

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

**Ambiental** 2024



**SUMMA GOLD**  
CORPORATION



## Contenido

### 01

## Estándares Universales

- 1.1.** GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
- 1.2.** GRI 3 – Temas materiales

### 02

## Estándares Temáticos

- 2.1.** Serie 200 - Temas económicos
- 2.2.** Serie 300 - Temas ambientales
- 2.3.** Serie 400 - Temas sociales







# La sostenibilidad es un compromiso

Las empresas supervisadas por la Superintendencia del Mercado de Valores, según la normativa peruana, deben presentar Reportes de Sostenibilidad. Por esa razón, SUMMA GOLD CORPORATION asume este requerimiento como un compromiso ineludible y no como una obligación.

Estos reportes difunden los esfuerzos realizados en mejorar temas ambientales, sociales y de gobernanza. Elaborarlos, además, implica gestionar un proceso que identifica riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad. Es imprescindible ser honestos, porque la regulación tiene marcos normativos que exigen divulgar, de manera transparente, impactos y acciones.

Para una empresa extractiva es crucial aprovechar de forma sostenible los recursos naturales, así también, adoptar prácticas como el ordenamiento territorial, la transición hacia energías renovables, el reciclaje, la reducción de residuos y gestionar el agua de forma eficiente. Esto implica estrategias integrales cuyos objetivos estén orientados al bienestar económico y social con la preservación de los recursos para las generaciones futuras.

Por eso es importante el concepto de minería sostenible. Considerando lo anterior, SUMMA GOLD CORPORATION ha recibido su tercera estrella del programa “Huella de Carbono” (HC-Perú). Se trata de la certificación otorgada por el Ministerio del Ambiente (MINAM) por el cálculo y verificación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), la misma que reconoce nuestro esfuerzo por reducir la contaminación y que nos compromete a luchar contra el calentamiento global y el cambio climático.

Finalmente, tenemos otro reto importante: la sostenibilidad en la transición energética. Como empresa minera se nos plantea el desafío de acelerarla hacia energías limpias y de garantizar una actividad extractiva responsable que beneficie a los caseríos ubicados en nuestra Zona de Influencia Directa e Indirecta. Este nuevo reporte de sostenibilidad refleja nuestro esfuerzo conjunto por mejorar la calidad de vida para Huamachuco, que resume nuestro compromiso ambiental, eleva la marca corporativa y transmite confianza a consumidores e inversores.

**Jaime Polar**  
Gerente General



01

# Estándares Universales

- 1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
- 1.2. GRI 3 – Temas materiales

01

## Estándares Universales

- 1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

- 1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

## Estándares Temáticos

- 2.1. Serie 200 - Temas económicos

- 2.2. Serie 300 - Temas ambientales

- 2.3. Serie 400 - Temas sociales





# 1.1.

## GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante



### 01 Estándares Universales

#### 1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

#### 1.2. GRI 3 – Temas materiales

### 02 Estándares Temáticos

#### 2.1. Serie 200 - Temas económicos

#### 2.2. Serie 300 - Temas ambientales

#### 2.3. Serie 400 - Temas sociales





1.1.1

La Organización Y Sus Prácticas De  
 Presentación De Informes

Contenido 2-1: Detalles Organizacionales

a) Indicar su nombre legal

En la Tabla 1 se muestra los Datos Generales de la empresa, cuyo nombre legal es SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Tabla 1:  
 Datos Generales

Razón Social:	SUMMA GOLD CORPORATION SAC
Nombre:	SUMMA GOLD CORPORATION SAC
R.U.C	20522025071
Teléfono	(511) 618 1555
Página Web	www.summagold.com
Domicilio Legal	Av. El Derby 254, oficina 2001 – Santiago de Surco - Lima

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

b) Indicar la naturaleza de la propiedad y su forma jurídica

Somos una corporación minera de sociedad anónima cerrada (S.A.C.) con inversión 100% peruana con un modelo de gestión moderna que explora, desarrolla, procesa y comercializa el recurso del oro.

Nuestro objetivo es operar de manera segura y responsable; para ello, implementamos las mejores prácticas del sector.

Tabla 2:  
 Información de Propiedad y Forma Jurídica

Empresa	SUMMA GOLD CORPORATION SAC
Inicio de Operaciones	2019
Ubicación	La Libertad – Sánchez Carrión – Huamachuco
Unidad	Unidad Minera El Toro
Producto Principal	Barra Doré
Vida útil estimada	10 años
Tipo de Operación	Tajo Abierto
Procesos	Adsorción, Desorción y Recuperación (ADR)
Ley Promedio 2024	1.047 g/t

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

c) Ubicación de la sede central

En la Tabla 3, se muestra los datos de la ubicación de las sedes de la empresa las cuales se ubican tanto en sede Lima como en sede Mina

Tabla 3:  
 Ubicación de las Sedes

	Sede Lima	Sede Mina
Departamento	Lima	La Libertad
Provincia	Lima	Sanchez Carrión
Distrito	Santiago de Surco	Huamachuco
Dirección	Av. El Derby 254 – Edificio Lima Central Tower, Oficina 2001	Cerro El Toro
Contacto	(511) 618-1555	(511) 618-1555
Correo	comunicaciones@summagold.com	comunicaciones@summagold.com

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





d) Lugar de operación

Nuestra operación minera se ubica en el norte del Perú, a 480 km. al noroeste de Lima, en el cerro El Toro, distrito de Huamachuco, capital de la Provincia Sánchez Carrión, perteneciente a la Región La Libertad.

La altitud media es de 3.400 msnm. La accesibilidad desde Trujillo hasta Huamachuco mediante una vía asfaltada de 184 Km, luego una vía afirmada de 6 Km hasta la Unidad Minera El Toro.

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Límite departamental



Límite provincial



Límite distrital



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# Valores, principios, estándares y normas de conducta

En SUMMA GOLD CORPORATION, tenemos el compromiso de estar alineados al progreso de una gestión sostenible, con la adaptación al cumplimiento de los más altos y rigurosos estándares, que tiene como objetivo proteger la vida y la salud, cuidar el medio ambiente, respetando los derechos humanos y generando valor social en las comunidades del área de influencia donde operamos.



Propósito



Visión



Misión



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







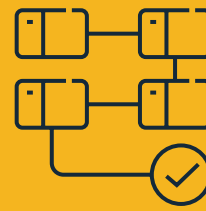
Pilares estratégicos



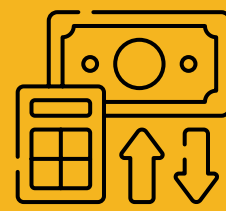
Maximizar la productividad de nuestros procesos mediante la creatividad y la mejora continua.



Minimizar las pérdidas.



Mantener una estructura ágil y flexible.



Controlar estrictamente los costos.

Valores corporativos



**INTEGRIDAD Y RESPONSABILIDAD:** Actuamos responsablemente con nuestros colaboradores y grupos.



**CREACIÓN DE VALOR:** Usamos los recursos y nuestros activos responsablemente para generar valor agregado a las inversiones.



**CREATIVIDAD Y MEJORA CONTINUA:** Somos dinámicos en nuestras decisiones, buscamos formas innovadoras de generar valor y trabajamos en equipo para mejorar nuestros procesos en forma continua para lograr nuestros objetivos.



**DESARROLLO SOSTENIBLE:** Buscamos garantizar una operación responsable y cada vez más sostenible en el ámbito social, económico y ambiental.



**SEGURIDAD:** Reconocemos y controlamos los riesgos antes de realizar nuestro trabajo a través de la implementación de una cultura sólida de seguridad.

01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C. cuenta con una (1) unidad minera y una sede en Lima, y el presente Informe de Sostenibilidad engloba las actividades que se realiza en las 2 sedes.



Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

El presente Reporte de Sostenibilidad 2024 comprende desde la fecha 1 de enero al 31 de diciembre del 2024.

Tabla 4:  
 Publicación de Reportes de Sostenibilidad

Empresa	SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.
Periodo de Reporte de Sostenibilidad	2024
Frecuencia de Reporte de Sostenibilidad	Anual

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

La fecha de publicación del reporte y la información presentada se realizó en setiembre del 2025. A continuación, se presenta el punto de contacto para dudas o aclaraciones sobre a la información presentada.

Tabla 5:  
 Contactos

Teléfono	(511) 618 1555
Correo	comunicaciones@summagold.com
Página Web	www.summagold.com

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





**Contenido 2-4: : Actualización de la información**

Se describen los motivos de la actualización del Reporte de Sostenibilidad Ambiental de SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C



Se modificó el periodo, el anterior reporte de sostenibilidad correspondía al 2023 y, el actual reporte, corresponde al año 2024.

Al modificarse el periodo se actualizarán también los datos económicos, sociales y ambientales enfocándose en el periodo 2024.

Se actualizarán las definiciones conforme la nueva entrada en vigor de los nuevos estándares universales publicado por el Global Sustainability Standards Board (GSSB).

La actualización del Reporte de Sostenibilidad de SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C ha conseguido cambios significativos en relación con la edición presentada al año anterior.

01 **Estándares Universales**

1.1. **GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante**

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 **Estándares Temáticos**

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





**Contenido 2-5: : Verificación externa**

Publicamos nuestro quinto reporte de sostenibilidad, documento que anualmente preparamos desde el año 2020, elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), guía y estándar más utilizado por las empresas a nivel global para la elaboración de reportes de sostenibilidad.

Además, con este informe buscamos mantener informados a nuestros grupos de interés sobre la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales de la Unidad Minera El Toro, con el objetivo de constituir un canal de comunicación y transparencia del desempeño. Se llevó a cabo la definición del contenido y cobertura del presente reporte priorizando los temas de sostenibilidad más significativos y según las expectativas de nuestros grupos de interés con el propósito de comunicar de manera transparente los resultados de nuestra gestión.

El presente Reporte de Sostenibilidad del periodo 2024 fue liderado por el área de Medio Ambiente y Permisos Ambientales con el soporte de las diferentes áreas de SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Previa a su publicación, el informe ha sido revisado y aprobado por el máximo órgano de gobierno de nuestra organización.



01

**Estándares  
Universales**

● **1.1. GRI 2 - Contenidos  
sobre la organización  
informante**

● 1.2. GRI 3 –  
Temas materiales

02

**Estándares  
Temáticos**

● 2.1. Serie 200 -  
Temas económicos

● 2.2. Serie 300 -  
Temas ambientales

● 2.3. Serie 400 -  
Temas sociales





# 1.1.2

## Actividades y trabajadores

Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

a) Indicar el sector o los sectores en los que tiene actividad

Somos una corporación minera con un modelo de gestión moderna que explora, desarrolla, procesa y comercializa el recurso de oro. Nuestro objetivo es operar de manera segura y responsable; para ello, implementamos las mejores prácticas del sector.

b) Describir su cadena de valor, lo que incluye:

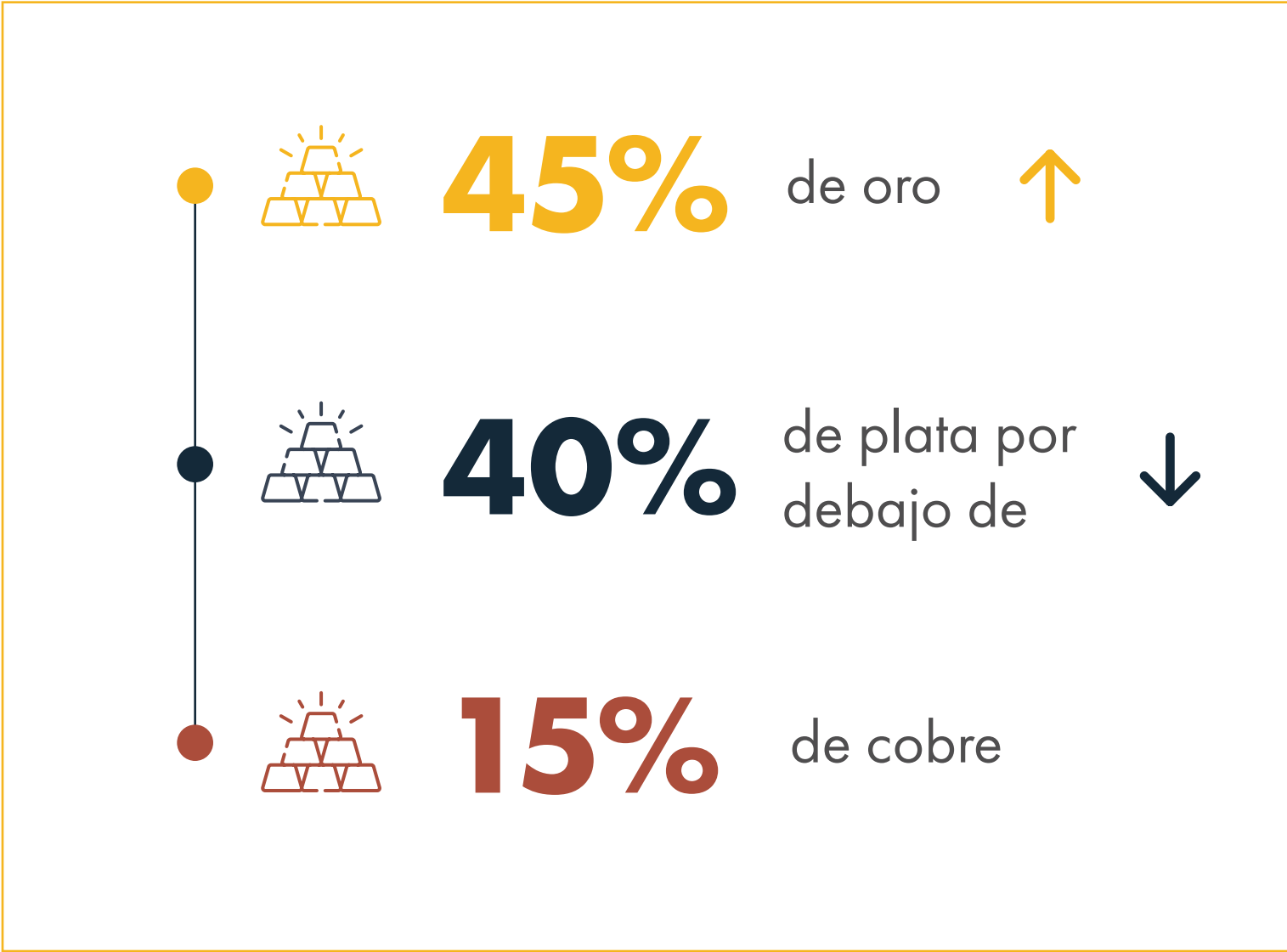
i. Las actividades, los productos y los servicios de la organización, y los mercados atendidos;

### Actividades 2024

El año 2024, fue un año lleno de retos operativos importantes para la estandarización y optimización de procesos, con los que se obtuvieron resultados importantes como el incremento de contenido metálico de oro y plata en las barras Doré y la reducción del cobre, gracias al dinamismo de nuestros equipos de alto rendimiento.

Con el objetivo de disminuir las impurezas en las barras y elevar su contenido valioso, intervenimos en distintas etapas del proceso. Las pruebas metalúrgicas, tanto en laboratorio como a nivel industrial, nos permitieron mejorar la eficiencia de nuestros procesos.

SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C. produce barras Doré de alta pureza, con estándares comerciales altos a nivel mundial que catalogan a nuestro producto como uno de los mejores para refinar, con valores mayores a 45% de oro, 40% de plata por debajo de 15% de cobre.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Producto

SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C inició sus actividades de desarrollo, perforación y explotación en octubre del 2019. Desde entonces, ha incorporado un modelo de gestión moderna que explora, desarrolla, procesa y comercializa el recurso del oro y plata a través de la obtención de barras doré.

Mercados atendidos

Nuestra área de Finanzas se encarga de la comercialización de las Barras doré y cumple con los requerimientos de nuestros clientes.



La producción se exportó a la India y Dubái.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





ii. La cadena de suministro de la organización

Nuestra gestión de suministros está alineada al planeamiento de nuestras áreas usuarias, identificación de las necesidades, evaluación de proveedores, abastecimiento de bienes y contratación de servicios, transporte de bienes hacia la operación, y almacenamiento adecuado y eficiente.

El flujo de nuestra cadena de suministros inicia desde la recepción de los requerimientos, que son generados de parte de nuestros clientes internos o usuarios a través del sistema informático de la empresa, y estos a su vez son distribuidos a nuestro equipo de compras y contratos para la solicitud de cotizaciones a los proveedores nacionales o internacionales, cumpliendo de manera estricta con las políticas y procedimientos de compras.

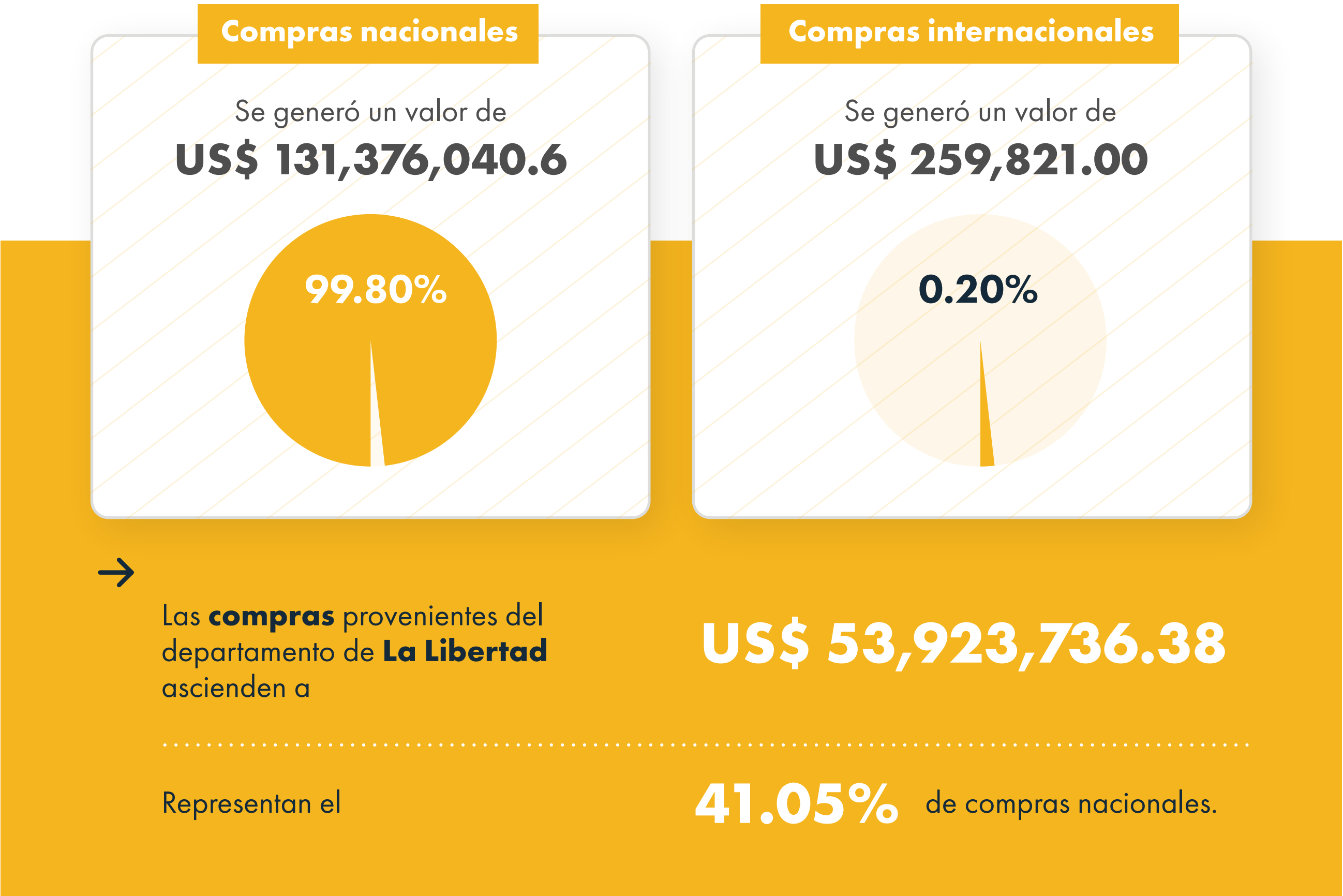
SUMMA GOLD CORPORATION, dentro de su cadena de suministro, considera de vital importancia el generar valor a las empresas locales o aledañas a nuestra operación, del área de influencia directa e indirecta, en condiciones competitivas, tanto de precio, como de calidad del producto o servicio que prestan. Para ello, la empresa cuenta con lineamientos para la gestión de contratación de servicios y compra de bienes.

Reconocemos a nuestros proveedores y contratistas como aliados estratégicos para el cumplimiento de los objetivos operacionales, valor compartido y de sostenibilidad. Por lo que, es necesario continuar buscando oportunidades de mejora para afianzar e incrementar nuestros relacionamientos comerciales y sociales.

Durante el año 2024, mantuvimos relaciones comerciales **con 570 proveedores locales, nacionales e internacionales y generamos un valor total de US\$ 131,635,861.61. Las compras nacionales alcanzaron los US\$ 131,376,040.6,**

que representan el **99.80%, dentro de los cuales las compras provenientes del departamento de La Libertad ascienden a US\$ 53,923,736.38, que representan el 41.05% de las compras nacionales.**

Las compras a proveedores extranjeros alcanzan los **US\$ 259,821.00 que representan el 0.20% del valor total de las compras generadas.**



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





iii. Las entidades aguas debajo de la organización y sus actividades

Se describe en el ítem 2.6. b. i ítem mercados atendidos y 2.6.b.ii



c) Indicar otras relaciones comerciales pertinentes

Información colocada en el contenido GRI 2-28  
 Afiliación de asociaciones



d) Describir los cambios significativos en 2-6-a, 2-6-b y 2-6-c con respecto al periodo objeto del informe

SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C ha conseguido los siguientes cambios significativos en comparación a la información presentada el periodo anterior:



01

Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

Seguridad y Salud Ocupacional:



**Mejora en la reportabilidad de anuncios de seguridad:** Se ha optimizado el sistema de reportes de actos y condiciones subestándares dentro de la unidad minera, incrementando la participación de los contratistas, logrando que personal que opera equipos y personal de piso pueda realizar sus anuncios de seguridad. Esta mejora ha permitido ampliar el espectro de personal que puede utilizar esta herramienta de gestión preventiva.



**Reducción de eventos de seguridad:** En comparación con el año 2023, se ha logrado una reducción de más del 70% en el número total de eventos relacionados con la seguridad, lo que refleja el éxito de las estrategias preventivas y correctivas implementadas.



**Mejora del indicador de gestión de seguridad:** Todos los indicadores de gestión de seguridad, indicador de accidentabilidad, severidad y frecuencia, ha mostrado una mejora notable, con valores igual a ‘0’. Este logro se atribuye a la combinación de capacitaciones continuas, mayor supervisión en campo y la implementación de controles más rigurosos.



**Implementación de señalética innovadora:** Se ha habilitado señalética para el tajo con la implementación de cables LED y con alimentación energética a través de paneles solares, que mejoran la visualización de señalética en las jornadas nocturnas, principalmente en las vías de acarreo.



**Mejora en los fotochecks de identificación de personal:** En el 2024, los fotocheck de identificación se han homogenizado en un 100%, tanto a personal de Summagold, como a personal contratista, gracias al cual, a través de un código de barra, se puede identificar al personal que tenga observaciones en las áreas de seguridad, salud y obligaciones laborales de las empresas.

En el marco de su estrategia integral de sostenibilidad operacional, SUMMA GOLD CORPORATION ha consolidado el fortalecimiento de sus políticas de seguridad mediante la implementación de tecnologías avanzadas de vanguardia.

Esta iniciativa estratégica refuerza inequívocamente el compromiso institucional de SUMMA GOLD

CORPORATION con los principios de mejora continua, la preservación de la integridad física y el bienestar ocupacional de su fuerza laboral, estableciendo estándares de excelencia que trascienden las normativas regulatorias vigentes y posicionan a la empresa como referente en la minería en materia de seguridad industrial.

01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales






Procesos:

	→ Se tuvo una reducción del consumo de ácido clorhídrico del 25% en la etapa de regeneración química.
	→ Integración al sistema SCADA de las variables críticas del proceso (amperaje, voltaje, temperatura de retorta) para el control y optimización del proceso.
	→ Optimización en el diseño de riego de taludes y plataformas de las Pilas de Lixiviación.
	→ Se ha incrementado la densidad de riego en el Pad Lixiviación a 16 L/h-m2.
	→ Se realizó comisionamiento y puesta en marcha de la planta de detoxificación de soluciones cianuradas.
	→ Se implementó espectrofotómetro para lectura de sulfatos y carbonatos en el Laboratorio Metalúrgico.
	→ Implementación de pruebas de lixiviación rápida en columnas.

Medio ambiente:

	→ SUMMAGOLDCORPORATIONhalogradounareducción aproximada del 7% en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en comparación con el año 2023.
	→ Se mantuvo operativo el sistema de línea de media tensión que permitió reemplazar el uso de combustible fósil por energía limpia, lo que demuestra la decisión tangible de mantener la continuidad de la transición energética.
	→ Se obtuvo el reconocimiento de la 1era, 2da y 3era estrella de huella de carbono, esta última entregada por demostrar la reducción de los GEI en la operación.

Costos:



→ La venta del 2024 se incrementó en 24% con relación al año anterior, principalmente explicado por el incremento del precio de venta de oro que se incrementó en 23% con respecto al año anterior.

→

Precio promedio del oro fue 2,386 \$/oz vs 1,935 en el 2023

→

Los tributos mineros se incrementaron en 41% con respecto al año anterior.

→

El impuesto a la renta se incrementó en 33%

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 2-7: : Empleados

# Nuestra Gestión del Talento

En SUMMA GOLD CORPORATION, asumimos con compromiso la promoción del bienestar integral de nuestros colaboradores, conscientes de que su salud, desarrollo y satisfacción son pilares fundamentales para alcanzar nuestro éxito.

Invertimos constantemente en la capacitación y desarrollo de nuestro personal, asegurando que todos cuenten con las herramientas y oportunidades necesarias para su crecimiento profesional continuo.

Desde el área de Gestión Humana, alineamos nuestros objetivos a los valores corporativos, el desarrollo de competencias clave y la estrategia organizacional, estructurando nuestro trabajo en base a los siguientes pilares:



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Ilustración 1:  
 Nuestros Pilares

Gestión del Conocimiento

Promovemos la formación teórico-práctica para fortalecer el capital intelectual y alinearlos con los objetivos estratégicos.

Gestión del Talento

Nos centramos en atraer, desarrollar y retener talento mediante planes de carrera y sucesión que impulsan el crecimiento interno y la continuidad del liderazgo.

Gestión del Desempeño

Aplicamos un sistema de evaluación que permite medir y mejorar el rendimiento mediante metas claras y retroalimentación constante.

Gestión de Administración y Cumplimiento Laboral

Aseguramos el cumplimiento laboral mediante una gestión eficiente del personal, promoviendo un entorno ordenado y libre de riesgos.

Gestión de Cultura y Clima Organizacional

Fortalecemos la identidad corporativa y promovemos un entorno laboral integrado, comprometido y competitivo.

Nuestros pilares

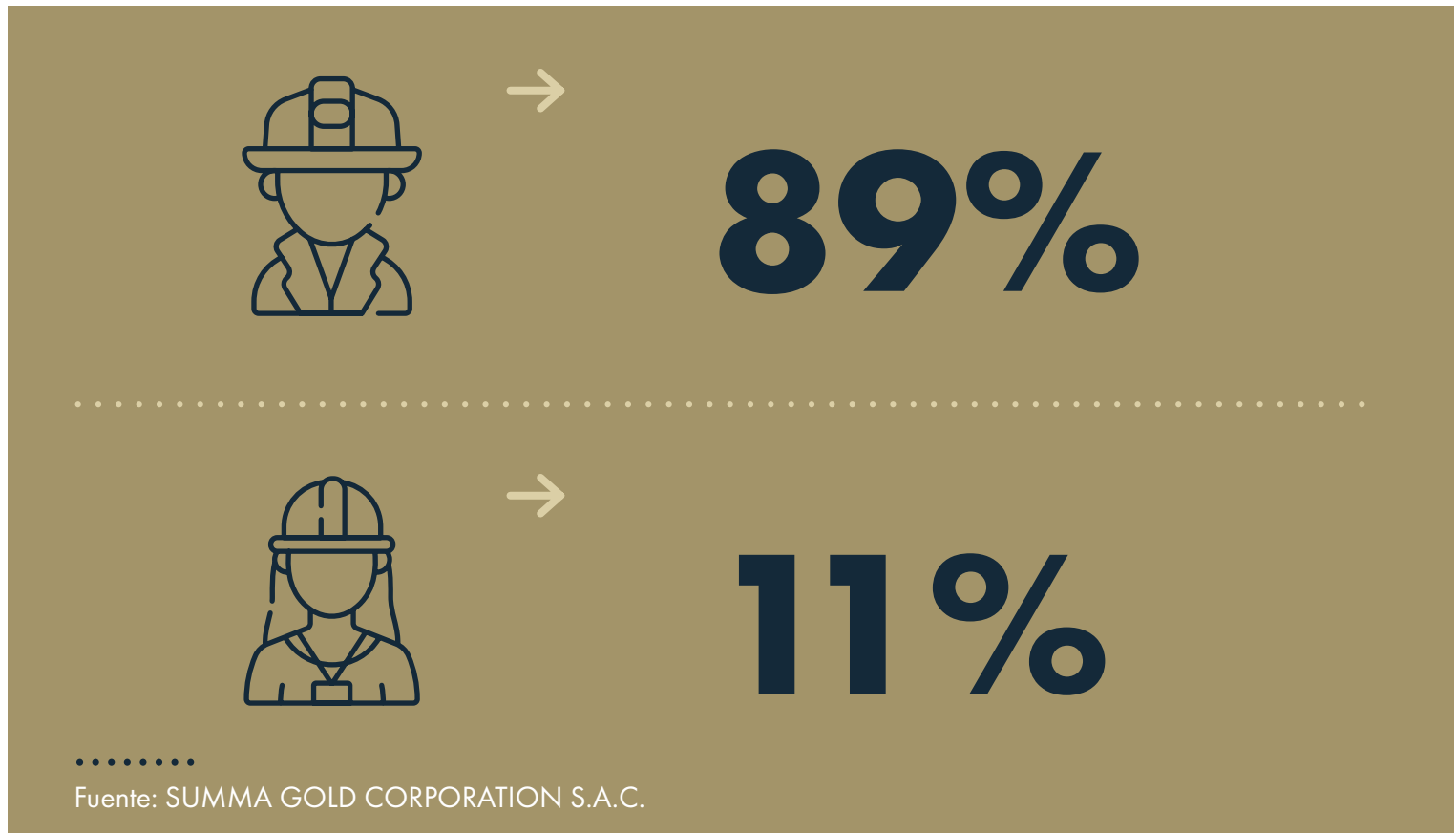
Al cierre del periodo del año 2024 nuestra población fue de 328 colaboradores (+ 3.5% con relación al periodo 2023), de los cuales el 89% son hombres y el 11% corresponde a personal femenino.

