

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD ERAMINE SUDAMÉRICA S.A.

2021



Encuadre

HOJA DE RUTA RSC ERAMET 2018 - 2023



Actor comprometido con nuestra gente

- ① Garantizar la **Seguridad** y la **Salud** de los empleados y contratistas
- ② Reforzar las **competencias**, promover los **talentos** y el desarrollo de carrera
- ③ Reforzar el **compromiso** de los empleados
- ④ Integrar y favorecer las riquezas de la **diversidad**
- ⑤ Ser una empresa apreciada y contributiva en nuestras comunidades de **influencia**



Actor económicamente responsable

- ⑥ Ser uno de los **líderes** en la extracción hacia la electromovilidad
- ⑦ Actuar activamente para el desarrollo de la **economía circular**
- ⑧ Ser un referente en materia de respeto de los **derechos humanos** dentro de nuestra esfera de actividades
- ⑨ Ser una empresa elegida por sus **valores éticos**
- ⑩ Promover la minería **responsable**



Actor comprometido con el planeta

- | | | |
|--|---|--|
| ⑪ Reducir nuestras emisiones atmosféricas | ⑫ Preservar la fuente de agua y acelerar la regeneración de nuestros sitios mineros favoreciendo la biodiversidad | ⑬ Reducir nuestra huella energética y climática |
|--|---|--|



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	1 FIN DE LA POBREZA 	2 HAMBRE CERO 	3 SALUD Y BIENESTAR 	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	5 IGUALDAD DE GÉNERO
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	10 REDUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	14 VIDA SUBMARINA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

- Derechos humanos** (1) Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
- (2)** Asegurarse de que las empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
- Ámbito laboral** (3) Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- (4) Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- (5) Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- (6) Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
- Medio ambiente** (7) Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- (8) Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- (9) Favorecer el desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Anticorrupción** (10) Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Este reporte es parte de nuestro proceso de rendición de cuentas públicas como empresa miembro de Pacto Global.



Apoyamos
AL PACTO GLOBAL



Resumen

I. MENSAJE DEL CEO

II. QUIÉNES SOMOS

III. NUESTROS VALORES

IV. GESTIÓN SUSTENTABLE

V. DESEMPEÑO ECONÓMICO

VI. DESEMPEÑO AMBIENTAL

VII. DESEMPEÑO SOCIAL

VIII. ACERCA DEL REPORTE



I. Mensaje del CEO

GRI 102-14



Compartimos con ustedes el V Reporte de Sostenibilidad de ERAMINE SUDAMÉRICA S.A., en el cual encontrarán información sobre nuestro desempeño en aspectos sociales, ambientales y económicos del Proyecto Centenario-Ratones, en la provincia de Salta.

El año 2021 para todos los que somos parte de Eramine Sudamérica fue un año donde ejercimos virtudes valorables: resiliencia, receptividad, y expectativa equilibrada.

Fuimos resilientes, porque estuvimos atentos a las decisiones del Directorio de Eramet sobre el futuro de nuestro proyecto manteniéndonos optimistas y motivados.

Fuimos receptivos de nuestra comunidad interna, con el entendimiento del grado de compromiso y compatibilidad con nuestros principios y valores; y con el grado de cumplimiento de nuestra Política de Derechos Humanos y Ética Organizacional.

Fuimos receptivos también, de nuestras comunidades de relacionamiento externo; y como consecuencia, pudimos identificar junto a la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes, acciones conjuntas en materia de infraestructura, emprendedurismo y desarrollo local y comunitario de triple impacto, como de educación y medio ambiente.

Fuimos equilibrados, y mantuvimos nuestro empeño y alineamiento a través de nuestra filosofía organizacional del modelo de congruencia y una mirada holística del “hacer a través del ser”, que nos visibilizó, a pesar del grado de incertidumbre sobre la continuidad de nuestro proyecto, dudas que fueron despejadas el 8 de noviembre del 2021, cuando el Directorio de Eramet anunció el relanzamiento del mismo y el reinicio de la etapa de construcción a partir del 2022, junto a nuestro socio Tsingshan, con miras a la puesta en marcha de nuestra planta industrial a mediados del 2024.

Deseamos compartir con ustedes algunos hitos claves del presente reporte de sostenibilidad que nos llena de orgullo y nos muestra que estamos transitando el buen camino, y nos impulsa a seguir creciendo y desarro-

llándonos como una organización sustentable y centrada en nuestra gente, en nuestras comunidades y en nuestro medio ambiente.

