

MSC se adhiere a los principios de los derechos humanos estipulados en la Constitución Política del Estado de Bolivia, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Estamos comprometidos con una comunicación honesta y transparente con las comunidades en nuestra área de impacto y actuamos con un respeto enorme por el patrimonio cultural, las tradiciones y las costumbres de las comunidades donde operamos.

Nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial contiene disposiciones para asegurar que el lugar de trabajo promueva respeto mutuo en todos los niveles de la empresa, lo cual es fortalecido aún más con la Política de Respeto Mutuo que dispone claramente que no se tolera el acoso, la discriminación o acciones verbales o físicas que amenacen o intimiden a otra persona. En 2015 no hubo ningún incidente de discriminación ni ningún otro evento relacionado con los derechos humanos que haya sido denunciado a través de los mecanismos formales de reclamación.

A pesar de existir el riesgo de trabajo infantil en Bolivia y a pesar de la presencia de trabajo infantil en operaciones

mineras privadas, familiares a pequeña escala o artesanales, no es un factor de riesgo en Minera San Cristóbal. Se cuenta con un conjunto de salvaguardas que no permiten que los niños menores de 18 años de edad trabajen en la mina. En Bolivia, el Código Niña, Niño y Adolescente es el instrumento legislativo más importante para proteger los derechos de los niños que estipula que es prohibido que los niños menores de 18 años trabajen en actividades peligrosas, insalubres o atentatorias a su dignidad, entre las cuales figuran las actividades industriales como ser la minería. Asimismo, nuestro departamento de Recursos Humanos se asegura que todos los candidatos sean mayores de 18 años, al pedir que presenten un documento en que conste su edad cuando postulan para un empleo. En todo momento nuestros empleados llevan una identificación con su fotografía y se realizan controles al azar periódicos para verificar si la persona que está trabajando es la misma persona que corresponde a la identificación.

Existe un riesgo de trabajo infantil en la cadena de suministro, pero la Empresa incluye disposiciones de cumplimiento legal al respecto en los contratos con sus proveedores de productos y servicios. ☑



Nuestro trabajo continuo
de relacionamiento con
nuestros grupos de interés
contribuye a una mayor
confianza y credibilidad.



7. Relacionamiento con Grupos de Interés

Nuestro enfoque

MSC está comprometida con el apoyo a acciones para fortalecer y empoderar a las comunidades de modo que puedan alcanzar un mejor futuro. Esto se hace a través de asistencia técnica, capacitación, desarrollo de capacidad y apoyo institucional, tanto para individuos como para organizaciones.

Definimos a nuestros grupos de interés como las personas, los grupos de personas o las organizaciones en que las actividades y operaciones de MSC tienen un efecto o impacto positivo o negativo. Identificamos, mapeamos y analizamos las redes de grupos de interés y trabajamos de manera proactiva con los grupos de interés y afectadas e impactadas para incorporar sus comentarios e inquietudes y para compartir ideas relativas a la manera en que nuestras operaciones puedan llegar a ser un factor más positivo en sus vidas.

Nuestros grupos de interés tienen diferentes mecanismos a su disposición para expresar o señalar sus inquietudes relacionadas con cualquier aspecto de nuestras operaciones. Además de tener un mecanismo formal de reclamo, queremos ser accesibles y responsables y estamos abiertos a recibir solicitudes o inquietudes por correo electrónico, por teléfono o personalmente. Escuchamos, verificamos y validamos estas inquietudes y hacemos seguimiento con la parte interesada individual o con el grupo de partes interesadas en un plazo razonable.

MSC trabaja en estrecha colaboración con el Consejo Consultivo Los Lípez San Cristóbal, que está compuesto por dirigentes y autoridades de las comunidades de San Cristóbal, Culpina K, Río Grande y Vila Vila, en el diseño y la coordinación de proyectos para promover el desarrollo social y económico del área. Recibimos solicitudes de inversión en la comunidad y apoyamos la provisión de asistencia técnica a organizaciones sociales e instituciones comunitarias para que pudieran lograr una gestión organizacional efectiva e independiente. También beneficiamos a empresas productivas y organizaciones pequeñas a través de alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo sostenible de la región (véase Caso de Estudio en la página 36).

Nuestro enfoque de interacción continua con nuestros grupos de interés contribuye a una mayor confianza y credibilidad y a que podamos mantener nuestra licencia social para operar. En 2015, la medición de la Licencia Social de MSC ha sido cada vez más positiva. Para mayor detalle se puede ver más información sobre nuestro compromiso integral y constante con el caso de estudio sobre la Licencia Social que se presenta a continuación..

Nuestros Grupos de Interés ☒



Clientes

Estamos plenamente comprometidos a brindar el mejor servicio posible a nuestros clientes. La calidad de los productos es uno de nuestros principales objetivos corporativos. Asimismo, compartimos información sobre las características de los productos con nuestros clientes de modo que puedan implementar con toda confianza sus propias iniciativas de administración responsable de los productos.

Preocupaciones Principales:

La calidad de los concentrados de metal, la integridad de la cadena de suministro.

Inversionistas

Nos reunimos regularmente con nuestra casa matriz para mantenerla completamente informada.

Preocupaciones Principales:

Maximizar el valor del proyecto, mantener relaciones positivas con las partes interesadas.

Gobierno

Somos una de las empresas más grandes en Bolivia, por ello interactuamos directamente con el gobierno nacional en todos sus niveles y con quienes hemos éxito en desarrollar una relación constructiva. Somos objeto de regulación de varias agencias del gobierno nacional, pagamos impuestos y regalías de acuerdo a la legislación boliviana. No participamos en la política partidaria y no damos ningún tipo de aporte a partidos políticos, políticos individuales, funcionarios o empleados del gobierno.

Preocupaciones Principales:

Ingresos tributarios, empleo, desarrollo económico local, seguridad.

Empleados

Nuestro éxito depende de las personas con quienes trabajamos. Es nuestra prioridad crear un entorno de trabajo integrado donde compartimos los mismos valores y donde nos enfocamos a los mismos objetivos. Nuestra fuerza laboral es en su mayoría boliviana aproximadamente el 50% de nuestro personal viene de las comunidades aledañas a la operación minera. Compartimos su orgullo de ser uno de los contribuyentes más grandes a la economía nacional y al desarrollo socioeconómico de Nor Lipez. Reconocemos los vínculos estrechos que existen entre nuestros trabajadores y las comunidades locales en los alrededores de la mina y que las decisiones operativas tienen un impacto en estos centros poblados pequeños.

Preocupaciones Principales:
Vida de la mina, continuidad y estabilidad laborales, seguridad, capacitación.

Sindicato

Respetamos el derecho de nuestros trabajadores a la libertad de asociación y la representación colectiva. Es nuestro compromiso interactuar con ellos con honestidad, transparencia y de buena fe. Los representantes sindicales son parte de nuestro Comité de Seguridad y juegan un papel clave en mantener un alto desempeño en cuanto a salud y seguridad en la mina.

Preocupaciones Principales:
Vida de la mina, continuidad y estabilidad laborales, seguridad, capacitación.

Comunidades

Queremos ser parte de las comunidades donde operamos. Nos reunimos y nos involucramos con las comunidades para compartir información sobre nuestras actividades empresariales, los principales riesgos y las medidas de control y para comprender sus puntos de vista y sus expectativas. Asimismo, trabajamos en estrecha colaboración con el Consejo Consultivo de base comunitaria para identificar mecanismos de desarrollo no vinculados con la minería. Hacemos un esfuerzo por ser el socio de las comunidades en el desarrollo socioeconómico de Nor Lipez, una responsabilidad compartida a ser honrada y respetada. Tenemos oficinas de relacionamiento con las comunidades para compartir información, preguntas y solicitudes y tenemos un mecanismo de reclamación para abordar reclamos o preocupaciones de las comunidades.

Preocupaciones Principales:
Agua, empleo, infraestructura, cumplir lo que prometemos.

Medios de Comunicación

Los medios de comunicación juegan un papel importante en la difusión de información y la comunicación de ideas y perspectivas en Bolivia. Reconocemos la necesidad de tener una relación más significativa con ellos.

Preocupaciones Principales:
La falta de información.

Sociedad Civil

Interactuamos con organizaciones no gubernamentales, instituciones educativas y asociaciones gremiales que comparten nuestros objetivos, intereses e inquietudes, que van desde temas relacionados con políticas relevantes a nivel nacional o internacional hasta cuestiones locales que afectan a las comunidades en nuestra área de influencia. Damos la bienvenida a sus puntos de vista como una fuente de aprendizaje y mejora continua. A través del Consejo Consultivo, hemos entablado relaciones estratégicas y operativas con organizaciones de la sociedad civil para implementar programas de desarrollo social y económico en las comunidades y para realizar investigaciones sociales y científicas.

Preocupaciones Principales:
Desarrollo social y económico, salud, educación, infraestructura

Socios Comerciales (Proveedores/Contratistas)

Consideramos que nuestros proveedores y contratistas son nuestros socios que actúan de acuerdo con los mismos estándares y valores que nosotros. Nos reunimos a menudo con ellos y nos esforzamos por entender sus perspectivas, desafíos y expectativas para poder trabajar juntos con éxito.

Preocupaciones Principales:
Normas de seguridad, la renegociación de contratos, cantidades reducidas de productos consumibles.



Caso de Estudio: LICENCIA SOCIAL PARA OPERAR

El término 'Licencia Social para Operar (LSO)' se utiliza ampliamente en el sector minero como una metáfora para conocer la percepción sobre la calidad de la relación de la empresa con la comunidad local y otras partes interesadas claves. La Licencia Social puede ser clasificada de acuerdo con el nivel de la relación: desde un punto bajo de rechazo, pasando por la aceptación y la aprobación hasta un punto alto en que las partes interesadas desarrollan un sentido de copropiedad en el proyecto (véase la figura a la derecha).

Minera San Cristóbal fue la primera empresa minera en aplicar con éxito una métrica estandarizada para definir la calidad de su LSO e identificar los factores que afectan su situación. De esta manera, creó un instrumento para un mejor entendimiento de la dinámica social y la planificación estratégica. En una primera etapa, se logró utilizar indicadores cualitativos entre los años 1994 y 2008. A partir de 2009, se ha empleado un enfoque cuantitativo. Hoy en día MSC monitorea su LSO cada semana, cada mes y con mayor intensidad cada quince meses, con el fin de definir metas y prioridades a corto y mediano plazo en cuanto a las relaciones con las partes interesadas además de elaborar la planificación estratégica.

Para el proceso de la LSO que tiene lugar cada quince meses, MSC contrata a una empresa independiente para que entreviste a un grupo común de partes interesadas (más que nada miembros de las comunidades locales y regionales) sobre la base de un cuestionario estandarizado que incluye preguntas cualitativas, una medida cuantitativa validada de la LSO y preguntas sobre la red de relaciones entre las partes interesadas.

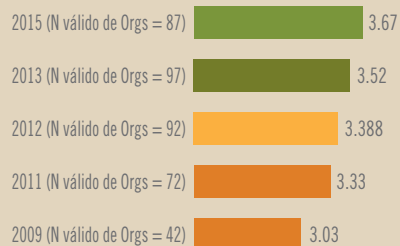
En las encuestas sucesivas que se efectuaron cada quince meses en los años 2009, 2011, 2012, 2013 y 2015, se observa una mejora constante en la calidad de la LSO de Minera San Cristóbal. Las entrevistas efectuadas como parte de cada encuesta también han mostrado cambios sistemáticos en las inquietudes de las comunidades y las partes interesadas a medida que MSC ha ido respondiendo a las inquietudes y han ido mejorando las condiciones socioeconómicas en toda la región de una manera que la población local vio como favorable.

Para MSC, sus esfuerzos por involucrar a las partes interesadas y la prioridad que da a la Licencia Social son procesos constantes y dinámicos. La Empresa valora las percepciones y opiniones de las partes interesadas y es su intención sostener el alto nivel de compromiso con el desarrollo y/o mantenimiento de la Licencia Social para Operar.

Medir la Licencia Social



Modelo de la LSO con tres límites y cuatro niveles



NIVEL	RANGO Y CALIFICACIÓN
5	> 4.27 to 5.00 0 confianza plena
4	> 3.88 to 4.27 = aprobación alta
3	> 3.47 to 3.88 = aprobación baja
2	> 3.00 to 3.47 = tolerancia alta
1	> 2.33 to 3.00 = tolerancia baja
	1.00 to 2.33 = retención / retiro

Nuestros Objetivos de Sostenibilidad



Económicos/Operativos

Objetivos para 2016

- Ser un productor de bajo costo, al reducir los costos y maximizar el valor del producto sobre la base de innovaciones y una buena planificación para optimizar el tonelaje, la ley de cabeza, la recuperación y la calidad de los concentrados
- Aumentar las reservas mineralizadas mediante esfuerzos continuos de exploración, perforación y la optimización de la recuperación de plata



Nuestra Gente

Objetivos para 2016

- Manejar los diferentes equipos de MSC de acuerdo con el enfoque de un desempeño alto, con trabajo en equipo y cooperación
- Implementar una plataforma de servicio al cliente en las diferentes áreas de trabajo y considerar la posibilidad de una plataforma virtual de servicio al cliente
- Implementar un sistema automatizado de documentación de Recursos Humanos.
- Administrar la Guardería de San Cristóbal



Salud y Seguridad

Objetivos para 2016

Mejorar constantemente nuestro desempeño en seguridad

- Cero Accidentes
- Concluir el plan de contingencia y emergencia y probarlo cada año
- Asegurar que el desempeño en seguridad de los contratistas sea equivalente al de MSC (véase Caso de Estudio en la página 52)



Medio Ambiente

Objetivos para 2016

Buenas prácticas en la gestión de los recursos naturales

- Mantener la extracción de agua de los pozos debajo del máximo recomendado de 39.000 m³ por día
- Reducir la generación de desechos y aumentar el reciclaje en un 2%
- Reducir el consumo de energía en un 1%



Sociales/Comunidades

Objetivos para 2016

Mantener o mejorar las relaciones con las partes interesadas

- Mantener nuestra Licencia Social en un valor superior a 3,5 (véase Caso de Estudio en la página 28)
- Mantener la Satisfacción de los Clientes en un valor superior a 4,0

A la fecha, Minera San Cristóbal S.A.
ha invertido aproximadamente
1,800 millones de dólares,
la inversión más alta en la historia
de la minería boliviana.



8. Nuestro Desempeño Económico y Contribuciones

NUESTRO ENFOQUE

MSC se centra en una gestión operativa con una buena relación costo efectividad y una administración financiera con excelencia a fin de maximizar su desempeño económico, con beneficios para los grupos de interés y los accionistas. Nuestra Empresa tiene un equipo financiero integral que se encarga de fijar políticas y responsabilidades anuales relativas al desempeño económico y la sostenibilidad económica que son monitoreadas constantemente por la gerencia. Nuestras principales prioridades económicas para el año 2015 eran seguir centrándonos en lograr mayores eficiencias operativas, la optimización de los costos y ahorros, al igual que los objetivos de mejora continua, incluyendo una recuperación mejorada de óxido de plata.

MSC está comprometida con Bolivia desde el inicio de sus operaciones. La Constitución Política del Estado garantiza la inversión privada y MSC confía que el Estado cumplirá plenamente con estas garantías y seguirá apoyando nuestro emprendimiento.

Para el desarrollo y la construcción de la Mina de San Cristóbal se requirió una inversión de aproximadamente 1,800 millones de dólares - la inversión más alta en la historia de la minería en Bolivia a la fecha. Se asignaron recursos financieros para la exploración, estudios de factibilidad, evaluaciones del impacto ambiental y social, proyectos de ingeniería, preparación de la mina, construcción de la planta y la infraestructura de apoyo, y capital de trabajo. También se asignó un porcentaje significativo de los fondos a proyectos sociales, infraestructura caminera y eléctrica, y actividades de desarrollo sostenible en beneficio de las comunidades aledañas a la operación minera.

La magnitud de la operación, la especialización y experiencias requeridas para la gestión del proyecto y la cantidad de personal involucrado han tenido un impacto positivo en la economía de Nor Lípez (una de las regiones más pobres del país). Además, la operación sigue generando beneficios económicos significativos para Potosí y el país en su conjunto, gracias a las oportunidades de empleo y relativas a adquisiciones locales y el pago continuo de impuestos y regalías.

MSC cumple plenamente con todas las leyes bolivianas y con las obligaciones tributarias que surgen de sus operaciones. La Empresa prepara sus cuentas estrictamente de acuerdo con los lineamientos técnicos y legales aplicables que se corroboran con dictámenes de auditoría emitidos por las firmas de auditoría más prestigiosas a los niveles nacional e internacional. En 2015 no se impuso ninguna multa u otra sanción no monetaria en la Empresa por incumplir leyes y regulaciones.



Caso de Estudio: INICIATIVA DE LA EMPRESA PARA MEJORAR LA EFICIENCIA Y REDUCIR COSTOS

A finales del año 2014, MSC se vio frente a dos desafíos operativos: la caída de los precios de los metales que era una amenaza para la viabilidad económica general de Minera San Cristóbal S.A. y la necesidad de optimizar el plan de la mina dado el clima económico.

En 2015, cuando siguieron bajando los precios de los metales, la Gerencia de MSC puso en marcha una estrategia para mejorar la eficiencia y reducir los costos (el Programa de Eficiencia) y al mismo tiempo mantener la producción y la rentabilidad de la empresa. La estrategia incluía los siguientes elementos:

- Ajustes operativos: una suspensión temporal de las operaciones de movimiento de tierras estériles (pre-stripping) de los tajos abiertos (y 'estacionamiento' del equipo pesado) mientras que el equipo geológico trabajaba en mejorar la exactitud del control de la ley del mineral (cambios en el diseño del plan de la mina). De manera simultánea se volvieron a optimizar los movimientos de mineral y roca estéril para controlar mejor el transporte y las distancias. Los dos cambios dieron lugar a una reducción de los costos. En 2015 se lograron incrementos a largo plazo en el rendimiento de los molinos y las recuperaciones metalúrgicas que dieron lugar a eficiencias combinadas que a su vez también resultaron en una reducción de los costos unitarios.
- Trabajo asignado a contratistas que podía ser realizado internamente por nuestro propio personal. El departamento de Servicios Financieros y Adquisiciones hizo una evaluación de los servicios prestados por los contratistas para identificar oportunidades para introducir eficiencia y al mismo tiempo satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos y externos. Se redujo el gasto en la adquisición de servicios, sobre todo para los proyectos de

construcción que, por más importantes que fueran, podían ser postergados en el marco de esta iniciativa. Otra medida fue la re-negociación de los contratos con los proveedores de los productos de más alto valor (diésel, llantas, repuestos, etc.): el resultado es que se puede lograr un ahorro de más de 10 millones de dólares en los siguientes tres a cinco años.

- Cambios en las estrategias de operación y mantenimiento de la mina. Estos ajustes dieron lugar a una reducción total de los costos de aproximadamente un 40% (USD 20 millones en mantenimiento de la mina y USD 13 millones en operaciones de la mina).
- Reasignación y relocalización de personal. Al reubicar unos 100 empleados de la mina a la oficina administrativa en La Paz, se redujeron los gastos de transporte, comida, alojamiento y los sobresueldos por el trabajo en turnos. Se fusionaron departamentos y se redujo el tamaño del equipo gerencial (de 18 a 6 Gerentes).
- Registros digitales. Se modificaron los procesos para registrar impuestos, cuentas por pagar, información contable y otros datos, lo cual dio lugar a una mayor eficiencia al permitir un monitoreo, control y análisis más rigurosos de las transacciones.
- Factores externos. La disminución del precio del combustible y los costos asociados (aproximadamente el 25%) ayudó a reducir significativamente este gasto operativo.

El Programa de Eficiencia generó una reducción total de los costos directos en efectivo de aproximadamente USD 55 millones. Algunos otros beneficios fueron el compromiso del personal, incluyendo un mayor grado de satisfacción laboral, un mayor orgullo y compromiso como resultado de este logro compartido.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

En el año fiscal 2015, nuestras operaciones generaron un valor económico de aproximadamente USD 508 millones (de acuerdo con lo definido por Global Reporting Initiative):

Valor Económico Generado en AF 2015 (en miles) ☒

USD 508.479
Ingresos

USD 508.479
Valor económico
total generado

Valor Económico Generado en AF 2015 (en miles) ☒

USD 228.624
Costos Operativos
(excluyendo salarios
y algunos impuestos)

USD 74.357
Sueldos
y Salarios

USD 13.074
Gastos
de Capital



USD 117.000
Pagos a
Proveedores de Capital

USD 47.635
Pagos al
Gobierno

USD 636
Inversiones en las
Comunidades

USD 481.326
Valor económico
total distribuido

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

Desde las fases iniciales de desarrollo y construcción de la Mina de San Cristóbal, la empresa ha financiado completamente la construcción de más de 200 kilómetros de caminos y puentes, 172 kilómetros de líneas de transmisión eléctrica y 65 kilómetros de líneas férreas. Desde el comienzo hasta la fecha, estas inversiones han permitido una movilidad y comunicación mejoradas y una mayor integración de las comunidades en la región, del departamento de Potosí y del país.