En lo que se refiere a la composición por edades, el 62% del equipo se encuentra entre los 20 y 40 años, el 27% tiene entre 41 y 50 años, y el 11% supera los 50 años, evidenciando una amplia diversidad generacional en nuestra plantilla.

Con relación al personal por lugar de origen, el 68% corresponden a la región La Libertad, lugar donde se encuentra ubicada nuestra unidad minera; de los cuales el 32% residen en los caseríos del distrito de Huamachuco, los mismos que son de nuestra área de influencia directa e indirecta. El 32% de nuestros colaboradores proviene de diferentes regiones.

Implementamos un plan de empleo local orientado a generar oportunidades laborales para los residentes de las comunidades vecinas, promoviendo así el desarrollo económico y la inclusión social en nuestra zona de influencia.

Ilustración 2:  
 Distribución por género



01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales



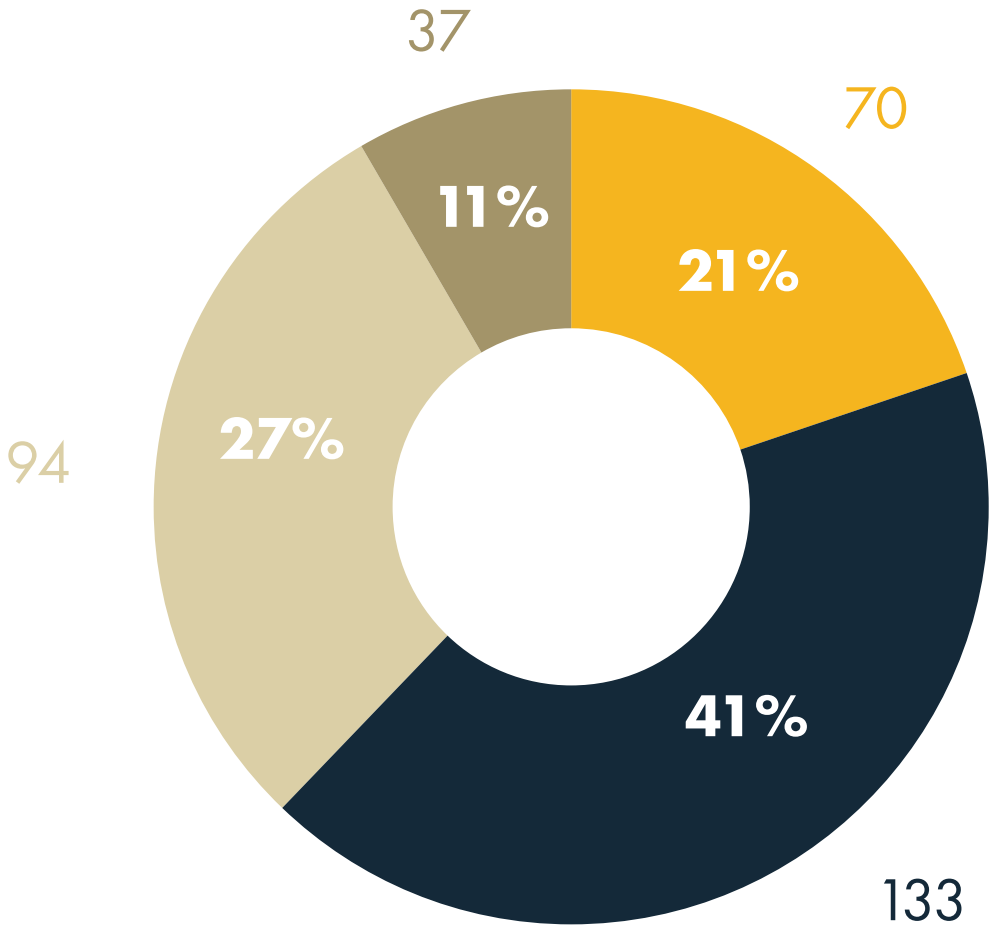
Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



Ilustración 3:  
 Distribución por edad

Personal por rango  
 etáreo

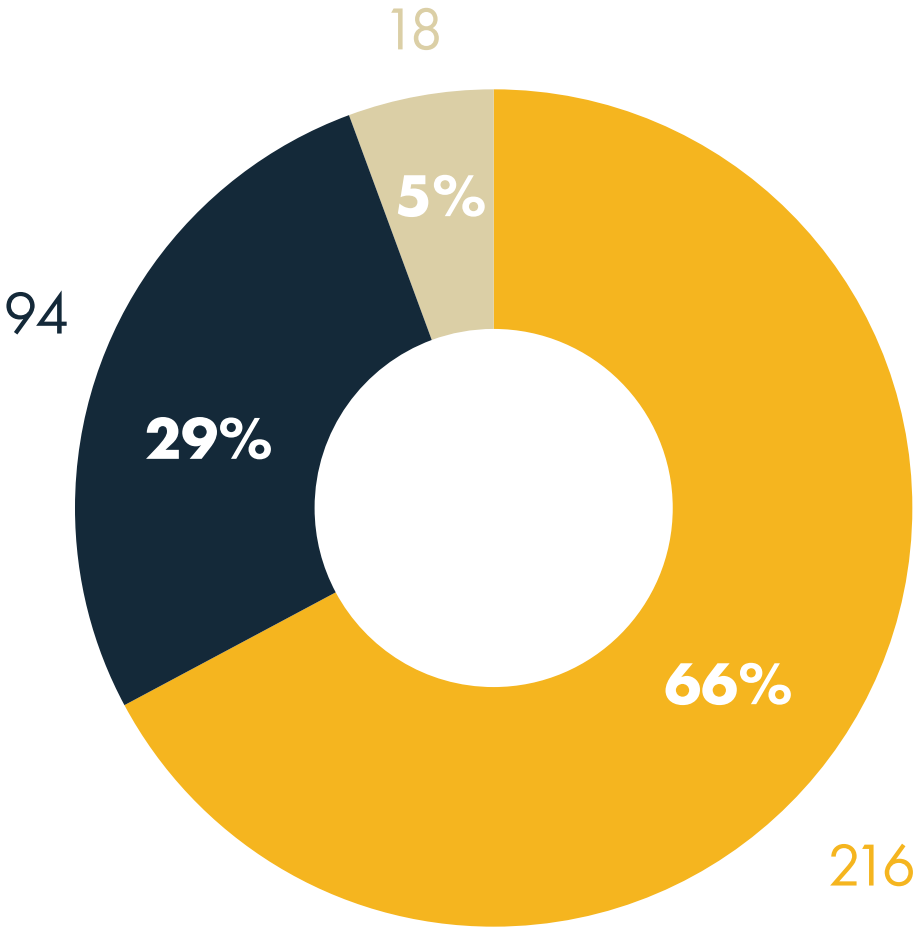


- <=30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Ilustración 4:  
 Personal por tipo de trabajador

Personal por tipo de  
 trabajador

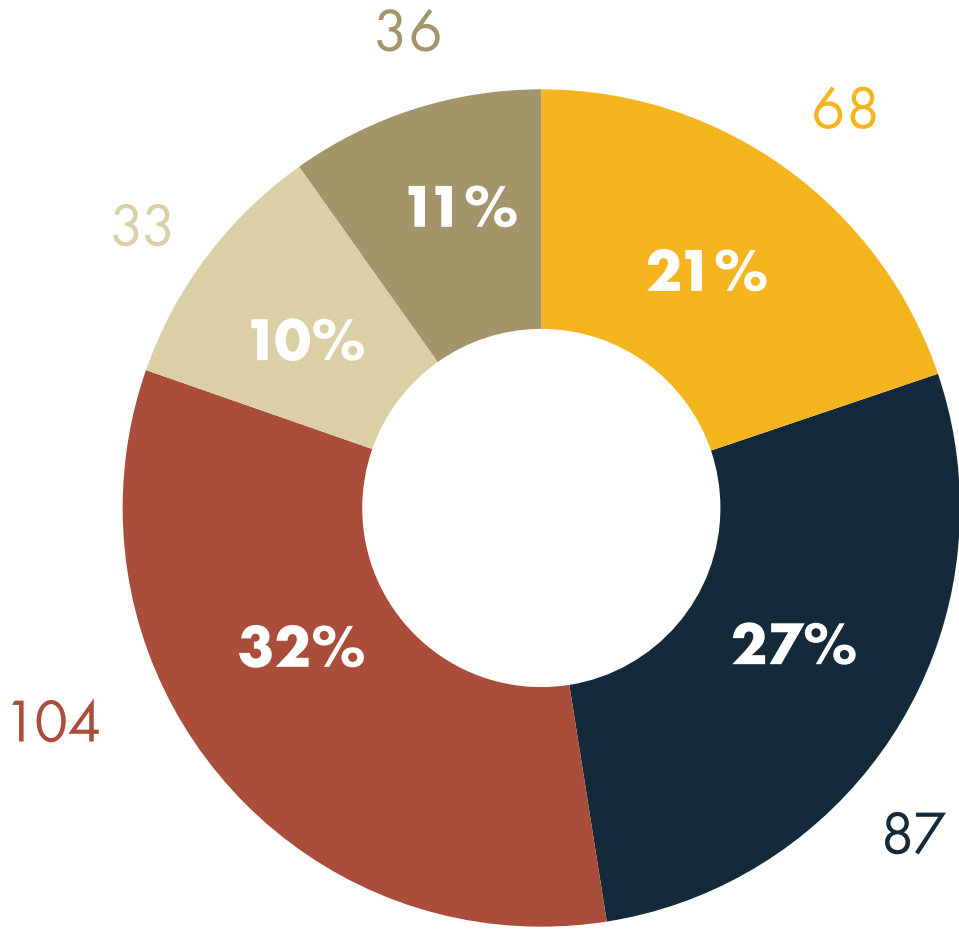


- Empleado
- Obrero
- Staff

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Ilustración 5:  
 Personal por localidad de procedencia

Distribución del personal  
 por lugar de procedencia



- Lima
- Trujillo
- Huamachuco
- Otras localidades - La Libertad
- Otras regiones

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





a) Total de empleados: por género y región

En la Tabla 7 se describen y desglosan los empleados por género y región.

Tabla 6:  
 Número total de empleados

Número total de empleados por edad, género y localidad	Hombres					Mujeres				
	Lima	La Libertad			Otras regiones	Lima	La Libertad			Otras regiones
		Huamachuco	Trujillo	Otros			Huamachuco	Trujillo	Otros	
<= de 30 años	3	21	20	7	6	4	2	4	1	2
Entre 31 y 40 años	14	52	24	14	15	6	0	7	0	1
Entre 41 y 50 años	15	25	20	10	10	6	0	2	0	0
Mayores a 51 años	18	4	10	1	2	2	0	0	0	0
TOTAL	50	102	74	32	33	18	2	13	1	3

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Nota: No se incluye personal practicante.

b) Total, de empleados por tipo de contrato:

Contamos con una política que impulsa la contratación a plazo indefinido de nuestros colaboradores luego de cumplir tres años de servicio, siempre que acrediten un desempeño satisfactorio. Esta iniciativa busca fortalecer el compromiso y la alineación con los objetivos y resultados estratégicos de la organización.

En el 2024 el 76% del personal posee la condición de contrato estable (+ 5% que en el periodo 2023), mientras que el 24 % restante se encuentra bajo la modalidad de contrato a plazo fijo.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





i. Empleados fijos por género y región;

SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C presenta en la siguiente tabla los detalles solicitados en el ítem

Tabla 7:  
 Empleados fijos con contrato indefinido

Número total de empleados por edad, género y localidad	Hombres					Mujeres				
	Lima	La Libertad			Otras regiones	Lima	La Libertad			Otras regiones
		Huamachuco	Trujillo	Otros			Huamachuco	Trujillo	Otros	
<= de 30 años	0	15	9	3	0	1	1	1	0	2
Entre 31 y 40 años	7	48	15	12	9	5	0	6	0	1
Entre 41 y 50 años	11	25	18	10	7	5	0	2	0	0
Mayores a 51 años	17	4	9	1	2	2	0	0	0	0
TOTAL	32	90	47	22	14	11	1	8	0	3

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





ii. Empleados temporales por género y región;

SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C presenta en la tabla 9 los detalles solicitados en el ítem

Tabla 8:  
 Empleados con contrato temporal

Número total de empleados por edad, género y localidad	Hombres					Mujeres				
	Lima	La Libertad			Otras regiones	Lima	La Libertad			Otras regiones
		Huamachuco	Trujillo	Otros			Huamachuco	Trujillo	Otros	
<= de 30 años	3	6	11	4	6	3	1	3	1	0
Entre 31 y 40 años	7	4	9	2	6	1	0	1	0	0
Entre 41 y 50 años	4	0	2	0	3	1	0	0	0	0
Mayores a 51 años	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	15	10	23	6	15	5	1	4	1	0

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Todo el personal de la compañía labora a tiempo completo, con variaciones únicamente en el régimen de jornada. Esta puede desarrollarse bajo una jornada ordinaria (sistema 5x2) o mediante jornadas atípicas, como los sistemas 14x7 o 9x5, según la naturaleza del puesto y las necesidades operativas.



01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados

a) PROGRAMA DE EMPLEO LOCAL:

SUMMA GOLD CORPORATION, ha diseñado este programa con la finalidad de brindar oportunidad laboral a los pobladores de los caseríos del Área de Influencia Directa y Área de Influencia Indirecta, generando puestos de trabajo eventuales y permanentes en los procesos productivos directos e indirectos de la empresa y sus contratas, impulsando la equidad de género en el acceso a empleo, así como el desarrollo laboral en los trabajadores provenientes de los caseríos de Área de Influencia Directa.

Trabajos dentro de la Operación:



Tabla 9:  
 Mano de obra local que laboran de manera directa y en empresas contratistas.

Caserios	Zona influencia	Cantidad personal	
		Titular minero	Contratistas
COIGOBAMBA	Área de Influencia Directa	14	51
EL TORO	Área de Influencia Directa	15	12
SANTA CRUZ	Área de Influencia Directa	25	14
SHIRACMACA	Área de Influencia Directa	12	58
CUMUMBAMBA	Área de Influencia Indirecta	-	11
CUYPAMPA	Área de Influencia Indirecta	-	1
EL CALVARIO	Área de Influencia Indirecta	-	10
HUAMACHUCO	Área de Influencia Indirecta	38	860
HUANGASPARATE	Área de Influencia Indirecta	-	3
PARANSHIQUE	Área de Influencia Indirecta	14	44
QUINTA ALTA	Área de Influencia Indirecta	1	27
QUINTA BAJA	Área de Influencia Indirecta	1	6
TOTAL		120	1097
		1217	

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





b) PROGRAMA DE PROCURA LOCAL

Este programa se ha diseñado con la finalidad de brindar oportunidad laboral a los empresarios de los caseríos del Área de Influencia Directa y Área de Influencia Indirecta, impulsando el emprendimiento empresarial con enfoque de género.

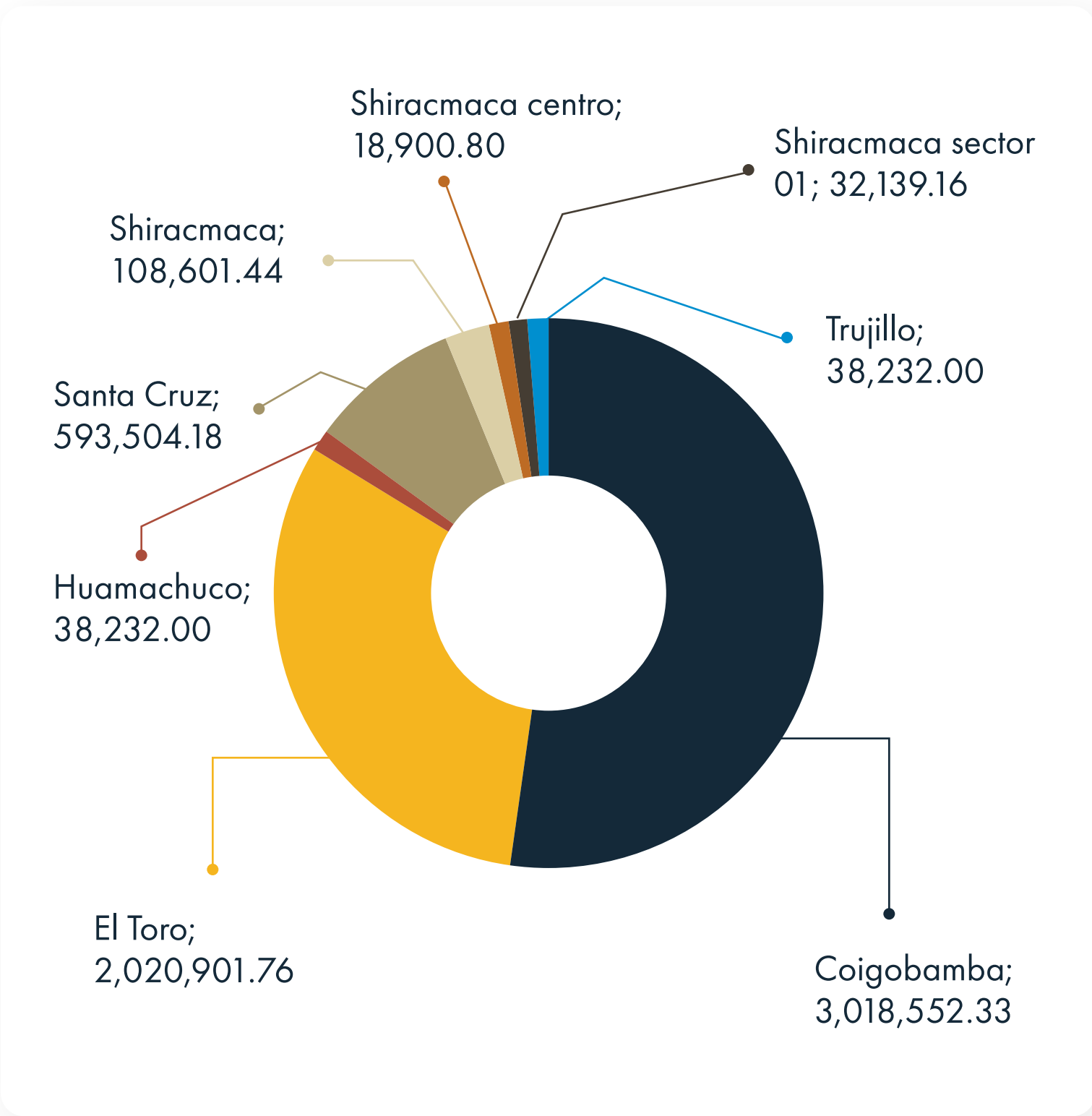


PRINCIPALES SERVICIOS:

- Servicios de infraestructura Civil (36 Empresas locales que brindan este servicio en la operación minera y en su propia localidad)

Construcción de obras conexas a las operaciones

Ilustración 6:  
 Empresas locales que brindaron servicios en la operación minera – 2024



Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

- Servicios de Alimentación a colaboradores (06 Comedores locales)

Dotación diaria a 995 raciones por trabajadores de las distintas contratas que operan en la Mina.

- Servicios de lavado de EPPs  
Lavado de ropa de trabajo para aproximadamente 400 colaboradores, con una inversión de S/.189,564.50.

- Servicios de alquiler de vehículos y maquinaria (35 Empresas locales que brindan este servicio en las Operaciones) una inversión de \$50,000,000.00

- Alquiler de 7 vehículos ligeros (camionetas).
- Alquiler de 174 volquetes para acarreo de mineral.
- Alquiler de 17 cisternas para regado de vías y otros.
- Alquiler de 84 equipos pesados.

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





1.1.3

Gobernanza

Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición

En SUMMA GOLD CORPORATION, nuestra gestión se rige por los principios del buen gobierno corporativo, los cuales garantizan una administración eficiente, la transparencia en la divulgación de información y un trato equitativo para los accionistas y los grupos internos. Estos principios definen la interacción entre el directorio, la alta dirección, los accionistas y demás grupos de interés, estableciendo lineamientos claros para la toma de decisiones responsables que generan valor y contribuyen al desarrollo sostenible de nuestra organización.

**Junta General de Accionistas:** Constituye el órgano supremo de gobierno de la sociedad. En esta asamblea, los accionistas toman decisiones sobre asuntos definidos por la ley y los estatutos sociales. Entre sus principales funciones se encuentran la aprobación de los estados

financieros anuales, la distribución de beneficios, la evaluación de la gestión empresarial y la elección de los miembros del directorio, entre otros.

**Directorio:** Está integrado por tres expertos con amplia trayectoria en el sector minero, encargados de definir la dirección estratégica de la compañía, supervisar los asuntos financieros, así como la implementación de prácticas de buen gobierno corporativo y otras políticas y prácticas clave de la empresa.

**Gerencia General:** Es designado por el Directorio, quien está a cargo de la gestión, planificación y desarrollo operativo y administrativo de la compañía.

La gerencia general cuenta con órganos de línea y de soporte, los cuales trabajan de forma integrada en el cumplimiento de



las metas institucionales: Director de Operaciones, Gerencia de Desarrollo de Negocios, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Auditoría Interna, Gerencia de Logística y Abastecimiento, Gerencia de Asuntos Corporativos, Gerencia Legal, Gerencia de Asuntos Regulatorios y la Gerencia de Gestión Humana, además de las distintas Superintendencias y Jefaturas. (Ver Anexo N° 2: Organigrama de la Organización).

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

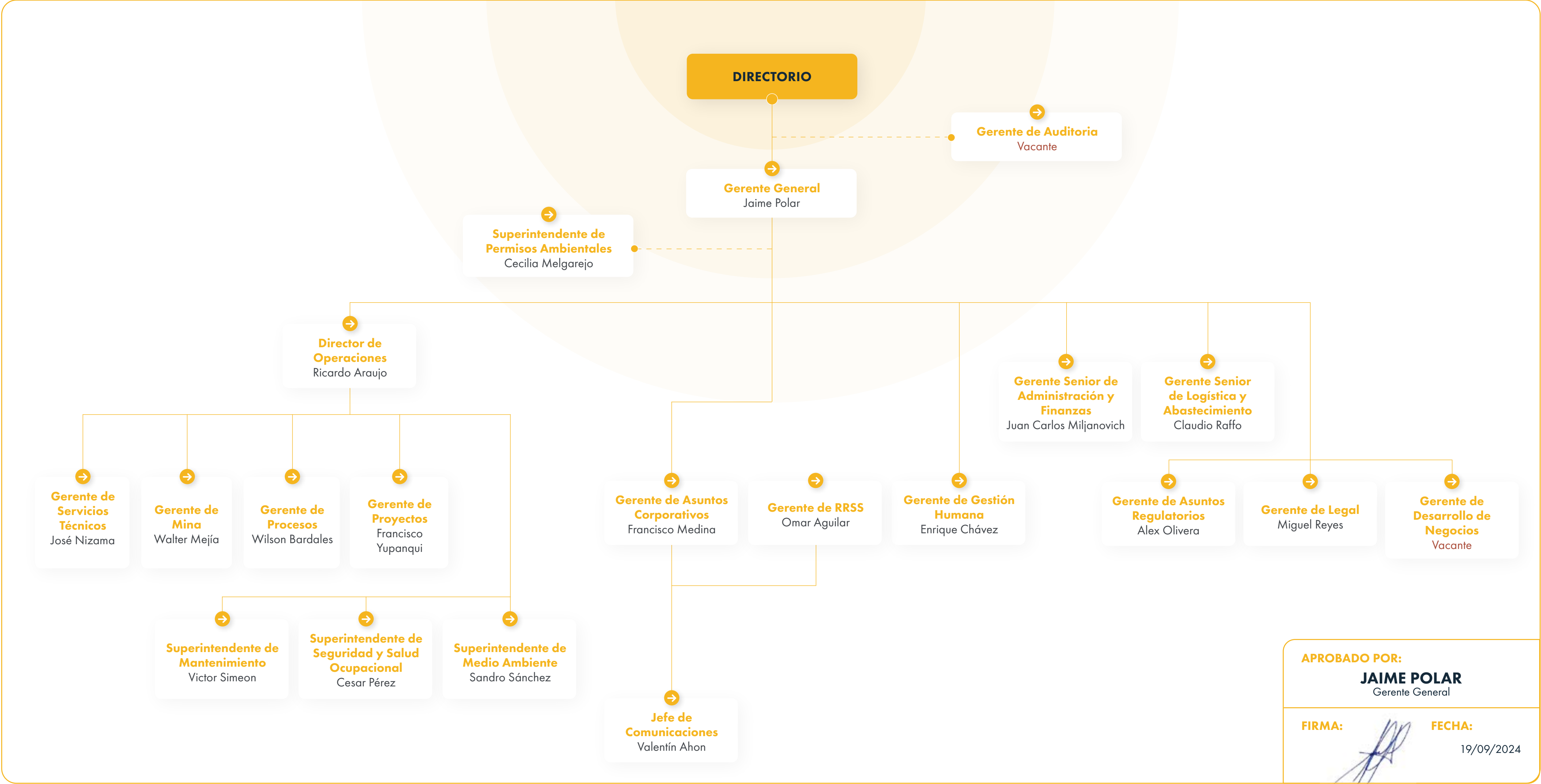
2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Ilustración 7:  
 Organigrama



Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Contamos con comités integrados por representantes de los colaboradores y de la empresa, cuya labor es velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como prevenir, atender y dar seguimiento a posibles casos de hostigamiento sexual, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

Nuestro comité se encarga de promover activamente la salud y seguridad en el trabajo, además de asesorar y vigilar el estricto cumplimiento de nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) y toda la normativa nacional vigente. Velamos por que los espacios laborales cuenten con condiciones seguras y apropiadas, permitiendo a nuestros colaboradores desempeñarse de manera protegida y contribuir activamente a la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.



Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

En SUMMA GOLD CORPORATION, nuestro compromiso es firme: garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables para todos, sin discriminación de ningún tipo. Aplicamos una política de cero tolerancias contra cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo. Nos aseguramos de que todos



los incidentes relacionados con estos actos sean tratados con la seriedad y confidencialidad.

Para lograrlo, contamos con un Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual ya implementado. Este comité es el responsable de gestionar las denuncias de hostigamiento sexual presentadas por las presuntas víctimas. Sus funciones incluyen dictar medidas de protección, llevar a cabo el proceso de investigación y emitir recomendaciones de sanción, así como otras medidas adicionales para prevenir futuros casos de hostigamiento sexual.



01

Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno

El directorio nombra al gerente general, quien está a cargo de la gestión, planificación y desarrollo operativo y administrativo de la compañía, proceso descrito en el ítem 2-9.

Contenido 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno

Jaime Polar Paredes es gerente general de SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Contenido 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad

1.1.3.5 Información colocada en el ítem 2-22

Contenido 2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos

De estar disponible se considerará en el Reporte de Sostenibilidad del siguiente periodo.

Contenido 2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

De estar disponible se considerará en el Reporte de Sostenibilidad del siguiente periodo

Contenido 2-15: Conflictos de Interés

En SUMMA GOLD CORPORATION, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la ética y las buenas prácticas en cada una de nuestras operaciones.

Nuestra cultura organizacional, respaldada por el Directorio, la Gerencia General, el Oficial de Cumplimiento y los líderes de la empresa, se sustenta en principios de integridad y están alineados con los objetivos y valores institucionales por encima de cualquier interés individual.

Es esencial que las decisiones de nuestros colaboradores se mantengan libres de influencias personales, familiares, financieras o de cualquier otra naturaleza. Del mismo modo, está estrictamente prohibido utilizar el cargo o posición dentro de la empresa para obtener beneficios personales o a través de terceros. Por ello, deben evitarse todas aquellas situaciones que puedan generar, o incluso aparentar, un conflicto de interés con los valores de SUMMA GOLD CORPORATION, ya sea de forma directa o indirecta.