- Certificación de Great Place To Work. Las personas que trabajamos en Eramine lo confirmamos: **¡somos un Gran Lugar Para Trabajar!** con un 87% de compatibilidad entre el ser y hacer, sobre una base mínima del 70%
- Encuesta de Satisfacción del Grupo Eramet, habiendo obtenido el 91% de compromiso de las personas que forman parte de Eramine.
- Encuesta de Alineamiento y Cumplimiento de las Políticas de Derechos Humanos y Ética del Grupo Eramet, obteniendo valores del 86%, que nos posiciona entre los primeros en el grupo.
- Cumplimiento del 100% de las acciones sociales contempladas en los compromisos de la DIA.
- Cumplimiento de un objetivo y valor clave de nuestra organización: 0 accidentes con días perdidos.
- Compromiso de nuestros empleados y contratistas, con el Plan de Vacunación Covid-19 con el 86% de personas vacunadas con 2 dosis o más.
- Comisionado y puesta en marcha de nuestra Planta Solar de 300KW, que nos permite reducir el 25% de consumo de combustible gasoil minero.

Todos estos logros nos permiten seguir soñando con convertirnos en una empresa de excelencia para operar exitosamente nuestra Planta Industrial de Carbonato de Litio; objetivo conjunto con nuestras comunidades de relacionamiento tanto interno como externo y la integración de un equipo de trabajo enriquecido por la multiculturalidad.

Vaya entonces nuestro reconocimiento a todos quienes fueron y son parte de este gran equipo que es Eramine, que con compromiso y responsabilidad hicieron posible que nuestra Planta Piloto haya obtenido resultados excelentes, manteniéndose operativa todo el año; que las acciones implementadas de responsabilidad social tanto en nuestra comunidad interna como con los grupos de relacionamiento, hayan sido intenciones y planes hechos realidad. La salud fue uno de nuestros focos principales, reforzando nuestro compromiso comunitario de estar presentes, asistiendo con acciones de soporte emocional y material, como así también, a través de actividades recreativas para enfrentar a la pandemia. Otras acciones relevantes

fueron la implementación de Programas de Economía Circular, la promoción de la agricultura y la ganadería en altura, y el proyecto de un Albergue Comunitario en forma conjunta con la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes.

Confiamos que nuestros equipos de ERAMINE SUDAMÉRICA, operaciones, proyecto y desarrollo, con el respaldo y la experiencia del Grupo ERAMET y de nuestros socios, serán capaces de afrontar y transformar los importantes desafíos que nos esperan, siguiendo y aplicando los cinco pilares organizacionales que son la base de nuestro compromiso.

La sustentabilidad y la sostenibilidad de nuestras acciones diarias son claves y entendemos que es el único camino para hacer minería en forma responsable junto a todos ustedes.

“Un Sueño... Un Camino... Un Equipo”

Daniel Chávez Díaz
CEO ERAMINE SUDAMÉRICA S.A.
Salta, Febrero 2022

II. Quiénes somos



Foto: Jóvenes de la Tecnicatura en Minería de Campo Quijano que realizaron sus Prácticas Profesionales en Eramine.

II. Perfil de la organización

GRI 102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-5- 102-6; 102-7;
102-12; 102-13
ISO 26.000: 6.2

Nombre: Eramine Sudamérica S.A.

Actividades, marcas, productos y servicios: producción de carbonato de litio, a escala planta piloto.

Ubicación de la sede: Av. Del Golf 286- Tres Cerritos- Salta Capital- Argentina.

Ubicación del Proyecto: Salar Centenario Ratones- Departamento Los Andes - Provincia de Salta - Argentina.

Propiedad y forma jurídica: Sociedad Anónima, constituida según legislación argentina.

Mercados servidos: producción de carbonato de litio a partir de una planta piloto (training center). Sin venta ni exportación en 2021.

Tamaño de la organización:

	Año 2020	Año 2021
Número de empleados	83	81
Número de operaciones	1	1
Capitalización (Deuda)	\$ 506,584,743	\$ 373,241,594
Capitalización (Patrimonio)	\$ 9,765,055,970	\$ 22,511,610,454
Activos totales	\$ 10,271,640,713	\$ 22,884,852,048

Nota:

- Los montos están expresados en \$ ARG.
- Los valores del período 2020 se presentan ajustados por inflación a los efectos de ser comparativos con los de 2021.

Iniciativas externas:

Participación voluntaria:

- Red Argentina de Pacto Global
- Programa “Hacia una Minería Sustentable” de CAEM.
- WIM Argentina.

Afiliación a asociaciones:



Miembros desde 2014. En el rol de la Secretaría desde mayo de 2021.



Miembros desde diciembre de 2016. Participación en Comité Civil y en Programa HMS.