A lo largo del tiempo, MSC ha apoyado estudios para extraer, llevar y tratar agua, ha construido conexiones para el abastecimiento de agua y ha instalado tanques de agua en las comunidades, en beneficio de cientos de familias en el área. La Empresa se sigue encargando del mantenimiento y funcionamiento continuos de los sistemas de agua, los alcantarillados y los rellenos sanitarios. Adicionalmente, se encarga del suministro sostenido de electricidad a las comunidades.

En el año fiscal 2015, se invirtió un importe aproximado de USD 713.671 ☒ en el mantenimiento de los caminos en el área alrededor de la Mina de San Cristóbal y de las carreteras principales que van a la frontera.

ADQUISICIONES LOCALES Y NUESTRA RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES LOCALES

Enfoque

En el marco de su compromiso con el país y la región donde opera, MSC ha realizado un conjunto de esfuerzos para beneficiar a proveedores nacionales y proveedores locales con las adquisiciones bajo el proyecto. A pesar de no contar con una política formal sobre adquisiciones locales, las prácticas regulares de la Empresa consisten en dar prioridad a los proveedores de las comunidades locales y desarrollar la capacidad

de los proveedores locales. Se exige a los contratistas de MSC que presenten certificados y documentos relevantes de acuerdo con el proceso de Calificación de Proveedores de MSC (a través de licitaciones públicas, cotizaciones e invitación directa), que sirve de guía a los negocios locales en lo que respecta a los requisitos administrativos y legales a ser cumplidos. Los contratistas además tienen que aceptar cumplir las políticas y normas de seguridad y ambientales implementadas por la Empresa. Los contratos con los proveedores tienen cláusulas del Código de Ética y Conducta Empresarial de MSC para sensibilizar y asegurar alineación acerca de las expectativas de MSC en este sentido.

Del mismo modo, los contratos con los proveedores tienen cláusulas de lucha contra la corrupción y lucha contra el soborno las que se definen y se prohíben esas actividades. Se realizan un monitoreo y evaluaciones de desempeño continuos para verificar si la calidad de los servicios prestados están de acuerdo con el nivel esperado en el sistema de gestión de MSC.

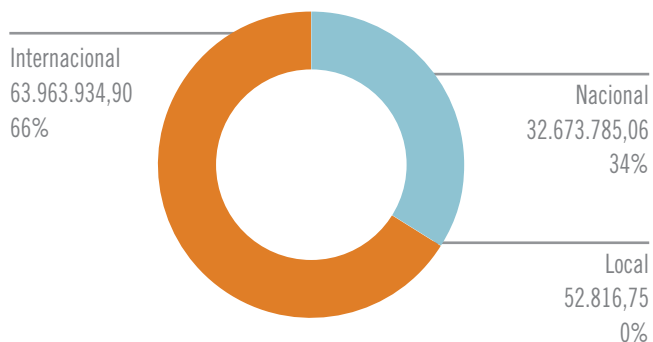
En 2015 MSC se centró en reducir los costos, al recortar los gastos en la adquisición de servicios, sobre todo en los proyectos de construcción que, a pesar de ser importantes, fueron postergados en el marco de esta iniciativa. Asimismo, se renegociaron los contratos con los proveedores de los ítems de más alto costo (diésel, llantas, repuestos, etc.) con el fin de lograr un ahorro de más de USD 10 millones en los siguientes tres a cinco años.

En 2015, se gastó un monto aproximado de USD 287 millones en la compra combinada de bienes y servicios. De este importe, la adquisición de bienes alcanzó a más o menos USD 96,7 millones, USD 32,7 millones de los cuales (casi el 34%) ☒ de fuentes nacionales/internas. En vista de que en este momento no hay ninguna operación similar en Bolivia (en cuanto a tamaño y por ser mina a cielo abierto), la mayor parte de los suministros de MSC – sobre todo diésel, explosivos, químicos y reactivos, partes de molinos, bombas y motores – se tienen que comprar en el mercado internacional.

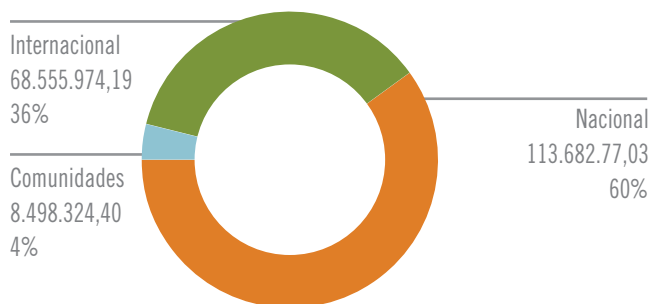
En 2015 se gastó un monto aproximado de USD 190,7 millones en la adquisición de servicios (transporte, electricidad, alimentación, mantenimiento, consultores especializados, etc.). La proporción de adquisiciones nacionales frente a las internacionales es muy diferente en el caso de los servicios. En lo que respecta a la composición geográfica de nuestros proveedores de servicios, el 4% de todos los servicios (aproximadamente USD 8,5 millones) fueron contratados de las comunidades en el área de influencia de MSC (Culpina K, San Cristóbal, Colcha K, Río Grande, Uyuni y Vila Vila) y el 60% del total de los servicios (aproximadamente USD 113,7 millones) del resto del país. En otras palabras, el 64% ☒ de los servicios se contrata dentro del país, incluyendo en las comunidades locales.

Más allá de los beneficios económicos para los contratistas de bienes y servicios en la región, MSC seguirá promoviendo el trabajo de los proveedores locales, con su debido registro y formalización y con apoyo para la mejora continua de su desempeño (véase Caso de Estudio en la página 35).

Adquisición de Bienes (2015)



Contratación de Servicios (2015)





Caso de Estudio: CENSO Y PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE PROVEEDORES

En 2013, MSC (conjuntamente con la Fundación San Cristóbal) realizó un censo en el área de impacto local para identificar a proveedores y empresarios sin un registro oficial como empresas. La idea era recurrir proactivamente a estos operadores locales y apoyarlos para cumplir con los requisitos legales aplicables, de modo que pudieran participar en las licitaciones. En el transcurso de 2014 y 2015, MSC distribuyó los protocolos empresariales y los procedimientos institucionales entre los empresarios locales para ir avanzando en este proceso.

Asimismo, MSC introdujo programas para mejorar el desempeño de los proveedores de servicios críticos para la operación y asegurar que cumplan con las políticas internas y los requisitos legales. También realizó encuestas en las comunidades locales entre todos los posibles proveedores de bienes y servicios para identificar las debilidades a ser abordadas y así fortalecer el desarrollo de los proveedores locales.

Por último, MSC y la Fundación San Cristóbal se encuentran trabajando de manera conjunta en mecanismos para que las empresas más grandes (que en este momento cumplen con las normas legales) pudieran obtener la Certificación ISO. Si las empresas locales más grandes logran mantener su presencia local y obtienen una certificación, podrán competir en oportunidades nuevas una vez que cierre la operación minera.

En el año 2015 ha bajado un poco el ritmo de esta iniciativa para prestar más atención al análisis y la reducción de los costos. Sin embargo, a más largo plazo los programas del censo y la certificación de proveedores representan una colaboración innovadora entre la gestión de la cadena de suministro y el desarrollo sostenible.



Caso de Estudio: DESARROLLO DE UN NUEVO EMPRENDIMIENTO LOCAL

En 2015 MSC empezó a colaborar con un proveedor local en un emprendimiento innovador que además generó una reducción significativa de los costos. MSC es la única empresa en Bolivia que utiliza un tipo muy específico de llantas grandes que son importadas desde Antofagasta, Chile. Antes, la Empresa solía contratar a una empresa local para ir a recoger y traer las llantas hasta que hubo un cambio en la legislación chilena que implicaba que sólo se daba permiso a ciertos tipos de camiones (con aberturas verticales especiales para las llantas) para el transporte de las llantas en territorio chileno. En vista de este cambio, MSC tuvo que contratar a una empresa chilena de transporte

que cumplía con la configuración especial requerida. MSC tomó contacto con un proveedor local al que alentó a invertir en la adaptación de uno de sus camiones de acuerdo con el reglamento nuevo. El contratista local ahora tiene su empresa de transporte de llantas.

MSC ha desarrollado una nueva actividad empresarial local, ha asegurado un mercado para la empresa y ha dejado de lado al proveedor chileno. Al mismo tiempo ha logrado reducir el costo en más o menos el 50%. Un verdadero éxito compartido para la adquisición local.

INVERSIÓN EN LAS COMUNIDADES

Minera San Cristóbal S.A. realiza sus operaciones con una visión social. Nuestro compromiso social es serio y guía nuestra conducta para con las comunidades afectadas e impactadas y nuestras iniciativas de desarrollo sostenible para el bienestar de toda la población en la región.

Las comunidades de San Cristóbal, Culpina K y Vila Vila se encuentran en el área de influencia directa de MSC. En estos lugares, MSC actúa como un facilitador para

mejorar las condiciones de vida de los habitantes de estas comunidades y desarrollar emprendimientos autosuficientes e independientes paralelos a nuestras actividades mineras con miras a lograr un futuro mejor y un destino forjado por el auto-empoderamiento.

La Superintendencia de Relaciones Comunitarias de MSC recibe y coordina propuestas y proyectos para el desarrollo comunitario en cooperación con el Consejo Consultivo Los Lípez

San Cristóbal que está compuesto por dirigentes y autoridades de las comunidades de San Cristóbal, Culpina K, Vila Vila y Río Grande.

Juntos, MSC y el Consejo Consultivo Los López San Cristóbal realizan las siguientes actividades:

- Gestionar alianzas estratégicas con organizaciones y actores sociales y así generar un ambiente favorable para una relación de mutuo beneficio al servicio del desarrollo local.
- Proporcionar asistencia técnica a organizaciones sociales e instituciones comunitarias para que puedan tener una gestión organizativa independiente y efectiva.
- Apoyar el desarrollo de capacidad de iniciativas de desarrollo sostenible y de autoridades locales para que puedan abordar sus preocupaciones y reclamos con las autoridades competentes.

- Dar apoyo a organizaciones sociales y microempresas productivas en la gestión de alianzas estratégicas para lograr el desarrollo sostenible de la región.

(Véase nuestro Caso de Estudio sobre el Consejo Consultivo en la página 82)

Se acepta y trabaja con programas de inversión comunitaria enfocados a Apoyar:

1. Mejorar los servicios de educación y salud
2. Optimizar las actividades agrícolas y las oportunidades en el sector del turismo
3. Promover micro y pequeñas empresas
4. Apoyar la cultura local y la revitalización cultural

INVERSIONES EN LA COMUNIDAD

(Expresado de Dólares Americanos)
(Al 31 de Diciembre de 2015)

PROYECTO/ACTIVIDAD	MONTO
Asistencia Técnica	99,851
Atención solicitudes, apoyo a eventos y Proyectos de Inversión Social	86,823
Mejora de infraestructura comunitaria (Mantenimiento y operación servicios básicos, refacción plaza, viviendas, ampliación sistema micro-riego, agua potable)	65,995
Obras de Reasentamiento y Mitigación	118,230
Mejora de servicios básicos (captación agua, modificación línea eléctrica)	162,988
Educación	
Estudiantes (Becas educ. superior, apoyo educ. alternativa, unidades educativas, olimpiadas científicas, etc.)	30,175
Capacitación Maestros	5,540
Salud	
Apoyo personas 3a. Edad, proyecto social, comunicación y medio ambiente	39,955
Promoción red de Salud, Hospital de 2do. Nivel	43,845
Apoyo psicológico con especialista	24,003
Desarrollo Productivo	
Fondo concursable	100,000
Elaboración y ejecución de proyectos	241,037
Apoyo a Organizaciones Sociales para participación en eventos de la provincia (fortalecimiento organizacional, logístico, etc.)	73,673
TOTAL FINAL	1,092,115

MSC brinda las mejores
condiciones de trabajo
a sus empleados.



9. Nuestra Gente

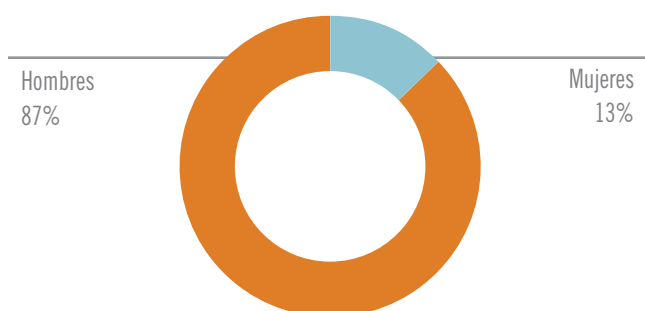
NUESTRO ENFOQUE

Consideramos que nuestra gente es nuestro activo más importante. Por ello, constantemente implementamos programas de capacitación y desarrollo y nos esforzamos por lograr mejoras tangibles en la calidad de vida de nuestros empleados, al brindar y priorizar altos estándares de salud y seguridad. Estamos comprometidos con un alto desempeño en un entorno de trabajo seguro y propicio, donde se trata a todos con igualdad y dignidad. Nuestro objetivo es que sea atractivo para nuestros trabajadores y sus familias trabajar en nuestra operación, tanto a corto como a largo plazo y en beneficio de toda la operación.

Además de contribuir a la creación de empleo de calidad en Bolivia, MSC ofrece las mejores condiciones laborales posibles a sus empleados y contratistas, con estabilidad, una remuneración competitiva, capacitación constante y oportunidades de desarrollo profesional, seguridad en el trabajo, salud ocupacional, y un ambiente cálido caracterizado por valores, principios éticos y la igualdad de oportunidades.

Recursos Humanos interactúa regularmente con un número significativo de partes interesadas internas y externas, incluyendo empleados, el sindicato, los contratistas, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y la Oficina de Migración. Hay reuniones mensuales o según se requiera para mantenerse al día respecto de varios temas relacionados con la coordinación, la supervisión y los aspectos legales del empleo y los estándares laborales en MSC.

Empleados de MSC por género



Características de Nuestra Fuerza Laboral

Al 31 de diciembre de 2015, Minera San Cristóbal tenía 1.461 empleados, incluyendo el personal en campamento y Potosí y el personal que trabaja en las oficinas administrativas en La Paz. Nuestra fuerza de trabajo total en 2015, incluidos los contratistas, alcanzaba a 2.519 personas. Además, generamos unos 5.000 empleos indirectos, en que se da prioridad a la población de las comunidades adyacentes.

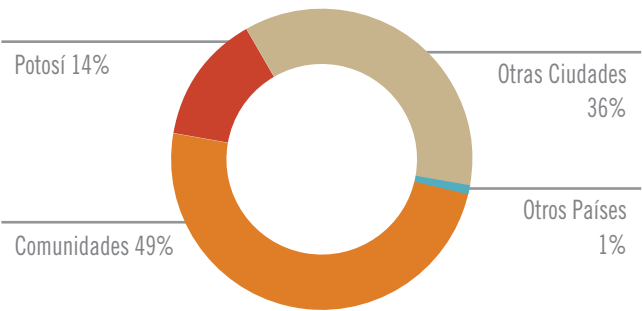


Contrataciones Locales

MSC utiliza el mismo proceso de contratación para todos los cargos en la Empresa, independientemente del lugar donde tengan lugar las actividades de reclutamiento. Damos prioridad a la selección y evaluación de personal local, es decir de las comunidades en el área de influencia directa - San Cristóbal, Culpina K y Vila Vila. De conformidad con la Ley General del Trabajo de Bolivia, estamos obligados a contratar a miembros de las comunidades locales para puestos operativos (que no requieren un alto nivel académico o de pericia técnica). En caso de no encontrar candidatos calificados en las comunidades locales, ampliamos nuestra búsqueda a nivel regional y luego a nivel nacional, antes de recurrir a expertos internacionales. En vista de la experiencia especializada en el sector o las certificaciones técnicas requeridas, en este momento ningún miembro de la alta gerencia es de las comunidades locales. ☑

Alrededor de un 99% de nuestra fuerza de trabajo es de Bolivia: el 50% de las comunidades locales de San Cristóbal, Culpina K y Vila Vila y el 64% si es que tomamos en cuenta todo el departamento de Potosí.

Empleados de MSC según Lugar de Residencia

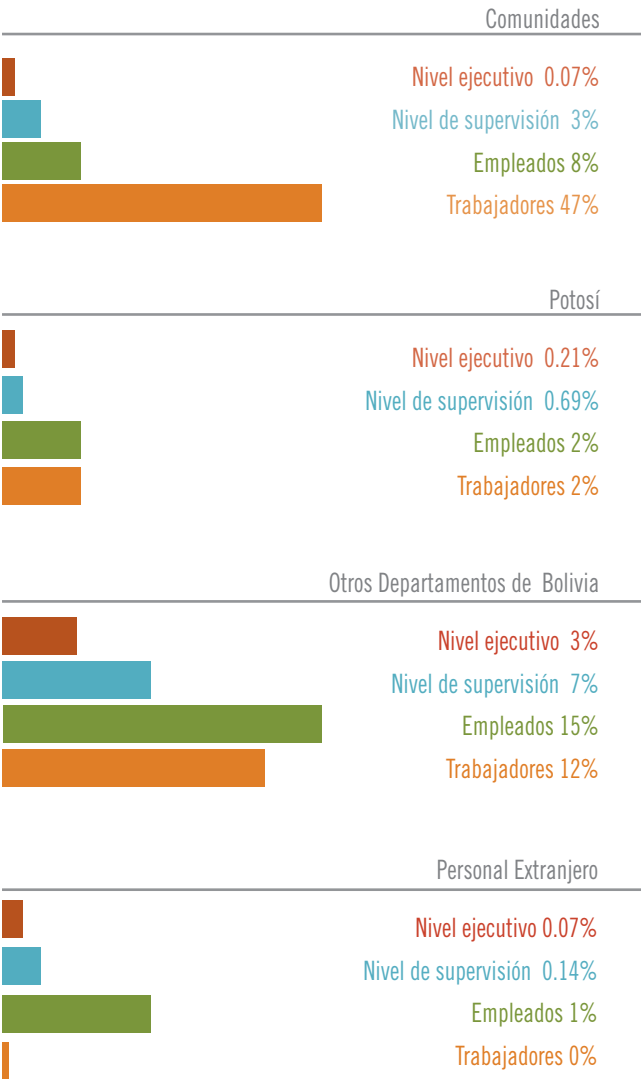


Mujeres con Igualdad de Oportunidades

No tenemos políticas o procedimientos formales relativos a la igualdad de género en las contrataciones en la Mina de San Cristóbal en vista de que cualquier protocolo de este tipo sería considerado favoritismo bajo la constitución boliviana. De acuerdo con las leyes bolivianas, se tiene que pagar el mismo salario a las mujeres que a los hombres para el mismo trabajo y las mujeres reciben un pago ligeramente más alto si es que trabajan el domingo – un día tradicional de familia. Los hombres y las mujeres que trabajan para MSC reciben el mismo salario para el mismo trabajo. Las diferencias tienen que ver con el hecho de que se trata de empleos diferentes o con la antigüedad del empleado que da lugar a incrementos salariales a lo largo del tiempo (y dichos incrementos se basan en el desempeño o en decretos promulgados por el gobierno). En 2015, el salario de las mujeres trabajadoras alcanzaba al 82% del salario de los hombres trabajadores, de las mujeres en puestos ejecutivos al 79% comparado con los hombres en puestos ejecutivos, y de las mujeres en cargos de supervisión al 111% comparado con los hombres en puestos comparables.

MSC presta mucha atención a la igualdad de las oportunidades de empleo y, de hecho, tiene una cantidad significativa de mujeres que trabajan en algunos de los empleos más solicitados y mejor pagados en la mina (véase Caso de Estudio en la páginas 41 y 42).

Empleados de MSC según Lugar de Residencia





Caso de Estudio: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: MUJERES EN PUESTOS NO CONVENCIONALES

MSC está orgullosa de una de sus estadísticas más progresistas en cuanto a la diversidad de género al tener un número significativo de mujeres trabajando en “puestos no convencionales”.

En un principio, durante la fase de desarrollo y construcción de la mina, las comunidades tenían una actitud de resistencia a tener mujeres en empleos no convencionales, es decir empleos no relacionados con el servicio de comida, el servicio de limpieza y el área administrativa. Sin embargo, al llegar a finales de 2015 no sólo había una gran cantidad de mujeres que estaban trabajando en la Mina de San Cristóbal, sino que un porcentaje superior al promedio en el sector estaba trabajando en puestos “no convencionales” – algunos de los cuales son los más apreciados y requeridos en la operación.

En 2015, MSC identificó a un total de 67 mujeres en ocupaciones no convencionales, incluyendo (pero sin limitarse a) ingenieras químicas, analistas de sistemas, mecánicas, electricistas, plomeras, operadoras de equipos pesados (incluyendo el despacho

de equipos pesados), supervisoras y operadoras en la planta, y guardias de seguridad.