01

Estándares  
Universales



1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante



1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos



2.1. Serie 200 - Temas económicos



2.2. Serie 300 - Temas ambientales



2.3. Serie 400 - Temas sociales

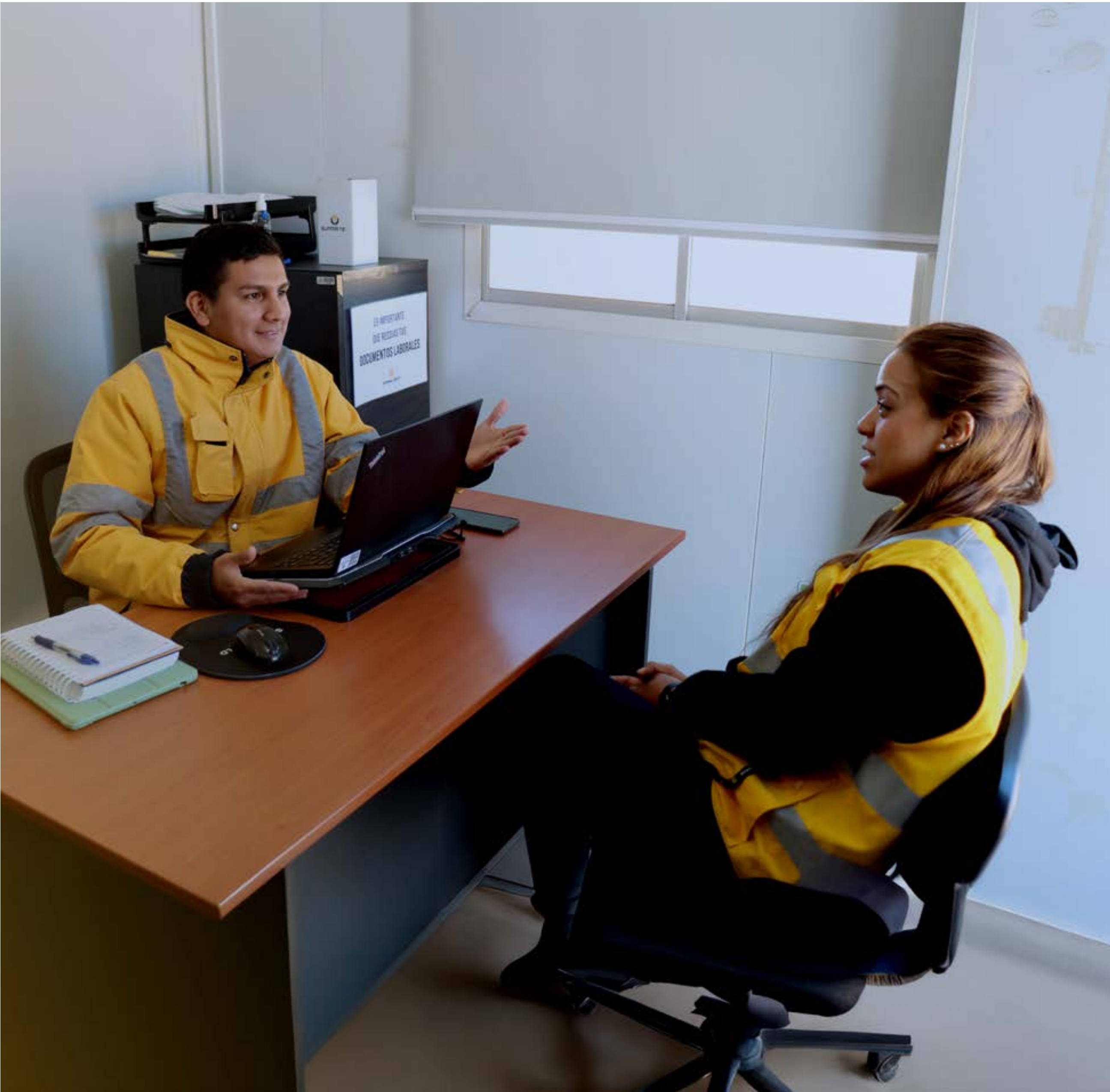




Contenido 2-16: Comunicación de inquietudes críticas

Las inquietudes o críticas surgen a partir de preocupaciones sobre impactos negativos, ya sean reales o potenciales, relacionados con las actividades de la empresa. Estas pueden manifestarse a través de mecanismos como quejas, reclamos o denuncias, y abarcan aspectos vinculados a la conducta empresarial, tanto en las operaciones internas como en las relaciones comerciales.

En ese marco, SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C. ha implementado diversas herramientas orientadas a promover una cultura de integridad y cumplimiento: un Código Ético, un Programa de Cumplimiento, una Política Anticorrupción y Antisoborno, así como un Canal de Denuncias, que se detallan a continuación.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA:

El Código de Ética y Conducta de SUMMA GOLD CORPORATION es de aplicación obligatoria para todo el personal, sin distinción del tipo de contrato o nivel jerárquico. Asimismo, incluye a los socios de negocio que actúen en representación de la empresa. A todos ellos se les denominará, en adelante, “las personas sujetas al Código”.

Todos los integrantes de SUMMA GOLD CORPORATION deben conocer, aceptar y cumplir las disposiciones contenidas en este Código desde el inicio de su vínculo laboral, profesional o contractual con la organización.

Este documento se encuentra a disposición del público en general a través de nuestra página web, en la sección Nosotros, y también está disponible para nuestros colaboradores en la plataforma de Gestión del Talento, específicamente en el módulo de Gestión Documentaria. Este documento es firmado por los colaboradores indicando su Adherencia a dicho código.

Nuestra organización se basa en los siguientes valores y principios éticos fundamentales:

1.
 

Integridad y cumplimiento de la legalidad
2.
 

Responsabilidad profesional
3.
 

Creatividad y mejora continua
4.
 

Desarrollo sostenible y responsabilidad social
5.
 

Seguridad y salud ocupacional
6.
 

Protección del medio ambiente
7.
 

Prevención de la discriminación y el acoso

## 01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

## 02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

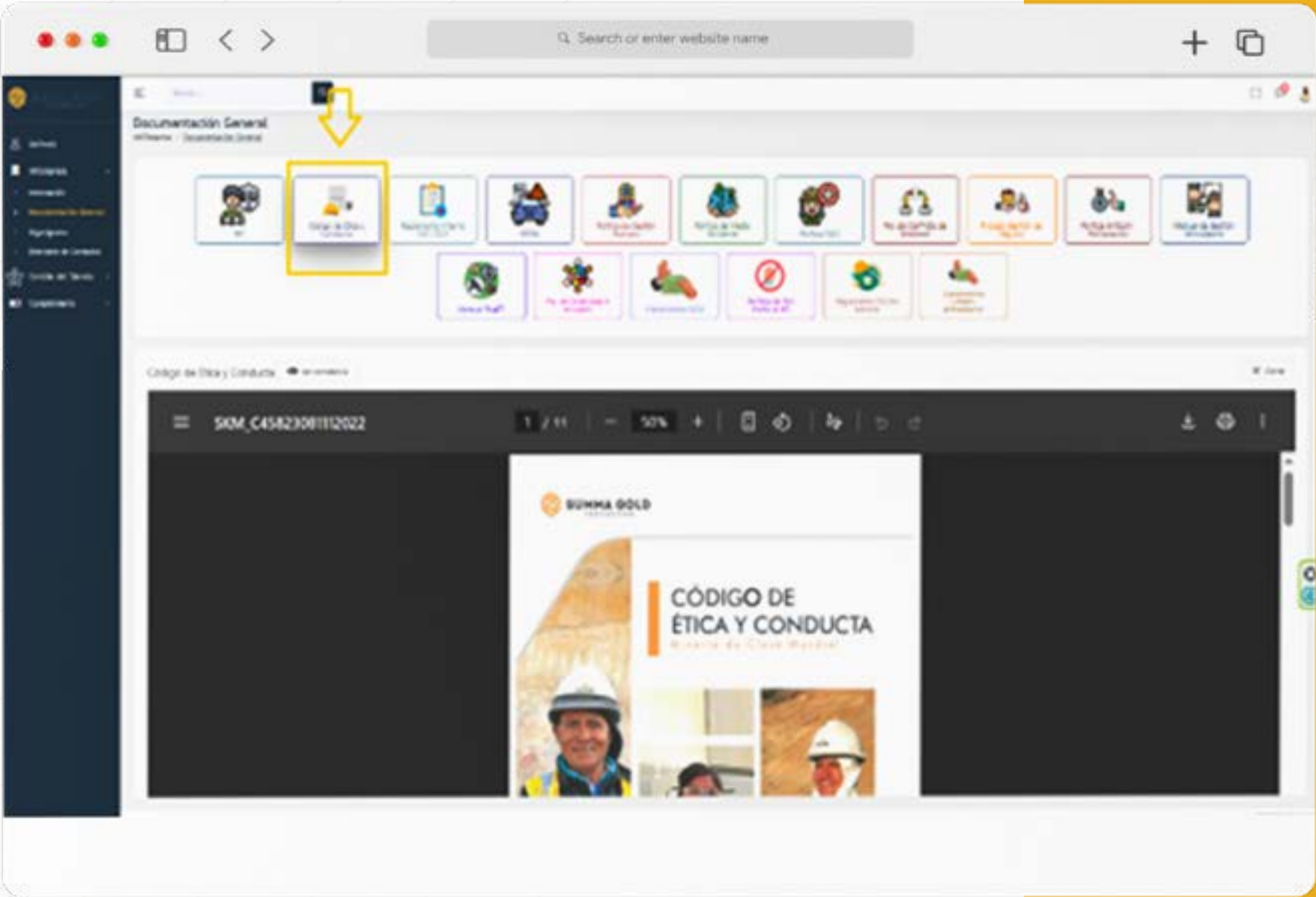
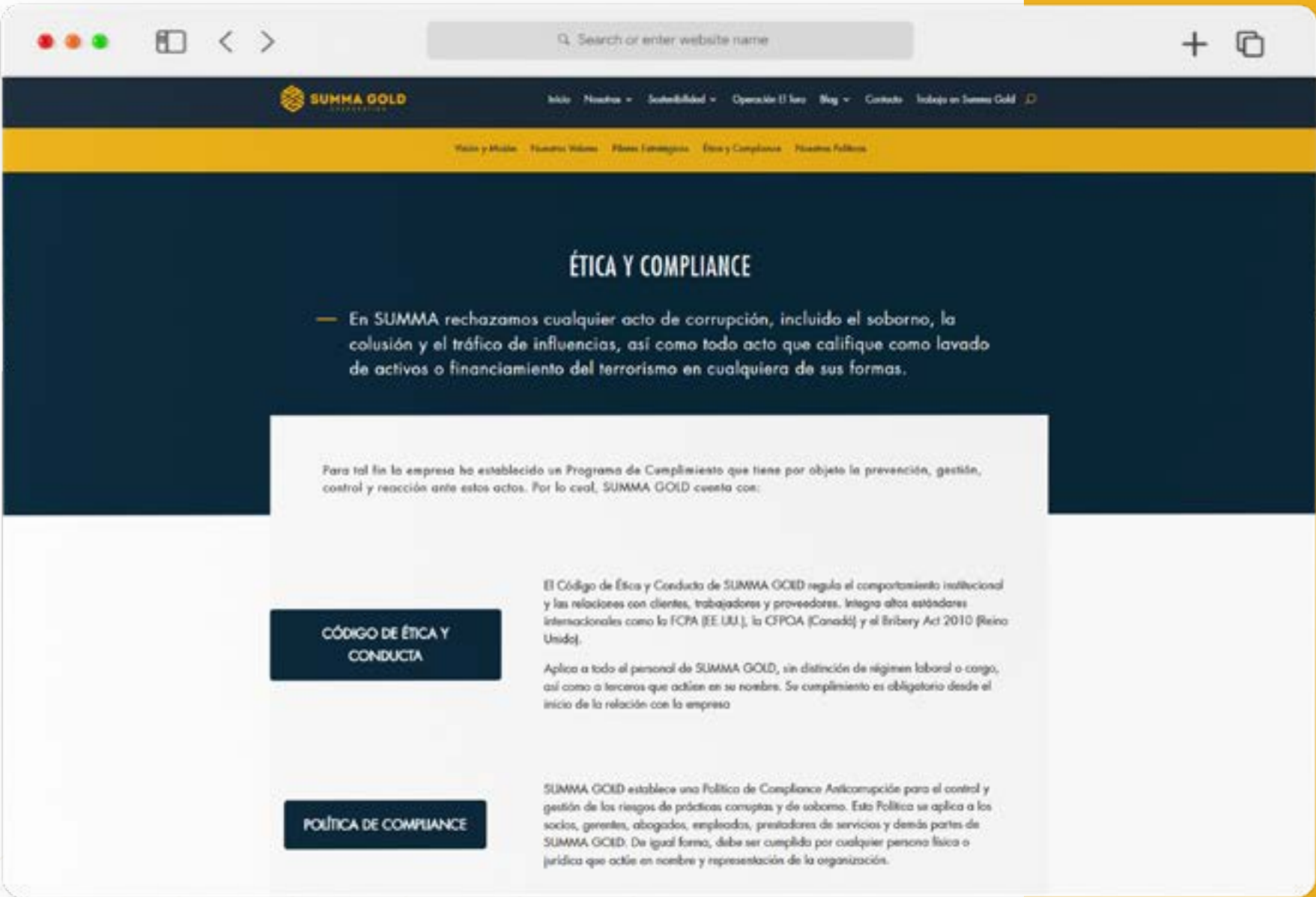
2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





A continuación, se presenta la ubicación del Código de Ética y Conducta tanto en la página web institucional como en la plataforma de colaboradores (Gestión del Talento).



Fuente: Plataforma Gestión del Talento

01 **Estándares Universales**

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 **Estándares Temáticos**

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





COMPLIANCE

SUMMA GOLD CORPORATION rechazamos categóricamente todo acto de corrupción, incluidos el soborno, la colusión y el tráfico de influencias, así como cualquier actividad que pueda calificarse como lavado de activos o financiamiento del terrorismo, en cualquiera de sus formas.

En el ejercicio de nuestras operaciones, adoptamos las mejores prácticas en minería responsable y sostenibilidad social, garantizando además el estricto cumplimiento de las normas legales y los principios éticos que rigen nuestra organización.

En ese sentido, SUMMA GOLD CORPORATION ha implementado un sistema de integridad y cumplimiento normativo, diseñado para identificar, prevenir y gestionar los riesgos relacionados con prácticas corruptas o actos de soborno que puedan surgir durante el desarrollo de nuestras actividades. Este sistema se mantiene vigente y es auditado anualmente bajo estándares internacionales, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la ética empresarial.

CANAL DE DENUNCIAS

SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C. pone a disposición del público en general, y de todas las partes interesadas, su Canal de Denuncias o Línea Ética, a fin de que puedan reportar cualquier incumplimiento del Código de Ética y Conducta, así como acciones que puedan ser consideradas ilícitas o contrarias a nuestros principios, aun cuando no estén específicamente contempladas en dicho código.

Estos canales son gestionados por el Área de Cumplimiento de SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C., y se encuentran disponibles a través de los siguientes medios:



1. Código de ética y conducta:



Regula el comportamiento institucional y las relaciones con clientes, trabajadores y proveedores. Integra altos estándares internacionales y aplica a todo el personal de SUMMA GOLD CORPORATION, sin distinción de régimen laboral o cargo, así como a terceros que actúen en su nombre. Su cumplimiento es obligatorio desde el inicio de la relación con la empresa.



2. Correo electrónico:



- Para denuncias éticas y de incumplimientos generales: [denuncias@summagold.com](mailto:denuncias@summagold.com)
- Para consultas relacionadas al Código de Ética: [lineaetica@summagold.com](mailto:lineaetica@summagold.com)



3. WhatsApp:



+51 983 791 299



4. Entrevista Personal:



Oficinas Lima – Av. El Derby 254, Edificio Lima Central Tower, Oficina 2001 – Santiago de Surco.



5. Buzones físicos:



Buzones de sugerencias: Disponibles en la unidad minera y oficinas de Lima para recoger libremente comentarios, propuestas y recomendaciones del personal.

Buzones de denuncias: Instalados en la unidad minera, permiten presentar denuncias mediante un formato físico de manera segura y confidencial.

01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
sobre la organización  
informante

1.2. GRI 3 –  
Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 -  
Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
Temas sociales





La empresa garantiza la confidencialidad absoluta de todas las denuncias recibidas y prohíbe cualquier tipo de represalia contra el denunciante, independientemente del resultado de la investigación.

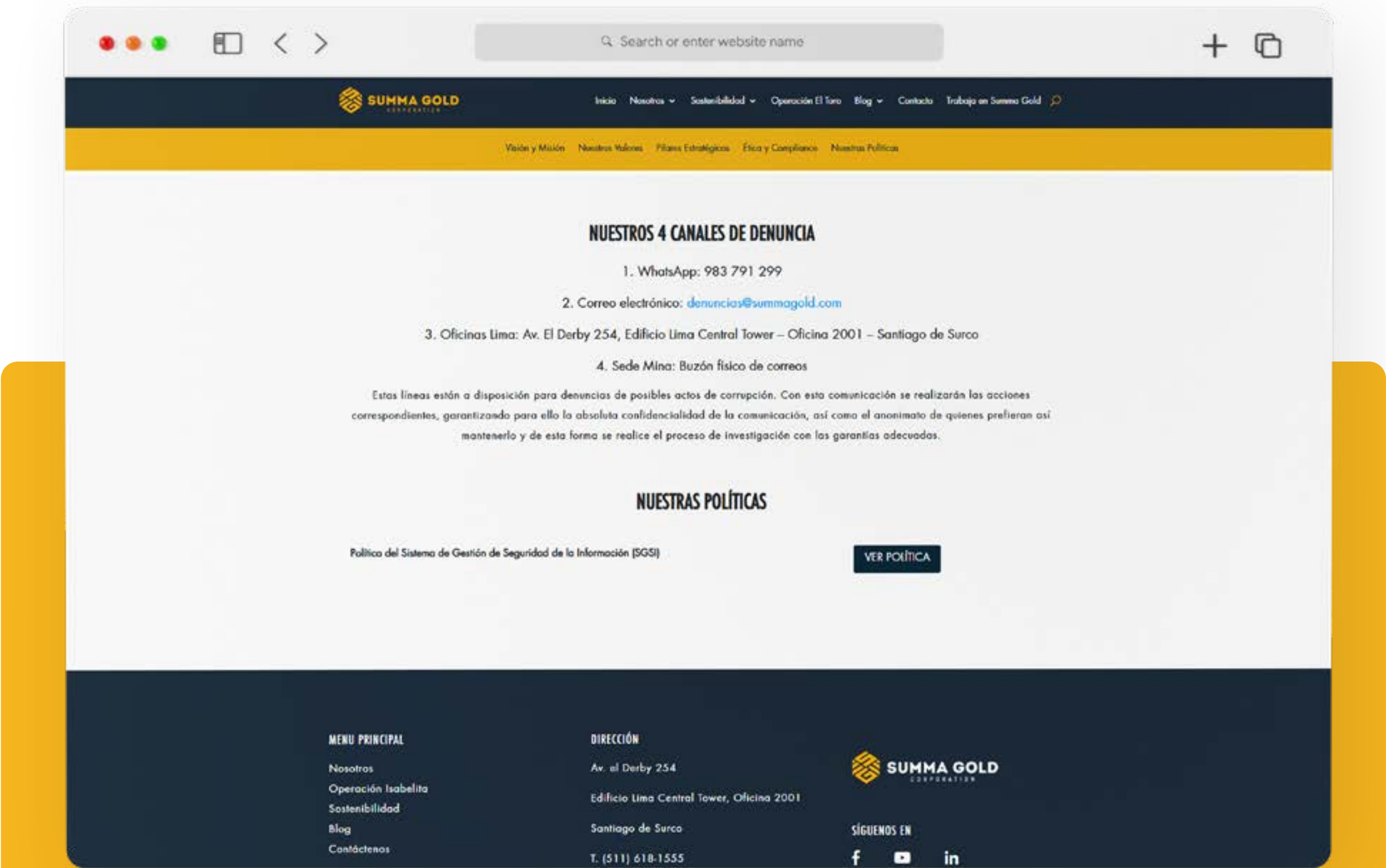
En la siguiente tabla se presentan las denuncias recibidas durante el año 2024, clasificadas según el tipo de infracción reportada a través de nuestros canales. Asimismo, se muestra una de las formas de difusión institucional del Canal de Denuncias, disponible en la página web oficial de SUMMA GOLD CORPORATION.

Tabla 10:  
 Infracciones del canal de denuncias del año 2024

Tipología de las denuncias	Nro. de infracciones 2024		
	Denunciados	Confirmados	Sancionados
Corrupción o Soborno	0	0	0
PLAFT	0	0	0
Discriminación laboral o acoso	1	1	1
Comportamiento y ética	7	6	0
Protección de datos de clientes o proveedores	0	0	0
Conflicto de Intereses	0	0	0

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

A continuación, se visualiza la página web donde hace referencia a los canales de denuncia implementados en la compañía:



Fuente: Plataforma Gestión del Talento

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





Contenido 2-19: Políticas de remuneración

En SUMMA GOLD CORPORATION, diseñamos nuestra política remunerativa con el propósito de atraer, motivar y retener al mejor talento, contribuyendo así al cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. Apostamos por una compensación justa, equitativa y alineada al mercado, garantizando la no discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Contamos con una escala remunerativa basada en criterios claros de desempeño, responsabilidad y competitividad externa. Además, realizamos revisiones salariales anuales considerando variables como desempeño individual, resultados de la empresa, inflación y presupuesto disponible.

Para el personal gerencial, ofrecemos sueldos competitivos acordes con el mercado, los cuales se actualizan periódicamente mediante análisis de benchmarking en el sector minero.

Nuestro Comité de Compensaciones —integrado por la Gerencia General, la Dirección de Operaciones y la Gerencia de Gestión Humana— es responsable de validar y actualizar los lineamientos de la política salarial, así como de aprobar los incrementos correspondientes. Como parte de nuestra propuesta de valor, otorgamos beneficios diferenciados según la categoría del puesto, entre los cuales se incluyen:



Estas acciones han permitido fortalecer el compromiso de nuestros equipos y generar mayor valor para la organización.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 2-20: Proceso para determinar la remuneración

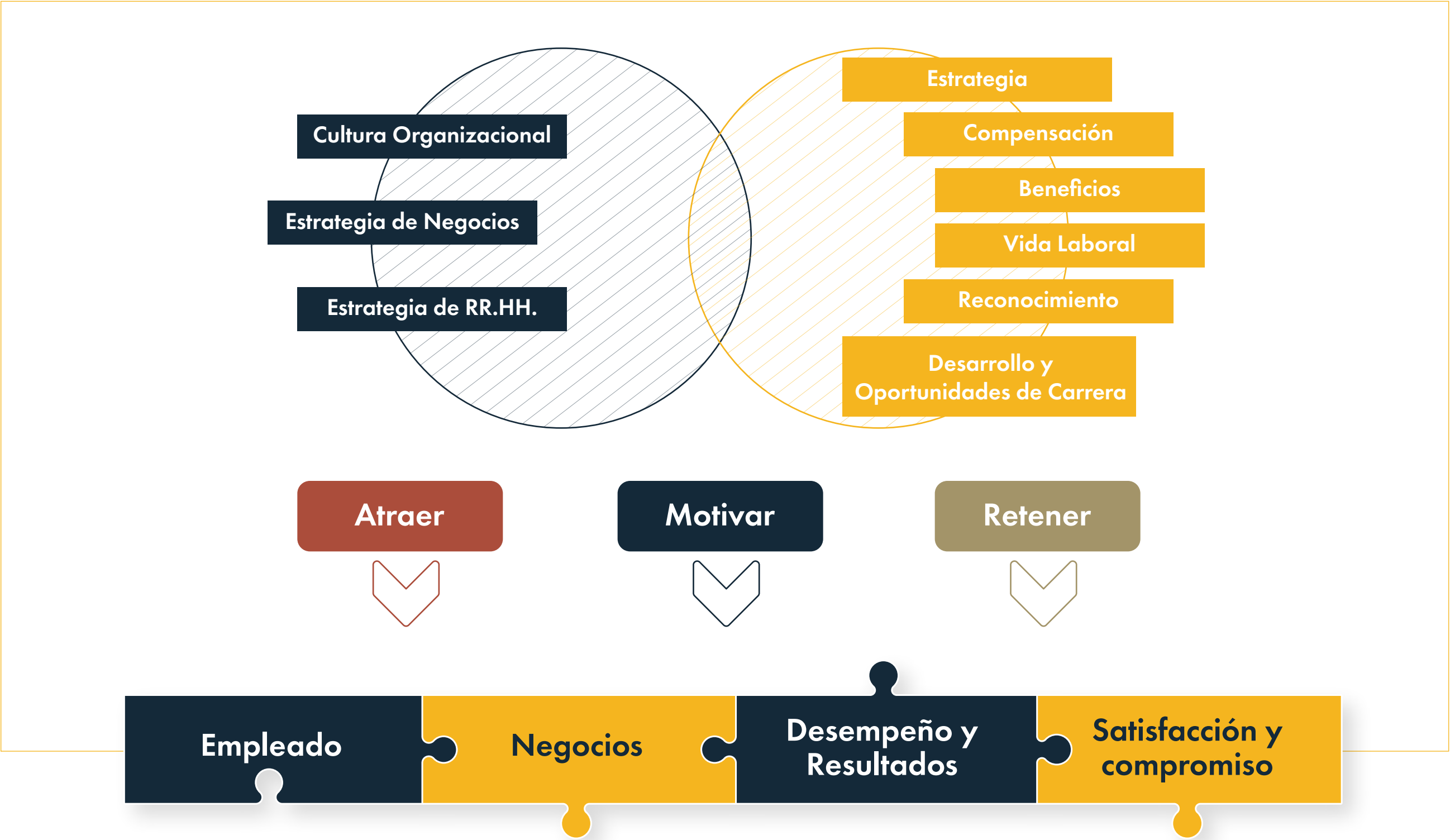
En SUMMA GOLD CORPORATION, asignamos las remuneraciones conforme a los lineamientos establecidos en nuestra Política Salarial. Cada puesto está clasificado en el Cuadro de Bandas Salariales, que define un rango de sueldos con punto mínimo, medio y máximo, garantizando así transparencia y equidad interna.

El Comité de Compensaciones define nuestra estrategia de compensación considerando distintos factores, como el sueldo de ingreso, promociones, movimientos laterales, ajustes por retención y evaluaciones de desempeño.

Contenido 2-21: Ratio de compensación anual

En SUMMA GOLD CORPORATION, concebimos la compensación de manera integral, combinando aspectos económicos y no económicos que fortalecen el compromiso y bienestar de nuestro equipo. Nuestra propuesta de valor considera los siguientes componentes: Compensación fija, variable, así como beneficios asociados al cuidado de la salud, reconocimiento y crecimiento de nuestros colaboradores.

Ilustración 8:  
 Compensaciones y estrategia



Fuente: Plataforma Gestión del Talento

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





Contenido 2-23: Compromisos y políticas

Las políticas de SUMMA GOLD CORPORATION SAC forman parte integral de su sistema de gobierno corporativo y tienen como finalidad establecer directrices claras para la prevención y gestión de conflictos de interés que puedan surgir entre los colaboradores en su relación con la empresa, así como con clientes, proveedores y demás partes interesadas. Estas políticas fortalecen una cultura basada en la transparencia, la ética y la confianza.

Asimismo, la organización cuenta con un Código de Ética y Conducta, una Política de Anticorrupción y Antisoborno, un Manual PLAFT (Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo), entre otros documentos normativos y procedimientos que alinean las directrices corporativas con las políticas internas, orientando el actuar de cada colaborador hacia el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.

A continuación, se detallan las principales políticas y documentos que guiaron la conducta de los colaboradores y socios estratégicos de la empresa durante el año 2024:

01

Reglamento Interno de Trabajo

02

Código de Ética y Conducta

03

Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional

04

Reglamento Interno de Tránsito

05

Política de Gestión Humana

06

Política de Medio Ambiente

07

Política de Seguridad y Salud Ocupacional

08

Política de Anticorrupción y Antisoborno

09

Política de Conflicto de Intereses.

10

Política de Gestión de Regalos.

11

Manual de Gestión Antisoborno.

12

Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

01

Estándares Universales

●

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

●

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

●

2.1. Serie 200 - Temas económicos

●

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

●

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Contenido 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas

SUMMA GOLD CORPORATION cuenta con un órgano de gobierno conformado por el Directorio que demuestra su compromiso con respecto a las políticas corporativas a través de:



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Asimismo, la empresa ha establecido directrices para recibir, documentar y responder a comunicaciones de los grupos de interés externos. En particular, la Política Anticorrupción y Antisoborno es comunicada a todos los colaboradores y socios de negocio designados por el SGAS, y se encuentra disponible en el sitio web institucional para consulta de colaboradores, socios y demás partes interesadas.

Además, SUMMA GOLD CORPORATION remite anualmente a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF-Perú) de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) el Informe Anual del Oficial de Cumplimiento, el cual recoge los principales avances y resultados de la gestión del sistema de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.



01

Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02

Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





Ilustración 9:  
 Certificado ISO 37001:2016



Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION

Contenido 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos

Desde el año 2021, el órgano de gobierno de SUMMA GOLD CORPORATION ha implementado un Sistema de Gestión Antisoborno conforme a los estándares de la norma internacional ISO 37001. Este sistema permite identificar, prevenir y gestionar los riesgos relacionados con prácticas corruptas y de soborno, promoviendo una conducta ética y transparente en todas las actividades de la empresa.

Como parte de su compromiso con la mejora continua, el Sistema de Gestión Antisoborno es auditado anualmente por la firma certificadora Pacific Control – LMS Certification Services Limited. Respecto al periodo auditado correspondiente al año 2024, SUMMA GOLD CORPORATION obtuvo por quinto año consecutivo la certificación ISO 37001, reafirmando su compromiso con la integridad, la legalidad y la lucha contra el soborno.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





**DEBIDA DILIGENCIA Y GESTIÓN DE LOS CONTROLES**

SUMMA GOLD CORPORATION realiza procesos de debida diligencia a sus socios de negocios y colaboradores, en función del nivel o naturaleza del riesgo de soborno y corrupción, estableciendo los controles necesarios para su prevención y detección.

Este procedimiento se aplica a clientes, proveedores y colaboradores, e incluye las siguientes acciones:

- I.** Búsqueda y verificación de la identidad de clientes, socios de negocio y colaboradores mediante la revisión en listas restrictivas, utilizando la plataforma Cumpló 360.
- II.** Evaluación de antecedentes personales, laborales, crediticios y financieros, así como la vigencia de poderes legales.
- III.** Envío y recepción de una declaración jurada de compromiso con las normas antisoborno.
- IV.** Aplicación de controles establecidos por el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), a través de formatos específicos para el registro de proveedores y clientes.
- V.** Utilización del formato de debida diligencia reforzada para empresas contratistas, según corresponda.

Este enfoque integral permite a SUMMA GOLD CORPORATION garantizar relaciones comerciales y laborales alineadas con principios éticos y legales, fortaleciendo su compromiso con la integridad corporativa.