Miembros desde enero de 2018.



Miembros desde enero de 2019.



Miembros desde octubre de 2019. En Mesa Directiva desde septiembre de 2020.



Miembros desde diciembre de 2020.

Reconocimientos y distinciones recibidos:

- Reconocimiento por parte del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta, por nuestra **colaboración y compromiso con el fortalecimiento educativo**.



- Reconocimiento por parte de Pacto Global Argentina, por "Buenas Prácticas Empresariales en la Integración de la Economía Circular a la Estrategia de Sostenibilidad", con el Proyecto: **"Cuidando a la Pachamama, economía circular en la puna salteña"**.



- Certificación de Great Place To Work. Las personas que trabajamos en Eramine lo confirmamos: **¡Somos un Gran Lugar Para Trabajar!**



Hitos de 2021**“Nuestro 2021 en un vistazo”****ENERO**

Proceso de transformación digital.

FEBRERO

Campaña de evaluaciones APA: cumplida al 100%.

Extensión de licencias por paternidad, y licencias por acompañamiento.

**MARZO**

Autoevaluación anual HMS- Hacia una Minería Sustentable.

Convenio con Fundación Anpuy, para otorgamiento de becas de estudio.

ABRIL

Día Mundial de la Seguridad.

SDG Focus: Foco en 3 objetivos de desarrollo sostenible.

Presentación de Reporte de Sostenibilidad 2020 a nuestras comunidades de relacionamiento.

MAYO

Día Mundial de la Diversidad.

Elección para el rol de Secretaría en la Cámara de la Minería de Salta.

**JUNIO**

Campaña de vacunación covid-19.

Reconocimiento del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Provincia.

Reconocimiento de GPTW.

JULIO

Comunicación de Progreso: Pacto Global de Naciones Unidas.

AGOSTO

Inicio de programa de liderazgo.

Visita de la Secretaría de Minería de la Provincia al sitio del Proyecto.



Acuerdo de Cooperación: Fundación ProSalta, Eramine & Cooperativa Quewar.

Transformación digital: Plataforma Tu Recibo.

SEPTIEMBRE

Jornadas de capacitación y de alineamiento en derechos humanos con empresas de la cadena de valor.

Otorgamiento de becas universitarias para alumnos/as de Ingeniería Química e Industrial de la UNSa.



Comisionado: Planta Generación Fotovoltaica.

**OCTUBRE**

Diploma en Gestión de la Sustentabilidad en las Organizaciones: comunidad interna y externa de Eramine.

Monitoreo Ambiental Participativo.

Participación en Seminario Internacional del Litio.

NOVIEMBRE

Relanzamiento de nuestro proyecto Centenario Ratones.

Encuentro de alineamiento y expectativas en la nueva etapa de Eramine: comunidad, sindicatos y proveedores locales.

Inicio de programa de prácticas profesionales de alumnos/as de Tecnicatura en Minería de Campo Quijano.

DICIEMBRE

D&I: Capacitación a cargo de la ONG “Cascos Verdes”.

Día Internacional contra la Corrupción.

2471 kg de carbonato de litio producidos en 2021, con un 92% de grado batería.

**8 de noviembre 2021: Relanzamiento del Proyecto Centenario Ratones
Comunicado oficial del Grupo Eramet:**



Testimonios de personas de Eramine:



“Soy Malena Tabasco y trabajo en el equipo de compras de Eramine. Una de las primeras sensaciones que tuve al recibir esta noticia fue de mucha esperanza y alivio, porque más allá de esta relevancia mundial que va a empezar a tener Eramine, no hay que olvidarse -y lo remarco por el tipo de trabajo que particularmente me toca- de la expectativa que tenían las empresas locales de la provincia de Salta. Ellas son en gran parte las proveedoras de los bienes y servicios para que esta construcción avance. También hay que destacar la cantidad de puestos de trabajo que se espera que se abran en estos dos años. Estoy muy contenta de enfrentar el desafío que implica convertirse en una de las primeras empresas mineras productoras de carbonato de litio en Salta, para el año 2024”.



“Mi nombre es Nicanor Martínez y desde el año 2017 pertenezco a esta empresa. Actualmente trabajo en el Training Center. Al recibir esta noticia, nos llenó de emoción, de orgullo, y gratitud hacia todas las personas que hicieron posible que la construcción de la planta industrial sea una realidad. Junto a mis compañeros, daremos lo mejor de nosotros para alcanzar todos los objetivos. Muchas gracias”.