Las mujeres representaban el 13,29% de toda la fuerza de trabajo (en todos los puestos), el 20% de la fuerza de trabajo en la planta y el 4,85% de la fuerza de trabajo en la mina a cielo abierto y actividades relacionadas. Es de notar el avance logrado de “ninguna mujer” a un número significativo de mujeres en puestos no convencionales en la mina y la planta. El 20% en la planta es un avance importante hacia el 30% que es considerado un umbral clave en cuanto a la inclusión de género en la industria minera internacional.

La mayor concentración de mujeres en puestos no convencionales se encontró en la planta donde trabajan 43 mujeres. Dos de cada ocho operadores en la sala de control son mujeres, al igual que tres de cada cuatro responsables del manejo de los reactivos del circuito de flotación. En la mina a cielo abierto, 14 de los 251 trabajadores son mujeres. En el contexto social de San



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: MUJERES EN PUESTOS NO CONVENCIONALES (CONTINUACIÓN)



Cristóbal, este último espacio es considerado el “menos convencional” donde al mismo tiempo están concentrados los puestos más prestigiosos y mejor pagados en MSC.

Creemos que los siguientes factores explican las estadísticas de género por encima del promedio en MSC:

- Los acuerdos suscritos por la empresa y las comunidades que tienen cláusulas sobre la priorización del empleo local y que abrieron posibilidades para que las mujeres pueden presentarse.
- Un poco después, las comunidades identificaron a las mujeres vulnerables (madres solteras jefas de hogar) como un grupo prioritario para oportunidades laborales permanentes - y algunas de estas mujeres han llegado a ocupar puestos no convencionales.
- Una aceptación lenta pero creciente en las comunidades locales y entre los trabajadores masculinos a medida que más mujeres demuestran su capacidad en empleos no convencionales.
- Más mujeres actúan como ejemplos a seguir para el desarrollo profesional, al ocupar puestos que otras mujeres también aspiran tener.

El camino hacia la inclusión de género en MSC es otro ejemplo de nuestros éxitos compartidos. Ha pasado por una evolución basada en cooperación entre la Empresa y las mujeres que tomaron la iniciativa, más allá de los estereotipos laborales prevalientes y las barreras culturales en la comunidad.



Cambios en Recursos Humanos en 2015

En respuesta a las condiciones generales del mercado, una parte de la reducción de costos y las medidas para promover la eficiencia en toda la Empresa afectaron a la Superintendencia de Recursos Humanos que pasó por una profunda reestructuración para poder satisfacer las necesidades de los grupos de interés tanto internos como externos. Además se simplificaron las descripciones de trabajo, las estructuras y los procesos empresariales.

A pesar de que contratamos a 46 hombres y 5 mujeres en 2015, ☒ no renovamos una cantidad importante de contratos con trabajadores a la finalización de sus contratos y trasladamos a varias personas a la oficina administrativa en La Paz para reducir los costos de transporte y vivienda. En 2015, la tasa de rotación alcanzó al 7,3% entre las mujeres y al 3,7% entre los hombres. La tasa de rotación del personal extranjero residente en Bolivia fue extremadamente baja en 2015, con un 68,4% entre los hombres y un 0% entre las mujeres. Algunos factores que explican la rotación de personal en 2015 por motivos personales (cambio de trabajo o de ciudad, inicio de un negocio propio, etc.). Nuestra tasa de retención luego del permiso por maternidad o paternidad* alcanzó al 100% en 2015, es decir que las ocho mujeres que gozaron de permiso por maternidad y los 43 hombres que gozaron de permiso por paternidad todos volvieron al trabajo después del permiso.

PERMISO POR MATERNIDAD O PATERNIDAD

Las mujeres gozan de 45 días de permiso de maternidad antes del parto y 45 días después del parto, más 4 días adicionales. Los hombres gozan de 4 días de permiso por paternidad en o alrededor del día del parto. ☒

Creemos que algunos de los factores positivos en el lugar de trabajo que contribuyen a la permanencia del personal en MSC son los siguientes:

- MERCO (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) reconoce a MSC como una de las mejores empresas bolivianas en cuanto a reputación y excelencia en responsabilidad corporativa y gobierno corporativo en los años 2013, 2014 y 2015.
- De acuerdo con un estudio salarial anual en Bolivia, MSC es una de las empresas que paga los mejores salarios en el país.
- El paquete de beneficios que se da a todos los empleados (a tiempo completo o temporales/a contrato) comprende bonos de desempeño, horarios de trabajo rotativos óptimos para poder pasar más tiempo con la familia y un seguro de salud privado. ☒
- Las fuentes de ingreso alternativas fuera de MSC están limitadas a la agricultura u otras actividades que en este momento no son tan rentables.



Caso de Estudio: INICIATIVAS DE LA EMPRESA PARA APOYAR A LOS EMPLEADOS EN EL LUGAR DE TRABAJO LA GUARDERÍA DE SAN CRISTÓBAL

La gerencia y el área de Recursos Humanos de MSC se dieron cuenta que en general es muy complicado trabajar en la mina (sobre todo en turnos rotativos ampliados) para las mujeres con hijos. Por lo tanto, la Empresa implementó varias iniciativas para ayudar a las mujeres a tener un buen equilibrio entre el trabajo y la familia y poder estar en contacto con sus familias mientras están en la mina. Así tomó medidas para mejorar la capacidad y el acceso a servicios de telefonía e internet, hizo cambios en los turnos y los horarios rotativos para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y la inauguración de la Guardería de San Cristóbal.

Antes de 2012, la comunidad de San Cristóbal tenía una guardería administrada bajo el Programa PAN que recibía apoyo del Estado de Bolivia. El programa ofrecía opciones muy básicas y comidas para máximo 20 niños menores de 5 años de edad. La guardería solo atendía de lunes a viernes, desde las 09:00 de la mañana hasta las 04:00 de la tarde y el personal tenía poco o ningún entrenamiento. El presupuesto por niño era de menos de un dólar por día.

MSC apoyó una propuesta de las autoridades de la comunidad de San Cristóbal para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias mediante una mejora de las condiciones de la guardería y una atención de mejor calidad para los niños de la comunidad, que son los hijos de los trabajadores de la Empresa. En noviembre de 2013, se inauguró la Guardería totalmente remodelada y mejorada. MSC patrocinó todas las remodelaciones, reparaciones y construcciones, los muebles, los equipos, los juguetes, los accesorios, los utensilios de cocina y los libros.

A la fecha la Guardería patrocinada por MSC atiende de lunes a domingo, desde las 07:45 de la mañana hasta las 19:00 de la tarde. Atiende a más de 40 niños (desde los seis meses hasta los casi 5 años de edad). La Guardería no sólo atiende a los niños cuyos padres están trabajando, sino que además trabaja en torno a higiene, atención médica y desarrollo. Ofrece lecciones y educación para los diferentes grupos de edad. Los niños reciben alimentos saludables y balanceados y controles médicos de un pediatra.

La Guardería tiene personal especializado y capacitado en cuidados y educación de los niños y con experiencia en la administración de este tipo de centros.





- En vista de que presta tanta atención a la salud y seguridad de sus empleados con sólidos protocolos y comités participativos, MSC es una de las mejores empresas en lo que respecta a atención al empleado.
- Casi todas las mujeres vuelven después del permiso por maternidad.

Una baja tasa de rotación tiene implicaciones positivas y genera eficiencias para MSC, como ser menos capacitación para empleados nuevos en puestos muy técnicos y específicos para los cuales a veces se necesita un entrenamiento de tres a cuatro años. Si los empleados se quedan más tiempo y si hay estabilidad a nivel del personal también hay una mayor conciencia de la temática de seguridad, menos accidentes y una mejor moral.

Relaciones Laborales

Los sindicatos tienen una larga historia y una presencia fuerte en Bolivia. MSC no tiene operaciones y no ha identificado a proveedores en que podría correr peligro el derecho a la libertad de asociación. Apoyamos el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva y en este momento tenemos una buena relación con el Sindicato de Trabajadores de Minera San Cristóbal que fue creado en 2010. Nuestro enfoque en cuanto a las relaciones laborales gira en torno a

una interacción regular con los dirigentes sindicales, un diálogo respetuoso sobre las necesidades de nuestros trabajadores y la solución conjunta de los problemas que pudieran aparecer. Las características centrales de los procesos de negociación son el respeto, la honestidad y soluciones en que todos ganan, en el marco de la mejora continua en la familia de MSC.

Alrededor de un 51% de la fuerza laboral está cubierto bajo el acuerdo de negociación colectiva suscrito con el Sindicato de Trabajadores de MSC. ☒ Esto equivale a 845 empleados o aproximadamente el 34% de toda la fuerza laboral. Si bien el monto parece un tanto bajo, esto se debe a que uno de nuestros principales contratistas (responsable por el servicio de comida y los servicios de campamento que tiene más de 200 empleados) participa en su propio sindicato. Además, algunos empleados administrativos (y todos los ejecutivos) no forman parte de la estructura sindical.

El Acuerdo Colectivo se renegocia cada año (más o menos a mediados del año calendario) y en 2015 cubría los siguientes aspectos:

- Un acuerdo sobre el incremento salarial
- La creación de un comité de salud en que participa el Superintendente de Salud



- La conformación de una Asociación de la Biblioteca y la construcción de la Biblioteca Sindical
- Apoyo para evaluar el proyecto de la sede social del Sindicato
- El desarrollo de actividades deportivas y campeonatos de fútbol (con ropa de deportiva patrocinados por la Empresa)
- Un incentivo de seguridad para 2.000.000 horas sin Lesiones con Tiempo Perdido

Por otra parte, MSC sigue otorgando becas universitarias a los empleados y los hijos de los empleados. En 2015 no hubieron paros ni cierres en la mina. ☑

Mecanismos de Reclamo en Materia Laboral

MSC tiene una política de comunicación de puertas abiertas. Alentamos a nuestros empleados a acercarse a sus supervisores directos en caso de tener cualquier problema o inquietud respecto del lugar de trabajo. Si la preocupación involucra a los supervisores, pueden plantearla a nivel de la gerencia para su resolución. También tenemos un sistema más formal y confidencial (a través de la red interna de la Empresa) para transmitir preocupaciones o denunciar violaciones o presuntas violaciones de nuestro Código de Ética (nuestra Política de Denuncia de Irregularidades).

En 2015 recibimos cinco reclamos relacionados con prácticas laborales: tres por no recibir permiso para ausentarse del trabajo y dos relativos a relaciones entre el personal y los supervisores. Se resolvieron todos esos casos en 2015 sobre la base de entrevistas y un diálogo con las partes involucradas. ☑



Capacitación y Desarrollo

Estamos convencidos que la capacitación continua y la oportunidad para el autodesarrollo y la mejora continua de nuestros empleados son elementos fundamentales de nuestra filosofía de Recursos Humanos y el éxito de nuestro emprendimiento. Las evaluaciones de desempeño, la retroalimentación y los incrementos salariales también son una parte integral del esfuerzo por promover un lugar de trabajo positivo y por desarrollar a nuestra gente. MSC tiene un proceso para la evaluación anual del desempeño que tiene la intención de evaluar a la mayor parte posible de todo el personal. En 2015, el 93% del universo sujeto a evaluación fue evaluado efectivamente, incluyendo superintendentes, supervisores, empleados y personal operativo (trabajadores).

En 2015, MSC invirtió un monto aproximado de USD 0,8 millones en la capacitación de sus empleados, lo cual es equivalente a 23.568 horas de capacitación. Esta cifra no incluye las horas y cursos adicionales a través del Instituto Técnico (véase Estudio de Caso en la página 48).

MSC ofrece dos tipos principales de capacitación: capacitación en Salud y Seguridad, y capacitación (específica) relacionada directamente con las funciones y el desempeño de los empleados.

Se seleccionó a diez empleados para participar en un programa de desarrollo profesional diseñado para que se perfilen como gerentes. Además se capacitó al grupo para que mejore su desempeño profesional al utilizar habilidades y técnicas específicas.

Capacitación en 2015 ☒

CATEGORÍA	HORAS TOTALES DE CAPACITACIÓN PARA HOMBRES	HORAS TOTALES DE CAPACITACIÓN PARA MUJERES	PROMEDIO DE HORAS PARA HOMBRES	PROMEDIO DE HORAS PARA MUJERES	PROMEDIO COMBINADO DE HORAS DE CAPACITACIÓN
Empleados y trabajadores	23,907,0	2.921,0	18,9	15,1	18,4
Ejecutivos	501		10,2	0,0	10,2
Cargos de Supervisión	2,260,0	147,0	16,5	24,5	16,8
Contratistas	24,644,5	4.129,0	29,1	19,5	27,1



Caso de Estudio: CENTRO DE ENTRENAMIENTO TÉCNICO

MSC tiene una relación estratégica con el Centro de Formación Técnica de San Cristóbal (CFTSC) para capacitar a empleados de MSC y a miembros de la comunidad. El programa arrancó en junio de 2009 y es financiado completamente por MSC. Desde el inicio se ha invertido un monto total de aproximadamente USD 2,0 millones.

MSC encargó el apoyo, la orientación, la coordinación y la administración del instituto técnico a la Fundación Infocal Cochabamba. En este momento el CFTSC cuenta con seis instructores permanentes de Infocal, además de varios capacitadores especializados que son enviados al CFTSC según sea requerido.

El CFTSC ofrece una formación técnica avanzada en mecánica industrial y en ingeniería eléctrica industrial. Los jóvenes que estudian para ser técnicos reciben becas completas que cubren la inscripción, materiales, ropa de trabajo y equipos de protección personal.

El centro además ofrece cursos cortos a los trabajadores de MSC, la población de las comunidades locales y cualquier otra persona que desee recibir una formación en las siguientes áreas: mecánica, electrónica, programación de PLC, soldadura, plomería y el software de Office (Word, Excel, etc.).

Los estudiantes del CFTSC también pueden participar en cursos cortos de instructores de MSC sobre los siguientes temas: equipos de protección personal, prevención y control de incendios, primeros auxilios y RCP básica, evaluación de riesgos, sustancias controladas, gestión de residuos & manejo de sustancias peligrosas, conducción defensiva, fortalecimiento del trabajo en equipo, las Cinco 'S' (la metodología japonesa para una mejor organización y eficiencia en el lugar de trabajo) y comunicación.

En este momento el CFTSC tiene la experiencia en enseñanza, la infraestructura y los equipos necesarios para ofrecer una educación técnica superior. MSC está orgullosa de patrocinar y facilitar un programa a través del cual nuestros graduados tengan acceso a formación académica y técnica de igual o mejor nivel y calidad que en cualquier otro lugar en el país.

GESTIÓN	NÚMERO DE GRUPO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	ESTADO
2007	Grupo 1:	16	Graduados (terminaron el plan de estudio)
2009	Grupo 2:	10	Graduados (terminaron el plan de estudio)
2012	Grupo 3:	29	Graduados (terminaron el plan de estudio)
2013-2014	Grupo 4:	27	En el cuarto semestre de mecánica industrial e ingeniería Eléctrica industrial
2014	Grupo 5:	30	En la primera mitad de la gestión 2015 comienzan sus estudios en mecánica industrial e ingeniería eléctrica industrial
2015	Grupo 6:	71	Tres carreras - mecánica industrial, ingeniería eléctrica, e industria del turismo
TOTAL	6 GRUPOS	183	



Caso de Estudio:

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
TOMÁS FRÍAS



Como parte de nuestro compromiso continuo de contribuir al desarrollo económico de las comunidades y las regiones donde operamos, desde 2011 MSC tiene un acuerdo y una alianza con la Universidad Autónoma Tomás Frías de Potosí, la institución de mayor prestigio en la región por su promoción del conocimiento científico.

Se tomó contacto con la Universidad por primera vez en 2010 para desarrollar un programa en beneficio de los estudiantes en carreras y con ambiciones relacionadas con la industria minera, específicamente las facultades de Geología e Ingeniería de Minas. El programa piloto cubría pasantías in situ de 3-6 meses en que los estudiantes combinarían la teoría con la práctica y tendrían un entrenamiento en el trabajo con un supervisor/mentor de MSC que los apoyaría en lograr altos estándares de desempeño en su trabajo respectivo y en sus esfuerzos de investigación en el marco de su tesis (si fuera aplicable). Como parte del programa, MSC cubría los costos de todo el EPP (equipo de protección personal), el alojamiento, la alimentación y el transporte entre los lugares de origen de los estudiantes y la mina.

El programa fue activo de 2011 a 2014. En ese período de tres años MSC recibió a un total de 64 estudiantes (49 hombres y 15 mujeres), 40 como pasantes y 24 en el marco de su tesis. La mayoría de los estudiantes fueron asignados a la planta, la mina y los departamentos de medio ambiente y geología de la Mina de

San Cristóbal, tomando en cuenta sus áreas de especialización - procesamiento, geología, mecánica, minería, sistemas, ingeniería eléctrica e ingeniería civil. También hubo dos participantes del programa en turismo.

Algunos de los principales y exitosos resultados exitosos de esta primera experiencia son:

- Una relación fortalecida (o en algunos casos nueva) entre MSC y la Universidad Tomás Frías
- Un alto nivel de cooperación interinstitucional que dio lugar a un alto nivel de satisfacción de ambas partes
- Los pasantes y los estudiantes que estaban trabajando en su tesis eran partes interesadas y al mismo tiempo beneficiarios directos de este proceso
- La fusión de la teoría con la experiencia práctica generó resultados más que óptimos entre los pasantes que tuvieron la oportunidad de capacitarse en una empresa de clase mundial. Esto mejoró su nivel de competencia y produjo un grupo de profesionales mejor instruidos para ingresar a un mercado laboral altamente competitivo.

Gracias a este programa de beneficio mutuo, se ha generado un vínculo institucional fuerte y confiable que se pueda seguir desarrollando en el futuro, en beneficio del mundo académico, el sector empresarial y la sociedad en su conjunto.



En Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, MSC identifica, evalúa y previene riesgos que puedan afectar la seguridad, integridad y salud de sus trabajadores, contratistas y visitantes.

10. Salud y Seguridad

La protección de la salud y la seguridad de nuestra gente es una prioridad. Minera San Cristóbal está comprometida con lograr un entorno de trabajo seguro con cero incidentes. Capacitamos a nuestros empleados y contratistas para mejorar sus conocimientos y habilidades en cuanto al tema de la seguridad, sensibilizarlos en el tema de la responsabilidad personal, por el trabajo seguro tanto para ellos mismos como para sus compañeros de trabajo y asegurar que vuelvan a sus hogares sanos y salvos. MSC cumple a cabalidad con todas las leyes bolivianas y con normas internacionales relacionadas con Salud y Seguridad en el Trabajo.

Nuestro Enfoque

Mantenemos contactos regulares con una variedad de actores internos y externos en lo que respecta a salud y seguridad, incluyendo nuestros empleados, nuestros trabajadores y sus familias, los contratistas, la comisión de salud del sindicato, los miembros de la comunidad y las autoridades del sector salud a nivel regional y nacional. Con estos grupos de interés trabajamos en temas como ser la calidad de la atención médica para nuestros empleados, atención de emergencia, el enfoque holístico de la atención en salud en la comunidad y las auditorías en el marco de la certificación. Además tenemos reuniones regulares con ellos para cumplir con los requisitos y las expectativas de nuestros protocolos de salud y seguridad. Realizamos evaluaciones de riesgos respecto al tema de salud y seguridad con el propósito de desarrollar una cultura de prevención y un enfoque al trabajo seguro. Cada mes preparamos indicadores de desempeño detallados sobre nuestro desempeño en seguridad (a nivel de los empleados y de los contratistas) y son presentados a la Gerencia General para su revisión.

Nuestra misión en cuanto a seguridad es brindar asistencia técnica y operativa a todas las áreas en lo que respecta a seguridad, higiene, sustancias peligrosas y salud general. Uno de nuestros principales objetivos en salud y seguridad consiste en establecer una cultura de seguridad que fomente comportamientos firmes, continuos y procesos seguros. Este objetivo está completamente alineado con nuestro Sistema de Gestión, nuestras políticas y estándares, requisitos legales y regulatorios de la Empresa y el país.

Nuestra Política de Salud & Seguridad en el Trabajo se comunica oficialmente en capacitaciones obligatorias en este tema y además está disponible en la red interna de nuestra Empresa. La Política además se publica en todos los servicios de salud en la mina, en los campamentos y en las comunidades locales.

En 2010 MSC obtuvo la certificación OHSAS 18001; cada año se hace seguimiento al mantenimiento de nuestras buenas prácticas en salud y seguridad.