01

**Estándares  
Universales**

**1.1. GRI 2 - Contenidos  
sobre la organización  
informante**

1.2. GRI 3 –  
Temas materiales

02

**Estándares  
Temáticos**

2.1. Serie 200 -  
Temas económicos


2.2. Serie 300 -  
Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
Temas sociales





Ilustración 10:  
 Formulario de denuncias



FORMULARIO DE DENUNCIA

FOR-SIG-013

A Página 1 de 1

AÑO: 2020

Fecha de la denuncia	Identificación del denunciante			DNI del denunciante
Domicilio	Código Postal	Localidad	Provincia	
Correo electrónico	teléfono fijo		teléfono móvil	

Identificación de la persona o personas denunciadas

Descripción del hecho denunciado

Completado por: Denunciante

Revisado por: Compliance Officer

Gerente Profesional

Fecha y Firma

22.07.2025  
Fecha y firma

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION SAC

CONTROL Y GESTIÓN DE DENUNCIAS

En SUMMA GOLD CORPORATION contamos con un Oficial de Cumplimiento responsable de controlar, gestionar y dar respuesta a todas las denuncias presentadas, conforme al procedimiento y herramientas descritas en el presente documento.

Una vez recibida la denuncia, el Oficial de Cumplimiento procederá a abrir el Formulario de Denuncia (FOR-SIG-013), en el cual deberá registrarse la información correspondiente: identificación del denunciante (si aplica), de la persona denunciada y una descripción detallada del presunto incumplimiento, recibido a través de los canales oficiales de comunicación habilitados para denuncias.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





En un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de recepción de la denuncia, el Oficial de Cumplimiento deberá iniciar la recopilación de información y la investigación del hecho denunciado.

Asimismo, tan pronto como sea posible, y dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de entrada de la denuncia, deberá informar al denunciado, por el medio más eficiente y adecuado, sobre la recepción de la denuncia y el inicio del proceso de investigación.



Es responsabilidad del Oficial de Cumplimiento asegurar la ejecución de las medidas sancionadoras aprobadas por la Gerencia General.

De igual manera, le corresponde identificar las deficiencias que dieron lugar al incumplimiento, mediante la apertura de una no conformidad en el procedimiento o en las medidas de control implementadas. En este marco, deberá definir e implementar las acciones correctivas necesarias para evitar la recurrencia del hecho.

Ilustración 11:  
 Función del Compliance Officer



01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales







Contenido 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA, LA ÉTICA Y LA CONFIDENCIALIDAD

SUMMA GOLD CORPORATION garantiza que todas las consultas, quejas o denuncias recibidas serán analizadas de manera independiente, objetiva y confidencial. Se respeta estrictamente el anonimato de quienes así lo prefieran, así como la privacidad y los derechos tanto del denunciante como del denunciado durante todo el proceso de análisis y, en caso corresponda, en la aplicación de medidas disciplinarias.

Reconocemos que nuestro crecimiento está estrechamente vinculado al desarrollo de nuestros grupos de interés. Por ello, nos comprometemos a escuchar sus percepciones, expectativas e identificar los impactos que generamos, con el fin de tomar decisiones responsables orientadas al bienestar común.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





→

CANALES DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

SUMMA GOLD CORPORATION pone a disposición diversos canales de comunicación seguros y accesibles para que cualquier persona —sea colaborador, proveedor, contratista o cliente— pueda realizar consultas, presentar denuncias o expresar inquietudes respecto a nuestras políticas, prácticas y conducta empresarial:

Canales formales de consulta y denuncia:

1

Código de ética y conducta:

Regula el comportamiento institucional y las relaciones con clientes, trabajadores y proveedores. Integra altos estándares internacionales y aplica a todo el personal de SUMMA GOLD CORPORATION, sin distinción de régimen laboral o cargo, así como a terceros que actúen en su nombre. Su cumplimiento es obligatorio desde el inicio de la relación con la empresa.

2

Correo electrónico:

→

Para denuncias éticas y de incumplimientos generales:

denuncias@summagold.com

.....

→

Para consultas relacionadas al Código de Ética:

lineaetica@summagold.com

3

WhatsApp:

+51 983 791 299

4

Entrevista Personal:

Oficinas Lima – Av. El Derby 254, Edificio Lima Central Tower, Oficina 2001 – Santiago de Surco.

5

Buzones físicos:

Buzones de sugerencias:

Disponibles en la unidad minera y oficinas de Lima para recoger libremente comentarios, propuestas y recomendaciones del personal.

.....

Buzones de denuncias:

Instalados en la unidad minera, permiten presentar denuncias mediante un formato físico de manera segura y confidencial.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales

46



# GESTIÓN INTERNA DE LA INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

**Área de Cumplimiento:** Responsable de la atención y gestión de denuncias recibidas a través de los canales formales, incluida la Línea Ética. Dirige las investigaciones correspondientes y coordina con la Gerencia General la aplicación de sanciones ante incumplimientos verificados.

**Reuniones y comunicación interna:**  
 Se promueve una comunicación constante entre líderes y colaboradores mediante:



→  
 Reuniones  
 mensuales por  
 áreas.



→  
 Reuniones de  
 integración y  
 directorio.



→  
 Comunicaciones  
 por correo  
 corporativo.



→  
 Ejecución de un  
 plan anual de  
 capacitaciones.

## POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

Las denuncias vinculadas a posibles actos de corrupción o soborno deben ser comunicadas directamente al Oficial de Cumplimiento, utilizando cualquiera de los canales mencionados. La identidad del denunciante será protegida en todo momento. Esta información y los medios de contacto también se encuentran disponibles en la página web oficial de SUMMA GOLD CORPORATION.

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





Contenido 2-28: Afiliación a asociaciones

a) Alianzas Estratégicas

En SUMMA GOLD CORPORATION creemos en el trabajo articulado como base para generar valor compartido. Por ello, hemos establecido alianzas estratégicas con operadores de diversos sectores, con el propósito de optimizar procesos, fomentar el desarrollo económico y promover una minería responsable y sostenible.



I. Respaldo a Organizaciones Públicas



Como parte de nuestro compromiso con una gestión transparente y alineada a estándares internacionales, respaldamos activamente a organizaciones públicas y trabajamos en cumplimiento estricto del marco legal, reglamentos, permisos y normativas que rigen la actividad minera formal en el Perú.

Tabla 11:  
 Respaldo a organizaciones públicas

Organizaciones Públicas	Ministerio del Ambiente (MINAM)
	Ministerio de Energía y Minas (MINEM)
	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
	Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)
	Ministerio de Agricultura y Riego (MIDAGRI)
	Ministerio de Salud (MINSAL)
	Ministerio de la Producción (PRODUCE)
	Ministerio de Cultura (MINCUL)
	Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC)

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





II. Apoyo a ONG's



En SUMMA GOLD CORPORATION estamos comprometidos con el apoyo a las actividades sociales. Es por ello que, en el 2024, se mantuvo las sinergias y enlaces con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) para desarrollar proyectos que impulsen la rehabilitación integral y promuevan la prevención de quemadura en los niños.

Tabla 12:  
 Apoyo a ONG

ONG	Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM)
-----	---

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

III. Alianzas profesionales y académicas



En SUMMA GOLD CORPORATION, valoramos el fortalecimiento de alianzas estratégicas, por lo que, durante el 2024, establecimos convenios con diversas instituciones del sector minero y educativo, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo social y la formación profesional:

Tabla 13:  
 Alianzas Académicas

Alianzas Académicas	Instituciones
Convenios educativos universitarios	Universidad Privada del Norte (UPN)
	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)
	Escuela de Postgrado ESAN
Convenios con institutos técnicos	Cibertec
	Instituto de Inglés Americano (El Cultural)
Alianzas sectoriales académicas	Colegio de Ingenieros del Perú (CIP)
	Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP)
	Instituto de Seguridad Minera (ISEM)

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01

Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





b) Distinciones obtenidas

SUMMA GOLD CORPORATION mantiene vigentes diversas certificaciones internacionales, nacionales y condecoraciones, relacionadas a aspectos de manejo ético empresarial, seguridad y medio ambiente, gestión de personas, responsabilidad social, entre otros.

I. Certificación Internacional ISO 37001 SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO



Durante el año 2024 se obtuvo la recertificación del ISO 37001, el cual garantiza que SUMMA GOLD CORPORATION ha implementado una estrategia y controles suficientes para luchar contra la corrupción, el fraude y el soborno, adoptando las mejores prácticas éticas y conductuales.



01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





## II. Certificación GREAT PLACE TO WORK



Por cuarto año consecutivo, en SUMMA GOLD CORPORATION fuimos reconocidos como una de las mejores empresas para trabajar en el Perú, según la certificación Great Place to Work. En 2024, alcanzamos un 82% de satisfacción general, resultado que refleja el compromiso de nuestros colaboradores y la efectividad de nuestras prácticas de gestión humana.

Este reconocimiento es el resultado de las experiencias laborales positivas valoradas por nuestros colaboradores, en torno a pilares clave como la gestión del talento, el desarrollo de capacidades, la evaluación del desempeño, el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, el bienestar social, y la gestión responsable del cumplimiento laboral. Todo ello, respaldado por acciones concretas orientadas a consolidar un entorno de trabajo alineado con nuestros valores corporativos.

Ilustración 12:  
 Certificación Great Place To Work



Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





### III. Certificación ISO/IEC 27001:2022: Seguridad de la información



En abril de 2024, se llevó a cabo la primera auditoría de vigilancia para mantener nuestra certificación en “Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información”. Esta certificación nos brinda un enfoque estructurado para proteger los datos y activos de información, asegurando el cumplimiento normativo y reforzando nuestra postura integral en materia de seguridad.

Ilustración 13:  
 Certificación ISO 27001:2022



Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





IV. Certificación  
 ISO 14001:2015.  
 Gestión  
 Ambiental



En el año 2024 se obtuvo la certificación de Sistemas de Gestión Ambiental, el mismo que demuestra nuestro compromiso con la protección de medio ambiente, ayudando a reducir impactos negativos, cumplir con regulaciones y evidenciar una responsabilidad con la sostenibilidad.

Ilustración 14:  
 Certificación ISO 14001:2015



Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





1.1.4

Participación de los grupos de interés

Contenido 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés

Para SUMMA GOLD CORPORATION, desarrollar y mantener una relación transparente y de mutuo beneficio con nuestros grupos de interés, contribuye al desarrollo sostenible de los caseríos y a garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones. Por ello, promovemos un diálogo abierto que nos permita comunicar y difundir, no sólo las políticas, procedimientos y la gestión responsable de nuestras operaciones, sino también los beneficios que genera nuestra empresa a todos los involucrados, directa e indirectamente, en este proceso productivo.

Mantenemos una comunicación permanente, mediante diversos canales, para informar y recibir opiniones, inquietudes y sugerencias de los diferentes grupos de interés.

Tabla 14:  
 Participación de los grupos de Interés

Grupos de interés	Enfoque para la participación de grupo de interés	Temas y preocupaciones claves mencionados
Accionistas	Informes Mensuales, Trimestrales, Comités Gerenciales, Directorios, Memoria Anual, Sistema Lavado de activos y Financiamiento de Terrorismo	Rentabilidad, Estándares, Política y Reputación de la empresa
Colaboradores	Diálogo abierto, Reuniones de Comité, Boletines Informativos.	Clima Laboral, Estándares óptimos de Seguridad, Salud y Bienestar, Reconocimiento, Línea de carrera
Comunidad / Sociedad	Reuniones Informativas, Asambleas locales, Dialogo permanente, Quejas y Reclamos, Visitas Guiadas.	* Contribución al desarrollo local, * Implementación de programas de inversión social, * Acceso a empleo y procura local, * Gestión responsable para evitar contaminación ambiental
Medios de Comunicación / Prensa	Comunicados y Notas de Prensa, Entrevistas, Visitas operaciones	Impacto ambiental, Beneficios a la sociedad, Operación Responsable, Programas de comunicación.
Proveedores y Contratistas	Coordinaciones y Supervisión permanente, Memoria Anual, Política de Procura local.	Rentabilidad, buenas relaciones comerciales, Cumplimiento de normativa del estado.
Organismos e Instituciones Públicas	Reuniones, contacto permanente, participación en eventos del sector, informe anual	Supervisión de cumplimiento de normativa, Trabajo conjunto para proyectos de desarrollo, Gestión de recursos públicos (Canon Minero, regalías, Fondos contrapartida, OXI)
Asociaciones / Grupos Sectoriales	Participación en eventos sectoriales, gestión de alianzas, participación en foros.	Difusión de beneficios del sector, Apoyo sectorial, Reconocimiento de Buenas prácticas.

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





DETALLE DE PRINCIPALES STAKEHOLDERS VINCULADOS A RRSS			
Nacional	Regional	Área de influencia social directa	Área de influencia social indirecta
Presidencia del Consejo de Ministros	Gobierno Regional de La Libertad	<b>Caserío de Shiracmaca:</b> Teniente Gobernador, Ronda Campesina, Agente Municipal, JASS, APAFA, Empresarios Locales, Asociación Empresarios Shiracmaca.	Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión
Ministerio de Energía y Minas	Autoridad Local del Agua		Sub-Prefectura Provincial Huamachuco
OSINERGMIN	Policía Nacional del Perú – La Libertad	<b>Caserío de El Toro:</b> Teniente Gobernador, Ronda Campesina, Agente Municipal, JASS, APAFA, Empresarios Locales.	Fiscalía Provincial
OEFA	Ministerio Público		Autoridad Local del Agua
SENACE	Dirección Regional de Energía y Minas La Libertad	<b>Caserío de Coigobamba Alto y Bajo:</b> Teniente Gobernador, Ronda Campesina, Agente Municipal, JASS, APAFA, Empresarios Locales.	Juzgado Provincial
Autoridad Nacional del Agua	Ministerio de Salud		Central Única de Rondas de Huamachuco
Ministerio de Agricultura	ESSALUD	<b>Caserío de Santa Cruz:</b> Teniente Gobernador, Ronda Campesina, Agente Municipal, JASS, APAFA, Empresarios Locales.	Frente de Defensa de los Intereses del Pueblo – Huamachuco
FONDOEMPLEO	Prefectura Regional		Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana -Huamachuco
SIERRA AZUL, PSI	Colegio de Ingenieros – La Libertad		Caseríos de Cumubamba, Paranchique, Chamiz, Cuypampa, Calvario, Quinta Baja, Quinta Alta, Cargache, Huangasparate, Agua Blanca
TRABAJA PERU	Poder Judicial		
AGROIDEAS	Dirección Regional Agricultura La Libertad		

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 2-30: Convenio de negociación colectiva

SUMMA GOLD CORPORATION respeta el derecho de sus empleados a asociarse libremente y resuelve cualquier reclamo o queja a través de un proceso de diálogo abierto. Actualmente, la empresa no tiene organizaciones sindicales establecidas.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# 1.2.

## GRI 3 - Temas materiales



01

### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

### 1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

### Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





1.2.1

Temas Materiales – Reporte De Sostenibilidad

Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales

Durante el 2024 actualizamos nuestro proceso de materialidad utilizando la nueva metodología del estándar GRI 2023 que se aplica para el presente periodo. Se han aplicado los ocho (8) principios del GRI para la elaboración de reportes, siendo los siguientes:

- I.



Contexto de Sostenibilidad
- II.



Exhaustividad
- III.



Precisión
- IV.



Equilibrio
- V.



Claridad
- VI.



Comparabilidad
- VII.



Verificabilidad
- VIII.



Puntualidad

El proceso de la actualización del Reporte de Sostenibilidad consistió en las siguientes etapas:

- Etapa 1:

Análisis del contexto de la organización
- Etapa 2:

Identificación de impactos reales y potenciales
- Etapa 3:

Evaluación de la importancia de los impactos
- Etapa 4:

Priorizar los impactos más significativos sobre los que se presenta información
- Etapa 5:

Determinar y validar la información con los líderes de la organización

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 3-2: Lista de temas materiales

El Reporte de Sostenibilidad presentado contiene información sobre la gestión sostenible basada en los aspectos económicos, sociales y ambientales, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2024.

SUMMA GOLD CORPORATION reporta en este documento 18 contenidos específicos de los Estándares GRI, los cuales se seleccionaron tomando en cuenta los criterios de elaboración de informes de las cinco (5) etapas descritas (GRI 3-1) y aplicando los ocho (8) principios del GRI para la elaboración de reportes.

Tabla 15:  
 Contenidos específicos GRI relacionados a los ejes temáticos

Identificación de contenidos específicos GRI y cobertura				
N°	Eje temático	Contenidos específicos GRI relacionados	Cobertura	Grupos de interés vinculados
1	Gobierno corporativo y cumplimiento	Anticorrupción	Interna	Colaboradores, clientes, proveedores y gobierno
2	Desarrollo y bienestar de los colaboradores	Empleo	Interna	Colaboradores
		Formación y enseñanza	Interna	Colaboradores
		Presencia en el mercado	Interna	Colaboradores
		Seguridad y salud en el trabajo	Interna	Colaboradores y proveedores
		Diversidad e igualdad de oportunidades	Interna	Colaboradores
		Derechos Humanos	Interna	Colaboradores
3	Compromiso con la gestión ambiental	Materiales	Externa	Comunidad y medio ambiente
		Energía	Externa	Clientes
		Emisiones	Externa	Comunidad y medio ambiente
		Efluentes y residuos	Externa	Comunidad y medio ambiente
		Agua	Externa	Comunidad y medio ambiente
4	Compromiso con la sociedad	Impactos económicos indirectos	Externa	Comunidad
5	Excelencia en los servicios	Salud y seguridad del cliente	Externa	Clientes
		Prácticas de adquisición	Externa	Clientes
		Marketing y etiquetado	Externa	Clientes
		Privacidad del cliente	Externa	Clientes
6	Gestión del negocio	Desempeño económico	Interna	Accionistas

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

Nuestro proceso de materialidad nos permite definir y priorizar los temas más relevantes para la Sostenibilidad de SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C. Estos temas, se ven reflejados en cada uno de los enfoques de gestión detallados a lo largo del presente documento.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





02

# Estándares Temáticos

**2.1.** Serie 200 - Temas económicos

**2.2.** Serie 300 - Temas ambientales

**2.3.** Serie 400 - Temas sociales

01

## Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

## Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# 2.1.

## Serie 200 - Temas económicos



01

### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

### Estándares Temáticos

**2.1. Serie 200 - Temas económicos**

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





201

Desempeño Económico

Contenido 201 - 1: Valor Económico  
 directo generado y distribuido

El año 2024 SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C., obtuvo como ingreso US\$ 196,051,971 a su vez se distribuyeron US\$ 121,438,353.



Tabla 16:  
 Tabla de Desempeño Económico

Valor Generado	US\$	196,051,971
	S/.	736,128,024
Valor Distribuido	US\$	121,438,353
	S/.	453,730,629

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

→ El año 2024 se pagaron en impuestos y tributos un total de S/. 104,678,071 las cuales son detalladas en la tabla N° 18 de impuestos pagados.

Tabla 17:  
 Tabla de Desempeño Económico Detallado

	2024 S/.	2024 US\$
Valor económico generado	736,128,024	196,051,971
Ventas netas	733,231,082	195,282,140
Ingresos obtenidos de inversiones financieras	2,874,030	763,693
Venta de activo fijo	22,912	6,138
Valor económico distribuido	453,730,629	121,438,353
Costes operacionales	398,742,047	106,815,524
Salarios y beneficios de los empleados	35,420,260	9,421,489
Pagos al Gobierno	6,022,349	1,601,613
Inversiones en la comunidad	13,545,974	3,599,728

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Tabla 18:  
 Impuestos Pagados

Impuestos pagados	2024 (\$/.)
Impuesto a la renta	81,482,322
Regalías Mineras	8,303,007
Aporte por regulación Osinergmin	879,382
Aporte por regulación OEFA	512,973
Impuesto extraordinario a la minería	7,480,373
Fondo de Jubilación Minera	1,387,996
Sanciones	135,327
Tributaciones y relacionados	4,494,667
TOTAL	104,678,071

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Contenido 201 - 2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivates’ del cambio climático

Desde el periodo 2021, SUMMA GOLD CORPORATION inició una estrategia que contribuya a las acciones globales para frenar el cambio climático, debido a que las consecuencias de este fenómeno repercuten no solo sobre la dinámica del clima de nuestro entorno, como alteraciones en los patrones de precipitación y cambios de temperatura, sino también sobre la disponibilidad de los recursos naturales necesarios para las operaciones.

Además, se identificaron los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, detallando su naturaleza y la gestión implementada durante el período 2024.

Ilustración 15:  
 Riesgos asociados al cambio climático



01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

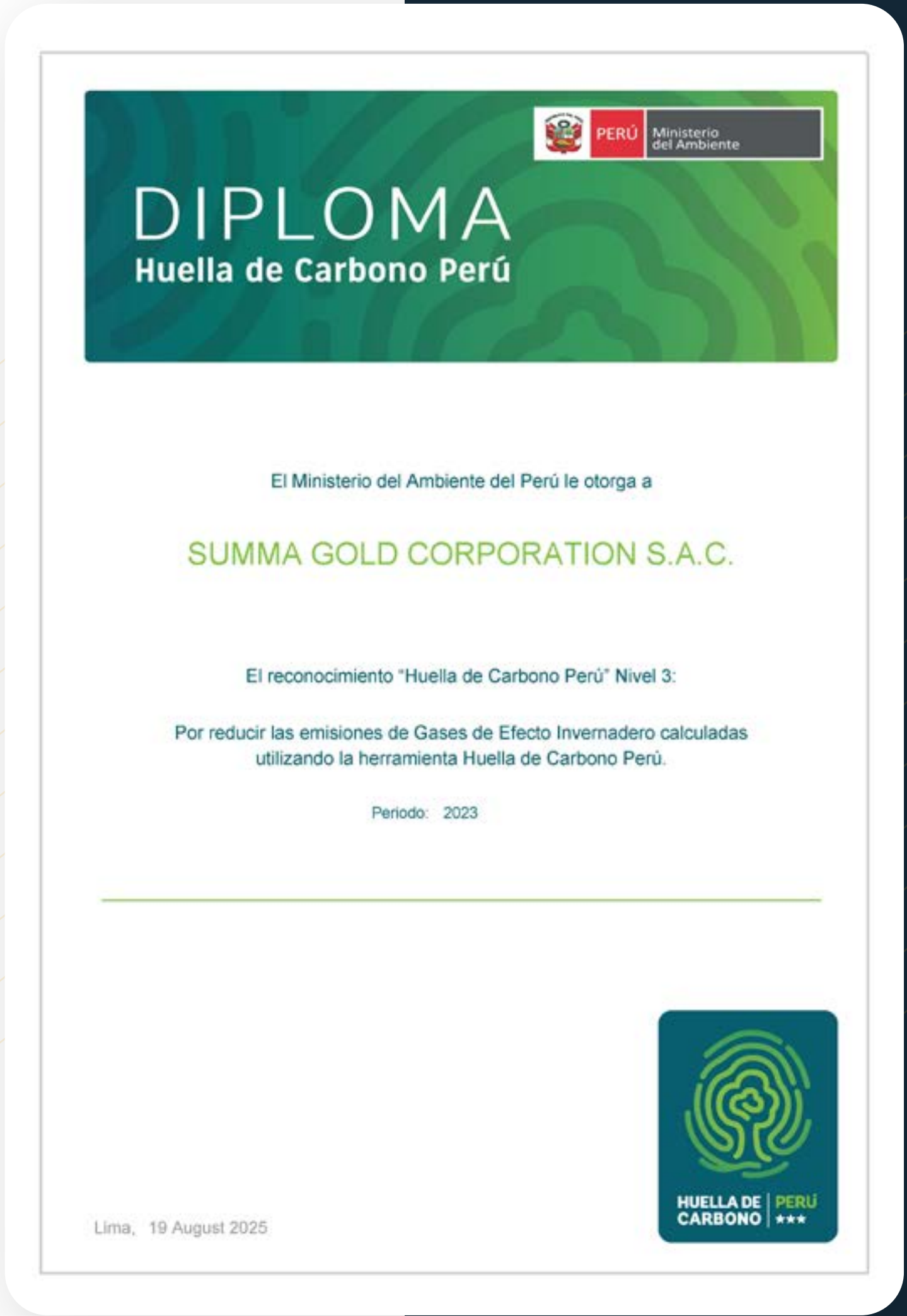
2.3. Serie 400 - Temas sociales





Los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático han conducido a la ejecución de un plan para gestionar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, mediante la focalización de esfuerzos a través de inversiones en infraestructura, gestión de recursos hídricos, energía renovable, planes de prevención y contingencia, aseguramiento de infraestructuras, adquisición de nuevas tecnologías y la capacitación de equipos para la gestión de gases de efecto invernadero.

Y como consecuencia, nos complace comunicar que, producto de la eficiente gestión ambiental, **se otorgó el reconocimiento de la tercera estrella de huella de carbono Perú, por evidenciar la reducción de nuestros GEI**, reflejando de manera tangible nuestras acciones orientadas a contribuir a la lucha del cambio climático.



01  
 Estándares  
 Universales

- 1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
- 1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

- 2.1. Serie 200 - Temas económicos
- 2.2. Serie 300 - Temas ambientales
- 2.3. Serie 400 - Temas sociales





202

# Presencia en el mercado

**Contenido 202 - 1:** Ratio entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local

En SUMMA GOLD CORPORATION los salarios establecidos para nuestro personal operario se mantienen en una proporción bastante mayor a la Remuneración Mínima Vital (RMV) establecida por la legislación peruana, + 70% de la remuneración mensual promedio.

Para el año 2024, la ratio entre la remuneración por género y la RMV, refleja que el personal femenino representa + 3.05% que el personal varón.

Tabla 19:  
 Ratio de Salarios

Categoría	2024	
	Hombre	Mujer
Obrero	1.64	1.69

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



01 Estándares Universales

- 1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
- 1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

- 2.1. Serie 200 - Temas económicos
- 2.2. Serie 300 - Temas ambientales
- 2.3. Serie 400 - Temas sociales





# Impactos Económicos Indirectos

Contenido 203 - 1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados Información de Responsabilidad Social

Responsabilidad social

Objetivos:

→

1. Contribuir activa y voluntariamente a mejorar la calidad de vida de los pobladores en nuestra área de influencia, promoviendo el desarrollo sostenible local, el cierre de brechas a través de un trabajo multi actor articulado.

→

2. Respetar y valorar, las costumbres y cultura, de las poblaciones vecinas.

→

3. Impulsar la articulación de esfuerzos en el territorio, promoviendo la participación y trabajo conjunto con el estado, gobiernos locales, caseríos y sociedad civil organizada.

→

4. Generar oportunidades de oferta laboral y de servicios, contribuyendo al emprendimiento local; bajo un enfoque de género en la prestación de servicios y mano de obra a nuestras operaciones.

→

5. Fortalecer y mantener la confianza con nuestros grupos de interés, mediante un relacionamiento y comunicación transparente, permanente, y el cumplimiento de nuestros compromisos.

01
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

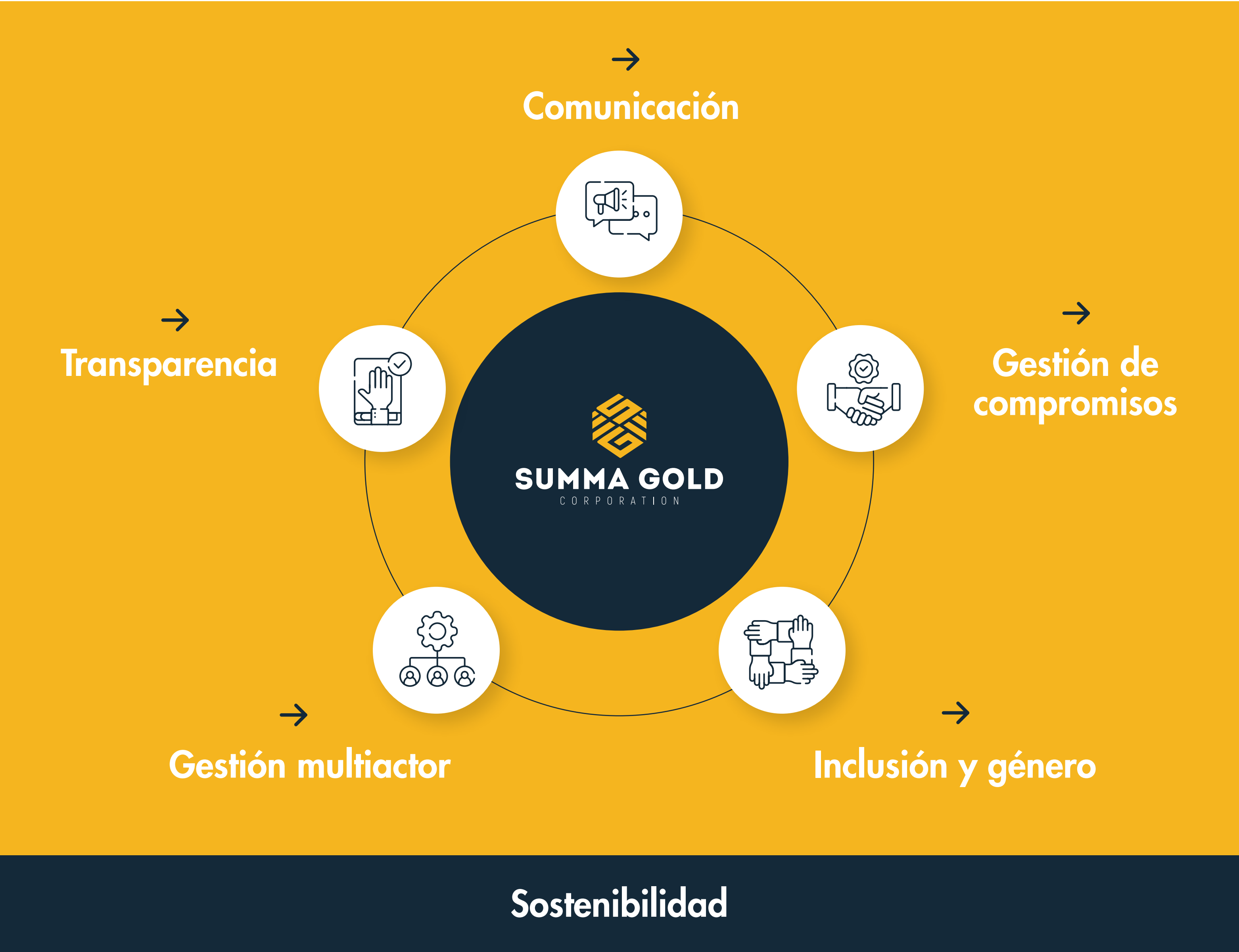
2.3. Serie 400 - Temas sociales





Nuestra Gestión de RRSS, se basa en los siguientes componentes:

Ilustración 16:  
 Componentes de Gestión de Responsabilidad Social



01	Estándares Universales
•	1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
•	1.2. GRI 3 – Temas materiales
02	Estándares Temáticos
•	2.1. Serie 200 - Temas económicos
•	2.2. Serie 300 - Temas ambientales
•	2.3. Serie 400 - Temas sociales





# ÁREA DE INFLUENCIA SOCIAL

SUMMA GOLD CORPORATION, contribuye a mejorar las condiciones de vida de las poblaciones del área de influencia social, promoviendo proyectos de desarrollo sostenible, en alianzas con las diversas organizaciones sociales e instituciones públicas.