Noticias- el anuncio del relanzamiento del proyecto en los medios de comunicación:

ECONOMÍA

Una empresa francesa le anunció al Gobierno que invertirá USD 400 millones en un proyecto de litio en Salta

La compañía Eramet retomará la construcción de una planta industrial en el salar Centenario-Ratones, esa provincia, según anunciaron ante el presidente Alberto Fernández. El trabajo comenzará en 2022 y la

Litio: invierten US\$400 millones en la construcción de una planta en Salta

Eramine Sudamérica SA, filial local de Eramet, construirá la planta de litio en el salar "Centenario-Ratones" en Salta junto a la siderúrgica china Tsingshan, que entrará en servicio a comienzos de 2024.

PUBLCIO

Portada ▾ Act

Energy & Patagonicas

ERAMINE SUDAMÉRICA PRESENTÓ INVERSIÓN EN SALTA POR U\$S 400 MILLONES EN SU PROYECTO DE LITIO

En Salta

Eramet anunció que retoma la construcción de una planta de litio con una inversión de 400 millones de dólares

El presidente Alberto Fernández recibió hoy en su despacho de Casa Rosada a las autoridades del grupo minero francés Eramet, quienes anunciaron una inversión de 400 millones de dólares para retomar la construcción de una planta de litio en la Argentina, que generará más de 2.000 puestos de trabajo, en el marco del

NOTICIAS IRUYA.COM

EN DEFENSA DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN SALTA



[Argentina.gob.ar](#)

Buscar trámites, servicios o áreas

miArgentina

Inicio / Ministerio de Desarrollo Productivo / Eramet anunció que retoma la construcción de una planta de litio en Salta por 400M de dólares

Eramet anunció que retoma la construcción de una planta de litio en Salta por 400M de dólares

DESARROLLO DEL LITIO EN EL NOA

El grupo francés Eramet retoma la construcción de una planta de litio en Salta con una inversión de US\$ 400 millones

Por Redacción EconoJournal

ECONO
JOURNALOIL&GAS
ENERGIA
MINERIA

SUSCRIPTORES

OIL&GAS ENERGIA MINERIA ESTADISTICAS RENOVABLES ACTUALIDAD AMERICA RE

Minería

SALAR CENTENARIO

Litio: empresa francesa invertirá US\$ 400 millones en Salta

Por Roberto Bellato

SUSCRIPTORES

OIL&GAS ENERGIA MINERIA ESTADISTICAS RENOVABLES ACTUALIDAD AMERICA RE

LA GACETA

ACTUALIDAD > ECONOMÍA

Minería: "Salta se va a convertir en una provincia eminentemente minera"

La noticia sobre la inversión en Salta por 400 millones de dólares por parte del grupo francés Eramet llegó a los medios nacionales rápidamente. Las autoridades del grupo minero se reunieron en Casa Rosada con el presidente, Alberto Fernández.

NUEVO Diario

Portada Clasificados Secciones ▾ Más Noticias

INVERSIÓN INICIAL DE US\$ 600 MILLONES

Compañía francesa Eramet construirá una planta en Salta desde 2022

La inversión en Salta por parte Eramine Sudamérica S.A., subsidiaria del grupo francés Eramet, comenzará en el primer trimestre de 2022, con una inversión total de US\$ 600 millones para la construcción de una planta de carbonato de litio grado batería por 24 mil toneladas. La empresa francesa invertirá US\$ 400 millones en la construcción de la planta en el salar Centenario-Ratones, ubicado en la provincia de Salta. La planta tendrá una capacidad de 24.000 toneladas y entrará en servicio a comienzos de 2024.

NEGOCIOS

CRONISTA - NEGOCIOS - LITIO

Anuncio al Presidente

Litio: Eramet retoma la construcción de su planta con una inversión de u\$s 400 millones

Se trata del "Centenario-Ratones", ubicado en el salar en la provincia de Salta. Tendrá una capacidad de 24.000 toneladas y entrará en servicio a comienzos de 2024.

III. Nuestros valores

Valores, principios, estándares y normas de conducta

GRI 102-16

Nuestros principales valores son:

- A. Ética, integridad y anti-corrupción
- B. Respeto de los derechos humanos
- C. Cero accidentes ocupacionales y medioambientales
- D. Sustentabilidad (se desarrolla en Cap. IV)

A - Ética, Integridad Y Anti-Corrupción



*Principios 1 y 10 de Pacto Global
ISO 26.000: 6.6.3
ODS 16.5*

Nos comprometemos a actuar con integridad y transparencia, de forma responsable, en cualquier lugar y momento.

Pensamos que «hacer lo correcto» es un valor clave para crear valor para el grupo y las partes interesadas.