Caso de Estudio:

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD: Mejorar el Desempeño en el Trabajo y la Calidad de Vida de Nuestros Trabajadores

MSC ha dado prioridad a la implementación de su Programa de Salud Ocupacional integral. El propósito de esta iniciativa coordinada de promoción, prevención y atención en salud para nuestros trabajadores es reducir la incidencia y la prevalencia de enfermedades en el lugar de trabajo. El Programa comprende evaluaciones médicas desde el momento en que la Empresa contrata a la persona y un seguimiento a través de exámenes médicos anuales para monitorear continuamente el estado de salud de cada trabajador, en que se toman en cuenta los posibles riesgos específicos relacionados con diferentes funciones y tareas. Además, el Programa asegura la identificación temprana de enfermedades crónicas y ayuda a prevenir complicaciones por la exposición a riesgos relacionados con el trabajo.

Adicionalmente, todos los empleados cuentan con evaluaciones de posibles enfermedades ocupacionales, incluyendo pruebas de audición y visión, el monitoreo de los niveles de plomo y la prevención y el control de trastornos musculo esqueléticos. Además se realizan pruebas especializadas para hombres y mujeres como ser la detección temprana del mal de altura crónico así como el cáncer de próstata y de mama. Los empleados también reciben vacunas e información general sobre salud y nutrición.

Además de estos esfuerzos, desarrollamos estrategias para promover la salud general de nuestros trabajadores, por medio de capacitación y la divulgación de información para mejorar los niveles de conocimiento de y las actitudes hacia el cuidado personal de la salud en el lugar de trabajo, al igual que la salud familiar y comunitaria. Algunos ejemplos en este sentido son el acceso a información sobre los servicios médicos proporcionados por la empresa, sobre higiene, nutrición y una alimentación sana, y sobre aptitud física, así como servicios de educación y prevención respecto de los aspectos sociales del abuso de drogas y la violencia intrafamiliar.

Gracias a nuestros protocolos para identificar, prevenir, controlar y monitorear la salud de nuestros empleados, Minera San Cristóbal obtuvo la certificación de Empresa Saludable NB 512001, otorgada por el Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (IBNORCA).

No solamente se han realizado estos esfuerzos para apoyar con eficacia el proceso de producción de la empresa y mantener el desempeño óptimo de nuestros trabajadores, sino también para garantizar que se tenga un entorno de trabajo saludable y para ayudar a mantener y mejorar la salud y la calidad de vida de nuestros empleados.

DESEMPEÑO EN SALUD Y SEGURIDAD

La Salud y Seguridad en el Trabajo es un tema que requiere la atención continua y la participación de varios grupos de interés, incluyendo los empleados, el sindicato de trabajadores, los contratistas, agencias gubernamentales encargadas del tema de salud y comisiones nacionales de salud, los proveedores, los miembros de las comunidades y nuestro comité de seguridad. Nos reunimos con nuestros grupos de interés permanentemente, así como cada mes o trimestre para hablar sobre las condiciones de trabajo seguras y saludables, la capacitación y el acceso a desarrollo personal. Aseguramos de que nuestros estándares se mantengan con continuidad en nuestras relaciones empresariales externas.

Nuestro programa de prevención y desempeño en Salud y Seguridad se basa en la norma OHSAS 18001 que incluye temas como ser el aislamiento, el trabajo en altura, la gestión del riesgo de incidentes y los programas de higiene industrial. Todos estos elementos son respaldados también por las Reglas de Oro de MSC.

Cada día hay reuniones de seguridad al comienzo de cada turno. Monitoreamos y hacemos seguimiento a nuestro desempeño en cuanto a seguridad ocupacional a nivel de nuestros empleados y trabajadores. En 2015 no se registró ninguna enfermedad ocupacional en la Mina de San Cristóbal.

Desempeño en Seguridad ☒

Normas Norteamericanas para 200,000 horas	2015
Índice de Frecuencia ¹ (Tasa de lesiones)	
Empleados	0,41
Contratistas	1,11
Víctimas Mortales	1
Tasa de Ausentismo Empleados	1,53/4,63

(1) El Índice de Frecuencia se refiere a la frecuencia de las lesiones en relación al tiempo total trabajado de la fuerza laboral total multiplicada por un factor de 200.000

- En 2015 la tasa de frecuencia de incidentes con lesiones en MSC alcanzó a 0,41 incidentes por cada 200.000 horas trabajadas (19 días trabajados), es decir una lesión por cada 46 días trabajados.
- En 2015 la tasa de frecuencia entre los contratistas de MSC alcanzó a 1,11 incidentes por cada 200.000 horas trabajadas

(33 días trabajados), es decir una lesión por cada 29 días trabajados.

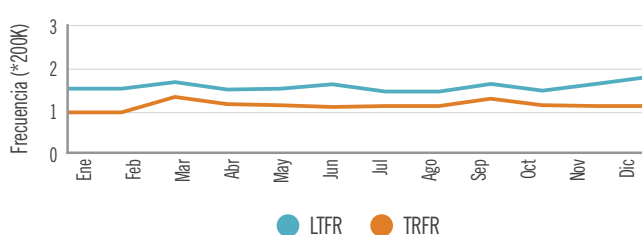
Una de nuestras principales iniciativas relacionadas con seguridad en 2015 fue el desarrollo del Programa de Gestión de Seguridad de los Contratistas, cuya ejecución dio lugar a una reducción de la tasa de accidentes y lesiones con tiempo perdido y en una mejora general del desempeño en seguridad (véase Estudio de Caso en la página 54). Algunos otros logros en materia de Salud y Seguridad en 2015:

- La conclusión del programa de capacitación Seguridad Basada en Observación y Prevención (STOP, por sus siglas en inglés) con una mayor participación del personal.
- Las áreas que participan en los programas de seguridad y desarrollo fueron cubiertas bajo la evaluación de riesgos a nivel de toda la empresa.

En marzo de 2015 se registró un accidente en la Mina de San Cristóbal que afectó a dos empleados; cuando una pared del tajo de la mina se derrumbó. Uno de los dos empleados sufrió sólo lesiones menores pero lastimosamente el otro empleado perdió la vida. La Empresa tiene sistemas integrales de monitoreo sísmico para evaluar la estabilidad de las paredes del tajo cada día, además de procedimientos y protocolos de seguridad muy exigentes. La Empresa procedió inmediatamente a investigar el accidente, revisó el procedimiento, mejoró los controles y las normas, organizó cursos de capacitación adicionales e incluyó este riesgo específico en las Reglas de Oro de la Empresa.

MSC está convencida que con la capacitación y los controles actuales, la Empresa podrá prevenir este tipo de accidentes en el futuro.

Tasa de Frecuencia de Tiempo Perdido (LTFR) & Tasa de Frecuencia de Incidentes Registrables (TRFR) de MSC - 12 meses consecutivos





Caso de Estudio: PROGRAMA PARA MEJORAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS CONTRATISTAS

El entorno de trabajo de Minera San Cristóbal tiene muchas características que son únicas en Bolivia. Cabe destacar que nuestros requerimientos específicos en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional van más allá de los requerimientos legales bolivianos y están alineados con la visión de la Empresa. Consideramos que la salud y seguridad de nuestros empleados y contratistas son uno de nuestros valores compartidos más importantes.

Las demandas en materia de salud y seguridad ocupacional fueron un desafío enorme al trabajar con nuestros socios estratégicos (nuestros contratistas), quienes en su mayoría vinieron a trabajar con MSC con poca instrucción o capacitación formal en asuntos de seguridad. Una vez en el trabajo fue evidente que su nivel de capacitación era muy deficiente comparado con el de MSC. Esta brecha se veía reflejada en nuestras tasas de accidentes y de lesiones con tiempo perdido (LTP) y dio lugar a la necesidad de dar prioridad a una mayor capacitación en seguridad para los contratistas.

En el año 2015 aproximadamente 1.000 contratistas trabajaban en la mina, de ahí que la capacitación era una necesidad crítica para establecer un enfoque de prevención respecto a la seguridad de los trabajadores e insistir en la aplicación de los estándares establecidos por MSC. A fin de abordar esta brecha

en el desempeño en seguridad, se implementó un 'Programa de Gestión de los Contratistas' que se centró en temas como ser el cumplimiento con los requerimientos legales bolivianos básicos para la Salud y Seguridad en el Trabajo (OHS, por sus siglas en inglés) y el cumplimiento con las Normas de Salud y Seguridad Ocupacional específicas de nuestra Empresa.

MSC contrató a varios expertos en salud y seguridad para que brinden 15.425 horas de capacitación al personal contratista en 2015. Esta cantidad representó a un poco más del 50% del total de horas de capacitación en la Empresa, 1.146 unidades de cursos en Salud y Seguridad Ocupacional y 3.742 horas de tiempo dedicado por los capacitadores.

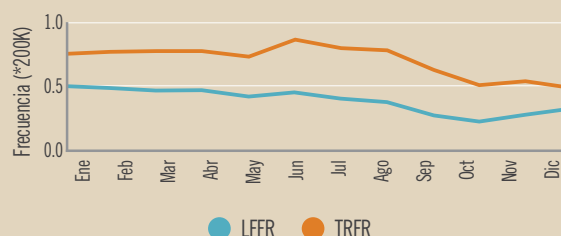
Este programa tuvo los siguientes dos componentes críticos: a) capacitación sobre los estándares de MSC para mejorar el nivel de conocimiento tanto de los trabajadores como de los supervisores de seguridad de las empresas contratistas; y, b) un conjunto de actividades complementarias: campañas de inspección, reuniones mensuales y trimestrales, y monitoreo de los supervisores de los contratistas para mejorar el desempeño de los contratistas en OHS.

Esta iniciativa de capacitación especializada en salud y seguridad para empresas contratistas resultó en una disminución del

72% de la tasa de tiempo perdido y del 46% de la tasa total de accidentes y lesiones en 2015. De esta manera nuestros contratistas se fueron acercando más a los niveles de seguridad de nuestros empleados permanentes y se permitió a todos a disfrutar los beneficios de un entorno laboral más seguro.

Tasa de Frecuencia de Tiempo Perdido (LTFR) & Tasa de Frecuencia de Incidentes Registrables (TRFR) de los Contratistas - 12 meses consecutivos

Tasa de Frecuencia de Tiempo Perdido (LTFR) & Tasa de Frecuencia de Incidentes Registrables (TRFR) de los Contratistas - 12 meses consecutivos



Prevención de Enfermedades Ocupacionales

MSC tiene un Programa de Salud Ocupacional para el desarrollo de estrategias de prevención y promoción de salud en el lugar de trabajo que incluye las siguientes líneas de acción:

- Revisiones Ocupacionales, que apuntan a determinar el nivel de pericia del trabajador a fin de lograr el más alto nivel posible de bienestar físico y mental en el lugar de trabajo

- El monitoreo regular de salud, que es una evaluación anual especializada dirigida a monitorear el estado de salud de todos los trabajadores según el trabajo que hacen y los riesgos a los cuales están expuestos en su entorno de trabajo.

Se cuenta con un conjunto de subprogramas de control, prevención, promoción y monitoreo, en que se lleva a cabo una serie de acciones en términos de la exposición a factores de riesgo. Los subprogramas son:



349
trabajadores
con controles
Salud y
Nutrición



1.327
trabajadores evaluados
Prevención y Control
de trastornos músculo
esqueléticos



242
trabajadores
con detección
Prevención y Control
del mal de altura crónico



123
trabajadoras con
control ginecológico
Salud Integral para
las mujeres trabajadoras



1405
trabajadores
con audiometría
Conservación
Auditiva



1410
trabajadores con
exámenes de la vista
Conservación
de la Vista



375
gafas de seguridad
Con aumento
entregadas



87.3%
de los trabajadores
vacunados contra la
gripe o influenza
Inmunizaciones



1423
trabajadores
expuestos a plomo
bajo vigilancia
Plomo, cianuro y polvo
respirable



389
trabajadores
evaluados
Cáncer de próstata

Sobre la base de los exámenes médicos regulares y las evaluaciones de la aptitud física para los trabajos, se ha identificado una alta incidencia de trastornos musculo esqueléticos, sobre todo debido al trabajo repetitivo, las malas posturas, el levantamiento de peso y las vibraciones que afectan lugares específicos del cuerpo como ser la espalda, los hombros y el cuello. Se está haciendo un estudio más detenido de estas condiciones de trabajo y estos síntomas musculo esqueléticos para ver si tienen una relación directa con el trabajo que se realiza en ciertos puestos de trabajo en MSC.

Otras Actividades relacionadas con Higiene Industrial:

- Se ha concluido el análisis del uso de EPP para los años 2013 y 2014 (protección respiratoria, protección auditiva, tyvek), por grupo con exposiciones similares.
- Calibración de los equipos de monitoreo del entorno.

Comité de Salud y Seguridad

Es obligatorio para cada empleador en Bolivia tener un Comité Mixto de Seguridad Ocupacional, que tiene el alcance y las actividades que se encuentran descritos en la legislación boliviana, específicamente en la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Sin embargo, MSC va más allá de los requisitos y las obligaciones de la legislación actual: Nuestra Empresa incentiva la participación y trabaja en la promoción continua del trabajo seguro y el cuidado de su personal.

El Comité Mixto de Salud y Seguridad Ocupacional de MSC (comité mixto) está compuesto por la gerencia y los trabajadores y representa al 100% de nuestros trabajadores y empleados. En 2015 nuestro comité mixto tenía 29 miembros ☒ (es decir, el 2,12% de la fuerza laboral total). El número exacto de representantes es determinado sobre la base de los riesgos potenciales y la gravedad de los mismos y el número total de trabajadores en la Empresa.

El propósito del Comité Mixto es monitorear y apoyar la implementación de medidas para prevenir los riesgos ocupacionales, además de mejorar las prácticas para proteger a los trabajadores y su seguridad, incluyendo:

- La evaluación del entorno y las condiciones de trabajo, la maquinaria, los Equipos de Protección Personal (EPP) y otros temas relacionados a la salud y seguridad

- Comprender, analizar y participar en investigaciones de todos los accidentes relacionados con el trabajo
- Monitorear y evaluar el registro de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo
- Asegurar una buena comunicación, capacitación y orientación para todos los trabajadores
- La presentación de informes trimestrales e información sobre los resultados logrados a las autoridades de salud
- La preparación de un informe resumido de las actividades emprendidas y las medidas adoptadas

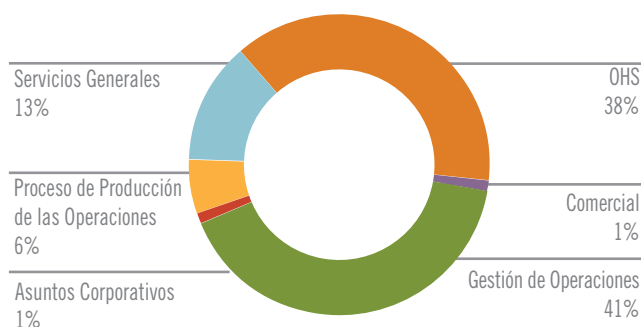
Los acuerdos formales con el sindicato de los trabajadores cubren el 100% de los temas o preocupaciones en salud y seguridad (y la revisión de los mismos) bajo administración directa, e incluyen el uso y la autorización de medicamentos no cubiertos por el seguro. Los acuerdos de 2015 además incluyeron disposiciones sobre protección eléctrica, mejoras del EPP, mejoras de los baños en la mina y la planta, mejoras de la ropa de trabajo de acuerdo con los estándares de seguridad industrial e incentivos para participar en la brigada de emergencia voluntaria. ☒

CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

MSC está comprometida con la seguridad y una cultura de seguridad, y un lugar de trabajo libre de accidentes y lesiones. Tenemos reuniones diarias sobre seguridad convocadas por los supervisores.

En 2015, la capacitación del personal de salud se centró en un curso de educación continua y Salud Ocupacional modular. También hubo una capacitación en Apoyo Vital Avanzado en Traumas (ATLS, por sus siglas en inglés) para todos los médi-

Número de Voluntarios por Departamento





cos generales. En la ciudad de Potosí se desarrollaron talleres de orientación preventiva para las familias de los trabajadores de MSC en el marco del Programa de Salud Familiar. El programa de capacitación para los trabajadores en 2015 incluyó primeros auxilios, RCP básica, el manejo del envenenamiento por cianuro y plomo, y la promoción de una buena nutrición y una alimentación saludable.

Preparación y Respuesta a Emergencias

Los eventos de emergencia se manejan de acuerdo con el plan en que se describen los posibles escenarios identificados a través del análisis de riesgos de las operaciones de MSC. El plan incluye la preparación, la capacitación y la respuesta de la Unidad de Respuesta a Emergencias (URE) y sus equipos de apoyo.

La URE consta de siete empleados a tiempo completo que reciben un entrenamiento constante de un contratista externo especializado de Chile (ProSafety), que pone a disposición 5 expertos en emergencias industriales (bomberos) con un alto nivel de conocimiento y capacitación en Apoyo de Respuesta a Emergencias.

El personal recibe un entrenamiento estandarizado en los códigos de la NFPA (Asociación Nacional de Protección contra el Fuego, EEUU) a ser aplicados como parte de nuestros procedimientos para optimizar la gestión de los activos de MSC.

Uno de los objetivos fijados para 2016 la de realizar una revisión de los equipos y las instalaciones de acuerdo la Norma NFPA-10 (Norma para Extintores Portátiles), que es la base para un análisis debido y una protección apropiada contra el riesgo de incendios, mejoras en las áreas de trabajo y la optimización de nuestros recursos.

En 2015 el Programa de la Brigada de Emergencias tenía 143 participantes voluntarios que estaban bajo la supervisión y que fueron capacitados por la URE y ProSafety.

Actualmente, la Unidad de Respuesta a Emergencias cuenta con cuatro vehículos de rescate:

- Un Vehículo Todoterreno (SUV), totalmente equipado con herramientas de la línea de comando en caso de incidentes y equipos de respuesta inmediata.
- Un Camión de Bomberos para Respuesta Inmediata, recientemente reacondicionado, para 1.000 litros de agua y con equipos para atender emergencias relacionadas con sustancias peligrosas.
- Un Camión de Rescate, que tiene equipos y herramientas para Rescate Vehicular y Rescate en Alturas, un extintor de alta eficiencia TriMax TERMINATOR con un Sistema de Doble Agente (Tanque de 60 galones con Espuma Concentrada Premezclada y 150 libras de Químico Seco *Purple-K*) para mejorar la capacidad de respuesta.

- Un Camión de Bomberos, de 4.000 litros de agua y 300 galones de concentrado de espuma al 3%.

En 2015, un contratista certificado externo diseñó e instaló un Sistema Supervisado de Detección y Alarma Contra Fuegos basado en dispositivos de tecnología moderna para la detección temprana / inteligente de incendios a través del Muestreo del Aire, Haces de Luz o métodos Térmicos / Basados en Humo. El sistema emite informes constantes a través de un monitor central instalado en las oficinas de la Unidad de Respuesta a Emergencias.

El sistema también proporciona información de detección para los edificios críticos que no son de procesamiento (los Almacenes de la Planta y Mina, los Laboratorios Metalúrgicos y Químicos, así como la cocina y el comedor del campamento de Aguirre).

Se han implementado mejoras en las áreas críticas tales como el área de almacenamiento de lubricantes y las salas eléctricas en la planta; se han instalado sistemas de muestreo del aire VESDA que emiten informes para la Sala de Control central.

En línea con la política de Mejora Continua de MSC, se espera contar con mejoras adicionales en los edificios y los sistemas de alerta en 2016.

Se han agregado los sistemas de detección operativos y los programas de mantenimiento a la Unidad de Respuesta a Emergencias para asegurar su disponibilidad y el cumplimiento con los códigos y recomendaciones de fábrica aplicables.

Tanto la brigada de respuesta a emergencias como la unidad de salud de MSC tienen la capacidad de ayudar a las comunidades cercanas (dentro de un radio aproximado de 50 km) en caso de accidentes de tránsito, incendios u otras emergencias.

Las comunidades locales y las vías de acceso son la fuente de nuestra tasa más alta de llamadas de ayuda de emergencia. Por consiguiente, damos prioridad a las llamadas de emergencia de las áreas circundantes.

Para las emergencias relacionadas a lesiones, MSC tiene una unidad médica completamente equipada en la mina, con personal médico e insumos para atender lesiones que van desde lesiones menores a críticas. MSC tiene dos ambulancias disponibles en todo momento en caso de una situación médica seria. Además, la Empresa tiene dos aviones para el transporte regular de personal desde y hacia la mina a los cuales también se puede recurrir en caso de una situación de emergencia que requiera el traslado del paciente (MEDIVAC) al hospital más cercano.

PROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

Antecedentes:

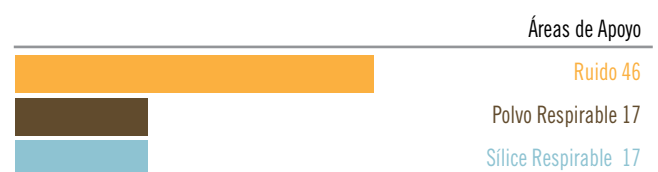
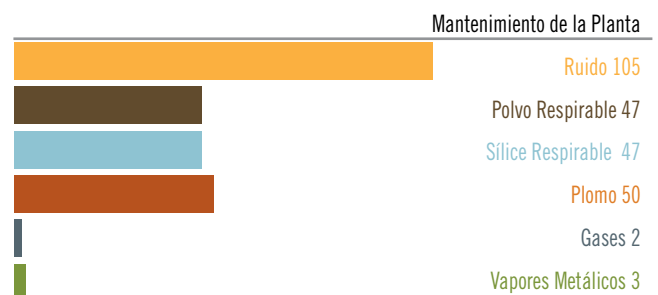
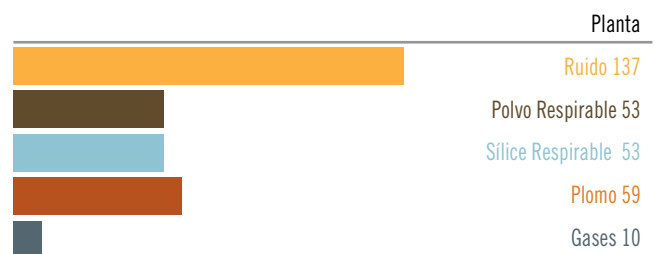
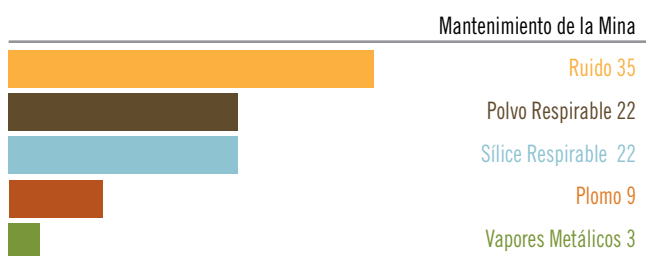
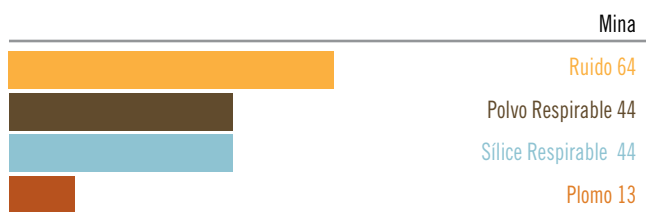
Desarrollar un Programa de Higiene Industrial

En 2015, el programa de higiene industrial de MSC dio un gran salto adelante después de su primer año en funcionamiento. En 2014, MSC empezó a desarrollar su programa de Higiene Industrial (HI) in situ como parte del grupo de gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional (OHS). El objetivo central del equipo de HI y sus programas es anticipar, reconocer, evaluar y controlar las exposiciones ocupacionales a agentes físicos y químicos que pudieran tener un impacto adverso en la salud.

Como parte del trabajo preparatorio para la inauguración del programa se construyó un laboratorio de HI in situ, se compraron equipos analíticos y materiales esenciales (para el muestreo) y se proporcionó una capacitación inicial a los empleados OHS de MSC a un nivel de "técnicos". MSC es la primera empresa en Bolivia en tener ciertos tipos de equipos analíticos, incluyendo medidores avanzados del nivel de sonido, analizadores de bandas de octava, dosímetros de ruido personales, medidores multi-gas, sistemas de calibración multi-gas, bombas especializadas para el muestreo en materia de HI, medios para la recolección de muestras, equipos para pruebas cuantitativas de ajuste de los respiradores, equipos analíticos para medir la eficacia de la ventilación, equipos para medir la tensión térmica, así como un software avanzado para la gestión de datos sobre la HI.



Número de Muestras Personales de Turno Completo - MSC

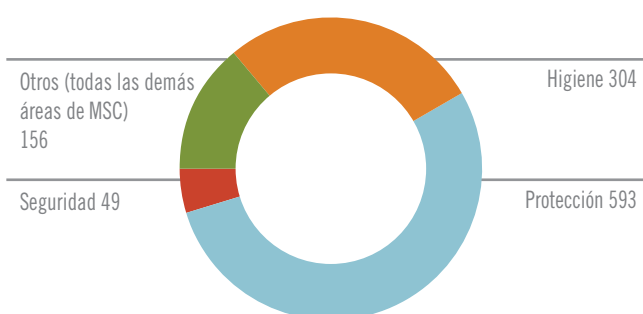


Capacitación de Profesionales Bolivianos para lograr Avances Sostenibles

Un aspecto clave del programa de Higiene Industrial (HI) de MSC es la capacitación de sus profesionales bolivianos. MSC ha hecho grandes inversiones en el desarrollo de su personal y en la adquisición de equipos de HI. En este momento no existe formación universitaria en salud y seguridad ocupacional en Bolivia; el trabajo formal en materia de higiene industrial es nuevo en el país. En vista de esta realidad, en el transcurso de 2015 hemos seguido entrenando a los profesionales bolivianos en OHS en colaboración con un experto extranjero en temas tales como la conservación auditiva, la protección respiratoria, la evaluación y el análisis de la exposición, normas y regulaciones internacionales en salud y seguridad, ergonomía, seguridad en las radiaciones, el monitoreo de partículas y gases, toxicología, epidemiología, materiales peligrosos, procedimientos de respuesta a emergencias y muchos otros temas. También se capacitó a otros equipos de trabajo, incluidos los médicos que trabajan en la mina. Se capacitó a los médicos de MSC en las metodologías correctas para realizar audiogramas y los criterios correctos para diagnosticar y clasificar la pérdida auditiva inducida por el ruido. Adicionalmente, se capacitó a los médicos y las enfermeras en los principios de la evaluación de la exposición ocupacional. A continuación mostramos un gráfico con las horas documentadas de capacitación formal en Higiene Industrial en beneficio de los diferentes equipos de OHS hasta la fecha.

Al seguir capacitando a su gente, MSC se beneficiará de una eficacia y eficiencia mejoradas de sus programas de seguridad, higiene industrial y salud ocupacional. El programa de HI de MSC es el primero de este tipo en Bolivia; los profesionales a los que se acaba de capacitar constituyen un recurso valioso para el país hoy y en el futuro.

Horas de Capacitación en HI - Equipos de OHS



Programa de Monitoreo de la Higiene Industrial

En 2015, el programa de monitoreo de HI incluyó un proyecto de muestreo, que fue la evaluación más grande de la exposición en Higiene Industrial efectuada en Bolivia. Se tomó un total de más de 900 muestras individuales del personal que trabaja en turnos completos durante las operaciones normales. También se tomaron muestras del área de trabajo para evaluar el potencial de exposición. Se evaluó la exposición a agentes ocupacionales incluyendo el polvo respirable, la sílice, el plomo, el ruido, los humos metálicos y diferentes tipos de gases. Es importante notar que la ley boliviana no define límites exigibles específicos en cuanto a la exposición ocupacional. MSC ha adoptado un enfoque proactivo al desarrollar sus propios límites de exposición ocupacional como una guía para controlar las exposiciones y asegurar un lugar de trabajo seguro para todos. Estos valores han sido tomados de organizaciones tales como MSHA, OSHA, NIOSH, ACGIH y de otras normas internacionales aceptables.

También se ejecutaron otros proyectos para evaluar agentes físicos tales como la vibración y el estrés térmico. A través de la recolección de datos de muestreo, el programa de monitoreo de la HI permite comprobar la eficacia del control, ofrece un enfoque de gestión más eficiente en cuanto a las evaluaciones médicas ocupacionales, y reduce el riesgo para la empresa al ofrecer una protección efectiva en salud y seguridad para todos los empleados. En resumen, las actividades de muestreo en materia de HI dan lugar a una mejora enorme de la capacidad de MSC para proteger adecuadamente a todos los empleados mediante controles adecuados y cuantificados de la exposición (tales como el diseño de procesos, o el uso y la efectividad de los EPP).



Programa de Salud Comunitaria

En 2015 ejecutamos los siguientes programas en las comunidades de San Cristóbal, Culpina K y Vila Vila:

- Programa de cuidado para las niñas menores de 5 años, que busca promover un crecimiento y desarrollo adecuados y que se centra en la prevención de enfermedades: 40 niñas bajo control y monitoreo.
- Programa de Salud Infantil / Niñas y Niños en Edad Escolar, que consiste en mejorar la salud de los niños en edad escolar a través de actividades de promoción, prevención, detección, atención y tratamiento. 978 niños en edad escolar evaluados.
- Programa de atención de los ancianos, que tiene el fin de reducir los factores de riesgo a través de atención médica, supervisión, control y monitoreo individual de la salud. 149 ancianos bajo control y monitoreo.
- Programa de atención integral para adolescentes, que implica asesoramiento profesional basado en valores para los adolescentes y jóvenes de las comunidades. 348 jóvenes participaron en este programa.

Minera San Cristóbal
es una empresa minera
que cumple con una gestión
medioambiental responsable.



11. Medio Ambiente

Nuestro Enfoque

Minera San Cristóbal es una empresa minera boliviana líder en lo que respecta a la gestión ambiental. Estamos comprometidos con la evaluación de riesgos, la mitigación y la remediación de impactos negativos a lo largo del ciclo de vida de la mina. Nuestra política de protección ambiental es uno de los pilares de nuestro Sistema de Gestión y se basa en el respeto de los marcos regulatorios, buenas prácticas internacionales, nuestro compromiso con las comunidades circundantes, el medio ambiente y el cuidado y protección de los recursos naturales.

Nuestro sistema de gestión aplica normas internacionales y protocolos para monitorear la calidad del aire, el agua y el suelo, ☒ inventariar los recursos de biodiversidad, y asegurar exactitud y trazabilidad. De esta manera, busca generar credibilidad y confianza entre las partes interesadas y las autoridades regulatorias ambientales.

Las autoridades locales y los representantes de las comunidades participan en las campañas de monitoreo como una medida clave para asegurar la credibilidad de los resultados entre estos grupos importantes. Esta transparencia genera una mayor comprensión de nuestros valores de compromiso social y facilita la colaboración mutua y una mejor relación con nuestras partes interesadas estratégicas.

En 2010, Minera San Cristóbal obtuvo una triple certificación bajo normas internacionales relacionadas con Calidad (ISO 9001), Salud y Seguridad Ocupacional (OHSAS 18001) y el Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001). Aseguramos de que haya recursos disponibles para una capacitación integral de todos los empleados sobre el sistema de gestión y también desarrollamos comunicaciones estratégicas con las principales partes interesadas sobre estos sistemas importantes y sus beneficios.

En 2015, las mejoras en las prácticas ambientales se enfocaron a la gestión del agua, el control del polvo, la reutilización y el reciclado de los residuos industriales, la rehabilitación de las áreas afectadas durante la construcción, la sensibilización de

las comunidades sobre asuntos ambientales y el uso eficiente del agua y de la energía. Otras mejoras se relacionan a la captación de agua en la época de lluvia, la producción de compost y su uso en las tierras de cultivos.

MSC tiene un programa de capacitación para los empleados sobre temas ambientales, y apoya las iniciativas de las comunidades circundantes durante sus campañas de limpieza de desechos, mejores prácticas en cuanto al tratamiento y la eliminación de desechos, y forestación con especies nativas y adaptadas.

GESTIÓN DEL AGUA

El consumo de agua es uno de los temas más delicados desde el punto de vista ambiental y social, y es una preocupación permanente para los grupos de interés locales y nacionales, particularmente para las comunidades que nos rodean. Por lo tanto, MSC tiene una política de aplicación de las mejores tecnologías disponibles y prácticas de gestión responsable en que se utiliza el agua subterránea salina de grado industrial que no es apta para el consumo humano o animal ni para el riego.

Sumitomo Corporation ha promovido estudios técnicos para optimizar el uso del agua en la planta de procesamiento del mineral y se esfuerza por lograr mejoras continuas en la eficiencia para recuperar, reciclar y reutilizar toda el agua residual disponible y así minimizar el impacto en las fuentes de provisión de agua (así por ejemplo, se recicla el agua residual del depósito de colas y los flujos de agua del desagüe de la mina van a la planta de concentración).

Mantenemos un diálogo permanente con las comunidades adyacentes a nuestra operación donde abordamos sus preocupaciones relativas a los recursos hídricos y donde se les informa sobre las medidas de prevención y control de los posibles impactos ambientales relacionados con nuestra actividad. MSC efectúa un monitoreo regular de las fuentes de agua superficial y subterránea en su área de operación y en su área de influencia. Esto es importante para definir si el agua es apta para ser usada en términos de cantidad y calidad, para

planificar su uso industrial y abordar otros usos potenciales en proyectos de la comunidad.

La principal fuente de agua para la planta de procesamiento de mineral es un campo de pozos ubicado a 10 km río abajo de la mina, en la micro cuenca Jaukihua. En el estudio de línea base, este cuerpo de agua fue caracterizado como altamente salino y no apto para el consumo humano directo ni para el riego sin un tratamiento previo. Otros estudios adicionales han verificado y confirmado la calidad, cantidad y edad de varios cuerpos de agua en el área de influencia de MSC. Estos estudios concluyeron que el acuífero de Jaukihua es un acuífero no confinado de agua salada con dos fuentes de recarga que son suficientes para abastecer agua a los pozos de producción durante el ciclo de vida de las operaciones mineras.

Agua total extraída, por Fuente

AGUA TOTAL EXTRAÍDA - 2015	
9.66 MILLONES M ³ ☒	
Fuente de Agua	El Acuífero de Jaukihua - una fuente de agua subterránea con un tamaño de aproximadamente 366 millones de m ³ , ubicada entre las comunidades de San Cristóbal y Culpina K.
	Este cuerpo de agua salina es la fuente de toda el agua industrial usada en MSC.
	Este acuífero no es afectado significativamente por nuestras operaciones y no hay otros usos que compitan por esta agua debido a la mala calidad de la misma.

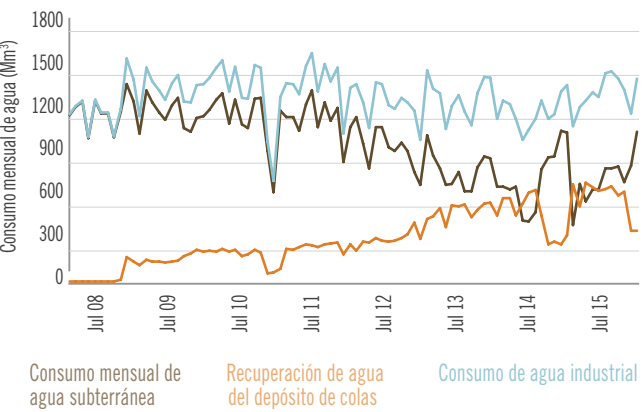
El consumo total de agua para las operaciones durante 2015 fue de 9,66 millones de m³. La tasa de consumo de agua varía, con un promedio de 0,52 m³/tonelada, con máximos en la época de lluvia y mínimos en la época seca (un mínimo igual a 0,32 m³/tonelada en el molino SAG en febrero y un máximo de 0,74 m³/tonelada en el molino SAG en diciembre, respectivamente).

Seguimos mejorando la gestión del agua en base a la tecnología y soluciones innovadoras.

En 2015, más de la mitad del agua que se usa para el proceso de producción vino del sistema de reciclaje en el depósito de colas de Wila Khara, ☒ con una contribución más pequeña de los flujos del desagüe de la mina. El agua de lluvia se capta en la cuenca natural del depósito de colas y también se aprovecha

como agua para el procesamiento. Esto ha generado beneficios importantes para la sostenibilidad del acuífero y en cuanto a la reducción de los costos de operación. Constituye una buena práctica ambiental. Además, de acuerdo con los estudios científicos realizados el nivel actual de extracción de agua no tendrá ningún impacto significativo en el acuífero.

Consumo de Agua - Planta de Concentración (2008 - 2015)



Los datos históricos muestran la disminución del agua bombeada del campo de pozos (línea roja), la tendencia del consumo total de agua (línea azul) y el creciente reciclaje de agua del depósito de colas en Wila Khara (línea verde).

Las aguas residuales del campamento y del comedor son tratadas, mediante un proceso biológico hasta ser de una calidad apropiada para regar las tierras con vegetación, como parte de los programas de rehabilitación. MSC tiene una política de descarga cero y no emite aguas residuales a lugares fuera del área de operaciones.

GESTIÓN DE RESIDUOS

Colas del Procesamiento del Mineral:
Depósito de Colas de Wila Khara

Uno de los aspectos ambientales más importantes de nuestras operaciones es la gestión del dique de colas en vista de sus posibles implicaciones ambientales y sociales. El depósito se encuentra en la micro cuenca de Wila Khara, a unos 15 km río abajo de la planta de procesamiento y a 7 km de la comunidad de Culpina K.

Se utiliza un sistema con tuberías diseñadas especialmente para este fin y de circuito cerrado para transportar las colas de la mina a la micro cuenca de Wila Khara. De esta manera se asegura de que no sean afectadas las áreas circundantes y el abastecimiento de agua.



La eliminación final de las colas es la preocupación ambiental más relevante en las operaciones de minería polimetálica, debido a los riesgos asociados con la generación de drenaje de roca ácida (DRA), que tiene que ver con la estabilidad química y física. Además, se tiene que abordar la preocupación de las comunidades respecto de una posible contaminación. El depósito de colas está ubicado en Wila Khara, una cuenca segura y cerrada, con una mezcla de capas de arcilla y arena sobre una base de roca dura con una muy baja permeabilidad, lo que previene la posible infiltración y el riesgo de contaminación del agua subterránea. Un estudio especializado sobre las características geoquímicas e hidrológicas muestra que el sitio está aislado de los cuerpos de agua en el área. Al mismo tiempo la micro cuenca es un 'tazón' natural y debido a su forma no requiere ningún trabajo de ingeniería para su contención. Sin embargo, a pesar del bajo riesgo de derrumbes o derrames se han construido diques preventivos para asegurar la contención.

En MSC se realizan monitoreos continuos de la calidad de las colas para asegurar que no haya riesgos para las aves locales y otra vida silvestre. El agua de las colas se mantiene en un rango neutral constante (pH aprox. de 7,5 a 8,5), pero tiene una alta salinidad que es similar al agua de los pozos de agua. No se descarga ninguna agua residual a los suelos circundantes o a los cuerpos de agua.

En 2015 se almacenaron 17.892.186 toneladas de colas en el depósito de Wila Khara. El agua recolectada (incluyendo el agua

de lluvia) es recirculada a la planta de concentración a fin de reducir el uso de agua subterránea. Además de los esfuerzos recientes de optimización, la Empresa ha asumido el mandato de no ampliar la superficie del depósito de colas y más bien de mejorar su capacidad al incrementar la altura de las bermas exteriores.

La gestión ambiental de los residuos de la mina está estrechamente relacionada con la gestión del agua ya que el principal riesgo es la posible generación de drenaje de roca ácida (DRA). Para prevenir el DRA y controlar los flujos posibles de agua de contacto, sobre todo en la época de lluvia, el plan de gestión del agua incluye un sistema de desagüe de la mina con canales de desviación para los flujos de agua de lluvia. Como consecuencia del clima árido local, hay solamente un período corto de escorrentía con flujos efímeros de agua, lo que reduce el riesgo de contaminación. Se han construido diques alrededor del sitio que garantizan una capacidad suficiente para captar los flujos y enviarlos de vuelta a la operación de procesamiento. Este mecanismo ayuda a optimizar la gestión del agua.

No hay descargas directas de las aguas del proceso industrial de la mina o la planta de concentración a los cuerpos de agua locales o a los canales de drenaje. Se recoge y se aprovecha el agua de lluvia para suprimir el polvo en los caminos en el área de la mina; casi toda esta agua se pierde rápidamente por efecto de la evaporación.

La remediación y recuperación de la micro cuenca de Wila Khara son una parte integral del Plan de Cierre de la Mina y constituyen uno de los aspectos más profundizados en la eventual etapa de cierre.

Otros Residuos Mineros

Además de la roca estéril del tajo abierto y las colas del procesamiento, la operación produce aproximadamente 120 m³/año de lodo séptico como subproducto del tratamiento de las aguas residuales del campamento, las oficinas y la cocina, que se lleva al relleno sanitario. Se pretende más adelante utilizar este material residual para el tratamiento biológico junto a otros desechos orgánicos para producir compost y biogás.

Para los programas de recuperación en ejecución y futuros extraños y almacenamos la capa superior de suelo vegetal en las áreas mineras y de almacenamiento de las colas. En 2015, el suelo vegetal almacenado de esta manera alcanzó a 62.107.921 toneladas.

Residuos Sólidos

Nuestro plan de gestión de residuos observa los principios de reducción y reciclado en la mayor medida posible para implementar una gestión ambiental basada en buenas prácticas y para construir una base para la planificación y el diseño innovador del tratamiento de residuos en una escala mayor.