Nuestra Área de Influencia Directa (AID), está conformada por 04 Caseríos: Shiracmaca, El Toro, Coigobamba y Santa Cruz, ubicadas en el Distrito de Huamachuco, Provincia Sanchez Carrión – La Libertad.

Nuestra Área de Influencia Indirecta (AII), está conformada por el caserío de Paranshique y la zona urbana de Huamachuco.

Tabla 20:  
 Áreas de Influencia Directa e Indirecta

Provincia	Distrito	Area de influencia	Area de influencia directa
Sánchez Carrión	Huamachuco	Área de Influencia Directa	CASERÍO EL TORO CASERÍO SANTA CRUZ CASERÍO COIGOBAMBA CASERÍO SHIRACMACA
		Área de Influencia Indirecta	PARANSHIQUE HUAMACHUCO URBANO

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



Ilustración 17:  
 Plano de las áreas de influencia directa

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





POLÍTICAS Y  
 PROCEDIMIENTOS  
 DE RRSS:

En SUMMA GOLD CORPORATION, buscamos la permanente mejora de nuestros procesos internos, orientados a mejorar la calidad de atención y relacionamiento con la población de nuestra área de influencia. Por ello, hemos implementado políticas y procedimientos, orientados a normar y estandarizar las principales gestiones que involucra el relacionamiento de la operación con la población de nuestra área de influencia social, lo cual evidencia nuestro compromiso por promover y fortalecer una relación armoniosa y duradera con nuestras poblaciones vecinas. Estos procedimientos son:



01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

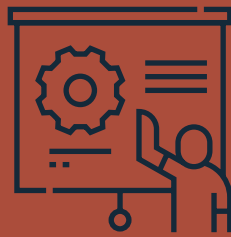
2.3. Serie 400 - Temas sociales





# GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL

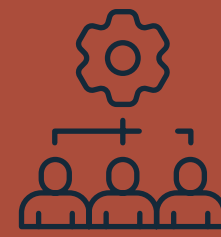
Nuestra gestión del desarrollo local está orientada a mejorar las condiciones de vida de las poblaciones de nuestra área de influencia operativa, bajo un enfoque de responsabilidad social, articulando y promoviendo la participación de todos los actores y grupos de interés del territorio, bajo los siguientes principios:



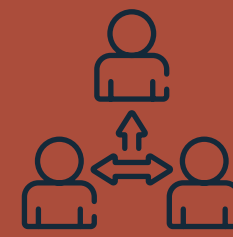
Capacitación y responsabilidad compartida de todos los actores locales.



Búsqueda de la sostenibilidad social, ambiental y económica.



Fortalecimiento Institucional y Gobernabilidad Local.



Inclusión social.

Así mismo nuestra participación en el desarrollo local, está alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, específicamente lo relacionado a:

Ilustración 18:  
 ODS que aplican a SGC



01

## Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

## Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

La implementación de este procedimiento nos permite establecer mecanismos para registrar, investigar, evaluar y resolver las inquietudes, que pudiera tener la población del área de influencia, en relación con las actividades de la empresa, de manera objetiva, transparente, eficiente y justa.

En el periodo 2024, se han registrado un total de 2 reclamos y 1 queja, clasificados en: Compromisos sociales y medio ambiente (2), compromiso social (1), los cuales han sido debidamente atendidos, demostrando así, nuestro compromiso con fortalecer la relación con nuestras poblaciones vecinas.



01  
 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# GESTIÓN DE COMPROMISOS

SUMMA GOLD CORPORATION, en el marco de su política de Responsabilidad Social, busca fortalecer y mantener relaciones perdurables con nuestros vecinos, en base al diálogo, respeto mutuo y el cumplimiento de los compromisos legítimamente asumidos con los caseríos de influencia, con la finalidad de contribuir al desarrollo sostenible de estos caseríos. La celebración de los compromisos debe realizarse de acuerdo mutuo y de manera transparente, rechazando cualquier práctica que vaya en contra de nuestra política y forma de trabajar.



01 Estándares  
 Universales

- 1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
- 1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares  
 Temáticos

- 2.1. Serie 200 - Temas económicos
- 2.2. Serie 300 - Temas ambientales
- 2.3. Serie 400 - Temas sociales







EJE DE EDUCACIÓN

EJE DE SALUD Y NUTRICIÓN (KITS)

EJE DE INFRAESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO

DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVO

DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVA



Contribuir a mejorar la calidad de la educación en el Área de Influencia Directa, a fin de impulsar el desarrollo integral de los niños.



Apoyar los emprendimientos educativos multi actor, que tengan la finalidad de contribuir a la mejora del aprendizaje de los niños.



Involucrar a los padres de familia en el desarrollo educativo de los niños.

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales



ACCIONES:

Un total de 1707 niños se beneficiaron con la entrega de kits escolares de 10 Instituciones Educativas de nivel Inicial y Primario, en 4 caseríos del área de influencia directa, 2 caseríos de influencia indirecta y 4 caseríos fuera de nuestra zona de influencia alrededor de la operación minera. De esa manera, contribuimos a que la población estudiantil tenga acceso a material educativo para un mejor desarrollo educativo, con una inversión de S/52,636.08.





EJE DE EDUCACIÓN

EJE DE SALUD Y NUTRICIÓN (KITS)

EJE DE INFRAESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO

DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVO

DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVA



Contribuir a mejorar la salud y, por ende, la calidad de vida de las familias ubicadas en el área de influencia directa e indirecta.



Impulsar alianzas público - privado para que contribuyan a mejorar la salud en la población de influencia directa.



Realizar campañas médicas, en un trabajo articulado con la red de salud con la finalidad de fortalecer en la población el conocimiento de la importancia de la prevención en la salud.



01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







EJE DE EDUCACIÓN

EJE DE SALUD Y NUTRICIÓN (KITS)

EJE DE INFRAESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO

DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVO

DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVA

En los Caseríos de Coigobamba, Shiracmaca y El Toro, se realizó la entrega de importantes obras de infraestructura para el desarrollo de los caseríos ubicados en nuestra área de influencia, directa e indirecta con una inversión de S/ 2,035,188.04 como:

<div>→</div> <div>  <div> Construcción del local comunal del caserío de Coigobamba </div> </div>	<div>→</div> <div>  <div> Construcción de la plaza de armas del caserío el Toro </div> </div>	<div>→</div> <div>  <div> Mejoramiento del campo deportivo en el caserío el Toro. </div> </div>
<div>→</div> <div>  <div> Mejoramiento del servicio de la I.E. 2354 Manuel Moreno Sanchez del caserío de Chamis. </div> </div>	<div>→</div> <div>  <div> IIEE inicial del caserío El Toro. </div> </div>	<div>→</div> <div>  <div> Suministro e instalación de cerco perimétrico externo en el caserío Coigobamba. </div> </div>

Estas obras han beneficiado a más de 6,000 familias de nuestra Área de Influencia Directa.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos







2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







EJE DE EDUCACIÓN	EJE DE SALUD Y NUTRICIÓN (KITS)	EJE DE INFRAESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO	DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVO	DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVA
<div>→</div> <div>  </div> <p>En el caserío de Coigobamba Parte Alta, se invirtió en la entrega de 100 000 sacos de abono orgánico el cual servirá para el mejoramiento de sus cultivos haciendo un total de inversión de S/.120,000.00 soles.</p>	<div>→</div> <div>  </div> <p>En el caserío de Santa Cruz se invirtió en la entrega de 100 000 sacos de abono orgánico el cual servirá para el mejoramiento de sus cultivos haciendo un total de inversión de S/.120,000.00 soles.</p>	<div>→</div> <div>  </div> <p>En el Sector Shiracmaca Sector 1, Perteneciente al caserío de Shiracmaca, se invirtió con la entrega de un terreno para la construcción de la I.E nivel inicial, la cual beneficiara a los niños total de inversión de S/.75,000.00.</p>		
<div>→</div> <div>  </div> <p>En el caserío Paranshique, se invirtió en la entrega de 100 000 sacos de abono orgánico el cual servirá para el mejoramiento de sus cultivos haciendo un total de inversión de S/.120,000.00 soles.</p>	<div>→</div> <div>  </div> <p>En el caserío de Cumumbamba, contribuimos con la entrega de 6922 sacos de abono orgánico el cual servirá para el mejoramiento de sus cultivos, haciendo un total de inversión de S/. 90,000.00 soles.</p>	<div>→</div> <div>  </div> <p>En el caserío de Chamis, contribuimos con la entrega de 931 Sacos de abono orgánico el cual servirá para el mejoramiento de sus cultivos con un total de inversión de S/90,000.00 soles.</p>		

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





EJE DE EDUCACIÓN

EJE DE SALUD Y NUTRICIÓN (KITS)

EJE DE INFRAESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO

DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVO

DESARROLLO ECONÓMICO PRODUCTIVA

5.1. PROGRAMA DE EMPLEO LOCAL

SUMMA GOLD CORPORATION, ha diseñado este programa con la finalidad de brindar oportunidad laboral a los pobladores de los caseríos del Área de Influencia Directa y Área de Influencia Indirecta, generando puestos de trabajo eventuales y permanentes en los procesos productivos directos e indirectos de la empresa y sus contratas, impulsando la equidad y género en el acceso a empleo, así como el desarrollo laboral en los trabajadores provenientes de los caseríos de Área de Influencia Directa.

Trabajos dentro de la operación:

Tabla 21:  
 Mano de obra local que laboran de manera directa y en empresas contratistas.

Caseríos	Zona influencia	Cantidad personal	
		Titular minero	Contratistas
EL TORO	Área de Influencia Directa	14	51
SANTA CRUZ	Área de Influencia Directa	15	12
SHIRACMACA	Área de Influencia Directa	25	14
COIGOBAMBA	Área de Influencia Directa	12	58
CHAMIZ	Área de Influencia Indirecta	-	11
PARANSHIQUE	Área de Influencia Indirecta	-	1
CUMUMBAMBA	Área de Influencia Indirecta	-	10
QUINTA BAJA	Área de Influencia Indirecta	38	860
CALVARIO	Área de Influencia Indirecta	-	3
HUAMACHUCO	Área de Influencia Indirecta	14	44
CUYPAMPA	Área de Influencia Indirecta	1	27
QUINTA ALTA	Área de Influencia Indirecta	1	6
TOTAL		120	1097
		1217	

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







EJE DE EDUCACIÓN

EJE DE SALUD Y  
NUTRICIÓN (KITS)

EJE DE INFRAESTRUCTURA  
PARA EL DESARROLLO

DESARROLLO ECONÓMICO  
PRODUCTIVO

DESARROLLO ECONÓMICO  
PRODUCTIVA


Programa “Mamitas Chocolate”


Apoyamos a la mujer a través este programa, mediante el cual, vienen cumpliendo el rol de vigías de manera rotativa en el proceso de voladura, contribuyendo así a mejorar los ingresos económicos de las familias que forman parte de este programa. De igual manera, a través de las oportunidades laborales, se contribuye con tener un rol más protagónico en la sociedad y dentro de sus Caseríos.

→
 

Este programa ha generado en el

2024

→
 

→
 

Un total de **178 puestos de trabajos** temporales, ocupados por mujeres de nuestra Área de Influencia Directa.

Con una inversión de **S/ .45,800.00**

Trabajos Eventuales Externos:

Mediante este programa, se prioriza la mano de obra local de nuestra Área de Influencia Directa e Área de Influencia Indirecta, para labores fuera de la unidad minera, como mantenimiento de vías y cunetas, manejo forestal, entre otros.

→
 

Este programa generó durante el

2024

→
 

→
 

Un total de **255 empleos temporales**

Con una inversión de **S/ . 120,100.00**

01
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





EJE DE EDUCACIÓN

EJE DE SALUD Y  
NUTRICIÓN (KITS)

EJE DE INFRAESTRUCTURA  
PARA EL DESARROLLO

DESARROLLO ECONÓMICO  
PRODUCTIVO

DESARROLLO ECONÓMICO  
PRODUCTIVA

5.2. PROGRAMA DE PROCURA LOCAL

Este programa se ha diseñado con la finalidad de brindar oportunidad laboral a los empresarios de los caseríos del Área de Influencia Directa y Área de Influencia Indirecta, impulsando el emprendimiento empresarial con enfoque de género.

Principales Servicios:

Servicios de infraestructura Civil (36 Empresas locales que brindan este servicio en la operación minera y en su propia localidad)



Construcción de obras conexas a las operaciones



01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales



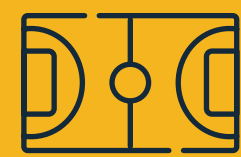






# CONVENIO MARCO CASERÍO EL TORO

SUMMA GOLD CORPORATION celebró un Convenio Marco de Cooperación con el caserío de El Toro – Huamachuco, con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible del caserío, fortalecer las buenas relaciones, cooperación mutua, respeto y diálogo permanente con las autoridades y población del caserío y la empresa. Mediante este convenio, se establecieron compromisos de ambas partes, en los cuales SUMMA GOLD CORPORATION, se comprometió a contribuir en diversos temas a favor del desarrollo del caserío, estos se enmarcan en ejes de Educación, Salud, Emprendimiento y Empleo Local, en beneficio de más 427 habitantes de este caserío. Entre los principales contribuciones tenemos:



Construcción de la primera etapa del campo deportivo de Grass natural



Adquisición de infraestructura para el funcionamiento del jardín de niños



Construcción de Plaza de Armas

01

## Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

## Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





## ALIANZAS PÚBLICO – PRIVADAS: Obras por Impuestos:

El mecanismo de obra por impuesto permite acelerar el proceso de desarrollo local, al ejecutar obras de importancia y cierre de brechas en alianza con el gobierno local, permitiendo de esta manera atender las principales necesidades de la población.

### a. Convenio de Cooperación Interinstitucional con la Municipalidad Provincial de Sanchez Carrión – La Libertad.

Mediante este convenio, el Municipio Provincial de Sanchez Carrión y SUMMA GOLD CORPORATION, se comprometen a sumar esfuerzo para hacer realidad la ejecución de 4 importantes obras en nuestra área de influencia bajo esta modalidad de obra por impuestos, lo que involucra un monto de inversión de aproximadamente 50 millones de Soles, las cuales, luego de cumplir todos los procesos técnicos y administrativos, iniciaron su ejecución en el 2024.

**Tabla 22:**  
 Proyectos, Inversión y estado obras por impuestos

Proyecto	Inversión (S/.)	Estado
AGUA Y SANEAMIENTO DEL CASERÍO SHIRACMACA	S/ 18,466,868.31	REVISIÓN DE EXPEDIENTE GRLL
MEJORAMIENTO VÍA BICENTENARIA	S/ 15,783,170.00	FINALIZADO
MEJORAMIENTO VÍA SOLITARIO DE SAYÁN	S/ 15,798,813.63	INFORME PREVIO DE CONTRALORÍA
MEJORAMIENTO VÍA VECINAL CASERÍO PARANSHIQUE	S/ 3,691,484.55	OBRA FINALIZADA

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





PROGRAMA DE APOYOS SOCIALES

SUMMA GOLD CORPORATION, como un vecino socialmente responsable, también contribuye a atender diversas necesidades y apoyos específicos que son requeridos por la población de nuestra Área de Influencia Directa y Área de Influencia Indirecta.

Entre los principales apoyos sociales podemos mencionar:



→

**a. Apoyo social humanitario y otros apoyos**

Se brinda apoyo a familias de los caseríos que sufren pérdida de familiares por diferentes motivos (enfermedad, accidentes y otros) entre otros apoyos a nuestras Área de Influencia Directa, Área de Influencia Indirecta haciendo un total de **S/ 212,771.59** soles durante el 2024.

→

**b. Campañas de Navidad:**

Realización de la Campaña Navideña 2024, a través de la entrega de juguetes navideños para los niños de 0 a 12 años de los caseríos del Área de Influencia Directa y Área de Influencia Indirecta, con la finalidad de generar un espacio de alegría y potenciar la magia de la solidaridad y el saber compartir, atendiendo a más de 4133 beneficiados, con una inversión de **S/.98,325.30**.

01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
sobre la organización  
informante

1.2. GRI 3 –  
Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 -  
Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
Temas sociales





204

Prácticas De Adquisición

Contenido 204 - 1: Proporción de  
 gasto en proveedores locales

Este ítem abarca la información colocada  
 en el ítem 203-1 Programa de Procura  
 Local



01 Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
 sobre la organización  
 informante

1.2. GRI 3 –  
 Temas materiales

02 Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 -  
 Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
 Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
 Temas sociales





# Anticorrupción

## Contenido 205 - 1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

En SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C. se ha desarrollado una matriz de riesgos de soborno, herramienta clave que permite identificar y evaluar los riesgos asociados al incumplimiento de la normativa anticorrupción, especialmente aquellos que podrían generar consecuencias legales para la organización.

Esta matriz no solo identifica posibles situaciones de corrupción o soborno dentro de las actividades asignadas, sino que también asocia cada riesgo a los procesos o áreas donde podría materializarse, estableciendo acciones específicas de mitigación para cada caso.

Con el objetivo de reducir la exposición a estos riesgos y prevenir sus consecuencias, la empresa ha implementado procedimientos y herramientas de control que permiten

una gestión eficaz y oportuna. La actualización periódica de la matriz y la implementación de medidas preventivas son una responsabilidad compartida entre el Área de Cumplimiento, las distintas gerencias y jefaturas, en concordancia con la ampliación del alcance del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) hacia el área de Operaciones.

Estas acciones coordinadas garantizan una adecuada gestión de riesgos, fortaleciendo la prevención de desviaciones tanto en el SGAS como en el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT).



01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
sobre la organización  
informante

1.2. GRI 3 –  
Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 -  
Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
Temas sociales





Cada una de estas áreas ha identificado sus principales riesgos en la matriz de riesgos de soborno del SGAS, lo que permite mantener una vigilancia focalizada y aplicar medidas preventivas frente a posibles actos inusuales.

**Tabla 23:**  
 Operaciones evaluadas para riesgos de soborno

Procesos	Riesgos de Soborno		
	N° de Riesgos de Soborno	N° de Riesgos Significativos	Porcentaje de riesgo crítico
Gestión Legal	3	0	0%
Logística y Abastecimiento	4	4	100%
Administración y Finanzas	3	3	100%
Gestión Humana	8	0	0%
Gestión de Comercialización	6	3	50%
Gestión de Operaciones	3	3	100%
Otros procesos	6	0	0%

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Asimismo, en la Tabla N° 25 incluye los riesgos significativos detectados, considerados de mayor relevancia o criticidad. Estos fueron determinados mediante reuniones con los responsables de cada proceso, quienes actualizaron la información de sus áreas y propusieron medidas concretas para mitigar su impacto.

Tabla 24:  
 Identificación de los riesgos significativos de soborno según procesos

Procesos	Posible Riesgo Relevante o Significativo
Logística y Abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sobrefacturación con proveedores. (Soborno por parte de proveedores).</li> <li>Aceptación de dadivas con el fin de omitir la aplicación de controles de selección y contratación.</li> <li>Aceptación de dadivas para facilitación de contrataciones de proveedores.</li> <li>Alteración de requisitos para beneficiar a proveedores en particular.</li> </ul>
Administración y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de soborno para aprobación de pagos /renovación de fondos de caja chica sin el cumplimiento de los requisitos.</li> <li>Pago de soborno para favorecer a proveedores.</li> <li>Pago de soborno para favorecer la asignación de viáticos.</li> </ul>
Gestión de Comercialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de soborno para la facilitación de actos ilegales a través de las operaciones de la empresa (lavado de dinero, contrabando, contaminación de cargas, etc.).</li> <li>Concertación de precios no establecidos en el contrato entre el cliente y personal de la compañía.</li> <li>Solicitud y aceptación por parte de colaboradores de dadivas por parte de los clientes, para agilización o priorización de envío</li> </ul>
Gestión de Operaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgo de falsificar o alterar registros de producción con fines de beneficiarse económicamente.</li> <li>Riesgo de que empresas contratistas reporten más horas de operaciones a las realizadas realmente a cambio de entregar beneficios económicos.</li> <li>Colaboración de trabajadores con externos con fines de hurto o robo a cambio de beneficios económicos.</li> </ul>

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

En línea con nuestro compromiso con la integridad, el Sistema de Gestión Antisoborno es auditado anualmente bajo los estándares de la norma ISO 37001:2016 por la firma LMS Certifications Services Limited – Pacific Control. SUMMA GOLD CORPORATION, obtuvo esta certificación por quinto año consecutivo, lo que reafirma que nuestros procesos mantienen un firme compromiso con la transparencia, respaldados tanto por la Alta Dirección como por nuestro Órgano de Gobierno. Esta certificación no solo acredita el cumplimiento de estándares internacionales, sino que también refuerza nuestra cultura de prevención del soborno, integridad y ética empresarial.

01	Estándares Universales
	1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
	1.2. GRI 3 – Temas materiales
02	Estándares Temáticos
	2.1. Serie 200 - Temas económicos
	2.2. Serie 300 - Temas ambientales
	2.3. Serie 400 - Temas sociales





**Contenido 205 - 2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción**

SUMMA GOLD CORPORATION SAC desarrolla de forma continua acciones de comunicación interna con el objetivo de asegurar que todos los colaboradores comprendan el contenido y la finalidad de sus políticas corporativas.

Estas acciones se difunden principalmente a través del correo institucional, la plataforma de Gestión Humana y mediante las capacitaciones contempladas en el plan anual del área correspondiente. El propósito es difundir lineamientos que permitan a los colaboradores alinearse con los procedimientos, compromisos, códigos y manuales de la empresa, promoviendo así el cumplimiento adecuado de sus funciones y el desarrollo de competencias en materia de cumplimiento, ética, anticorrupción y prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo (PLAFT).

Adicionalmente, todo nuevo colaborador recibe una inducción específica en temas de PLAFT y SGAS, donde se le comunica la importancia de estos sistemas y el compromiso que asume como parte de la organización.

De igual forma, a los socios comerciales se les remite una declaración jurada de compromiso en base a los lineamientos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS). Asimismo, la política institucional se encuentra publicada en el sitio web oficial de la empresa, accesible al público en general, incluidos colaboradores, socios comerciales y otras partes interesadas.

Finalmente, en la Tabla N° 26 se detalla el alcance de las políticas y procedimientos implementados por SUMMA GOLD CORPORATION, junto con el grado de cumplimiento correspondiente por parte del personal.



01 **Estándares Universales**

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 **Estándares Temáticos**

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Tabla 25:  
 Comunicación sobre políticas y Procedimientos anticorrupción

Alcance		Oficina		% de cumplimiento
		Lima	Mina	
Órganos de Gobierno		4	-	100%
Colaboradores	Staff	4	4	94%
	Empleado	19	57	88%
Socios de Negocio		43	29	100%

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Contenido 205 - 3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas

Desde el año 2021, SUMMA GOLD CORPORATION gestiona cada denuncia recibida bajo estrictos principios de confidencialidad y protección del denunciante.

Al presentar una denuncia, el Oficial de Cumplimiento mantiene informado al denunciante sobre el estado y avance del caso.

Si la denuncia es procedente, el Área de Cumplimiento lleva a cabo una investigación interna conforme a los procedimientos establecidos, garantizando un tratamiento adecuado, objetivo y sin represalias, independientemente del resultado final.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# 2.2.

## Serie 300 - Temas ambientales



### 01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

### 02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

**2.2. Serie 300 - Temas ambientales**

2.3. Serie 400 - Temas sociales



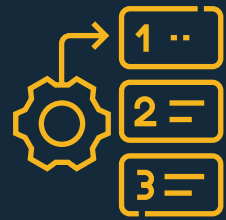


# 301

# Materiales

**Contenido 301 - 1:** Valor Económico directo generado y distribuido Materiales utilizados por peso o volumen

SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C. para incrementar la eficiencia de la etapa de adsorción, se han optimizado las variables críticas del proceso. Esto incluye:



La gestión ordenada de los ciclos por batches de carbón.



La distribución eficiente de flujos en cada circuito mediante el sistema SCADA.



Estas mejoras han permitido reducir significativamente la variabilidad del proceso, garantizando mayor estabilidad y rendimiento operativo.

Durante la etapa de desorción, se ha llevado a cabo una optimización de los principales parámetros operativos, logrando mejoras significativas en la eficiencia del proceso. La temperatura de operación ha sido ajustada y controlada dentro de un rango óptimo de 143 a 144 °C. Asimismo, se ha estandarizado la concentración de cianuro y soda cáustica en la solución eluente, lo que ha permitido reducir la variabilidad y asegurar una mayor repetibilidad del proceso.

Adicionalmente, se ha incrementado y estabilizado el caudal de la solución eluente a valores comprendidos entre 13.2 y 13.5 m³/h. Como resultado de estas mejoras, el tiempo promedio del ciclo de

desorción se ha reducido a 9.5 horas, contribuyendo directamente al aumento de la productividad del sistema.

En la etapa de electrodeposición, se ha integrado al sistema SCADA el monitoreo de los parámetros de voltaje y amperaje de las celdas, lo que ha permitido un control más preciso y en tiempo real de estas variables críticas.

Asimismo, se implementó un cambio en la configuración del sistema de procesamiento de las celdas, pasando de una disposición en paralelo a una en serie, lo cual ha contribuido a una mayor uniformidad en la operación electroquímica.

Adicionalmente, se optimizó el procedimiento de cosecha del precipitado en los cátodos, generando una mejora significativa en la eficiencia del proceso y en la recuperación del metal.

01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Tabla 26:  
 Materiales Utilizados en Peso y Volumen

Descripción	Peso (Kg)	Ratio (Kg/Oz)
Ácido clorhídrico industrial al 33%	447,250	5.50
Cal viva chancada (granulometría p80 - 1 1/4in pulgada)	14,864,862	182.91
Carbón activado malla 6 x 12	96,000	1.18
Cianuro de sodio en briquetas 98% (caja)	1,966,915	24.20
Hidróxido de sodio al 99% bolsa x 25kg. (soda caustica)	215,625	2.65

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





302

Energía



Contenido 302 - 1: Consumo de energía dentro de la organización

Durante el periodo 2024, SUMMA GOLD CORPORATION realizó un consumo energético total de 2,994,750.4 gigajulios en la unidad minera y 207.39 gigajulios en la sede Lima, los cuales incrementaron con respecto al año anterior, debido a que se implementó una línea de media tensión para abastecer de energía eléctrica de fuentes renovables al proceso de tratamiento de aguas residuales industriales y reemplazar el uso de combustible para el funcionamiento del sistema. Esta estrategia estuvo direccionada a reducir el uso de combustibles fósiles y por lo tanto a la reducción de emisiones y otros contaminantes, promoviendo el uso de energías renovables en la red eléctrica y un uso más sostenible de los recursos energéticos.

Asimismo, como estrategia para una gestión eficiente de la energía eléctrica se realizó inversión en fuentes de **energía renovable** para la iluminación de las vías de transporte interno en la unidad minera, aprovechando el recurso de energía solar. Y finalmente, se realiza capacitaciones a los colaboradores de la empresa sobre prácticas eficientes de uso de energía, para fomentar hábitos que reduzcan el consumo eléctrico.



Tabla 27:  
 Consumo de energía renovable y no renovable

Consumo de Energía	Unidad	Mina
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (incluidos todos los tipos de combustibles utilizados)comprados para consumir)	Gigajulios	18 878.4
Diésel*	Gigajulios	18 878.4
Consumo de combustible procedente de fuentes renovables	Gigajulios	25.15
Energía Solar: (Si aplica)	Gigajulios	25.15

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Tabla 28:  
 Consumo total de electricidad

	Unidad	Mina	Lima
Consumo total de electricidad	Gigajulios	2 975 846.9	207.39

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Tabla 29:  
 Consumo total de Energía

	Unidad	Mina	Lima
Consumo total de energía (Combustible no renovable consumido + Combustible renovable consumido + Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir)	Gigajulios	2,994,750.4	207.39

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





303

# Agua y efluentes



**Contenido 303 - 2:** Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua

El agua es un recurso esencial para nuestra operación minera, por ello, en SUMMA GOLD CORPORATION asumimos como compromiso el uso responsable de los recursos hídricos, además, para nosotros es importante desarrollar y mantener una relación transparente y de mutuo beneficio con nuestros grupos de interés a fin de garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Promovemos, por tal razón, una política de puertas abiertas que nos permita comunicar y difundir, no solo los procedimientos y la gestión responsable de nuestras operaciones relacionadas al recurso hídrico, sino también, los beneficios que genera nuestra organización a todos los involucrados directa e indirectamente en este proceso productivo.

Además, para el cuidado del agua, promovemos una cultura ambiental en todos nuestros colaboradores, que sea capaz de trascender en el área de trabajo y se vea reflejada en nuestras operaciones. Cumplimos con los estándares de calidad de aguas nacionales, controlando y monitoreando su calidad.