El respeto de nuestra Carta Ética es un principio fundamental y estricto.

El compromiso de Eramet:

Difundir nuestros compromisos, tanto interna como externamente, sobre la integridad corporativa, los derechos humanos y la dirección ética.

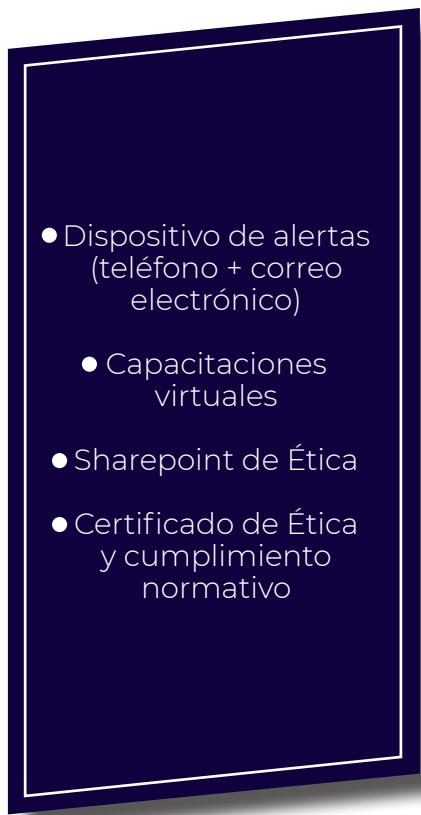


Proteger a la empresa frente a los riesgos para su reputación, sus finanzas y su actividad comercial; evitar condenas para el grupo o sus empleados.

Ética corporativa:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Libre competencia ✓ Transparencia ✓ Integridad ✓ Respeto de la legislación y las normativas: en particular las relativas a la mano de obra, salud, seguridad y entorno laboral | <ul style="list-style-type: none"> ✗ Corrupción ✗ Soborno ✗ Favoritismo ✗ Falsificación de documentos ✗ Conflicto de intereses ✗ Prácticas contrarias a la competencia ✗ Fraude, robo, malversación ✗ Información privilegiada |
|---|--|





Gestión de alerta:

1

SU SUPERIOR INMEDIATO

Su superior inmediato será su interlocutor. Él/ella sabrá esclarecer la naturaleza del comportamiento poco ético y orientarle sobre los siguientes pasos que deberá dar en vista de la naturaleza de los hechos.



Philippe Gundermann

Responsable de Ética y cumplimiento normativo para la Unidad de Negocios del Litio

2

RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO ÉTICO

Si por algún motivo no puede hacerlo con su superior jerárquico, debe poner en aviso al Responsable de Cumplimiento Ético.



Jean Jourde

Responsable de Ética y cumplimiento normativo
Salta, Argentina

3

DISPOSITIVO DE ALERTA PROFESIONAL

En caso de que no pueda comunicar sus inquietudes a través de los canales anteriores, puede acceder a través de la Red Ética:
<https://eramet.integrityline.org>



Andrés Mondada

Embajador de Ética y cumplimiento normativo
Salta, Argentina

Responsables de ética y cumplimiento normativo: son los contactos del Responsable de Ética y Cumplimiento Normativo para la Unidad de Negocios del Litio y están profundamente implicados en la organización operacional de Eramine brindando soporte y experiencia en el ámbito ético de Eramet.

Se nombran tras la aprobación por parte del Comité Ejecutivo (COMEX).

Embajadores de ética y cumplimiento normativo: son voluntarios de Eramine, aprobados por los Responsables de Ética y cumplimiento normativo a los que están vinculados para llevar a cabo sus misiones.

Promueven la cultura de la ética en el trabajo y son el primer contacto para recoger y responder a cuestiones éticas.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

GRI 205-2

- Capacitaciones online sobre el Código de Ética y la Guía Anticorrupción → 61 participantes → enero/ febrero 2021.
- Capacitaciones sobre ética y cumplimiento → 256 hs.
- Firma anual del compromiso con la Carta Ética → 100% de las personas de Eramine.
- Actualización de los posters éticos en las oficinas de Salta → junio/ julio 2021.
- Control interno de registros de regalos recibidos: trabajo conjunto con el Área Compras.
- Revisión de procedimientos éticos. Tema principal: conflicto de intereses.
- Siendo un tema fundamental de nuestra cultura organizacional, está presente en forma constante en charlas, diálogos, reuniones. Se realizan momentos de reflexión y aprendizaje sobre valores, y temas éticos en general en reuniones gerenciales, de área, reuniones mensuales, entre otras.