Se ejecuta un programa integral de gestión de residuos que comienza con la clasificación en la fuente (es decir residuos convencionales, orgánicos, reciclables, peligrosos, industriales y de la construcción), el transporte, el almacenamiento temporal y la eliminación final, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales. Esto significa que:

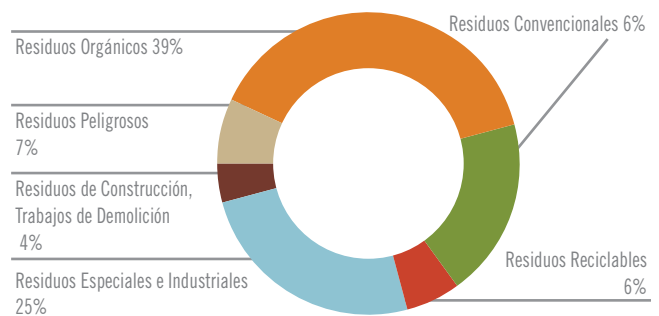
- Los residuos reciclables como ser botellas PET, cartón y chatarra son transportados a lugares fuera de la mina por empresas de

reciclaje independientes que cuentan con las licencias debidas para su gestión y tratamiento

- Otros terceros recogen residuos como ser plásticos, aceites y madera para su reutilización
- Los residuos hospitalarios peligrosos son incinerados en un centro in situ de acuerdo a las regulaciones aplicables
- Los residuos convencionales y orgánicos se llevan a un relleno sanitario en el sitio de la mina (eliminación temporal). Algunos proyectos piloto han producido compost de los residuos orgánicos y del lodo del tratamiento de aguas, que se utiliza como fertilizante para los cultivos o como suelo orgánico para el plan de cierre
- Los residuos industriales son transferidos a terceros. Los residuos que quedan (por ejemplo, recipientes) se encapsulan permanentemente en celdas de almacenamiento en el relleno sanitario in situ

Se han realizado varios estudios piloto junto a la Universidad Tomás Frías de Potosí sobre el tratamiento biológico de los residuos orgánicos, el lodo resultante del tratamiento de las aguas residuales y los suelos contaminados con lubricantes, para que se pueda utilizar en la producción de compost y biogás (ver Caso de Estudio en la página 67).

Porcentaje acumulado por tipo de residuo



Disminuyó significativamente la cantidad de residuos de aceites de lubricación en 2015 debido a la reducción de un 30% de la flota de camiones, como resultado de las optimizaciones operativas y las reducciones de costos.

Residuos por Categoría 2015:

Tipo de Residuo	Peso ☒	Destino Final
<i>Residuos Peligrosos</i>		
Residuos contaminados con lubricantes, Residuos contaminados con químicos, Residuos de los servicios, médicos/hospitales, Recipientes con residuos peligrosos	98.589 Kg	Encapsulados en celdas
Aceite usado	573.000 litros	Transferidos a recicladores autorizados
<i>Residuos no peligrosos</i>		
Residuos convencionales	260.136 kg	Encapsulados en celdas
Residuos orgánicos de la cocina y el campamento	522.342 kg	Compost: gusanos y bacterias
Reciclables: Papel, cartones, madera, vidrio, botellas PET, latas, residuos	82.696 kg	Transferidos a recicladores autorizados
industriales (revestimientos de acero usados, piezas de metal, repuestos, goma)	333.357 kg	Transferidos a terceros
Residuos de construcción	56.468 kg	Relleno sanitario



Caso de Estudio:

RESIDUOS ORGÁNICOS: COMPOSTAJE PARA LA REMEDIACIÓN AMBIENTAL

La gestión de residuos cubre la recolección, el transporte, la clasificación y la eliminación de diferentes clases de residuos en base a sus niveles de riesgo/peligro, la optimización de costos y beneficios ambientales. Este enfoque de gestión holístico, combinado con la aplicación de los principios de 'reducir, reutilizar y reciclar' asegura que la eliminación de los residuos en el relleno sanitario existente sea reducida al mínimo.

Los residuos orgánicos generados en la cocina, el comedor y las viviendas del campamento fueron enterrados durante las etapas de construcción y operación para el compostaje a largo plazo, pero ahora, en concordancia con los objetivos estratégicos de MSC relativos a una gestión responsable de los recursos naturales, con un uso eficiente del agua y la energía, el tratamiento de los residuos y la optimización de su eliminación, desde 2015 se ha empezado a desarrollar un programa piloto para el tratamiento de los residuos orgánicos e industriales en el relleno sanitario.

Por medio de un acuerdo con la Universidad Tomás Frías de Potosí, un grupo de estudiantes universitarios participó en proyectos de vermicultura, biodegradación del lodo generado en la planta de tratamiento de aguas residuales y bioremediación de los suelos contaminados con lubricantes, para contribuir a la producción de suelos orgánicos para la recuperación futura de los suelos perturbados dentro del área de operaciones.

Minera San Cristóbal también está dando apoyo técnico para programas de difusión en las comunidades y para introducir técnicas de compostaje en las escuelas así como en otras organizaciones sociales. El objetivo es ampliar y mejorar el conocimiento y las habilidades para la gestión eficiente de los residuos y la producción de fertilizantes para programas de quinua y de reforestación.

El compostaje de los residuos orgánicos no sólo contribuye a reducir el riesgo ambiental y los impactos negativos sino que además promueve buenas prácticas, lo que ayuda a mejorar la calidad de vida en las comunidades aledañas a la operación minera.

ENERGÍA

El consumo de energía, sobre todo energía eléctrica, es importante para todas nuestras partes interesadas y para el país en su conjunto. En la actualidad, el 100% de nuestra electricidad se compra de la red de energía eléctrica nacional.

Como parte del sistema de gestión de MSC y la evaluación de riesgos en toda la empresa, se monitorea y se evalúa el uso de energía con miras a lograr mejoras continuas en los costos operativos, los riesgos ambientales y para evitar impactos indirectos en las personas que comparten nuestros recursos eléctricos. Se ha logrado mejoras en la eficiencia del circuito de molienda por medio de una innovación tecnológica en el sistema de control del funcionamiento del molino SAG.

Consumo de Energía

La mayor parte (aproximadamente el 57%) del consumo de energía es de diésel, que se usa en la maquinaria pesada y los equipos móviles como ser camiones, palas, taladros y otros equipos mineros, seguido por la electricidad que compramos (aproximadamente el 42%), y un porcentaje menor de gasolina para los vehículos livianos. El cien por ciento de nuestro diésel es importado de Chile, que es un factor considerado en nuestros costos operativos y en la evaluación del riesgo de suministro de energía, ya que no sólo se usa diésel en toda la operación sino también en los generadores de respaldo en caso de cortes en el suministro eléctrico.

	Consumo de Combustible en 2015 ☒	Energía Equivalente en 2015 (Joules)
Alcance 1		
· Gasolina	780.007 litros	27
· Diesel	41.992.177 litros	1.722
Alcance 2		
Electricidad Comprada	359.508 MWh	1.294
Explosivos		
· Nitrato de amonio	14.620 toneladas	
· Emulsión de nitrato de amonio	663 toneladas	
TOTAL		2.877

Intensidad Energética

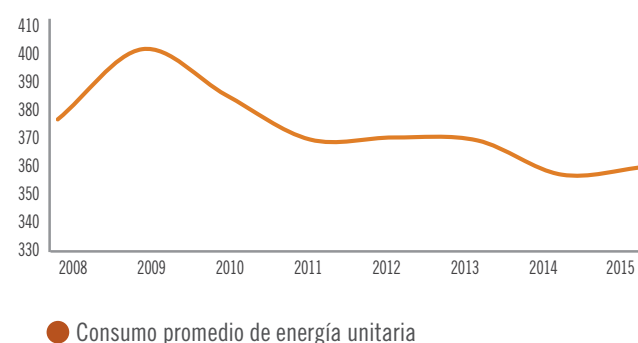
La intensidad energética mide la cantidad de energía requerida para procesar cada tonelada de concentrado y nos permite tener un entendimiento más cabal de la eficiencia de nuestros

procesos y monitorear la significancia de nuestros esfuerzos de reducción de energía. En 2015, nuestra intensidad energética promedio fue de 0,72 MWh/tonelada de concentrado procesada (2.592 MJ/tonelada de concentrado procesada). ☒ Estas cifras serán referenciales para comparaciones en años futuros.

Reducción del Consumo de Energía

En 2013, Bolivia emitió regulaciones que requerían que los grandes consumidores como MSC evaluaran y redujeran su consumo eléctrico. MSC respondió con la implementación de un proceso sistemático para regular y reducir el uso de energía y comenzó con una evaluación de sus áreas de operación en que se consumía más energía. Durante los últimos tres años (2012-2015) se han hecho múltiples esfuerzos en los procesos de molienda (ej. el consumo de energía ha disminuido significativamente en la molienda y el chancado), flotación y filtrado del concentrado. Estos esfuerzos enfocados han dado lugar a una reducción total del consumo de energía del 4,2% ☒ (entre 2008 y 2015), y del 37,2% en términos de usos específicos de energía. MSC también ha lanzado una campaña de educación y concientización de los empleados en relación a un uso más racional de las luces y las estufas en el campamento y las oficinas.

Consumo eléctrico anual (GWh)

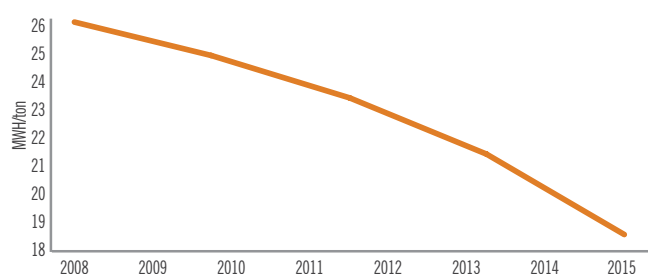


Iniciativas en Energía Renovable

Actualmente MSC no utiliza ninguna fuente de energía renovable, a pesar de que se están realizando estudios piloto para evaluar la factibilidad de generar energía renovable de fuentes naturales así como energía térmica derivada de los residuos industriales que posiblemente se pueda implementar en el futuro. Se realizó un estudio de factibilidad con apoyo de la Escuela de Minas de Colorado, para un sistema híbrido que usa energía solar y eólica, ambas fuentes abundantemente

disponibles en la región. El propósito de MSC es usar energía renovable y tecnologías limpias para optimizar los costos y tener una mina más sostenible.

Consumo promedio de energía unitaria



Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

La mayoría de las emisiones en MSC son generadas por el consumo de electricidad. Para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero se ha utilizado el documento 'Gases de efecto invernadero - Cuantificación e informe de las emisiones de gases de efecto invernadero para las organizaciones - Orientación para la aplicación de la Norma ISO 14064-1' - UNE-ISO/TR 14069:2015 IN.

Las emisiones totales de gases de efecto invernadero en 2015 alcanzaron a 253.917 tCO₂eq. Se utilizará esta cifra como la línea de base para hacer comparaciones con años futuros.

	Consumo de Energía 2015 ☒	GHG Emisiones 2015 (tCO ₂ eq) ☒
Alcance 1		
· Gasolina	780.007 Lt	1.810
· Diesel	41.992.177 Lt	110.019
Alcance 2		
Electricidad Comprada	359.508 MWh	120.990
Explosivos		
· Nitrato de amonio	14.620 t	10.388
· Emulsión de nitrato de amonio	663 t	10.710
TOTAL		253.917

Calidad del Aire - Polvo y Ruido

Las partes interesadas han identificado el polvo consistentemente como un problema ambiental importante, particularmente en las áreas mineras y los caminos colindantes. Este problema tiene una correlación estrecha con las condiciones naturales del viento. La calidad del aire se monitorea en varias estaciones de muestreo alrededor de los tajos, los botaderos de residuos, el depósito de colas, el campamento y las comunidades en el área de influencia para asegurar que nos mantengamos dentro de los límites permitidos. De acuerdo con las directrices de la Agencia de Protección Ambiental (EPA, por sus siglas en inglés), las mediciones se registran 24 horas al día, cada seis días.

Para minimizar las emisiones de polvo, el plan de control cubre los siguientes elementos:

- La irrigación continua y constante de los caminos
- Regaderas en las bandas transportadoras, que se activan según las condiciones climáticas
- Cobertura de la pila de almacenamiento de la planta de procesamiento del mineral con un domo que mitiga la dispersión de partículas de polvo desde el punto más crítico (véase Caso de Estudio en la página 70)

Asimismo, hay un monitoreo mensual del nivel de ruido en puntos específicos dentro del área de operaciones y en las comunidades. Los valores del ruido generados por MSC están constantemente por debajo de los límites permisibles, tanto en las comunidades como en el área de operaciones, excepto en los sectores de chancado y molienda del molino donde se aplican medidas estrictas de salud y seguridad industrial, incluyendo el uso de equipos de protección auditiva y otros equipos de protección personal.



Caso de Estudio: CONTROL DEL POLVO - UNA INICIATIVA ÚNICA Y VOLUNTARIA

Pensando en la prevención de la contaminación y la mitigación del riesgo ambiental, en 2011 MSC instaló el primer domo de control del polvo en Bolivia encima de la pila de almacenamiento de mineral. Con un diámetro de 140 m y una altura de 59 m, es el domo más grande de América del Sur. El domo cubre la pila de almacenamiento de mineral y reduce en gran medida la dispersión de polvo fino en la zona, que se caracteriza por fuertes vientos de hasta 100 a 150 km/hora. Esta fue una iniciativa completamente voluntaria de MSC que tardó 18 meses en hacerse realidad a un costo aproximado de USD 10 millones.

El domo está hecho de láminas translúcidas para aprovechar la luz natural del día y tiene un sistema de alumbrado con

reflectores para la operación de noche. En la cima del domo hay un filtro que permite la emisión segura de los gases producidos por los equipos pesados que funcionan en su interior. La estructura principal está diseñada para soportar las velocidades máximas del viento en la región y puede soportar una carga de granizo o nieve de 110 kg/m².

El impacto positivo del domo se sintió inmediatamente. Aunque el lugar donde se encuentra la mina en el altiplano boliviano es naturalmente ventoso y el polvo es un factor ambiental persistente, en la actualidad hay mucho menos polvo de las operaciones mineras de MSC. Esto ayuda a mejorar las condiciones de salud de los empleados de la mina y de los residentes de las comunidades cercanas

BIODIVERSIDAD

Antes de la construcción de la mina, MSC efectuó una evaluación de impacto ambiental alineada con los estándares de 1999 de la Corporación Financiera Internacional (IFC), incluyendo una evaluación de la biodiversidad. Se identificaron cinco sitios claves en el plan resultante de gestión de la biodiversidad: los tajos y botaderos de la mina, el depósito de colas, las instalaciones industriales, el campamento y los caminos y el ferrocarril.

Se compiló un inventario de línea base de la flora y fauna con el apoyo de biólogos externos. Actualmente el inventario se actualiza semestralmente con imágenes satelitales y con el apoyo de biólogos externos que monitorean la biodiversidad. Los datos del monitoreo se comparten regularmente con las autoridades ambientales relevantes para evaluar cómo las operaciones de la mina podrían estar afectando la biodiversidad.

Algunos de los posibles impactos importantes de las actividades de la mina sobre la biodiversidad son la pérdida temporal de vegetación y vida silvestre, especialmente en las áreas de minería y de depósito de los residuos mineros (botaderos de residuos y el depósito de colas) durante la vida del proyecto. No obstante, las evaluaciones realizadas hasta el momento no muestran ningún impacto o cambio importante en la biodiversidad debido a las actividades medio ambientales realizadas.

No hay áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad cerca de las áreas de la operación. ☑ La Reserva Nacional de Fauna Andina Eduardo Avaroa es el área protegida más cercana que está ubicada a aproximadamente 150 km al sur de la mina. El Río Grande se encuentra a 12 km al sur de la mina y también es considerado un ecosistema importante, con una abundancia de especies de aves - más que nada flamencos.

La vegetación típica alrededor de la Mina San Cristóbal es escasa, con un predominio de arbustos llamados 'thola', que son el sostén principal de los ecosistemas del altiplano y el alimento básico para el pastoreo de llamas. Se han categorizado diez especies de flora como especies típicas y amenazadas de acuerdo con el Libro Rojo de Flora Amenazada en Bolivia. El riesgo para estas especies sobre todo tiene que ver con el hecho de que se las utiliza como combustible (leña) para uso doméstico e industrial y más recientemente con el cambio del uso de la tierra para cultivos de quinua.

De acuerdo con la UICN, las principales especies de fauna en peligro en nuestra área de operación son: la Parina Chica, el Suri o Avestruz Andino, el Quirquincho y el Zorro andino. La flora en peligro incluye la Thola, la Yareta y la Sicha.

REMEDIACIÓN Y PLAN DE CIERRE AMBIENTAL DE LA MINA

Remediación

MSC está comprometida con la remediación y rehabilitación de las tierras afectadas durante las actividades mineras. La Política Ambiental de MSC requiere la evaluación y mitigación de los riesgos e impactos, además de una evaluación de las oportunidades de conservación y rehabilitación. MSC apunta a preservar la 'capacidad de uso' de la tierra tradicional o darle nuevos usos en beneficio de las comunidades. Asimismo, se pretende preservar la sostenibilidad de los ecosistemas locales.

El programa de rehabilitación para las tierras y suelos afectados está dividido en dos fases: a) esfuerzos paralelos a la fase de operación, y b) esfuerzos una vez que se cierre la mina. Las prioridades de rehabilitación más relevantes y más altas conciernen el depósito de colas, los botaderos de residuos de la mina y el relleno sanitario, gestión de los cuales será parte del Plan de Cierre de la Mina.

Desde fines de 2007, como parte de nuestro plan de rehabilitación identificamos las áreas afectadas durante la construcción del concentrador, los campamentos temporales y los caminos, incluyendo la línea de ferrocarril de Toldos a la estación de Río Grande. Las áreas identificadas para fines de remediación hasta ahora cubren un total de 113 hectáreas y se ha contratado a una empresa local/comunitaria para estas tareas. Las investigaciones en torno a la remediación se centran en la introducción y adaptación de especies nuevas, la optimización en la producción de plantines de especies nativas y el desarrollo de un proceso de recuperación para revegetar la capa superior del suelo.

En 2015, se rehabilitaron o restituyeron 9,46 hectáreas de tierra ☑ dentro del área cubierta por la licencia de MSC que luego fueron devueltas a las comunidades de conformidad con los acuerdos de adquisición de tierras y sujeto al visto bueno de las autoridades locales.

Cantidad de Tierras afectadas y rehabilitadas

2015	Total
Total de tierra afectada y todavía no rehabilitada (área total afectada)	2.268 ha
Total de tierra afectada en 2015 (en el área minera y el depósito de residuos mineros)	92 ha
Total de tierra rehabilitada recientemente, uso futuro por acordar (área rehabilitada entregada a la comunidad)	9,46 ha ☒
Cantidad total de tierra perturbada, Rehabilitada y todavía no rehabilitada (Solamente una fracción pequeña del total de áreas afectadas, de la etapa de construcción, está en proceso de rehabilitación (113 ha.), el resto está siendo programado bajo el Plan de Cierre relacionado con las áreas de operación)	2.350 ha

Inversiones y Gastos Totales en Protección Ambiental ☒

Gasto	Detalle
\$2.558.378	Los costos operativos y las inversiones en prevención, mitigación y remediación de los impactos ambientales se refieren a la remoción de la capa superior del suelo en el área de la mina y en el depósito de colas de Wila Khara, estanques de agua para el manejo del agua subterránea en la mina, irrigación y estabilización química de los caminos (internos y externos) para el control del polvo, la remoción de sedimentos en el sistema de drenaje del embalse de Toldos, la recuperación de agua de Wila Khara para uso en las operaciones de la planta, la rehabilitación y el mantenimiento de las áreas revegetadas.
\$104.369	Costos de prevención y gestión ambiental (medición y monitoreo), incluyendo el tratamiento de residuos del hospital y otros residuos del laboratorio, y consultorías ambientales.

Planificación del Cierre de la Mina

Las empresas mineras de Bolivia deben tener un plan de cierre antes de comenzar con la construcción y la operación. El plan de cierre de la mina para MSC fue preparado en una etapa muy temprana (durante la evaluación del impacto ambiental), como un componente clave del sistema de gestión ambiental. Se presentó el presupuesto para el plan de cierre al Servicio de Impuestos Nacionales y al Ministerio de Medio Ambiente. El plan se tiene que actualizar cada cinco años de acuerdo con la política de gestión de MSC, a fin de mantener la conformidad de nuestra licencia minera. También se presenta el plan de cierre y sus actualizaciones a las comunidades en nuestra área de impacto.