Contamos con las autorizaciones de uso de agua aprobados y se cuenta con la autorización de vertimiento en nuestros Instrumentos de Gestión Ambiental y avaladas por la autoridad correspondiente. De igual manera, implementamos iniciativas para la reutilización del agua y la reducción de nuestro uso de aguas frescas. Priorizamos, de esta manera, el uso sostenible de los recursos naturales para la obtención de un valor compartido.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 303 - 3: Extracción del agua

En SUMMA GOLD CORPORATION, asumimos un compromiso por el uso responsable de los recursos hídricos; el agua que utilizamos en nuestras operaciones mineras proviene de 9 puntos de agua de manantiales y quebradas, dichos puntos cuentan con el correspondiente derecho de uso de agua, y controlamos estrictamente el aprovechamiento de este vital recurso mediante registros históricos de nuestros consumos.



Contenido 303 - 4: Vertidos del agua

SUMMA GOLD CORPORATION en respuesta a la necesidad de garantizar el uso sostenible de los recursos hídricos, cuenta dentro de la operación minera con plantas de tratamiento de aguas industriales (Sistema de Neutralización, Sistema de Detoxificación) y planta de tratamiento de aguas residuales domésticas (PTARD), las mismas que brindan tratamiento al agua de acuerdo a sus características particulares, estas aguas tratadas son almacenadas en pozas debidamente impermeabilizadas para posteriormente ser recirculadas hacia el ciclo del proceso de producción. Gracias al reaprovechamiento de las aguas tratadas, actualmente se cuenta con vertimiento cero en nuestras operaciones.

Contenido 303 - 5: Consumo de Agua

En el año 2024, el volumen de consumo total de agua utilizado en nuestras operaciones fue de 44,140.64 m3, el cual corresponde al siguiente detalle:



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





304

# Biodiversidad



**Contenido 304- 1:** Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas

La unidad minera está ubicada a 8,35 km al sureste (SE) del distrito de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, región La Libertad, y a 184 km de la ciudad de Trujillo. Se localiza en el cerro El Toro, entre las quebradas Coigobamba y Shiracmaca, a una altitud que oscila entre los 3 200 y 3 600 m s. n. m. **Es importante señalar que la unidad minera no se encuentra próxima a ninguna área natural protegida.**

Actualmente, se cuenta con seis (6) estaciones de monitoreo de flora y fauna, en las que se han identificado seis unidades de vegetación: laguna, ribereña, matorral,

roquedal, pastizal y área de cultivo. En estos puntos se realizan monitoreos con una frecuencia semestral, vale decir: en temporada de lluvia y temporada seca.

**Contenido 304 - 2:** Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

Los monitoreos de flora y vegetación permiten analizar el estado actual de las estaciones evaluadas a través del inventario de especies vegetales dentro del área de influencia de la Unidad Minera, y la caracterización de las comunidades vegetales que estas conforman; así como identificar posibles impactos que se estén dando sobre las especies en general, permitiendo reconocer tendencias en espacios temporales y variaciones sobre la composición de especies dentro del área de estudio.



Durante el año 2024, SUMMA GOLD CORPORATION llevó a cabo dos campañas de monitoreo biológico —una en temporada de lluvias y otra en época seca— con el objetivo de contar con data comparativa y actualizada sobre el estado de conservación del ecosistema circundante a la Unidad Minera. El diseño de estas campañas buscó identificar patrones ecológicos, variaciones estacionales y posibles impactos asociados a la operación minera.

El monitoreo de flora y vegetación permitió elaborar un inventario detallado de especies y caracterizar las comunidades presentes en el área de influencia directa e indirecta de la Unidad Minera. Este análisis evidenció variaciones

espaciotemporales en la composición florística, cambios en la cobertura y distribución de especies, además de identificar presiones derivadas de la intervención humana.

Los resultados obtenidos son fundamentales para evaluar tendencias en la estructura y funcionamiento de los ecosistemas, así como para anticipar posibles efectos sobre la diversidad vegetal. La información recopilada se convierte en una herramienta estratégica de gestión ambiental, al facilitar la detección temprana de alteraciones y el diseño de medidas de mitigación, compensación o restauración. De esta forma, la empresa refuerza su compromiso con la conservación, en equilibrio con el desarrollo de sus operaciones mineras.

01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Contenido 304 - 3: Hábitats protegidos o restaurados

En el periodo 2024 no se ejecutaron proyectos de forestación o de recuperación de hábitats. Sin embargo, en el periodo 2025 se están ejecutando proyectos de forestación y propagación de especies endémicas

Hypericum laricifolium



Contenido 304 - 4: Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones

FLORA

FAUNA

Durante el último monitoreo

2024

Se registraron seis (6) especies presentes en alguna de las categorías de conservación nacional y/o internacional.

→

De las seis (6) especies, Matucana cf. haynei se encuentra catalogada como “Vulnerable” (VU) y Baccharis genistelloides como “Casi Amenazada” (NT) según la legislación nacional (D.S N.º 043-2006-AG).

→

Para el caso de la legislación internacional cuatro (4) especies se encuentran categorizadas como Preocupación menor (LC); cabe mencionar que dicha denominación no corresponde a ninguna categoría de amenaza según la IUCN.

→

Por otro lado, según Cites se registran tres (3) especies en el Apéndice II, correspondiente a: Matucana cf. haynei (Cactaceae), Matucana formosa (Cactaceae) y Acianthera sp. (Orchidaceae).

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Contenido 304 - 3: Hábitats protegidos o restaurados

En el periodo 2024 no se ejecutaron proyectos de forestación o de recuperación de hábitats. Sin embargo, en el periodo 2025 se están ejecutando proyectos de forestación y propagación de especies endémicas

Falco femoralis



Contenido 304 - 4: Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones

FLORA

En el área de estudio se ha registrado una (1) especie dentro de la Lista de Categorización de Especies Amenazadas de Fauna Silvestre (D.S. N.º 004-2014- MINAGRI), el “Arriero de Cola Blanca” Agriornis albicauda como “Vulnerable” (VU).

→

**Lista roja de la IUCN**

Las categorías y criterios de la Lista Roja de la UICN tienen por objeto servir como un sistema de fácil comprensión para clasificar a las especies de alto riesgo de extinción global (IUCN, 2022-2). Según los criterios de la IUCN, se consideran las categorías: En peligro (EN), Vulnerable (VU), Casi amenazado (NT) y Preocupación menor (LC).

Dentro del presente monitoreo 36 especies registradas se encuentran en la categoría de Preocupación menor (LC), estas especies son de amplia distribución y con poblaciones abundantes, por lo que no cumplen los criterios para incluirlos en las tres primeras categorías, sin embargo, el “Arriero de Cola Blanca” Agriornis albicauda se encuentra en categoría “Vulnerable (VU)” debido a diferentes factores como la perdida de hábitat, desplazamiento por especies territorial, entre otros.

→

**Apéndice de Cites**

De las 37 especies registradas, cinco (5) especies están dentro del apéndice II: Metallura tyrianthina “colibrí tirió”, Metallura phoebe “colibrí negro”, Colibri coruscans “Oreja-violeta de vientre azul”, Falco femoralis “halcón aplomado” y Phalcoboenus megalopterus “caracara cordillerano”.

El apéndice II comprende todas las especies que, sin estar actualmente en peligro de extinción, podrían llegar a esa situación, a menos que el comercio en especímenes de dichas especies esté sujeto a una reglamentación estricta a fin de evitar su utilización incompatible con su supervivencia, y aquellas otras especies no afectadas por el comercio que también deberán sujetarse a reglamentación con el fin de permitir un eficaz control del comercio en las especies (Cites, 2023).

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Contenido 305 - 2: Emisiones directas e indirectas de GEI (Alcance 1 y 2)

La huella de carbono de SUMMA GOLD CORPORATION C. durante el periodo 2024 fue de 51316.37 TCO<sub>2</sub>e considerando los gases de CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, y NO<sub>2</sub>, con emisiones directas que representan un 91.09% y emisiones indirectas que representan un 8.91%. Cálculo que se realizó de acuerdo con la NTP ISO 14064-1:2020, GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, Directrices del IPCC de 2006 para inventarios nacionales de GEI (GL2006) y el Quinto Reporte del IPCC (AR5).

El resultado obtenido reveló la reducción de las emisiones indirectas, asociadas al alcance 3, con respecto al transporte de insumos, y transporte aéreo. Asimismo, hubo un el ligero aumento del consumo de energía eléctrica del SEIN para reducir el consumo de combustible fósil en el proceso de tratamiento de aguas residuales industriales y de esta manera reducir la generación de gases de combustión y otros contaminantes. Asimismo, durante el periodo 2024 se mejoró la gestión de residuos sólidos, reduciendo la generación per cápita y continuando con la valorización de estos al ser convertidos en compost.

Ilustración 19:

Huella de carbono del periodo 2024



DONDE LAS EMISIONES RELATIVAS REPRESENTAN LAS TONELADAS DE CO<sub>2</sub>eq ENTRE LA UTILIDAD NETA. (tCO<sub>2</sub>e/nuevo sol de ingreso).

Tabla 30:

Indicador de emisiones GEI

	2022	2023	2024
Emisiones totales (toneladas)	48340.42	55452.25	51316.37
Utilidad neta en soles	99971967	144337945	173387467
Indicador (emisiones relativas)	0.00048354	0.00038418	0.00029596

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Ilustración 20:

Sellos de huella de carbono Perú.



01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales



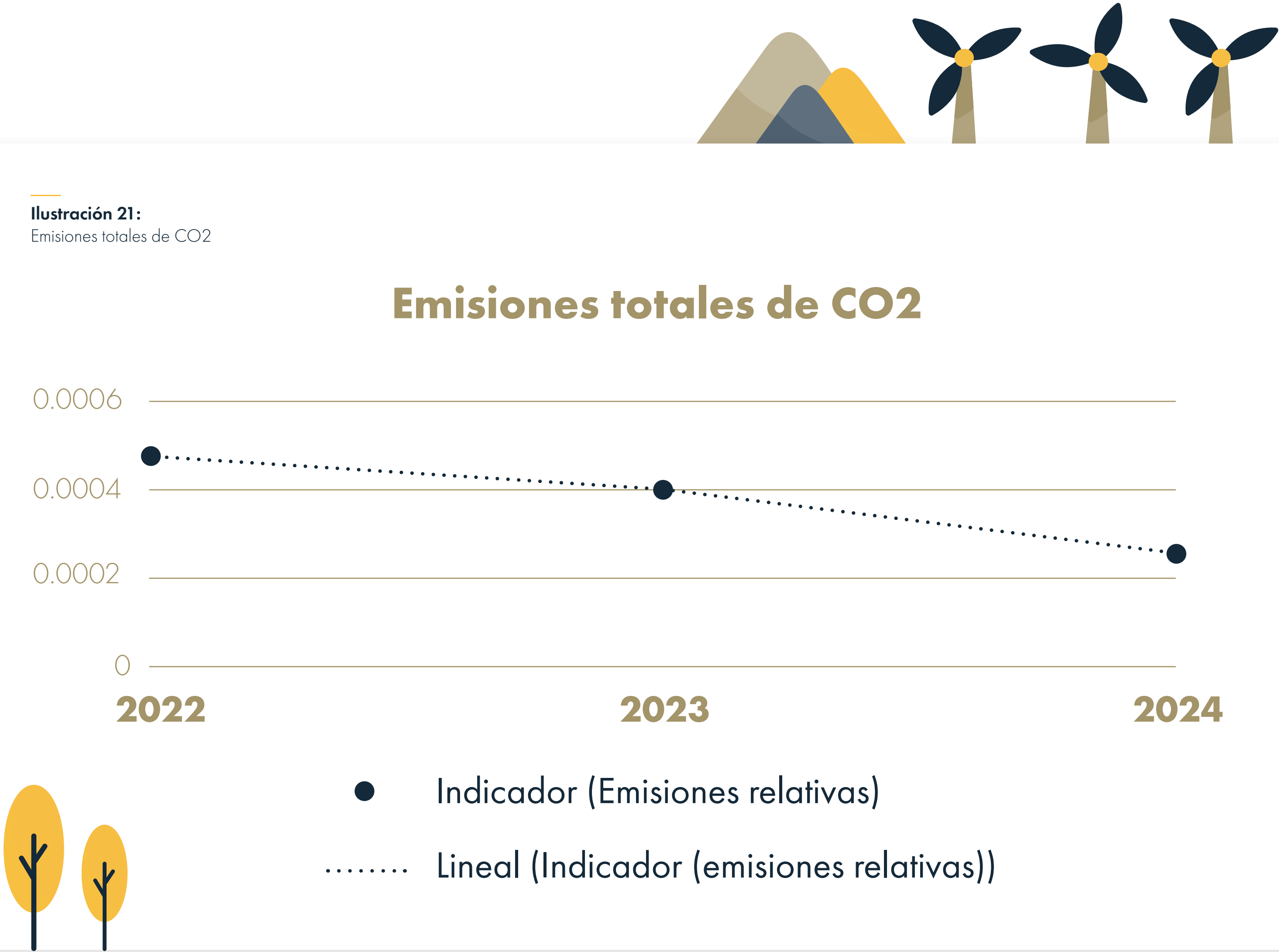




Contenido 305 - 5: : Reducción de emisiones

SUMMA GOLD CORPORATION ha logrado una reducción aproximada del 7% en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en comparación con el año 2023. Esta disminución se debe a la implementación una línea de media tensión que permite reemplazar el consumo de diésel por energía eléctrica. Este esfuerzo está alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 13, “Acción por el Clima”. Para el año 2025, continuaremos avanzando en la gestión energética y en el incremento del uso de energías renovables, con el objetivo de fortalecer nuestra transición hacia un sistema energético más sostenible y seguro para el planeta.

Ilustración 21:  
 Emisiones totales de CO2



01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# 306 Residuos

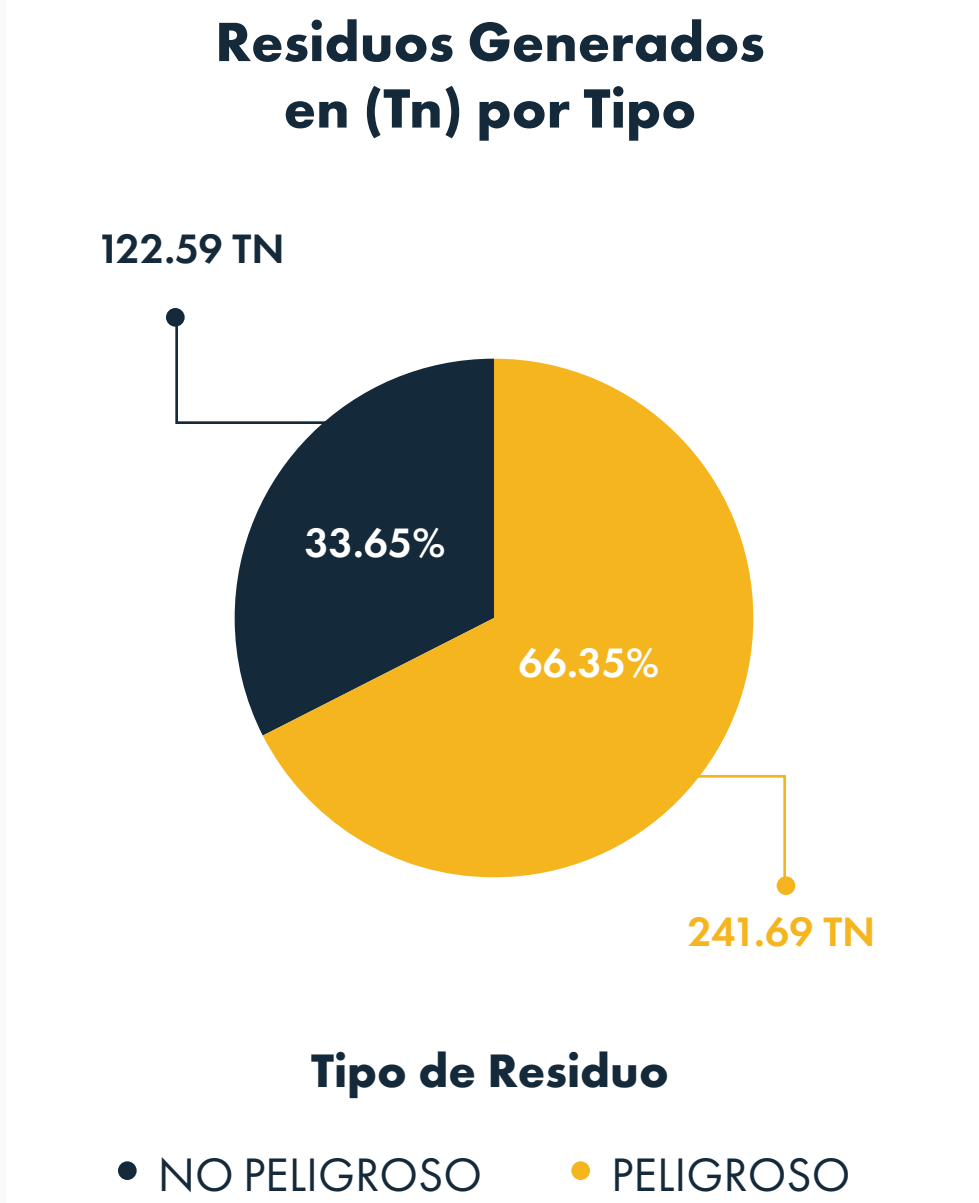


## Contenido 306 - 1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

Durante el año 2024 no hubo reportes de vertimientos ni derrames.

## Contenido 306 - 2: Durante el año 2024 no hubo reportes de vertimientos ni derrames

Ilustración 22:  
 Residuos sólidos generados (Tn) en 2024



## Contenido 306-3: Residuos generados

La importancia de realizar una gestión integral de los residuos sólidos radica en tomar acción durante las etapas de generación, transporte, almacenamiento temporal y disposición final, por ello SUMMA GOLD CORPORATION durante el 2024 realizó el manejo de los residuos sólidos mediante la minimización, reciclaje y la valorización de estos.

Ilustración 23:  
 Disposición de residuos sólidos no peligrosos

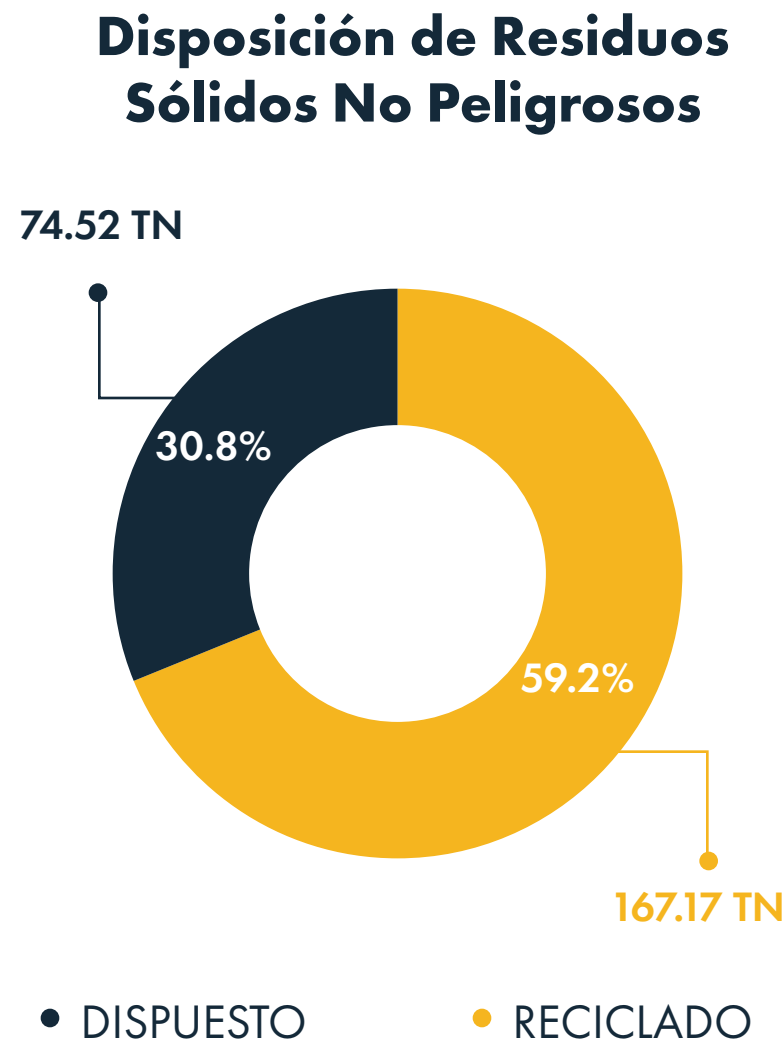
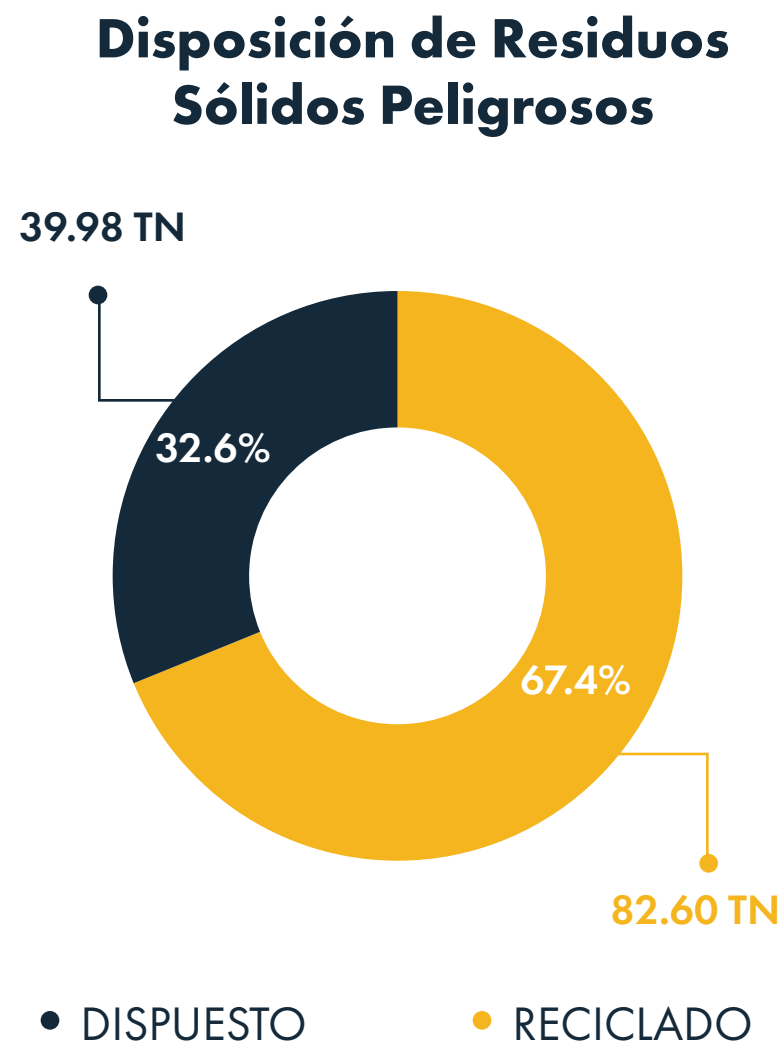


Ilustración 24:  
 Disposición de residuos sólidos peligrosos



### 01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

### 02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Contenido 306 - 4: Transporte de Residuos Sólidos

Estamos trabajando en programas de reutilización, reciclaje y valorización de residuos orgánicos, y residuos de madera, donación de residuos de cartones y botellas a la ONG ANIQUEM y compostaje.

De igual manera, estamos trabajando en la minimización de la generación de los residuos peligrosos optimizando el uso de los reactivos e insumos.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# 2.3.

## Serie 400 - Temas sociales



### 01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

### 02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# 401 Empleo

**Contenido 401 - 1:** Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

## → Contratación y rotación de personal

En SUMMA GOLD CORPORATION hemos desarrollado una estrategia sólida para atraer, reclutar y seleccionar nuevo personal, utilizando métodos, canales y tácticas diseñadas para identificar y captar a los mejores talentos para la organización.

Llevamos a cabo un proceso exhaustivo para evaluar a los candidatos, que incluye el uso de herramientas en línea para pruebas psicológicas y psicométricas, además de la evaluación de sus competencias técnicas, habilidades personales, aptitudes y la experiencia requerida para el puesto.

Apostamos por el talento interno e identificamos potenciales para que asuman nuevas posiciones, buscando el desarrollo del Trabajador por medio de promociones.



### 01 Estándares Universales

- 1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
- 1.2. GRI 3 – Temas materiales

### 02 Estándares Temáticos

- 2.1. Serie 200 - Temas económicos
- 2.2. Serie 300 - Temas ambientales
- 2.3. Serie 400 - Temas sociales







## Bolsa de trabajo



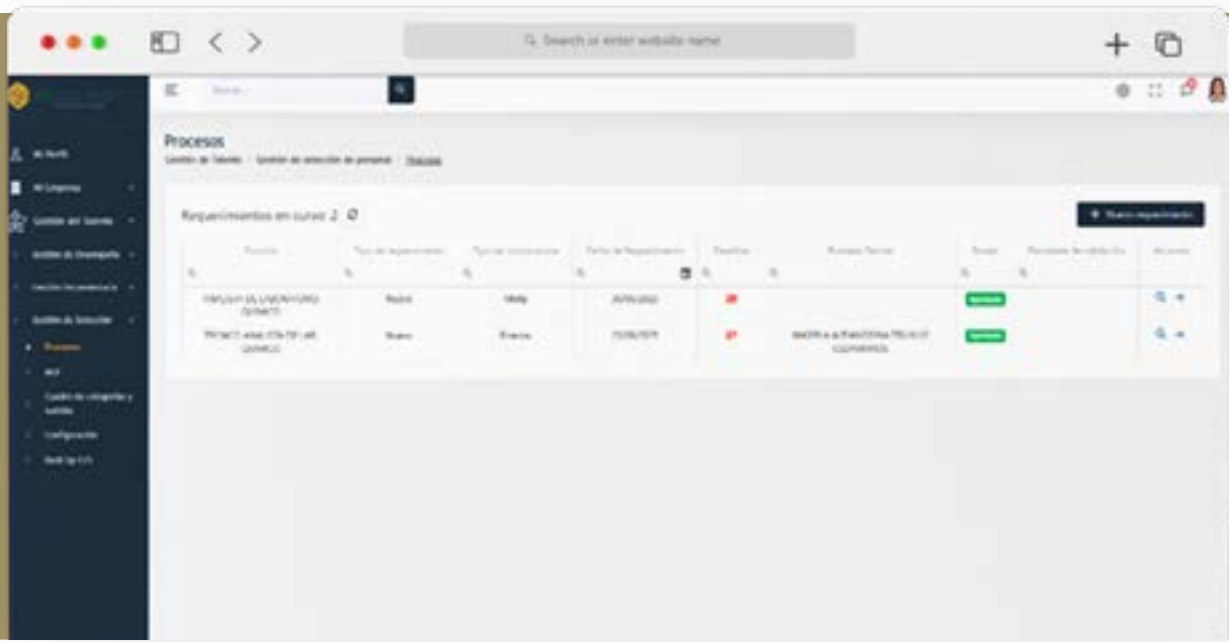
Como parte de nuestra estrategia de atracción de talentos, se viene implementando el apartado “Trabaja en SUMMA GOLD CORPORATION” dentro de la plataforma Web corporativa, con la finalidad de brindar información acerca de los programas y beneficios de la organización.



Se utiliza la sección “Trabaja con nosotros” para la publicación de convocatorias laborales vigentes, asimismo, permite que el talento postulante pueda absolver sus consultas en cuanto al proceso de reclutamiento y la cultura de la organización.



Continuando el proceso de transformación digital en los procesos de gestión humana, en el año 2024 hemos continuado con la implementación de la Plataforma Web de Gestión del Talento, ejecutando el módulo de gestión de reclutamiento y selección que permite a cada líder de área visualizar y hacer seguimiento a cada proceso de selección, desde el levantamiento del requerimiento, registro del long list, short list, entrevistas virtuales, calificación del personal postulante, entre otros.



01

### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

### Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Para el año 2024 se contrató 32 nuevos colaboradores (Planillas staff, empleado y obrero), de los cuales el 13% corresponde a personal femenino, el 50% de ellos tienen como residencia la región de La Libertad, el cual es la zona donde se desarrolla nuestra operación minera. Con respecto a las edades, el 81% del personal nuevo contratado corresponden al rango entre los 24 y 40 años, población en su mayoría joven, el cual tiene acceso a oportunidades de empleo, mejorando su calidad de vida.



**Tabla 31:**  
 Cantidad de nuevas contrataciones por edad, género y región

Nuevas contrataciones por edad, género y localidad	Número									
	Hombres					Mujeres				
	Lima	La Libertad			Otras regiones	Lima	La Libertad			Otras regiones
		Huamachuco	Trujillo	Otros			Huamachuco	Trujillo	Otros	
<= de 30 años	2	3	4	2	2	2	1	0	0	0
Entre 31 y 40 años	2	0	3	1	3	1	0	0	0	0
Entre 41 y 50 años	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0
Mayores a 51 años	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	3	9	3	6	3	1	0	0	0

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





En 2024, se registraron 24 ceses de personal, lo que representa una reducción del 47% en comparación con 2023. El índice de rotación anual fue de 0.6%, muy inferior al del año 2023 cuyo resultante fue de 1.3%. Estos resultados reflejan nuestros esfuerzos por generar condiciones laborales adecuadas que favorezcan la retención del talento, el desarrollo de habilidades y el crecimiento profesional de nuestros colaboradores.