Actualización del mapeo de riesgos de tráfico de influencias y corrupción por parte del Grupo Eramet.

ODS 16.6

- Inicialmente elaborado en 2017, esta actualización se llevó a cabo en el contexto de los requisitos de la ley anticorrupción francesa "Sapin II", y las recomendaciones emitidas por la Agencia Francesa de Lucha contra la Corrupción.
- Fue realizado conjuntamente por el Departamento de Ética y Cumpli-

miento y el Departamento de Gestión de Riesgos, Control y Auditoría Interna de Eramet, con la asistencia de la consultora Deloitte.

- El propósito fue identificar los riesgos potenciales de corrupción y tráfico de influencias que el Grupo Eramet pueda enfrentar, a través de las actividades de sus subsidiarias o proyectos, y también los controles existentes para mitigar esos riesgos.
- El análisis se basó en talleres individuales y grupales con miembros de los equipos de gestión y operativos del Grupo; y cuestionarios para recolectar información.

Día internacional contra la corrupción

→ 9 diciembre, capacitación presencial en campamento Ratones y virtual para oficina Salta.

Temática: “Ética y cumplimiento normativo”.

Participación de 90 personas, de Eramine y contratistas: Catering de las Nubes, El Huayra, León Seguridad y Ecco.

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

GRI 205-3

No reportamos ningún evento en 2021.

B - Respeto a los Derechos Humanos

Enfoque de gestión



GRI 103-1; 103-2

Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6 de Pacto Global

ISO 26.000: 6.3

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

RESPETAR (Evitar daños)

Política Corporativa de Derechos Humanos → nuestro compromiso público.

Debida diligencia → identificación y análisis de riesgos e impactos de los procesos y proyectos de la empresa en personas y grupos.

PROMOVER (Voluntario/ contribución positiva)

Proyectos Sustentables con las comunidades de nuestra área de influencia.

Donaciones, especialmente en tiempos de pandemia o contingencias climáticas.

Ampliación de licencia por paternidad en Eramine e inclusión de licencia por acompañamiento → febrero 2021.

Mecanismo de consultas y reclamos para comunidades y puesteros → vigente

ISO 26.000: 6.3.6

1 consulta/reclamo presentada en 2021 → respondida en tiempo y forma.

Integrity Line → vigente

Toda persona que sea testigo o víctima de una violación de los derechos humanos en relación con las actividades de Eramet puede denunciar este comportamiento.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

GRI 406-1

ISO 26.000 6.3.7

Principio 6 de Pacto Global

No se recibieron denuncias por discriminación en 2021.

Operaciones y proveedores cuyos derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo

GRI 407-1

ISO 26.000: 6.3.10; 6.4.3

Principio 3 de Pacto Global

No se identificaron operaciones o proveedores con riesgos en los derechos de libertad de asociación y negociación.

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

GRI 408-1

Principio 5 de Pacto Global

ODS 8.7

Para trabajar en Eramine o en cualquiera de sus empresas contratistas, toda persona debe tener como mínimo 18 años de edad. No se identificaron operaciones ni contratistas con riesgo de trabajo infantil.

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

GRI 409-1

Principio 4 de Pacto Global

ISO 26.000: 6.4.4

ODS 8.7

No se identificaron operaciones ni contratistas con riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

GRI 412-2

Principios 1 y 2 de Pacto Global

- Mesa de Trabajo de Derechos Humanos, de la Red Argentina de Pacto Global: participación de 2 personas de Eramine, entre abril y octubre de 2021.
- Capacitación permanente del Equipo de Recursos Humanos & Sustentabilidad en estas temáticas.
- Cátedra de Pacto Global: formación en temas de sostenibilidad, empresas y derechos humanos, de personas de la comunidad interna y externa de Eramine: 7 personas de Eramine (de las áreas de IT, Seguridad, Recursos Humanos, Compras, Procesos y Planta Piloto) que ocupan desde roles técnicos a gerenciales, aprobaron la XV Cátedra de Pacto Global, recibiendo un Diploma en Gestión de la Sustentabilidad en las Organizaciones. También participaron, invitados por Eramine, 2 representantes del proveedor El Huayra, la Presidenta de la Comunidad Kolla Andina de Santa Rosa de los Pastos Grandes y el Secretario General de UOCRA Salta.

Testimonios XV Cátedra de Pacto Global (Diploma en Gestión de la Sustentabilidad en las Organizaciones):



"Muchas cosas me quedaron resonando..."

Primero, la sustentabilidad como filosofía de vida, comenzando con la separación de residuos, cuidado del agua, ahorros de energía y todas las acciones que comienzan por casa.