Los planes de cierre de una mina tienen que incluir estrategias de remediación ambiental para todo el sitio minero además de planes para los posibles impactos sociales del cierre (véase página 80 sobre los programas de desarrollo sostenible enfocados a los aspectos sociales del cierre de la mina). MSC ha presentado dos actualizaciones del plan de cierre hasta la fecha, que incluyen los siguientes elementos:

- Una caracterización geoquímica actualizada de los residuos y colas de la mina para predecir la posible generación de drenaje de roca ácida y para diseñar y planificar medidas de prevención y control.
- Una caracterización geológica y geofísica de los tajos y los botaderos de residuos para evaluar las características hidrogeológicas y mejorar el conocimiento sobre el modelo de dispersión de los contaminantes del agua.
- Mediciones geotécnicas para mejorar el conocimiento sobre la estabilidad de los taludes.
- Estudios piloto para optimizar los métodos y las técnicas para la remediación y la rehabilitación de las acumulaciones de residuos y colas de la mina: bioremediación, desulfuración y otras.
- Una identificación y caracterización del suelo vegetal acumulado a ser utilizado para fines de rehabilitación en el depósito de colas.
- Modelado del equilibrio hídrico según las condiciones meteorológicas y del sistema de drenaje en la mina y el dique de colas.

- La introducción y adaptación de nuevas especies de plantas recomendadas para fines de revegetación.
- La producción y el mantenimiento de suelo vegetal; la producción de compost de los residuos orgánicos.
- Estudios para preparar el cierre social, incluyendo los requerimientos de la comunidad y el uso futuro de la tierra en el área de influencia del proyecto.

La Mina de San Cristóbal tiene una vida remanente estimada de otros 7 años (hasta 2022); sin embargo, es razonable suponer que se podría extender este ciclo dependiendo del éxito de los planes de exploración y expansión. Al 31 de diciembre de 2015, se había asignado un monto aproximado de USD 42 millones para las obligaciones estimadas relacionadas con el cierre de la mina.

Reclamos Ambientales

La protección del medio ambiente es importante para todas nuestras partes interesadas y es uno de nuestros valores corporativos centrales. MSC tiene un proceso para recibir y responder a las preocupaciones o las quejas en materia ambiental de las partes interesadas. La Empresa luego revisa, analiza e identifica las acciones requeridas para responder, abordar y resolver esas preocupaciones de manera oportuna.

En 2015 hubo dos reclamos de una comunidad relacionadas con impactos ambientales.☑

Cumplimiento Ambiental

Minera San Cristóbal cumple con las normas de prevención y control ambiental establecidas por el gobierno boliviano y las normas internacionales adoptadas para el sistema de gestión de la empresa. Se presentan informes periódicos al gobierno de acuerdo con los requisitos regulatorios. También se comparte una copia del informe de monitoreo anual presentado a la instancia regulatoria con la municipalidad de Colcha K. Se reciben visitas de inspección y verificación de funcionarios públicos y efectuamos auditorías internas y externas para verificar el cumplimiento de las obligaciones legales y las normas de operación. Toda la información del monitoreo se comparte con los representantes locales y regionales. Asimismo, se realizan presentaciones públicas anuales para la población de las comunidades en nuestra área de impacto sobre los resultados del monitoreo y otros aspectos ambientales relacionados con la operación de la mina.

En 2015 no se impuso ninguna multa o sanción no monetaria en MSC por no cumplir con las leyes y regulaciones ambientales.

Parte Interesada	Preocupación	Respuesta de la Empresa
Comunidad de Alota	Reclamo por el consumo de agua en el mantenimiento de los caminos	MSC se reunió con la comunidad para presentar y compartir datos respecto a los flujos de agua superficial y subterránea y sobre la calidad de esa agua y para explicar que la causa principal de la reducción en el flujo era el bajo índice de precipitación en la época de lluvia de 2015-2016 debido al impacto del Fenómeno de El Niño y el cambio climático en toda la región del noroeste. Los residentes parecen estar satisfechos con la respuesta y MSC estableció un programa de monitoreo participativo del agua.
Comunidad de Alota	Reclamo por el uso de agregados para el mantenimiento de los caminos	A pesar de que no está directamente relacionado con la mina, MSC se reunió con esta comunidad ubicada a 60 kilómetros río arriba para hablar sobre el uso de una pequeña cantidad de grava por la empresa comunitaria en cuestión.

MSC ayuda a las
comunidades aledañas,
a desarrollar emprendimientos
auto sostenibles e independientes de
la producción minera, buscando un mejor
futuro para sus habitantes



12. Nuestras Comunidades Aledañas

Enfoque

En línea con nuestro enfoque basado en valores en cuanto a todos los aspectos de gestión, las relaciones con las comunidades y otros grupos de interés están estructuradas alrededor de un enfoque plenamente participativo, el respeto, la honestidad y la transparencia. En la práctica, se involucra a las comunidades en los procesos de identificación, planificación y priorización de las acciones y programas sociales. Desde el punto de vista estratégico, el punto de partida para todas las iniciativas de la empresa es un entendimiento completo de la realidad socioeconómica de las comunidades.

MSC se relaciona con las comunidades del área de influencia de la mina a través de canales que aseguran una comunicación continua y transparente de modo que podamos interactuar con todos los segmentos de la población. Los principales mecanismos de diálogo que usamos con nuestras diferentes partes interesadas son reuniones formales estructuradas y asambleas comunitarias. Además, los miembros de las comunidades pueden visitar las oficinas de Relaciones Comunitarias que la empresa tiene en las cuatro comunidades de influencia directa de la mina. Allí pueden tener conversaciones formales e informales. También pueden interactuar con nuestro personal durante sus visitas regulares a las otras comunidades en nuestra área de influencia.

MSC cumple totalmente con toda la legislación boliviana relacionada a los derechos de los Pueblos Indígenas, que se basa en tratados y convenciones internacionales relevantes.

Minera San Cristóbal está comprometida y apoya acciones dirigidas a fortalecer y empoderar a las comunidades para que alcancen un mejor futuro a través de asistencia técnica, capacitación, actividades de desarrollo de capacidad y apoyo institucional para personas individuales y organizaciones.

En este sentido, Minera San Cristóbal trabaja en estrecha colaboración con el Consejo Consultivo Los Lípez San Cristóbal, que está compuesto por dirigentes y autoridades de las comunidades de San Cristóbal, Culpina K, Río Grande y

Vila Vila. Juntos diseñamos y coordinamos proyectos para el desarrollo social y económico de sus distritos. Apoyamos la provisión de asistencia técnica a las organizaciones sociales e instituciones de la comunidad para que pudieran llegar a tener una gestión organizativa independiente y eficaz. Las pequeñas empresas y organizaciones productivas también se benefician a través de alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo sostenible en la región.

Área de Influencia

El área de influencia directa del proyecto de San Cristóbal comprende cuatro comunidades: San Cristóbal, Culpina K, Vila Vila y Río Grande. El segundo anillo de influencia consta de ocho comunidades: Ramaditas, Alota, Copacabana, Serena Vinto y San Pedro de Quemes (ubicadas a lo largo del camino de acceso al proyecto) y las comunidades de Julaca, Abaroa y San Juan (ubicadas a lo largo de la ruta del ferrocarril que la Empresa utiliza para transportar sus concentrados de mineral). También nos relacionamos con otras ocho comunidades ubicadas cerca del proyecto.

Nuestra relación con las comunidades de San Cristóbal, Culpina K, Vila Vila y Río Grande se basa en acuerdos. El acuerdo con San Cristóbal se suscribió en junio de 1998 con el objetivo principal de definir los términos del reasentamiento voluntario del pueblo para permitir la construcción de la mina. El acuerdo con Culpina K, firmado en mayo de 1999, establece los términos de la compensación por la tierra para implementar el depósito de colas de Wila Khara, mientras que el acuerdo con Vila Vila, también sobre la compensación por las tierras requeridas para la mina, fue firmado en junio de 1999. El acuerdo con Río Grande, relacionado con las tierras para el ramal ferroviario a la mina se firmó en el año 2006. Todos los acuerdos incluyen compromisos relacionados con capacitación y empleo y son administrados en un ambiente de respeto mutuo, la construcción de consensos y un diálogo directo entre las autoridades, los representantes de las comunidades y la Empresa.

Impactos Sociales de nuestra Actividad Empresarial

Las consecuencias negativas más inmediatas de nuestras actividades empresariales surgen de:

- a) el potencial de que el cambio climático global incremente la presión sobre las reservas de agua disponibles, lo que podría dar lugar a una mayor tensión y posibles conflictos en torno al acceso a agua, y;
- b) la presencia de un número importante de jóvenes desempleados o subempleados en San Cristóbal, lo que podría generar frustración en la comunidad y conflictos con MSC en torno al acceso a empleo.

Gestion de las Relaciones Comunitarias

Para poder construir y mantener una buena relación con nuestros grupos de interés, se ha identificado y analizado cuidadosamente quiénes son, cuáles son sus preocupaciones, cómo les gustaría interactuar con la Empresa y qué prioridades tienen desde nuestra perspectiva. Intentamos mantener contactos con los grupos de interés de una manera que las satisfaga. Tenemos contactos más frecuentes con las comunidades en el área de impacto directo.

Desde los primeros días de la exploración en San Cristóbal, la Empresa ha reconocido la ocupación de las tierras tradicionales por la población local y hasta la fecha no ha habido ninguna disputa jurídica relativa a la tierra o los derechos. La gente de Lípez es conocida en Bolivia por defender sus tierras tradicionales. Su orgullo y su espíritu independiente se remontan al año 1571 cuando los 'indios' de Lípez, bajo el liderazgo de Don Pedro Lopa, recompraron sus tierras tradicionales de la corona española: fueron los únicos en hacer eso en las colonias españolas. Esta realidad histórica fue parte del contexto en que el gobierno boliviano reconoció a Nor Lípez como Territorio Indígena Originario Campesino en 2011.

Nuestra relación con las comunidades en el área de influencia de la mina incluye las siguientes actividades: compartir e intercambiar información, responder a los pedidos, apoyar los planes y proyectos de los grupos de interés, apoyar a las autoridades y organizaciones en eventos culturales, participar en reuniones y ayudar a los grupos vulnerables. En general, nuestro objetivo es ser un socio activo en las comunidades y empoderarlas para que identifiquen opciones de desarrollo económico local que sean acordes a su visión del futuro.

Capital Social

La construcción de la mina y el cambio en las comunidades afectadas de una economía de subsistencia y basada en remesas a una economía basada en trabajo estable con un salario alto – comparado al promedio en Bolivia - ha dado lugar a un conjunto de cambios significativos a nivel de la población local. A pesar de que casi todos los pobladores en las comunidades ve la mina como algo deseable en vista de los beneficios económicos que ha traído, en algunos momentos los cambios han sido desafiantes. Conscientes de esto, monitoreamos la situación para detectar señales de actividades o eventos que podrían tener un efecto negativo en la cohesión social (capital social) en las comunidades y la calidad de nuestra relación con ellas (capital social y licencia social).

En respuesta al potencial de riesgos para la cohesión social, nuestro enfoque consiste en trabajar proactivamente con las comunidades para fortalecer el capital social y reducir las posibilidades de que las influencias negativas crezcan y tomen el control. Además colaboramos con los líderes de las comunidades para limitar el impacto de los eventos negativos cuando ocurren.

Reasentamiento y Mitigación de Impactos

Si bien no hubo actividades de reasentamiento en 2015, continúa la dedicación de MSC a la comunidad de San Cristóbal que fue trasladada al 'Nuevo San Cristóbal' en 1999 en el marco



de un contrato integral de reasentamiento con la Empresa. ☑ Se involucró activamente a la comunidad en la planificación del reasentamiento a través de su participación en comités y grupos de trabajo responsables por el diseño de las viviendas nuevas y por seleccionar la ubicación y el trazado del pueblo nuevo. Al mismo tiempo participaron directamente en el proceso de traslado del cementerio, la reconstrucción de la iglesia colonial española - un edificio patrimonial -, y el traslado de varias rocas con significados culturales a un parque patrimonial en el pueblo nuevo. En el momento del reasentamiento el pueblo tenía una población total de 450 personas en 140 familias. Cada familia recibió una vivienda nueva. Desde aquel entonces, la comunidad de San Cristóbal ha crecido en vista del retorno de miembros de la familia en busca de empleo en la mina y cierto porcentaje de inmigración. A finales de 2015, la población de San Cristóbal había crecido a aproximadamente 1.400 personas en casi 360 familias. Uno de los resultados de este crecimiento es que se han construido muchas viviendas nuevas y que se ha extendido la superficie ocupada por el pueblo. Se han visto patrones de crecimiento similares en las otras comunidades.

En el marco del Programa de Reasentamiento, la Empresa sigue apoyando a las comunidades a satisfacer sus necesidades de infraestructura esencial, es decir agua, saneamiento y electricidad. En el año 2015, la comunidad de Vila Vila fue conectada al Sistema Interconectado Nacional y las comunidades de San Cristóbal y Culpina K están en proceso de ser conectadas.

Apoyo a Nuestras Comunidades Vecinas

Prestamos especial atención a las necesidades y preocupaciones de los grupos vulnerables en las comunidades. Algunos ejemplos de este tipo de programas en 2015:

Apoyo a los Ancianos: Este programa gira en torno a la distribución bimensual de alimentos a personas vulnerables. La identificación de los beneficiados se basa en una evaluación de la vivienda, la salud y las relaciones familiares. Además de la distribución mensual de paquetes de alimentos visitamos a los hogares para atender problemas de salud, ayudamos a reparar las casas que necesitaban arreglos e implementamos campañas de salud para las personas mayores.

Fortalecimiento de las Capacidades de las Mujeres Jefas de Hogar: A través de una encuesta identificamos y evaluamos las circunstancias de vida de 16 mujeres jefas de hogar con niños pequeños y sin una fuente de trabajo estable. MSC apoyó a esas mujeres con capacitación laboral para que pudieran generar o mejorar su ingreso por medio de iniciativas propias. Por ejemplo, el programa entregó material de trabajo para mejorar actividades comerciales, proporcionó equipos para quioscos de comida rápida y dio apoyo para la constitución legal de una empresa de limpieza conformada por un grupo de seis mujeres.



Ayuda a los Jóvenes: Este programa trabaja con jóvenes en situación de riesgo social y se centra en actividades de educación y prevención de los problemas que enfrentan los jóvenes en las comunidades. Ha habido talleres sobre temas como la Prevención del Alcoholismo, Liderazgo, Salud Reproductiva y Prevención de Embarazos. Simultáneamente, el programa organizó talleres sobre el 'Mundo de los Jóvenes y Adolescentes' para profesores y padres, y sobre la 'Formación de Valores' para estudiantes.

Mecanismos de Reclamos de las Comunidades - Gestión de Comentarios y Reclamos

Creemos que las claves para mantener relaciones sólidas con nuestros grupos de interés son el respeto mutuo, el entendimiento y respuestas oportunas a sus inquietudes. El personal encargado de relaciones comunitarias recibe quejas formales, reclamos o preocupaciones planteadas por los grupos de interés - verbalmente o por escrito - que luego se documentan y se procesan a través de nuestro Mecanismo de Reclamos, con la intervención del Superintendente de Desarrollo Sostenible y Relaciones Comunitarias y sus divisiones correspondientes. Todas las expresiones de descontento de los grupos de interés son revisadas y clasificadas de acuerdo a su nivel de importancia (Alto, Medio y Bajo), su carácter y su origen (Local o Re-

gional). Dependiendo del carácter y/o la gravedad del asunto planteado por los grupos de interés, será resuelto en la unidad de relaciones comunitarias o será transferido al departamento relevante (medio ambiente, salud y seguridad, recursos humanos, etc.) o incluso a la alta gerencia. Los asuntos que implican actividades delictivas son transferidas a la policía y el departamento legal de la Empresa. Si no es posible resolver el asunto de una manera satisfactoria para la parte interesada, puede ser sometido a un proceso de mediación o arbitraje independiente.

El Mecanismo de Reclamos actual, que se implementó por primera vez en 2007, se utilizó mucho en los primeros años de la operación minera, más que nada para tratar los problemas que quedaron del período de construcción. A la fecha ha disminuido significativamente el número de reclamos formales interpuestos por miembros de la comunidad. En 2015, se presentó un total de 13 reclamos, 10 de los cuales fueron resueltos a satisfacción de las partes interesadas. Los otros 3 reclamos, que fueron presentados a fines de noviembre y en diciembre, quedaron pendientes al final del año, pero ninguno está relacionado con derechos humanos o discriminación. Uno de los reclamos se sigue analizando; se trata de un tema más complicado relacionado con una demanda presentada por un grupo de jóvenes de San Cristóbal. ☑

Preocupaciones de las Comunidades y Respuesta de MSC en 2015

Algunas preocupaciones planteadas por las comunidades y las respuestas de la Empresa en 2015:

Llamas:

Una preocupación para algunas familias de San Cristóbal y Culpina K tiene que ver con los rebaños de llamas desplazados del área de la mina y el depósito de colas. Ha resultado ser muy difícil trasladar los rebaños de llamas que son animales territoriales que siguen tratando de regresar a sus tierras de origen. Además, debido al desplazamiento los rebaños de llamas ahora están en el territorio de otros rebaños, lo cual genera un sobrepastoreo y una competencia por el acceso a las principales zonas de pastoreo. El resultado final es que hay desorganización en la cría de llamas y tensión entre las familias en cuanto al acceso a las tierras de pastoreo. Hemos trabajado, y seguimos trabajando, con los dueños de los animales y los líderes comunitarios para reducir las tensiones y acelerar la adaptación de las llamas a nuevas áreas de pastoreo.

Infraestructura Vial:

Varias comunidades exigieron pavimentar la carretera entre Uyuni, San Cristóbal y la frontera con Chile en Avaroa. Una de las principales preocupaciones es el polvo en las comunidades como resultado del tráfico en el camino. Una segunda preocupación es la condición de la carretera en la época de lluvia cuando varias partes se llenan de lodo y son difíciles de transitar. Río Grande tenía una preocupación específica respecto de la mejora de la vía de acceso de la carretera a la comunidad. En ambos casos se ha trabajado con los municipios y las agencias gubernamentales relevantes en un plan y un presupuesto para atender estas preocupaciones. Estos temas de infraestructura seguían pendientes a fines de 2015.

Agua:

El agua es el tema más importante para las comunidades de San Cristóbal, Culpina K y Vila Vila. La provisión adecuada de agua es un tema esencial para la población local que en este momento depende de una mezcla de agua de vertientes, agua subterránea bombeada y agua distribuida mediante camiones cisterna. La Empresa está trabajando activamente con las comunidades y la municipalidad de Colcha K (la instancia responsable por la infraestructura en el distrito) para ubicar, diseñar, obtener los permisos necesarios y construir un sistema de suministro de agua potable por gravedad para las comunidades.

Empleo (objeto de un reclamo formal)*

En 2015 un grupo de hombres jóvenes de la comunidad de San Cristóbal exigió empleo en la mina. Muchos de ellos habían obtenido certificados de oficios y calificaciones académicas con la intención explícita de trabajar en la mina. Sin embargo, en vista de la baja rotación de empleados locales casi no hay oportunidades para trabajar en la empresa. Esto ha creado un grupo de jóvenes desempleados o significativamente subempleados en las comunidades. Es un tema difícil tanto para la empresa como para los líderes de las comunidades que juntos han tratado de crear oportunidades laborales en empresas de servicios y suministros en las comunidades.

En otras partes, el empleo es un problema muy grave en las comunidades más alejadas de la mina donde la empresa ha trabajado con el Consejo Consultivo y otros actores para implementar programas de desarrollo económico dirigidos a crear oportunidades de empleo a largo plazo.



Plan Social del Cierre de la Mina

Nuestra visión social es promover las condiciones para que la población que vive en las comunidades desarrolle empresas de producción autosuficientes e independientes de la minería. El Consejo Consultivo Los López San Cristóbal (véase Estudio de Caso en la página 82) lidera la planificación a largo plazo basada en una visión de actividades económicas productivas después de la vida de la mina. MSC apoya activamente al Consejo Consultivo en el desarrollo y la ejecución de un plan estratégico que es complementario al plan de cierre de la mina de la Empresa. Los proyectos sociales y productivos identificados por el Consejo Consultivo se ejecutan a través de alianzas estratégicas con especialistas en temas sociales y de desarrollo, y con organizaciones de cooperación técnica y financiera. Preferiblemente se forman alianzas con organizaciones e instituciones estables (ej. municipios, agencias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil nacionales y locales) para garantizar una estabilidad a largo plazo que pueda contribuir significativamente a la sostenibilidad de los proyectos y programas sociales y económicos.

Proyecto de Educación

En colaboración con el Ministerio de Educación, MSC ha apoyado un plan educativo, que incluía las siguientes actividades en 2015:

- Capacitación de los profesores de los departamentos educativos de 6 comunidades.
- Capacitación en orientación vocacional para los estudiantes de los años previos.
- Visitas de intercambio de experiencias.

Proyecto de Salud

En un esfuerzo conjunto con el Municipio de Colcha K, se está apoyando la construcción de un hospital de 2º nivel. En 2015 se han llevado adelante los pasos previos a la ejecución.