Tabla 32:  
 Cantidad de rotación por edad, género y región

Rotación por edad, género y región	Número									
	Hombres					Mujeres				
	Lima	La Libertad			Otras regiones	Lima	La Libertad			Otras regiones
		Huamachuco	Trujillo	Otros			Huamachuco	Trujillo	Otros	
<= de 30 años	0	0	5	3	2	1	0	0	0	0
Entre 31 y 40 años	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0
Entre 41 y 50 años	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Mayores a 51 años	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	0	8	5	6	1	0	0	0	0

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







**Tabla 33:**  
 Porcentaje de rotación por edad, género y región

Rotación por edad, género y región	Tasa %									
	Hombres					Mujeres				
	Lima	La Libertad			Otras regiones	Lima	La Libertad			Otras regiones
		Huamachuco	Trujillo	Otros			Huamachuco	Trujillo	Otros	
<= de 30 años	-	-	21%	13%	8%	4%	-	-	-	-
Entre 31 y 40 años	-	-	4%	8%	13%	-	-	-	-	-
Entre 41 y 50 años	13%	-	4%	-	4%	-	-	-	-	-
Mayores a 51 años	4%	-	4%	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	17%	-	33%	21%	25%	4%	-	-	-	-

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 401 - 2: : Prestaciones para los empleados

Gestión del Bienestar familiar

Como parte del compromiso con el desarrollo sostenible y el bienestar integral de nuestro personal, SUMMA GOLD CORPORATION SAC, presenta el detalle de las prestaciones laborales brindadas a su personal a tiempo completo en comparación con el personal temporal o a tiempo parcial, en sus principales zonas de operación. Este reporte responde a los criterios establecidos por los estándares internacionales de sostenibilidad laboral y responsabilidad social orientados a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. Estas iniciativas buscan generar un impacto positivo más allá del entorno laboral, fomentando el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Prestaciones de Salud:



**Seguro Privado de Salud.** - A través de una EPS, el cual brinda cobertura tanto a trabajadores titulares y dependientes, cubriendo el pago total de la póliza de manera mensual. El colaborador de acuerdo con la región o zona donde reside determina aceptar dicho seguro o no, sin embargo, de manera obligatoria pagamos la cobertura de seguro de Es salud, complementariamente a este seguro cubrimos con el 100% de la cobertura y póliza oncológica en beneficio al titular y dependientes también.



**Seguro de Vida:** Nuestro personal cuenta con el Seguro de Vida Ley, + Vida EsSalud, otorgan indemnizaciones a favor de los familiares en caso de fallecimiento de nuestros colaboradores.



**Seguro complementario trabajo de riesgo (SCTR):** Nuestro personal de oficinas Lima y la unidad minera cuentan con este seguro, el cual otorga prestaciones (salud y económicas) ante accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.



**Jubilación anticipada en minería:** Nuestros colaboradores que laboran en la unidad minera, por el aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS) y al aporte complementario de las AFPs tienen derecho a una jubilación anticipada. Se realizan aportes regulares a sistema de pensiones (ONP o AFP); asesoría previsional, en caso lo requiera el colaborador.

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# Programa “Summa Salud”

Este tiene como objetivo, informar y sensibilizar a los colaboradores respecto a temas de cuidado personal, establecer hábitos saludables y hacer partícipe activamente en el desarrollo de las actividades que contribuyan a la prevención y promoción de la salud en el trabajo y en el hogar.



## Programa de pausas activas:

Se tiene implementado esta actividad con la participación de todos los colaboradores, teniendo como objetivo principal fomentar estilos de vida saludables, promover la actividad física y disminuir el estrés laboral.

Se realizan concursos anuales donde las áreas participan, compiten, fomentando la integración, unión entre el personal.



## Lactario institucional:

Se tiene instalado en la unidad minera y en las oficinas de Lima, espacios privados, higiénicos y accesibles para nuestras madres trabajadoras que se encuentran en periodo de lactancia.

01

### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

### Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Otros programas:

## Programa “Integrate Summa”

Este tiene como objetivo, informar y sensibilizar a los colaboradores respecto a temas de cuidado personal, establecer hábitos saludables y hacer partícipe activamente en el desarrollo de las actividades que contribuyan a la prevención y promoción de la salud en el trabajo y en el hogar.



### Reducir el Estrés Laboral:

Ofrecer espacios para la interacción y el descanso, lo cual ayuda a mitigar el estrés asociado con las responsabilidades laborales.



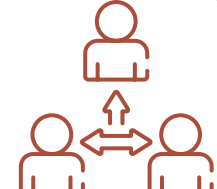
### Motivar al Personal:

Incentivar a nuestros empleados mediante actividades que refuercen su compromiso y satisfacción en el trabajo.



### Reconocer el esfuerzo:

Celebrar logros y fechas significativas para valorar el esfuerzo y dedicación de nuestro equipo.



### Espacios compartidos:

Contamos con espacios de relajación y entretenimiento para nuestros colaboradores: coliseo polideportivo, gimnasio, sala de usos múltiple, quiosco, donde pueden realizar actividades lúdicas.

01

#### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

#### Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





→

## Programa de Convenios Corporativos:

Se cuenta con alianzas estratégicas con proveedores para el otorgamiento de descuentos que benefician al trabajador y sus familiares, enfocados al entretenimiento, educación, hotelería, alimentación, cuidado de la salud y belleza, etc., los cuales generan bienestar y ahorro económico.

Tenemos convenio con ESAN, UPN, Cibertec, Montalvo, SOHO Color, Piscos Sarcay, Bee Beneficios (recreación), restaurantes, entre otros. lo que permite al trabajador disfrutar de ventajas o beneficios para él como para su familia.

→

## Programa de “Sumando Familias felices”:

Programa de inclusión y fortalecimiento familiar, el cual tiene como finalidad brindar soporte emocional e integral al colaborador para fortalecer la relación familia-empresa, mediante actividades que permitan mejorar la situación socio familiar de cada colaborador y solucionar conflictos que se puedan presentar.

En SUMMA GOLD CORPORATION, continuaremos evaluando y ajustando nuestras iniciativas de bienestar social para asegurar que se alineen con nuestras metas de sostenibilidad y contribuyan al desarrollo integral de nuestro personal.

Las actividades más destacadas en el año, son las campañas de vacunación, campañas de salud preventivas promocionales de oftalmología, odontología y masajes, programa de pausas activas, capacitaciones de diversos temas, dentro de los más importantes, procedimiento



de descansos médicos, chequeo médico preventivo, beneficios de la EPS, prevención de consumos de alcohol y tabaco, prevención de ETS, alimentación saludable, entre otros.

De igual manera, se realizan inspecciones semanales tanto de los servicios de alimentación y hotelería a la concesionaria que nos brinda dichos servicios en unidad minera., seguimiento y visitas domiciliarias u hospitalarias de acuerdo con el caso de salud.

Otro de los pilares importantes de este programa es brindar programas de protección en beneficios a nuestras colaboradoras que se encuentra en estado de gestación y maternidad, a través del uso de lactario.

Finalmente dentro de este programa se realizan visitas domiciliarias y hospitalarias de acuerdo con la necesidad y seguimiento de los casos

presentados, con la finalidad de brindar orientación, control, apoyo social y laboral.

En SUMMA GOLD CORPORATION, continuaremos evaluando y ajustando nuestras iniciativas de bienestar social para asegurar que se alineen con nuestras metas de sostenibilidad y contribuyan al desarrollo integral de nuestros colaboradores y familia.

Condiciones de habitabilidad en los campamentos: De manera continua se realizan inspecciones mensuales de nuestro comedor principal y comedores comunitarios, a fin verificar el cumplimiento de los estándares de salubridad, calidad y seguridad.

01

### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

### Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 401 - 3: : Permiso parental

En SUMMA GOLD CORPORATION brindamos las licencias necesarias para que nuestros colaboradores puedan hacer uso de la licencia por paternidad y maternidad, que les permita atender las necesidades propias de sus hijos recién nacidos.

**Licencia de Paternidad:** Se otorga al padre por 10 días calendario en los casos de parto natural o cesárea, los días se pueden extender por casos especiales. En el periodo 2024, de acuerdo con el cuadro a detalle se consideraron las siguientes licencias por paternidad:

Tabla 34:  
 Cuadro de Licencia por paternidad

CANTIDAD DE COLABORADOR	ÁREA	MES DE LICENCIA	N° DE DÍAS
1	MANTTO	ENERO	10
1	MINA	MARZO	10
1	PROCESOS	MARZO	10
1	PROCESOS	ABRIL	10
1	MINA	ABRIL	10
1	MINA	MAYO	10
1	GEOLOGÍA	JUNIO	10
1	PROYECTOS	JULIO	10
1	PROCESOS	AGOSTO	10
1	GEOLOGÍA	NOVIEMBRE	10
10			100

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

**Licencia de Maternidad:** Se otorga a la madre por 98 días, iniciándose regularmente 49 días antes de la fecha probable de parto. En el periodo 2024, no se tuvo casos registrados y comunicados al empleador como período de dicho año.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





# Relaciones trabajador - empresa



## Contenido 402 - 1: Plazos de aviso mínimos sobre los cambios operacionales

En SUMMA GOLD CORPORATION, se establece un plazo mínimo de 2 semanas para notificar a nuestros colaboradores, contratistas, clientes, proveedores y grupos de interés sobre cualquier cambio operativo que impacte nuestras actividades mineras, comerciales o cualquier hecho relevante que requiera una difusión general. Además, disponemos de canales de comunicación adecuados y efectivos para mantener informados a nuestros colaboradores, socios estratégicos, grupos de interés y la comunidad en general sobre temas relacionados con el desarrollo de la empresa, eventos, capacitaciones, encuestas, entre otros. Esta información se transmite a través de reuniones presenciales, correos corporativos, el portal web de la compañía, redes sociales y grupos de WhatsApp.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





403

Salud y seguridad en el trabajo

Contenido 403 - 1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo



a. En SUMMA GOLD CORPORATION, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional estructurado en 9 Pilares de Oro, los cuales representan la base de nuestra filosofía empresarial. Este sistema no solo facilita la integración y alineación de diversas normas y sistemas de gestión, sino que también promueve la implementación de mecanismos y acciones preventivas diseñadas para alcanzar altos estándares de seguridad.



01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





403

Salud y seguridad en el trabajo

Contenido 403 - 1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo



b. El objetivo principal es garantizar la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, contribuyendo a la protección de nuestros colaboradores y al cumplimiento de nuestras metas operativas. Este enfoque integral no solo refuerza el compromiso con la seguridad, sino que también proporciona a la organización la continuidad operativa y la resiliencia ante riesgos, asegurando la sostenibilidad del negocio a largo plazo.



i. Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se elaboró en base a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el D.S. N°024- 2016- EM con sus modificatorias D.S. N°023-2017 y D.S. N°034 2023, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.



ii. En nuestro sistema de gestión de seguridad se han implantado Políticas, Reglamentos Internos, Estándares, Procedimientos, Programas, Planes y herramientas de gestión.

01

Estándares Universales



1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante



1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos



2.1. Serie 200 - Temas económicos



2.2. Serie 300 - Temas ambientales



2.3. Serie 400 - Temas sociales





Salud y seguridad en el trabajo

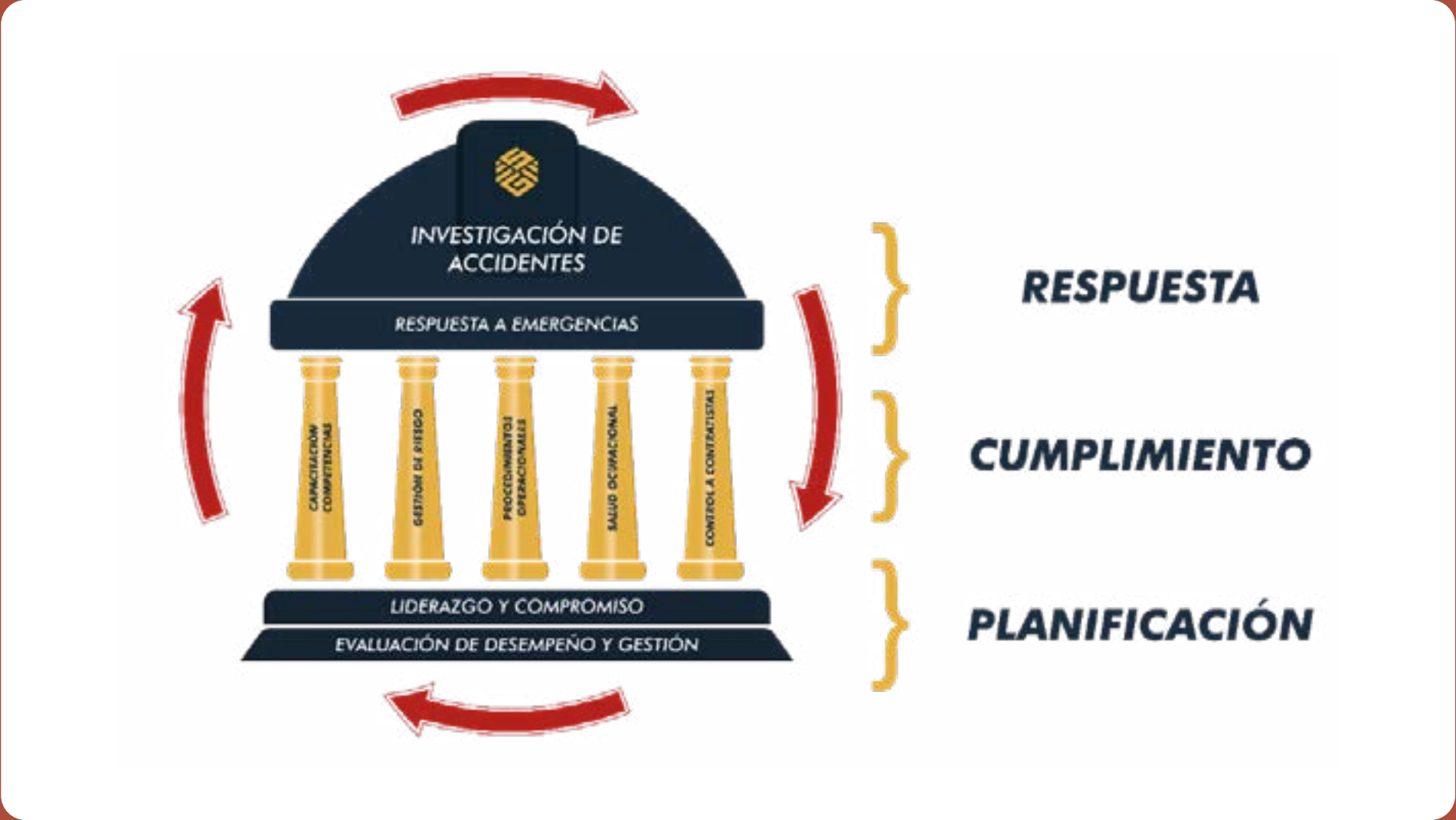
Contenido 403 - 1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo



c. Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplica a todas las actividades desarrolladas tanto en la unidad minera como en las áreas administrativas en Lima. Esta cobertura se extiende también a nuestros socios estratégicos, quienes operan dentro y fuera de nuestras instalaciones mineras, garantizando un enfoque integral de seguridad para todos los involucrados en nuestras operaciones.

El valor más importante dentro de nuestra organización son nuestros colaboradores. Por ello, nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, asegurando que cada persona que forma parte de SUMMA GOLD CORPORATION, directa o indirectamente, tenga las mejores condiciones para desempeñar sus labores sin comprometer su bienestar.

Ilustración 25:  
 Gráfico de ilustración de incidentes



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 403 - 2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes



a. Dentro de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, el Pilar 3, denominado “Gestión de Riesgos”, establece la metodología para la evaluación y control de riesgos. Este pilar adopta la Jerarquía de Controles como principio fundamental para eliminar o reducir peligros a niveles aceptables. La metodología se aplica tanto en SUMMA GOLD CORPORATION como en las empresas contratistas, mineras y conexas, garantizando una gestión uniforme de los riesgos mediante la evaluación de IPERC línea base o IPERC continuo, dependiendo de la tarea o actividad.



**i. Adicionalmente, contamos con el estándar “ESTD-SSO-001:** Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles”, el cual define los procedimientos específicos para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de controles. El objetivo de este estándar es prevenir condiciones que puedan causar daño a las personas, la propiedad, los procesos productivos o el medio ambiente, fomentando una cultura de seguridad proactiva y basada en el cumplimiento normativo.



**ii. Herramientas de gestión:** Estas herramientas son monitoreadas y mapeadas mediante diversos controles, como las reuniones mensuales del Pilar 3, el control de calidad del IPERC continuo por parte de la supervisión, y las auditorías e inspecciones en las áreas de la organización, dentro de un enfoque de mejora continua. En estas reuniones, participan representantes de todas las áreas para verificar el cumplimiento de los objetivos del Pilar 3.



**iii. Monitoreo y medición del desempeño:** Mensualmente, se reporta y mide el desempeño en seguridad de cada área y de las empresas contratistas, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora y optimizar continuamente nuestros procesos y actividades.

01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 403 - 2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes



b. También, contamos con un estándar “ESTD-SSO-012 Reporte de actos y condiciones subestándar” cuyo objetivo principal es establecer los criterios para la identificación, reporte y corrección de actos y condiciones subestándares, mediante el Sistema de Anuncios de Seguridad (SAS), con la finalidad de evitar su recurrencia y reducir la posibilidad de que se transforme en un incidente, incidente peligroso o accidente de trabajo.



i. De igual manera, contamos con una plataforma virtual, realizada “In House”, que ayuda a realizar los anuncios de seguridad (reporte de actos y condiciones subestándares) y de la cual todo personal tiene acceso, inclusive, desde un celular; ayudando a identificar empresas o áreas que incurren en más actos o condiciones con mayor criticidad para así realizar estrategias que atenúen un posible impacto en los indicadores de gestión de seguridad.



01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 403 - 2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes



c. En SUMMA GOLD CORPORATION, contamos con una “Política de Negativa al Trabajo”, diseñada para empoderar a nuestros colaboradores a negarse a realizar cualquier tarea cuando identifiquen situaciones o condiciones peligrosas que pongan en riesgo su vida o integridad. Esta política refuerza el compromiso de la empresa con la seguridad de los trabajadores, promoviendo una cultura de responsabilidad y prevención.



i. Adicionalmente, en nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional (REGL-SSO-001 RISSO SUMMA GOLD CORPORATION), se han establecido claramente los derechos y deberes de los colaboradores. Uno de los derechos fundamentales es el de retirarse de cualquier área de trabajo si se detecta un peligro de alto riesgo que amenace su seguridad o salud, con la obligación de notificar de inmediato a sus superiores.



ii. Tanto la política como el reglamento protegen a los colaboradores contra cualquier tipo de represalia por parte de supervisores o trabajadores de mayor jerarquía, asegurando que puedan tomar decisiones orientadas a la prevención de riesgos sin temor a consecuencias negativas.



01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 403 - 2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes



d. En caso ocurra algún evento, contamos con un estándar “ESTD-SSO-003 Investigación de incidentes y accidentes”, donde el objetivo principal es establecer los lineamientos para el reporte, clasificación e investigación de los incidentes, incidentes peligrosos y accidentes relacionados a la Seguridad y Salud Ocupacional que ocurran en las actividades e instalaciones de SUMMA GOLD CORPORATION. También, monitorea el cumplimiento de las acciones correctivas y preventivas derivadas de la investigación de accidentes o anuncios de seguridad (SAS) con la finalidad de eliminar la causa raíz del anuncio y no vuelva a ocurrir.



01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 403 - 3: Servicios de salud en el trabajo

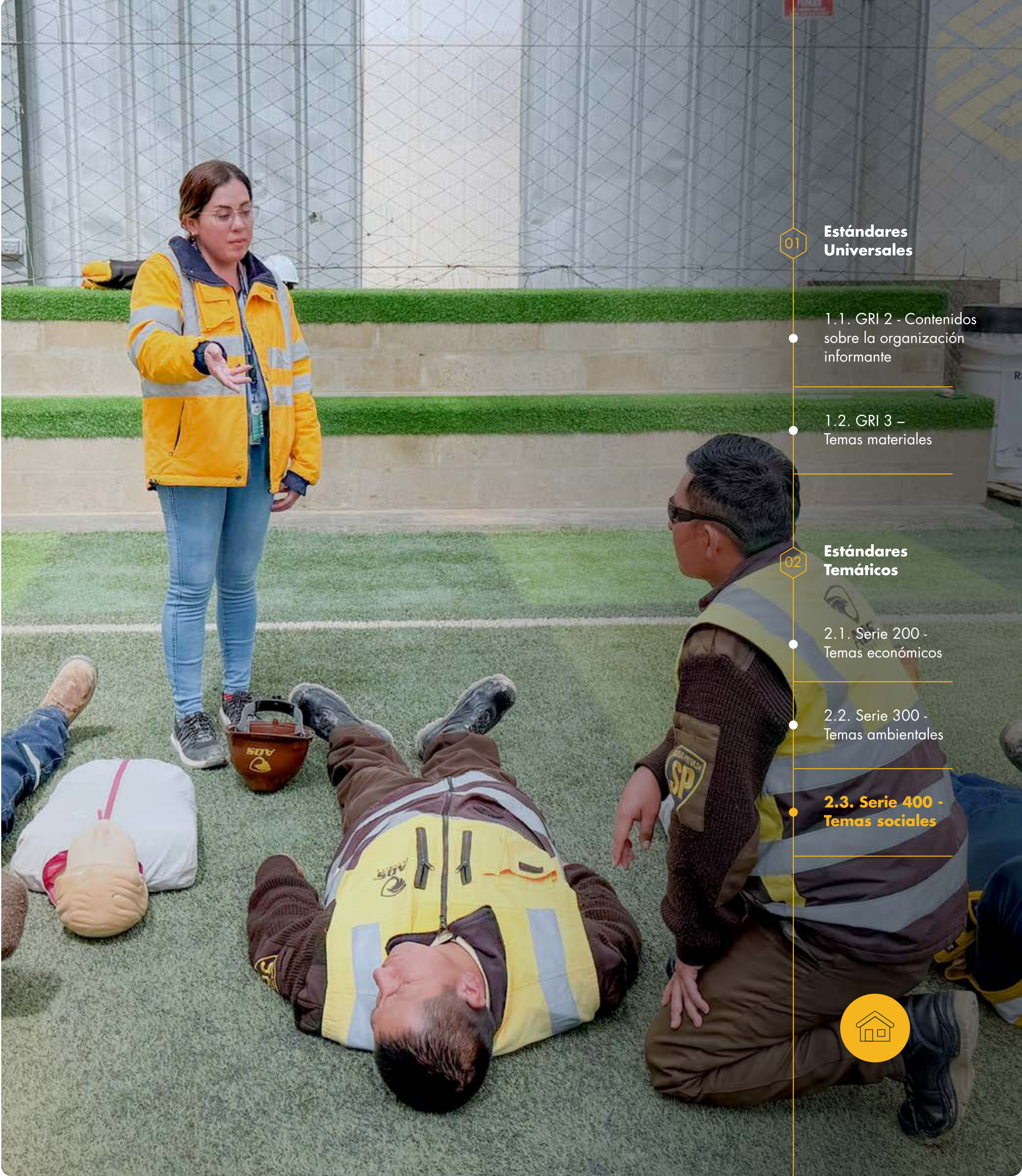
Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional, denominado 9 pilares de oro, contamos con un pilar exclusivo para los servicios de Salud siendo el pilar 5 y denominado “Salud Ocupacional”.

Incluye un Plan Anual de Salud, un documento estratégico de gestión que permite articular y coordinar actividades enfocadas en cumplir los objetivos de salud ocupacional y obtener los resultados propuestos. Este plan se basa en el análisis de los riesgos y la problemática que enfrentan nuestros trabajadores, alineándose con nuestra Política de Seguridad y Salud Ocupacional. Reconocemos que la salud ocupacional no solo es fundamental para el bienestar de los colaboradores, sino que también está directamente ligada a la productividad y el éxito de la empresa.

Disponemos de una unidad médica especializada, integrada por un médico ocupacional y personal de salud capacitado, quienes se encargan de la vigilancia médica y de proporcionar atención médica a nuestros colaboradores, contratistas y visitantes, especialmente

en casos de urgencias y emergencias. Para garantizar una respuesta rápida, también contamos con una ambulancia completamente equipada. Además, llevamos a cabo campañas de salud, capacitaciones, inspecciones y monitoreos regulares, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Nuestra prioridad es reducir la incidencia y prevalencia de las enfermedades ocupacionales y comunes, mediante actividades de prevención, promoción y protección de la salud de nuestros trabajadores. Estas acciones no solo mejoran el bienestar general, sino que también contribuyen directamente al logro de los objetivos empresariales, fortaleciendo la eficiencia y productividad de la organización.



01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 403 - 4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

a. En SUMMA GOLD CORPORATION, promovemos la comunicación activa e involucramos a nuestros trabajadores en el desarrollo, aplicación y evaluación de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto se logra a través de:



i. Participación y consulta:

Nuestros colaboradores tienen una voz activa en la elaboración y mejora continua del sistema de gestión, aportando su experiencia en la identificación de riesgos y la planificación de medidas preventivas. Este enfoque colaborativo nos permite fortalecer nuestras prácticas de seguridad y salud.



ii. Acceso a la información y comunicación:

SUMMA GOLD CORPORATION garantiza que todos los colaboradores estén informados sobre los riesgos laborales y las formas de prevenirlos. Se les proporciona acceso a políticas, estándares, procedimientos y capacitaciones, además de contar con una vía abierta para expresar sus preocupaciones y sugerencias.

Este enfoque asegura un entorno de trabajo seguro y saludable, donde los trabajadores están informados, capacitados y empoderados para actuar de manera proactiva en la prevención y respuesta ante situaciones de riesgo.

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







**Contenido 403 - 5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo** Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, denominado “9 pilares de oro”, cuenta con un pilar exclusivo para capacitaciones: El pilar 2, en la cual se ha establecido un programa anual de capacitaciones; además se realiza el seguimiento de todas las capacitaciones presenciales y virtuales, capacitando en temas relacionados a seguridad y salud ocupacional, medio ambiente, trabajos de alto riesgo y demás temas específicos, los cuales se realizan de manera gratuita y dentro de los horarios de trabajo. Para poder medir la eficacia de las capacitaciones impartidas, se realizan evaluaciones dentro de nuestra plataforma.

El control del cumplimiento de las horas hombre capacitadas se realiza semanalmente a través de las reuniones de la gerencia y las superintendencias, jefaturas. Dando cumplimiento a la normativa se realiza el seguimiento de forma mensual en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.



01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Contenido 403 - 6: Fomento de la salud de los trabajadores

Como parte de la infraestructura que sustenta nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contamos con un tópico médico equipado, que dispone de medicamentos y ofrece asistencia médica permanente. Además, se garantiza la atención de primeros auxilios en situaciones de emergencia. Nuestro equipo realiza un seguimiento exhaustivo de las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, de reincorporación y de retiro, cumpliendo con los requerimientos normativos. También llevamos a cabo campañas de vacunación de acuerdo con las disposiciones del Ministerio de Salud.

Dentro de nuestro Plan Anual de Salud, se incluyen monitoreos de agentes ocupacionales, donde evaluamos los riesgos a los que están expuestos nuestros colaboradores. Esto nos permite implementar controles adecuados cuando se detectan desviaciones de los límites permisibles establecidos por la normativa vigente.

Adicionalmente, realizamos campañas de prevención enfocadas en el cuidado de manos, pies, ojos y vías respiratorias, promoviendo el correcto uso de los Equipos de Protección Personal (EPP). Estas campañas, junto con las capacitaciones relacionadas con la salud, no solo se orientan a la prevención, sino también a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores a través del cuidado personal.

Gracias a los servicios brindados por las Empresas Prestadoras de Salud (EPS), costeados íntegramente por la empresa, nuestros colaboradores tienen acceso a una amplia gama de beneficios médicos en diversas clínicas del país, asegurando una atención de calidad para ellos y sus familias.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales






**Contenido 403 - 7:** Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales

La colaboración activa de proveedores y contratistas es fundamental para garantizar la eficacia de nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo. Por esta razón, implementamos el Estándar “ESTD-SSO-023 Evaluación, Selección e Ingreso de Empresas Contratistas”, que define los lineamientos necesarios para la gestión de seguridad y salud ocupacional de las empresas contratistas y proveedores, tanto antes de su contratación como durante la ejecución de sus servicios.

Nuestro enfoque hacia la prevención y mitigación de riesgos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es proactivo y holístico, fundamentado en principios sólidos que aseguran una gestión integral. Estos principios son:




→ **Identificación integral de peligros y riesgos:** Garantizamos un análisis exhaustivo de todos los peligros y riesgos potenciales para implementar medidas efectivas.



→ **Cumplimiento normativo:** Aseguramos el respeto y cumplimiento de todas las normativas y regulaciones aplicables en materia de seguridad y salud ocupacional.



→ **Participación activa de los trabajadores:** Fomentamos la involucración directa de los colaboradores en el proceso de identificación y gestión de riesgos.



→ **Extensión a relaciones comerciales:** Aplicamos nuestros estándares de seguridad no solo a nuestros colaboradores directos, sino también a nuestras relaciones comerciales.



→ **Capacitación y concientización continuas:** Mantenemos un programa permanente de formación y sensibilización para todos los involucrados, asegurando un entorno laboral seguro y saludable.

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales

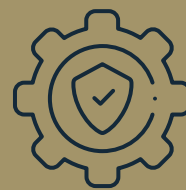




Contenido 403 - 8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo



a. Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, estructurado en los 9 Pilares de Oro, ha sido desarrollado en cumplimiento con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el D.S. N°024-2016-EM, modificado por los D.S. N°023-2017 y D.S. N°034-2023.



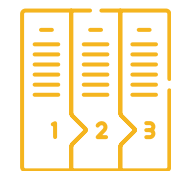
i. El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional abarca al 100% de los colaboradores de SUMMA GOLD CORPORATION y sus contratistas, lo que equivale a un total promedio de 312 empleados de SUMMA GOLD CORPORATION (22%) y 1108 trabajadores de empresas contratistas (78%), sin excluir a ningún empleado o trabajador en el 2024.



ii. SUMMA GOLD CORPORATION ha implementado un programa integral de inspecciones y auditorías internas, en el que participan todas las empresas contratistas y áreas involucradas. Este programa tiene como objetivo evaluar la eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, asegurando que las contratistas proporcionen y mantengan un entorno de trabajo seguro y saludable, cumpliendo al menos con los estándares de seguridad y salud establecidos. Además, se realizan auditorías externas anuales por un auditor autorizado por el Ministerio de Trabajo, quien evalúa nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.



b. En SUMMA GOLD CORPORATION, no se excluye a ningún trabajador en ninguna circunstancia, siempre que cumpla con los requisitos del perfil de puesto correspondiente.



c. SUMMA GOLD CORPORATION ha establecido el estándar “ESTD-SSO-002: Elaboración, Codificación y Control de Documentos”, cuyo objetivo principal es definir los lineamientos para la elaboración, revisión, identificación, codificación, aprobación, modificación, publicación, distribución, conservación y gestión de los documentos generados, asegurando el uso adecuado de los documentos vigentes.