Segundo, el cambio de paradigma que ya se encuentra en marcha sobre las mujeres en posiciones de liderazgo, aportando desde su ADN un punto de vista distinto y enriquecedor para las organizaciones y, sin ir más

lejos, también en la vida cotidiana.

Tercero, la creciente exigencia con el compromiso y cumplimiento de los ODS, que es fundamental.

A la vez, también creo que llevará un buen tiempo para que las semillas de la sustentabilidad germinen, y sea un concepto asimilado y practicado por toda la sociedad".

Federico Rojas, IT, Eramine



"A mí me gustó saber el proceso entero que debe recorrer una empresa para ser sustentable; en cada una de las unidades conocimos experiencias de aplicación presentadas por sus protagonistas y también pudimos conocer el producto que se logra con el proceso: el reporte final. Ver la teoría y la práctica es una buena manera de enseñar y de aprender."

Recomendaría que hicieran la Cátedra a quienes estén en organizaciones empresariales y también en organizaciones de la sociedad civil, porque si cada uno/a, donde está no se hace cargo de la cuota que necesitamos para vivir y disfrutar de esta casa común (que es el mundo que habitamos) procurando mayor equidad, justicia, paz es impensado que tengamos asegurado un futuro para las generaciones que vienen. Creo que es preciso y urgente informar, comprometer y activar lo que sea necesario, para recorrer este camino de la sustentabilidad, estemos en el ámbito donde estemos".

Clelia Ávalos, responsabilidad social, El Huayra, (proveedor de nuestra cadena de valor)

Actividades conjuntas "Eramine y cadena de valor"

ISO 26.000: 6.6.6
Principios 1 y 2 de Pacto Global
ODS 8.3; 8.8

Con el objetivo de promover los derechos humanos y la sustentabilidad en la cadena de valor de Eramine, tal como lo establece nuestra Hoja de Ruta de RSC, nuestras políticas y los Principios de Pacto Global, se organizaron

2 jornadas de trabajo, coordinadas por las áreas de Compras y de RSC.

- Una Jornada de capacitación sobre “Empresas y derechos humanos” a cargo de representante de Pacto Global Argentina → 7 septiembre.
- Una Jornada de alineamiento con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, 8 y 12 → 21 septiembre.

Los temas abordados fueron:

- La gestión sostenible de las organizaciones.
- Los derechos humanos como pilar de la conducta empresarial responsable.
- Concepto de Derechos Humanos.
- Los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de las Naciones Unidas.
- Diferencias entre el respeto y la promoción de los derechos humanos.
- La contribución del sector privado a la Agenda 2030 y los ODS.

Diversidad e Inclusión:

ODS 5.1; 5.5

La Carta de la Diversidad del Grupo Eramet, “tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en todas las áreas”, entendiendo la diversidad como “la base de una sociedad económica y socialmente exitosa”.

A nivel Corporativo (en Francia) existe un referente que impulsa y patrocina todas las actividades del Grupo relacionadas con Diversidad e Inclusión (D&I). Asimismo, mantiene reuniones mensuales con los/as referentes de cada subsidiaria.

En dichas reuniones, el referente corporativo comparte los lineamientos de los ejes de trabajo que la Compañía quiere desarrollar con relación a esta temática, y los referentes de las subsidiarias tienen la oportunidad de comentar acerca del estado de avance tanto en el país, como en la minería y dentro de la misma empresa.

Marzo 2021 → formación del Comité Interno de D&I de Eramine, integrado por representantes de las distintas áreas (actualmente 14 personas) con la siguiente finalidad:

- Promoción de campañas corporativas de sensibilización.
- Identificación de oportunidades dentro de nuestra organización.
- Desarrollo de iniciativas locales para abordar las oportunidades detectadas.

Acciones realizadas en 2021:

- 280 hs de capacitación en temas de D&I.
- Celebración del Día Internacional de la Diversidad → 20 mayo.
- Campaña contra el Sexismo Cotidiano.
- Taller Virtual sobre Inclusión y Discapacidad con la ONG Cascos Verdes → 10 diciembre.
- Creación de un Foro de Diversidad e Inclusión en la aplicación Yammer (herramienta de Microsoft que utiliza el Grupo Eramet para construir comunidades, compartir conocimientos y lograr que todo el mundo participe).
- Se replican en el idioma local todas las comunicaciones del Grupo sobre Diversidad e Inclusión para unificar el lenguaje y el significado de los temas relacionados (ej. discriminación, discapacidad, obesidad, etc.).

En 2021 el Grupo Eramet lanzó la **encuesta MOOD!** → encuesta de clima organizacional que contiene, entre otros temas, preguntas relacionadas con Diversidad e Inclusión.