Proyecto de Turismo:

Por muchos años la región suroeste de Bolivia, y sobre todo el Salar de Uyuni, ha sido una meca para el turismo de aventura. Las primeras iniciativas en el sector del turismo que apoyó MSC antes de la construcción de la mina se centraron en mejoras de la infraestructura para atraer a turistas, cursos de capacitación e inversiones en las comunidades. Para el año 2015, el Consejo Consultivo había identificado el turismo como una oportunidad prioritaria para las familias interesadas en involucrarse en este sector. A lo largo de 2015, apoyamos esta iniciativa en que también participa el Ministerio de Turismo y las principales actividades de la cual se describen a continuación:

- Identificación e inventario de las atracciones turísticas
- Identificación y registro de empresarios en turismo (empresas de servicios en hotelería y alimentación, artesanías, etc.)
- Capacitación y asistencia técnica en servicios turísticos y administración de empresas
- Capacitación y fortalecimiento organizacional de los empresarios
- Promoción de la organización y productos turísticos en ferias locales, municipales y nacionales
- Capacitación y asistencia técnica en la mejora de la infraestructura y el equipamiento de hoteles y servicios de alimentación

Proyecto de Llamas (Camélidos)

Por más de 2.000 años las llamas han sido domesticadas por las poblaciones que viven en los Andes altos y el Altiplano de Bolivia. Hoy en día, siguen teniendo una trascendencia tanto cultural como económica para las poblaciones locales de San Cristóbal, Culpina K y Vila Vila.

El Consejo Consultivo ha identificado a la comunidad de San Cristóbal como un centro potencial para la comercialización de la llama. La producción de productos de carne de llama de especialidad era parte de la visión de la comunidad en el momento del reasentamiento. La construcción de un matadero es uno de los compromisos en el acuerdo de reasentamiento suscrito con la mina. Sin embargo, los estudios de factibilidad han demostrado que primero se tiene que agrandar y mejorar la población de llamas. De ahí la justificación para el proyecto de camélidos (llamas) que goza del apoyo activo de la empresa y que se basa en una planificación y decisiones participativas de los actores involucrados directa e indirectamente. El programa en 2015 incluyó los siguientes elementos centrales:

- Producción de forraje para alimentar el ganado
- Campañas de sanidad animal
- Capacitación y asistencia técnica en la gestión mejorada de la llama
- Intercambios de experiencias
- Construcción de sistemas de micro riego
- Construcción de rediles
- Construcción de baños de inmersión antiparásitos
- Apoyo para el fortalecimiento organizacional

Proyecto de Quinua

La quinua es una semilla producida por un arbusto nativo de la región alrededor de San Cristóbal. Este alimento con un alto contenido de proteínas y energía es una parte esencial de la dieta de la población local desde tiempos inmemoriales.

El rápido incremento de los precios de la quinua en 2012 Y 2013 en respuesta a la demanda internacional impulsó la expansión de la producción local y la realización de que esto podría convertirse en un emprendimiento comercial sostenible. El Consejo Consultivo ha identificado a Culpina K como un centro potencial para la comercialización de la quinua en el distrito y ha fomentado el Proyecto de Desarrollo Sostenible de la Quinua Real Orgánica, que ha recibido un financiamiento importante de terceros, incluyendo ayuda internacional de Canadá. En 2015 cubrió las siguientes actividades:

- Capacitación y asistencia técnica para los productores en la gestión técnica de la quinua basada en el calendario agrícola
- Capacitación e investigación sobre los mercados locales, regionales y nacionales para identificar los mercados
- Fortalecimiento organizacional de los miembros de APRACCUK así como de sus aliados comerciales
- Implementación de Escuelas de Campo como metodología de capacitación y asistencia técnica
- Un estudio para la construcción de una Planta de Bio Insumos y Extracción de Saponina
- Compra de maquinaria y equipos agrícolas



Caso de Estudio: EL CONSEJO CONSULTIVO DE LAS COMUNIDADES

El Consejo Consultivo Los López San Cristóbal es una organización sin fines de lucro constituida con el objetivo de desarrollar y promover un plan de desarrollo sostenible para las comunidades en el área de influencia de la Mina de San Cristóbal.

El Consejo Consultivo nació a la iniciativa de los líderes comunitarios de San Cristóbal, Culpina K, Vila Vila y Río Grande. La iniciativa surgió cuando fue claro que se haría realidad la mina y un grupo informal de personas empezó a reflexionar seriamente sobre el futuro a largo plazo de las comunidades involucradas. Se autodenominaron 'los Soñadores' y sus ideas acerca del desarrollo económico futuro tuvieron un profundo impacto en las acciones iniciales de la Fundación San Cristóbal.

En septiembre de 2006, cuando estaba avanzando rápidamente la construcción de la mina, las comunidades dieron autoridad a los Soñadores para interactuar con MSC en lo que respecta a alternativas concretas para el desarrollo económico y social. Promovieron el concepto de que la responsabilidad real por el desarrollo en última instancia recaía en las comunidades mismas y debería basarse en un análisis de las necesidades, oportunidades y capacidades efectivas. La sugerencia era que ese enfoque primero se trabajara en las cuatro comunidades para luego propagarse a toda la región de Los López.

Con la ayuda de MSC, el Consejo Consultivo fue registrado legalmente en 2006 y se elaboraron los procedimientos organizativos y operativos, se adoptaron las directrices para la planificación del desarrollo sostenible y se identificó un conjunto inicial de proyectos prioritarios. Se implementó un programa de difusión entre las comunidades, las autoridades y el gobierno, se implementaron los proyectos y se efectuaron ejercicios de planificación estratégica en 2007 y 2011.

En la práctica, el Consejo Consultivo identifica e inicia proyectos que son implementados por otros con financiamiento de una variedad de fuentes, incluyendo los gobiernos a los niveles nacional, regional y local, la cooperación internacional y MSC. En este momento, el Consejo Consultivo está ejecutando un plan quinquenal sobre la base de cuatro pilares: desarrollo económico productivo, desarrollo social y humano, desarrollo institucional y medio ambiente. En este marco, la idea es que San Cristóbal se convierta en un centro para la comercialización de llamas, Culpina K en un centro para la producción de quinoa, Vila Vila en un centro para el cultivo de forraje y Río Grande en un centro para comercializar fibra de vicuña.

A través del Consejo Consultivo, las relaciones y los socios estratégicos generan desarrollo económico local mediante el empoderamiento de las comunidades como los actores de su propio destino. Es un esfuerzo hacia el 'vivir bien' y el desarrollo sostenible de capacidad.

Informe de Verificación



Ernst & Young Ltda.
Avenida 20 de Octubre # 2665
Edif. Torre Azul - Piso 16
La Paz, Bolivia

Tel.: 591 2 2434313
FAX: 591 2140937
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN LIMITADA DE INDICADORES GRI

La Paz, 28 de octubre de 2016

Al Presidente y Miembros del Directorio de
MINERA SAN CRISTOBAL S.A.

Introducción

1. Hemos efectuado una verificación limitada sobre los indicadores GRI (señalizados con la referencia "[X]") contenidos en el Reporte de Sustentabilidad ("el Reporte") correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2015 de Minera San Cristóbal S. A. ("la Empresa"). Los indicadores contenidos en el Reporte son los que la Dirección de la Empresa ha considerado como de mayor relevancia atendiendo a sus grupos de interés y a los lineamientos establecidos en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad del *Global Reporting Initiative*, versión 4 (GRI 4), y en el suplemento sectorial de la industria minera que complementa dicha Guía.

Responsabilidades del Directorio

2. El Directorio de la Empresa es responsable de establecer las bases y criterios para la preparación del Reporte de acuerdo con la Guía GRI 4 para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Dicha responsabilidad incluye definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.

Responsabilidades de Ernst & Young Ltda.

3. Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente sobre los indicadores GRI (señalizados con la referencia "[X]") e incluidos en el reporte identificados en la tabla GRI del mismo, basados en los procedimientos de verificación limitada listados en el párrafo 4 y en las evidencias obtenidas. Los procedimientos aplicados en una verificación limitada varían en su naturaleza y son menores en extensión de los que se realizan en un encargo destinado a expresar una opinión que brinde seguridad sobre la razonabilidad de la información. Por consiguiente, no expresamos tal opinión sobre todos los indicadores GRI contenidos en el Reporte mencionado en el párrafo 1.

Nuestras conclusiones detalladas en el párrafo 5 se refieren exclusivamente a la información correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2015. La información correspondiente a ejercicios anteriores no ha sido objeto de nuestra verificación limitada.

Procedimientos realizados

4. Nuestra verificación limitada fue efectuada de acuerdo con la Norma de Verificación Internacional para Auditorías de Información No Financiera ISAE 3000, establecida por el *International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accountants (IFAC)* y ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección General de Minera San Cristóbal, así como a las diversas áreas de la Empresa que han participado en la elaboración del Reporte de Sustentabilidad 2015, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, para lo cual se visitó la oficina central de la Empresa en la Ciudad de La Paz, como también el sitio de extracción y la planta de producción de concentrados ubicados en San Cristóbal. El trabajo realizado se describe a continuación:



- a) Entrevistas con el área de Relaciones Públicas para conocer y comprender el proceso de elaboración del Reporte. Asimismo, se han realizado entrevistas con el personal clave de las áreas de: Relaciones con la Comunidad, Negocios, Medio Ambiente, Higiene y Seguridad Laboral, Salud Laboral, Logística, Adquisiciones, Legal, Finanzas y Recursos Humanos, entre otras, que participan en la elaboración y la definición del contenido del Reporte.
- b) Revisión de los procesos para recopilar y validar los indicadores GRI (señalizados con la referencia "☑") e incluidos en el Reporte.
- c) Revisión de la adecuación de la estructura y contenidos del Reporte a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI 4.
- d) Revisión de la información cuantitativa relevante, a través de pruebas analíticas y otros procedimientos de revisión realizados en base a muestreos, de los indicadores GRI (señalizados con la referencia "☑") e incluidos en el Reporte y su adecuada recopilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de la Empresa.
- e) Verificación de la coherencia de la información reportada y publicada en el Reporte con respecto a información relevante incluida en los Estados Contables de la Empresa por el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2015.

Conclusiones

- 5. Basados en el trabajo realizado descrito en el párrafo 4, nada ha llamado nuestra atención que nos hiciera creer:
 - a) Que los indicadores GRI (señalizados con la referencia "☑") alcanzados por este informe de verificación limitada e incluidos en el Reporte, no estén preparados, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad del GRI 4.
 - b) Que la autodeclaración efectuada por la Empresa sobre la conformidad de la Guía GRI 4 en su opción "esencial", no cumpla, en todos sus aspectos significativos, con los criterios correspondientes a dicha opción según se establecen en el GRI 4.
 - c) Que los indicadores GRI (señalizados con la referencia "☑"), incluidos en el Reporte, no sean razonables.

ERNST & YOUNG LTDA.
Firma miembro de Ernst & Young Global



Lic. Aud. Javier Iriarte J.
Socio
MAT. PROF. N° CAUB - 9324

MSC - Índice de Contenido G4 (G4-32)

GUÍA G4 de GLOBAL REPORTING INITIATIVE incluyendo CONTENIDOS SECTORIALES G4: MINERÍA & METALES

	DESCRIPCIÓN	ESTATUS O UBICACIÓN
	Contenidos Básicos Generales	
	ESTRATEGIA & ANÁLISIS	
G4-1	Una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de ésta con miras a abordar dicha cuestión	Gerente General
G4-2	Una descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	Carta del GG Metas y Objetivos de Sostenibilidad
	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
G4-3	Nombre de la organización Acerca de MSC	
G4-4	Marcas, productos y/o servicios más importantes de la empresa	Acerca de MSC
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la empresa	Acerca de MSC
G4-6	Número de países en que opera la empresa y nombres de los países donde la empresa lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en la memoria	Acerca de MSC
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	Acerca de MSC
G4-8	Mercados a los que se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)	Acerca de MSC
G4-9	Escala de la empresa	Acerca de MSC
G4-10	Número total de empleados por contrato laboral y sexo Número total de empleados fijos por tipo de contrato y sexo Tamaño de la planilla por empleados, trabajadores contratados y sexo Tamaño de la planilla por región y sexo	Nuestra Gente
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Nuestra Gente – Relaciones Laborales
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de empresa	Acerca de MSC
G4-13	Cambios significativos que hayan tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la empresa	Ninguno
	Participación en Iniciativas Externas	
G4-14	Descripción de cómo aborda la empresa, si procede, el principio de precaución	Medio Ambiente y otros DMA
G4-15	Una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	Gobierno Corporativo y Estructura Organizativa
G4-16	Membresías en asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional	Gobierno Corporativo y Estructura Organizativa
	ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS Y COBERTURA	
G4-17	Una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la empresa y si alguna de esas entidades no figura en la memoria	Minera San Cristóbal La Mina de San Cristóbal y las Oficinas Corporativas ☒
G4-18	El proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto Cómo ha aplicado la empresa los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria	Acerca de esta Memoria
G4-19	Los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Acerca de esta Memoria

	DESCRIPTION	STATUS OR LOCATION
G4-20	La cobertura dentro de la empresa de cada Aspecto material	Acerca de esta Memoria
G4-21	La cobertura fuera de la empresa de cada Aspecto material	Acerca de esta Memoria
G4-22	Las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas	No aplicable - primera memoria
G4-23	Cambios significativos en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores	No aplicable - primera memoria
	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	
G4-24	Una lista de las partes interesadas/grupos de interés vinculados a la empresa	Participación de las Partes Interesadas
G4-25	Indique en qué se basa la elección de las partes interesadas/grupos de interés con los que se trabaja	Participación de las Partes Interesadas Nuestras Comunidades
G4-26	El enfoque de la empresa sobre la participación de las partes interesadas/grupos de interés, incluida la frecuencia Participación de las Partes con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria	Interesadas Nuestras Comunidades
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave se han identificado a raíz de la participación de las partes interesadas/grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave	Participación de las Partes Interesadas
	PERFIL DE LA MEMORIA	
G4-28	Periodo objeto de la memoria	Acerca de esta Memoria
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede)	Acerca de esta Memoria
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	Acerca de esta Memoria
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria	Portada interior Índice de Contenido GRI
G4-32	Opción "de conformidad" elegida Índice de Contenido GRI Referencia al informe de Verificación externa (de ser aplicable)	Acerca de esta Memoria Índice de Contenido GRI (páginas 83-84)
	Verificación	
G4-33	La política y las prácticas vigentes de la empresa con respecto a la verificación externa de la memoria	Acerca de esta Memoria
	GOBIERNO	
	Estructura de Gobierno & Composición	
G4-34	Describa la estructura de gobierno de la empresa, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales	Gobierno Corporativo & Estructura Organizativa
G4-38	La composición del órgano superior de gobierno y de sus comités	Gobierno
G4-41	Los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses	Conducta Ética
G4-48	El comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los Aspectos materiales queden reflejados Retribución e Incentivos	Acerca de esta Memoria
G4-51	Las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección. Relacione los criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva con los objetivos económicos, ambientales y sociales del órgano superior de gobierno y la alta dirección/gerencia	Gobierno
	ÉTICA E INTEGRIDAD	
G4-56	Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos	Visión y Misión, portada interior
G4-58	Los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda	Conducta Ética Estructura Organizativa

DESCRIPTION		STATUS OR LOCATION
	CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	
	ECONOMÍA	
Información sobre el Enfoque de Gestión		Desempeño Económico
Aspecto	Desempeño Económico	
G4-EC1	El valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, gastos operativos, sueldos y prestaciones de los empleados, donaciones e inversiones en comunidades, valor económico retenido, pagos a los proveedores de capital, y pagos a los gobiernos, por país	Desempeño Económico
Aspecto	Presencia en el Mercado	
G4-EC6	Procedimientos para la contratación local y el porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	(Parcial) Nuestra Gente
Aspecto	Consecuencias Económicas Indirectas	
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	Desempeño Económico
Aspecto	Prácticas de Adquisición	
G4-EC9	El porcentaje del presupuesto para adquisiciones en los lugares con operaciones significativas que se gasta en proveedores locales	Desempeño Económico
	MEDIO AMBIENTE	
Información sobre el Enfoque de Gestión	-	Medio Ambiente
Aspecto	Energía	
G4-EN3	Consumo energético internoMedio Ambiente	
G4-EN5	Intensidad energéticaMedio Ambiente	
G4-EN6	Reducción del consumo energético	Medio Ambiente
Aspecto	Agua	
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	Medio Ambiente
G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	Medio Ambiente
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Medio Ambiente
Aspecto	Biodiversidad	
G4-EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad	Ninguno ☒ Medio Ambiente
G4-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivadas de las actividades, los productos y los servicios	Medio Ambiente
MM1	La cantidad de tierras (propias o arrendadas, y administradas para actividades de producción o uso extractivo) perturbadas o rehabilitadas	Medio Ambiente
MM2	El número y porcentaje de sitios identificados como sitios que requieren planes de gestión de la Biodiversidad, de acuerdo con criterios definidos, y el número (porcentaje) de esos sitios que cuentan con planesMedio Ambiente	Uno: 100% ☒
Aspecto	Emisiones	
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (Alcance 1)	Medio Ambiente
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)	Medio Ambiente
Aspecto	Efluentes y Residuos	
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Medio Ambiente
G4-EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos	Ninguno ☒ Medio Ambiente

DESCRIPTION		STATUS OR LOCATION
MM3	Cantidades totales de suelo vegetal, roca, colas y lodos y los riesgos asociados con ellos	Medio Ambiente
Aspecto	Cumplimiento Regulatorio	
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Ninguno Medio Ambiente
Aspecto	Mecanismos de Reclamación Ambiental	
G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Medio Ambiente
DESEMPEÑO SOCIAL	PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO	
Información sobre el Enfoque de Gestión	–	Nuestra Gente
Aspecto	Empleo	
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, por sexo y por región	Nuestra Gente
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	Nuestra Gente
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras el permiso por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	Nuestra Gente
Aspecto	Relaciones entre los Trabajadores y la Gerencia	
MM4	Número de paros y cierres patronales con una duración superior a una semana, por país	Ninguno
	Nuestra Gente	
Aspecto	Salud & Seguridad en el Trabajo	
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de salud y seguridad conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo	Salud & Seguridad
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por sexo	Salud & Seguridad
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad	Salud & Seguridad
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	Salud & Seguridad
Aspecto	Capacitación y Educación	
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Nuestra Gente
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Nuestra Gente
Aspecto	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías u otros indicadores de diversidad	Nuestra Gente - parcial
Aspecto	Igualdad de Retribución entre Mujeres y Hombres	
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	Nuestra Gente - parcial
Aspecto	Mecanismos de Reclamación sobre las Prácticas Laborales	
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Nuestra Gente
	DERECHOS HUMANOS	
Información sobre el Enfoque de Gestión		Conducta Ética
Aspecto	No discriminación	
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Conducta Ética

DESCRIPTION		STATUS OR LOCATION
Aspecto	Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos	Nuestra Gente
Aspecto	Trabajo Infantil	
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	Derechos Humanos
Aspecto	Derechos Indígenas	
MM5	Número total de operaciones que se realizan en o adyacentes a Territorios de Pueblos Indígenas, y número y porcentaje de operaciones o sitios donde hay acuerdos formales con las comunidades de Pueblos Indígenas	Nuestra mina y todas las instalaciones vinculadas ☒ están rodeadas por el Territorio Indígena Originario Campesino Central Única Provincial de Comunidades Originarias de Nor Lítez
G4-HR8	Número total de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	Ninguno
Aspecto	Mecanismos de Reclamación en materia de Derechos Humanos	
HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Conducta Ética
	SOCIEDAD	
Información sobre el Enfoque de Gestión		Nuestras Comunidades
Aspecto	Comunidades Locales	
G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos 100% y participación de la comunidad local	Nuestras Comunidades
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las Comunidades locales Medio Ambiente	Nuestras Comunidades
MM6	Número y descripción de disputas importantes relacionadas con el uso de la tierra, derechos consuetudinarios de las comunidades locales y Pueblos Indígenas	No aplicable
MM7	Medida en la que los mecanismos de reclamación se utilizaron para resolver disputas relacionadas con el uso de la tierra, derechos consuetudinarios de las comunidades locales y Pueblos Indígenas, y los resultados	No aplicable
MM8	Cantidad (y porcentaje) de sitios de operación de la empresa donde se realiza minería artesanal o a pequeña escala o adyacentes al sitio; los riesgos asociados y las acciones tomadas para gestionar y mitigar estos riesgos	No aplicable
MM9	Sitios donde se hicieron reasentamientos, el número de familias reasentadas en cada uno de ellos, y cómo sus medios de vida fueron afectados en el proceso	Ninguno en 2015 ☒ Nuestras Comunidades
MM10	Número y porcentaje de operaciones con planes de cierre	100% ☒ Medio Ambiente Nuestras Comunidades
Aspecto	Lucha contra la Corrupción	
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado la corrupción y riesgos significativos detectados	Conducta Ética
G4-SO4	Política y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Conducta Ética
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Conducta Ética
Aspecto	Cumplimiento Regulatorio	
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	Ninguno
Aspecto	Mecanismos de Reclamación por Impacto Social	
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Nuestras Comunidades