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 403 - 9: Lesiones por accidente laboral

Durante el año 2024, se han registrado un total de 13,958 reportes preventivos relacionados con actos y condiciones subestándares. Cada uno de estos reportes es gestionado por las respectivas áreas involucradas, lo que permite una respuesta rápida y eficiente para mitigar posibles riesgos antes de que se conviertan en incidentes.

Entre los principales riesgos que enfrentamos, destacan aquellos asociados a la operación y estado de vehículos y equipos. Para abordar estos riesgos, hemos implementado rigurosos programas de inspección periódica que garantizan que los equipos y vehículos se mantengan en condiciones óptimas de funcionamiento. Además, realizamos campañas regulares de concientización para sensibilizar a nuestros colaboradores sobre la importancia de identificar y corregir posibles peligros.

a. Para todos los empleados de SUMMA GOLD CORPORATION:



i. Cantidad y la tasa de una lesión por accidente laboral 2024 en SUMMA GOLD CORPORATION fue de cero (0) personas, ver Tabla N°35.

Tabla 35:  
 Cantidad y tasa de accidentes laborales en SUMMA GOLD CORPORATION

Tipo	Fallecimiento	Lesiones incapacitantes	Lesiones leves
Cantidad	0	0	0
Tasa	N/A	N/A	N/A

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



ii. No se ha tenido lesiones por accidente laboral en el 2024.



iii. La cantidad de horas hombre trabajadas en el 2024 se acumularon 782,914.

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





b. Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:



i. Cantidad y la tasa de una lesión por accidente laboral 2024 en empresas contratistas.

Tabla 36:  
 Cantidad y tasa de lesiones laborales por persona en contratistas.

Tipo	Fallecimiento	Lesiones incapacitantes	Lesiones leves
Cantidad	0	3	1
Tasa	0	0.06	0

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



ii. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral fueron



Contusiones múltiples



Fracturas



iii. La cantidad de horas hombre trabajadas en el 2024 fueron 2,576,864.



01

Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





c. Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión con grandes consecuencias incluyen: Equipos en Movimiento y Trabajos en Altura.



i. Para garantizar un enfoque estructurado en la identificación de peligros laborales, contamos con el estándar “ESTD-SSO-001: Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y sus Controles”. Este estándar establece una metodología clara y eficiente para identificar peligros, evaluar riesgos, e implementar los controles necesarios. Estos controles están diseñados para mitigar riesgos relacionados con condiciones que podrían generar daños a las personas, la propiedad, los procesos productivos o el medio ambiente. Este enfoque permite una gestión integral del riesgo en todas nuestras operaciones.



ii. Los peligros que han contribuido a la ocurrencia eventos son:



Falta de  
entrenamiento y  
capacitación



Equipos en mal  
estado



Condiciones  
de trabajo  
inadecuadas



iii. Realizamos revisiones periódicas de las competencias de los trabajadores para asegurar que cumplan con los requisitos establecidos en sus perfiles de puesto. Además, implementamos procedimientos rigurosos para el control de energías peligrosas, como la colocación de llaves de des energización en equipos que utilizan corriente eléctrica, minimizando así el riesgo de accidentes laborales por fallas en el manejo de estas energías.

01

Estándares  
Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos  
sobre la organización  
informante

1.2. GRI 3 –  
Temas materiales

02

Estándares  
Temáticos

2.1. Serie 200 -  
Temas económicos

2.2. Serie 300 -  
Temas ambientales

2.3. Serie 400 -  
Temas sociales





d. En SUMMA GOLD CORPORATION, consideramos todos los controles operacionales existentes, siempre y cuando estén completamente implementados y debidamente documentados. La implementación de controles de riesgos y la evaluación de sus consecuencias dependen de la severidad y la frecuencia del peligro identificado. Una vez que los controles han sido establecidos, volvemos a evaluar el riesgo residual para asegurar que los riesgos se mantengan en niveles aceptables.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales



→ i. Para la determinación, ejecución o modificación de controles, seguimos una jerarquía de medidas, asegurando que se elijan los controles más efectivos y sostenibles:	→ <b>Eliminación:</b> Cambio de proceso de trabajo para eliminar completamente el riesgo.	→ <b>Sustitución:</b> Reemplazo del peligro por otro más seguro o menos riesgoso para los trabajadores.	→ <b>Controles de ingeniería:</b> Implementación de soluciones tecnológicas avanzadas, rediseño de la infraestructura, métodos de trabajo seguros, y aislamiento de los peligros para mantenerlos fuera del área de contacto de los trabajadores.	→ <b>Controles administrativos:</b> Establecimiento de procedimientos, señalización, capacitación y otros mecanismos de gestión.	→ <b>Equipos de Protección Personal (EPP):</b> Uso adecuado de EPP para proteger a los trabajadores ante posibles riesgos residuales.
--	---	---	---	--	---





ii. SUMMA GOLD CORPORATION calcula sus indicadores de seguridad conforme a lo estipulado en el D.S.-024-2016-EM y su modificatorias D.S.-023-2017 y D.S.-034-2023, utilizando como base un millón de horas trabajadas. Este cálculo incluye a todos los trabajadores, sin excepción, asegurando una medición precisa y representativa de nuestra gestión en seguridad y salud ocupacional.



iii. La recopilación, evaluación y reporte de los datos relacionados con la gestión de seguridad en SUMMA GOLD CORPORATION se lleva a cabo de manera mixta. Esto implica el uso de reportes mensuales elaborados por cada socio estratégico y las áreas responsables de la seguridad en la empresa. Este enfoque mixto permite una visión integral y colaborativa de los avances en seguridad, facilitando la toma de decisiones informada y basada en datos.



01

Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 403 - 10: Las dolencias y enfermedades laborales

En SUMMA GOLD CORPORATION, la salud de nuestros colaboradores es una prioridad, por lo que se realiza un monitoreo constante para identificar, prevenir y tratar cualquier dolencia o enfermedad laboral. La principal fuente de información para este monitoreo son los exámenes médicos ocupacionales, que nos permiten evaluar el estado de salud de cada trabajador de manera precisa y oportuna. Durante el año 2024, se llevaron a cabo exámenes médicos anuales para todos los colaboradores de la empresa, sin excepciones.

Para asegurar una gestión eficaz y proactiva de la salud laboral, contamos con el Plan Anual de Salud Ocupacional. Esta herramienta integral permite realizar un seguimiento exhaustivo de la salud de nuestros colaboradores y aplicar acciones preventivas o correctivas cuando sea necesario. El plan abarca a todos los trabajadores, sin excluir a nadie, garantizando que todos reciban el mismo nivel de atención y cuidado, independientemente de su posición o función en la empresa.

Además de los exámenes médicos, SUMMA GOLD CORPORATION implementa programas de bienestar y salud integral, incluyendo campañas de vacunación, prevención de enfermedades crónicas, y programas de ergonomía para reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. Estos programas se complementan con charlas de sensibilización y talleres enfocados en hábitos saludables, con el objetivo de promover un entorno laboral seguro y saludable.

De igual manera, nuestro equipo médico está capacitado para responder de manera inmediata ante cualquier incidente de salud, asegurando que los colaboradores reciban atención médica rápida y adecuada. Asimismo, se lleva un registro histórico de salud ocupacional que nos permite identificar tendencias y patrones en las enfermedades laborales, facilitando la implementación de medidas preventivas más efectivas.

a. Indicadores de Salud

Tabla 37:  
 Indicadores de Salud del año 2024

Indicador 2024	Empleados (SUMMA GOLD CORPORATION)	Trabajadores (Contratas)
Fallecimientos por enfermedades ocupacionales	0	0
Número de enfermedades ocupacionales	0	0

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

b. Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales que se han identificado en la unidad minera durante el periodo 2024 son:



i. Enfermedades Respiratorias.



ii. Enfermedades Gastrointestinales.



iii. Enfermedades Osteomusculares.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





c. Los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencias y enfermedades, incluido:

Tabla 38:  
 Detalles de los peligros laborales del año 2024

Tipo de peligro	Como se determina el peligro	El peligro ha provocado o contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales Marcar con un Aspa (X)		Medidas tomadas o proyectadas para eliminar estos peligros
		SI	NO	
Condiciones climáticas	IPEC LB	X		Capacitaciones, Campaña, Adecuados EPPs
Disergonómicos			X	Capacitaciones, Campañas
Polvo			X	Regado de Vías, Capacitaciones, Campaña de uso adecuado EPPs
Ruido			X	Capacitaciones, Campaña de uso adecuado EPPs

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Formación y enseñanza

Contenido 404 - 1: Promedio de horas de formación al año por empleado

→ Gestión del conocimiento

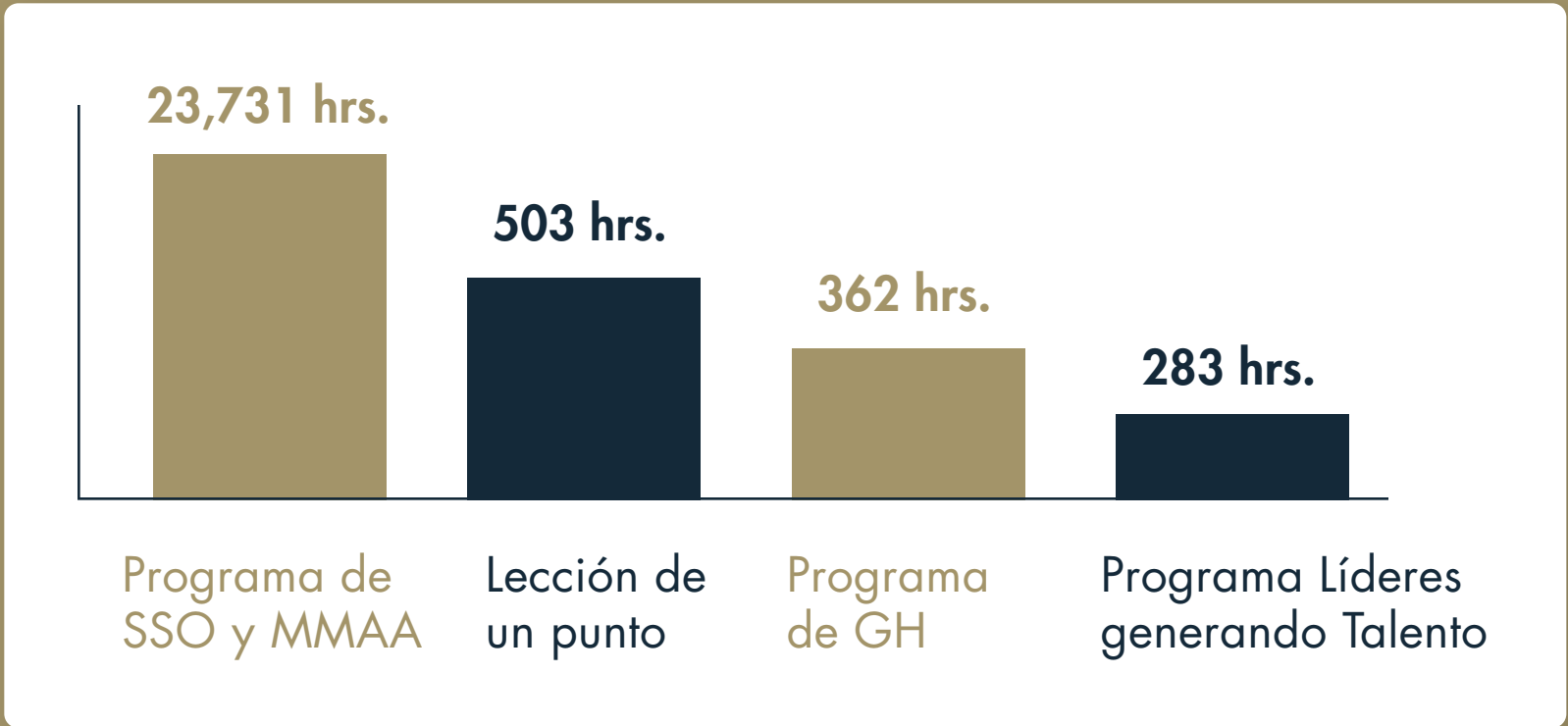
Plan Anual de Capacitación (PAC)

Contamos con un PAC que inicia con el levantamiento del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), esclareciendo las necesidades internas de formación asociadas a los objetivos de desempeño del colaborador y el plan estratégico de la compañía. A raíz de ello se plantearon capacitaciones con el objetivo de cerrar la brecha de conocimientos y competencias requeridas para cada posición, bajo un enfoque teórico- práctico.

→  **23,731** horas  
 SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

→  En el 2024 alcanzamos las **27 284** horas de capacitación

→ Capacitaciones internas  
 Dirigidas por especialistas de la compañía.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







## Líderes Generando Talento

La capacitación interna es una poderosa forma de desarrollar personas y potenciar sus atributos, alinear actividades, enseñar un nuevo método de trabajo, integrar al equipo y del mismo modo, disminuir los costos asociados a la formación y entrenamiento del personal a través de organizaciones externas, asimismo, valorar y aprovechar el conocimiento interno de sus profesionales, especialmente de aquellos que por su experiencia y formación conocen a fondo cada uno de los procesos de la organización.



**362** horas  
**LÍDERES GENERANDO**



## Lección de un punto

Es una herramienta de mejora continua que fomenta la participación del personal en todas las etapas del proceso de mejora, al tiempo que promueve la capacitación integral en todos los niveles y áreas de la organización.



**503**



## Gestión del Talento:

Nuestro objetivo es asegurar que nuestros colaboradores se desarrollen en su puesto de trabajo mediante la evaluación de desempeño, Feedback, plan de acción, plan de línea de carrera y un plan de sucesión, alineados a los objetivos estratégicos del área y de la organización, así como a la mejora continua de los procesos y la cultura corporativa.

01

### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

### Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







Gestión del desempeño:



Medimos el aporte de nuestros colaboradores al logro de los objetivos de la compañía y del propio sector.



Es una herramienta clave para evaluar y medir el aporte de nuestros colaboradores, integrando tanto el cumplimiento de objetivos alineados a metas estratégicas del área

Este proceso sigue un ciclo que comienza con la definición de objetivos y culmina con el feedback y el plan de acción personalizado para cada colaborador.

El feedback se considera la etapa más crucial, ya que proporciona al colaborador los resultados de su evaluación, destacando tanto sus fortalezas como las oportunidades de mejora. Esto le permite tomar conciencia de sus áreas de desarrollo y trabajar en ellas, con el apoyo y orientación continua de su líder, para potenciar su desempeño y crecimiento.

En 2024, un total de 159 colaboradores, pertenecientes a las categorías de empleados y staff, participaron en la Evaluación de Desempeño anual.

Capacitaciones

En el año 2024 se ejecutaron 22 capacitaciones externas.



El alcance del plan anual de capacitación está dirigido a todos los niveles de la organización, de acuerdo con la necesidad del área interna.

01

Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





**Tabla 39:**  
 Tasa y cantidad de personal capacitado

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Total, anual de personal capacitado	Porcentaje total de personal capacitado	Total, anual de personal capacitado	Porcentaje total de personal capacitado
STAFF	18	5,9%	1	2%
Empleados	179	58,5%	35	71%
Obreros	96	31,4%	1	2%
Practicantes profesionales	13	4,2%	12	24%
Total	306	100%	49	100%

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

**Tabla 40:**  
 Tasa y cantidad de horas de capacitación

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Total, anual de horas de capacitación	Porcentaje total de horas de capacitación	Total, anual de horas de capacitación	Porcentaje total de horas de capacitación
STAFF	1.383,5	5,88%	76,9	2,0%
Empleados	13.757,3	58,5%	2.690,0	71,4%
Obreros	7.378,2	31,4%	76,9	2,0%
Practicantes profesionales	999,1	4,2%	922,3	24,5%
Total	23.518,1	100%	3.766,0	100%

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

**Tabla 41:**  
 Resumen de capacitaciones y empleados formados

Empleados formados	Unidad	2024
Número de empleados capacitados	Número	355
Total, de horas capacitadas	Horas	27,284
Porcentaje de empleados capacitados	Porcentaje	100%

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 404 - 2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición

Tabla 42:  
 Empleados incluidos dentro de la evaluación de desempeño 2024

Categorías	Hombres		Mujeres	
	Total, de personal evaluado	Porcentaje de personal evaluado	Total, de personal evaluado	Porcentaje de personal evaluado
STAFF	13	8,57%	1	0%
Empleados	146	91,43%	27	100%
Total	159	100%	28	100%

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales

Plataforma de Gestión del Talento

→ Módulo de Gestión de desempeño: Actualmente se utiliza una plataforma In house de “Gestión del Talento”, donde se encuentra digitalizado el ciclo completo de gestión de desempeño, con la finalidad de generar una mayor interacción entre líder y colaborador.







## Programa de reconocimiento

SUMMA GOLD CORPORATION busca ser una empresa de categoría mundial con una potente marca empleadora, es por lo que se considera a la gente como el activo más importante. Por esta razón es que se reconoce el esfuerzo de cada uno de ellos, independiente de la posición que ocupen mediante diferentes programas que resaltan y valoran los esfuerzos de cada integrante del equipo.



### Mejor Talento mensual

Dirigido a personal de categorías empleados y obreros de áreas operativas de la organización.

### Mejor Talento trimestral

Dirigido a personal de supervisión de las áreas operativas de la organización.

01

#### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

#### Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







### Mejor Talento anual

### Reconocimiento anual

Dirigido a personal de categoría empleado y obrero de la organización.

Se basa en los resultados de la Ev. de Desempeño anual

Dirigido a todos los colaboradores de la organización, donde reconocemos el desempeño y resultados obtenidos el año anterior.



Atraemos, desarrollamos y retenemos a nuestros colaboradores, apostando por la inclusión y la diversidad de talentos, lo cual nos permite adaptarnos constantemente a las exigencias del medio.

01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







## Programa de Prácticas Summa Talentos

Todos los años, desarrollamos el programa de prácticas profesionales, el cual tiene como objetivo contar con jóvenes profesionales y ofrecerles una experiencia práctica, a fin de que consoliden sus conocimientos académicos, bajo un enfoque vivencial.

El programa incluye conversatorios para monitorear avances y cumplimiento de plan de formación, encuestas de satisfacción, así como la presentación de un proyecto final acorde al área de trabajo.

En el año 2024 se implementó el programa de Mentoring, en el cual se le dio la oportunidad a cada practicante de consolidar su plan de desarrollo a futuro con el seguimiento de su gerencia de área.

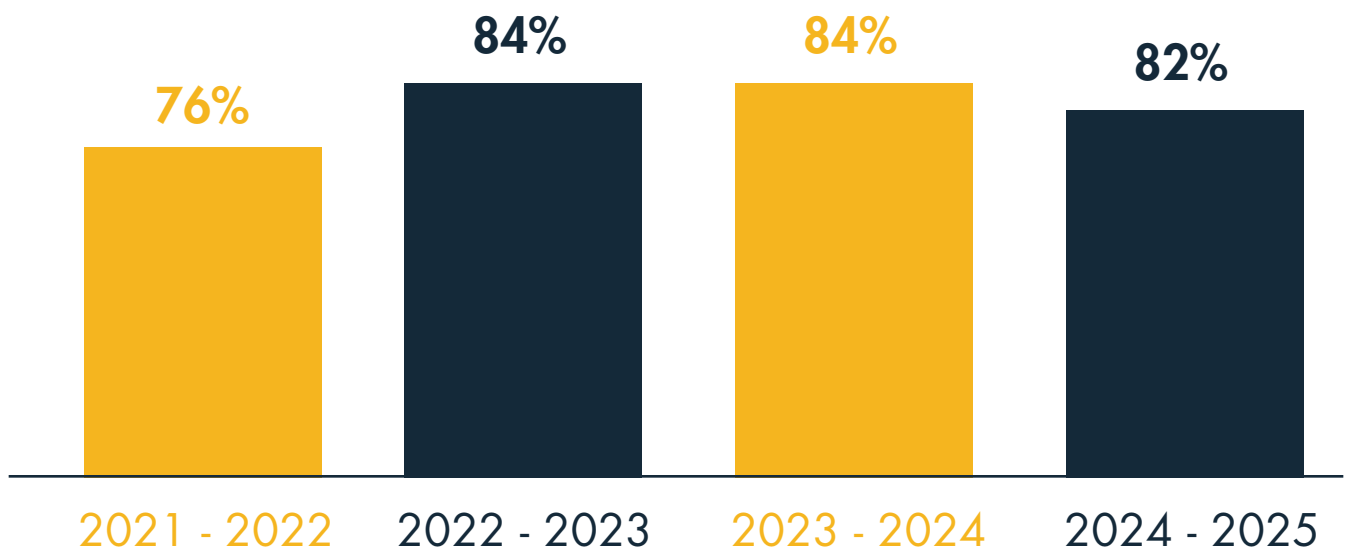
En el 2024, contamos con 26 jóvenes de diferentes universidades tanto en Unidad Minera y en oficinas Lima, los cuales tuvieron la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, bajo la dirección de líderes formativos de las distintas áreas de la compañía.

### Gestión de Clima y Cultura

Medimos anualmente el % de satisfacción de clima laboral y generamos planes de acción para fortalecer la identidad corporativa y tener colaboradores altamente competitivos, leales e integrados. Nos regimos bajo el lema ¡Todos Somos Clima!

Ilustración 26:

Porcentaje de satisfacción de clima organizacional



.....  
Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



Hemos obtenido la certificación por GPTW por los periodos 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, y 2024-2025.

01

#### Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

#### Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







## Programa “Yo Vivo los Valores Summa”

En 2024 se ejecutó el fortalecimiento de competencias corporativas como parte del programa, lo cual constó de capacitaciones y dinámicas con los colaboradores con la finalidad de fomentar la interiorización e identificación de cada una de ellas.



**Contenido 404 - 3:** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera

Se incluyeron los detalles en los ítems 404-1 y 404-2



“La finalidad es fortalecer el ADN Summa, que los colaboradores apliquen los valores y competencias corporativas en sus áreas de trabajo y en sus decisiones diarias”

### 01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

### 02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





405

# Diversidad e igualdad de oportunidades

Contenido 405 - 1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados

## → Gestión de la diversidad, equidad e inclusión

En SUMMA GOLD CORPORATION seguimos avanzando en la implementación de la estrategia DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión), a través de prácticas y métodos empresariales que buscan establecer un entorno laboral justo para todos los colaboradores, donde cada empleado tenga la posibilidad de crecer y desarrollarse en igualdad de condiciones y oportunidades.

Los principios de nuestra gestión DEI se encuentran definidos en el Estándar de Equidad, Diversidad e Inclusión (ESTD-GGH-011), que establece estos 3 pilares en la cultura de la organización, impulsando el respeto y la tolerancia, y creando espacios seguros donde todos

los colaboradores tengan igualdad de oportunidades, sin importar grupo étnico, orientación sexual, raza, género, edad, etc., reconociendo e integrando las diferencias de cada uno.

En el año 2024 Gestión Humana realizó acciones de sensibilización y educación hacia los colaboradores en aspectos relacionados a la diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación.

El estándar de Equidad, Diversidad e Inclusión respalda los siguientes procesos dentro de la organización: Reclutamiento y Selección, Compensación Salarial, Espacios de trabajo seguros y

saludables, Plan Anual de Capacitación, Comunicaciones, Hostigamiento Sexual, Igualdad sin discriminación y Canal de denuncias.



### 01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

### 02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

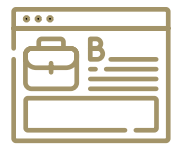
2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





→  
**Ofertas laborales para personas con discapacidad**



Como parte de nuestro proceso de reclutamiento y selección, se publican las convocatorias vigentes en la bolsa de trabajo de MINTRA con la finalidad de generar inclusión en los postulantes.



**Empleo regional/local:** Nuestra operación minera está ubicada en el norte del Perú, región La Libertad, distrito de Huamachuco, en el cual se encuentran las comunidades, caseríos que son parte de nuestra área de influencia directa e indirecta. En el año 2024 el 100% del personal obrero de mano de obra semicalificada y no calificada fue cubierto por personal de nuestras áreas de influencia, reflejando nuestro compromiso con la promoción del empleo para las comunidades cercanas a nuestras operaciones, creando así oportunidades de desarrollo.



**Mujeres de Oro:** En SUMMA GOLD CORPORATION reafirmamos nuestro compromiso con impulsar la presencia y el aporte de las mujeres en el sector minero. Desde hace varios años, venimos desarrollando planes y acciones concretas que garantizan las condiciones adecuadas para fomentar su inclusión e incrementar su participación en nuestra organización.

01

**Estándares Universales**

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

**Estándares Temáticos**

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Tenemos un 11% de personal femenino en nuestra población laboral, la misma que se ha venido incrementando en los últimos años, algunas de ellas a la fecha vienen ocupando jefaturas.

Los principios de nuestra gestión DEI se encuentran definidos en el Estándar de Equidad, Diversidad e Inclusión (ESTD-GGH-011), que establece estos 3 pilares en la cultura de la organización, impulsando el respeto y la tolerancia, y creando espacios seguros donde todos



Tabla 43:  
 Diversidad en el personal Staff por rango etario y sexo

Diversidad por rango etario y sexo	Staff			
	Hombres	Mujeres	%Hombres	%Mujeres
<= de 30 años	-	-	-	-
Entre 31 y 40 años	-	-	-	-
Entre 41 y 50 años	4	1	22%	6%
Mayores a 50 años	13	-	72%	-
Subtotal	17	1	94%	6%
TOTAL	18		100%	

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

Tabla 44:  
 Diversidad en el personal empleado por rango etario y sexo

Diversidad por rango etario y sexo	Empleado			
	Hombres	Mujeres	%Hombres	%Mujeres
<= de 30 años	29	12	13%	6%
Entre 31 y 40 años	80	14	37%	6%
Entre 41 y 50 años	55	7	25%	3%
Mayores a 50 años	17	2	8%	1%
Subtotal	181	35	84%	16%
TOTAL	216		100%	

.....  
 Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.

01  
 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02  
 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





Contenido 405 - 2: : Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

En el siguiente cuadro podemos observar la ratio existente entre la Remuneración Mínima Vital (RMV) establecida por el gobierno nacional y el salario básico promedio de hombres y mujeres por categoría laboral en SUMMA GOLD CORPORATION.

Tabla 45:  
 Ratio de mujeres y hombres en staff, empleados y obreros

Categoría	2024	
	Hombre	Mujere
Staff	28.57	15.03
Empleado	5.33	5.32
Obrero	1.76	1.69

Fuente: SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C.



01 Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





406

# No discriminación

**Contenido 406 - 1:** Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Durante el año 2024, no se han registrado casos de discriminación reportados por nuestros colaboradores, en los cuales se hayan sentido afectados por motivos relacionados con su raza, género, sexo, origen étnico o social, color, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, conciencia, creencias, cultura, idioma, entre otros.

En SUMMA GOLD CORPORATION, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

Nuestras políticas internas promueven un entorno laboral inclusivo, en el que se garantiza un trato justo, equitativo y digno para todas las personas. Asimismo, contamos con procedimientos que permiten identificar, atender y corregir

cualquier situación que contravenga estos principios, fortaleciendo así una cultura organizacional basada en el respeto y la integridad.

407

# Libertad de asociación y negociación colectiva

**Contenido 407 - 1:** Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo

En SUMMA GOLD CORPORATION no existen organizaciones sindicales constituidas dentro de la empresa. Sin embargo, fomentamos una cultura organizacional basada en el diálogo abierto y continuo entre líderes y colaboradores.

01 Estándares Universales

- 1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante
- 1.2. GRI 3 – Temas materiales

02 Estándares Temáticos

- 2.1. Serie 200 - Temas económicos
- 2.2. Serie 300 - Temas ambientales
- 2.3. Serie 400 - Temas sociales





408

# Trabajo infantil

**Contenido 408 - 1:** Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

En SUMMA GOLD CORPORATION rechazamos de manera categórica el trabajo infantil en todas sus formas, ya que consideramos que vulnera los derechos fundamentales de los niños, restringe su desarrollo integral y compromete su salud, educación y bienestar.

Nuestra Política de Gestión Humana establece un compromiso firme con el cumplimiento de la normativa nacional e internacional en esta materia. Por ello, garantizamos que nuestras operaciones estén libres de trabajo infantil y velamos porque este principio se extienda a toda nuestra cadena de valor, incluyendo a proveedores y contratistas.

409

# Trabajo forzoso u obligatorio

**Contenido 409 - 1:** Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

Estamos firmemente comprometidos a no permitir el trabajo forzado en nuestras operaciones, rechazando cualquier tipo de hostigamiento o violencia física y psicológica en el entorno laboral.

01

## Estándares Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

## Estándares Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales





411

Derechos de los  
 pueblos indígenas

Contenido 411 - 1: Casos de violaciones  
 de los derechos de los pueblos indígenas

En SUMMA GOLD CORPORATION S.A.C. no contamos con pueblos indígenas en zonas cercanas ni vecinos; nuestra área de influencia directa e indirecta además de nuestras políticas y valores internos se tiene establecido el respeto irrestricto de los derechos humanos.

414

Evaluación social  
 de los proveedores

Contenido 414 - 1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

Todos los proveedores pasan por procesos de selección de estricto respeto a los derechos humanos; en casos de proveedores de nuestra área de influencia, son previamente evaluados por Responsabilidad Social. Todos los proveedores que trabajen con personal son evaluados por las áreas de Gestión Humana y Seguridad y Salud Ocupacional para el cumplimiento de los reglamentos, leyes y normativas vigentes previo al trabajo a desarrollar.

01

Estándares  
 Universales

1.1. GRI 2 - Contenidos sobre la organización informante

1.2. GRI 3 – Temas materiales

02

Estándares  
 Temáticos

2.1. Serie 200 - Temas económicos

2.2. Serie 300 - Temas ambientales

2.3. Serie 400 - Temas sociales







**SUMMA GOLD**  
CORPORATION



**SUMMA GOLD**  
CORPORATION