Los resultados han sido analizados en la última reunión del año del Comité Internacional con los/as referentes de todas las subsidiarias, y son los que determinarán las líneas de acción que se abordarán en 2022.

Se prevé que en 2022 el Gerenciamiento de la Compañía a nivel global y los referentes de cada subsidiaria reciban una capacitación específica. En el primer caso, para que la Diversidad e Inclusión sea incluida en sus agendas y abordada adecuadamente. Y en el segundo caso, para dotar a los/as referentes de herramientas a fin de promover la “formación de células de la diversidad” para detectar oportunidades, concientizar e impulsar las acciones tendientes a construir una Compañía más diversa e inclusiva.

C- Cero Accidentes Ocupacionales y Medioambientales (Seguridad)



Enfoque de Gestión: Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

GRI 103-2; 403-1; 403-8

ISO 26.000: 6.4.6; 6.8.8

ODS 8.8

El Sistema de Gestión de Seguridad en Eramine se desarrolló tomando en cuenta normas internacionales reconocidas, estándares corporativos y buenas prácticas de la industria.

El Departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente se asegura que los requisitos legales y reglamentarios se identifiquen y se tomen las acciones necesarias para su cumplimiento; a su vez forma parte del alcance de nuestras auditorías internas.

El sistema de seguridad se conforma por una estructura de Políticas, Manuales, Estándares y Procedimientos que establecen los lineamientos y requerimientos que se deben seguir en nuestras operaciones. Este sistema fue diseñado tomando los principios de la mejora continua consistente con estándares internacionales reconocidos.

Acciones principales de Salud y Seguridad Ocupacional

1. Charlas de seguridad diarias en el sitio del Proyecto, con el fin de construir y

- afianzar una cultura de seguridad.
2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y definición de medidas de control en las actividades.
3. Desarrollo de planes y objetivos para la eliminación, mitigación y control de los riesgos a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
4. Desarrollo y actualización permanente de procedimientos que definen los lineamientos de cómo ejecutar las tareas de manera segura. Estos documentos se encuentran accesibles a todas las personas de Eramine a través de una plataforma digital (Sharepoint).
5. Realización de inspecciones, mediciones y auditorías de seguridad periódicas.
6. Reporte, investigación y análisis de causas de incidentes/ accidentes.
7. Establecimiento de planes de respuesta ante emergencias y simulacros.

Estas acciones reflejan los valores en los que enmarcamos todas nuestras operaciones, y responden al afianzamiento de una cultura en seguridad.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

GRI 403-2; 403-9

La identificación de peligros y evaluación de riesgos es una parte fundamental de nuestras herramientas de prevención de riesgos que nos permite evitar la ocurrencia de incidentes.

Algunas de las herramientas usadas para los análisis de riesgos son:

 <p>Take Five: es una herramienta de análisis de riesgo (en 5 pasos) que se realiza en forma individual con el objetivo de trabajar de manera segura. En el caso de no cumplir con alguno de los pasos establecidos, la tarea no será ejecutada.</p>	 <p>Análisis de Trabajo Seguro (ATS): facilita identificar los peligros, evaluar los riesgos antes de la ejecución de una tarea, asegurarse que se toman todas las medidas de control necesarias a fin de realizarlas de manera segura. Es realizada por todo el grupo de trabajo y firmada por el supervisor.</p>
 <p>Análisis de Procesos Riesgosos (PHA, Process Hazard Analysis): sesiones con el propósito de identificar las causas potenciales y evaluar las consecuencias de peligros del proceso y definir los métodos más apropiados para controlarlos, clasificando las áreas de acuerdo a su criticidad.</p>	 <p>Interacciones de Seguridad: es una herramienta preventiva para trabajar sobre el comportamiento de las personas. Permite reforzar los comportamientos seguros y obtener el compromiso de practicar conductas más seguras que eviten daño a ellos mismos o a otros. También contribuye a motivar a los empleados y promover una cultura de seguridad.</p>

Procedimiento para el reporte e investigación de incidentes:

- Los mismos son investigados y analizados con la finalidad de identificar la causa raíz que los ha generado, para diseñar planes de acción que permitan eliminar las causas y evitar la repetición de eventos similares.

Los incidentes son reportados a través de la herramienta informática SAFEE que nos permite centralizar los datos y gestionarlos de una manera simplificada permitiendo su monitoreo a través de tableros de control.

Servicios de Salud en el Trabajo

GRI 403-3

El servicio médico en el sitio del Proyecto está integrado al plan de emergencias de Eramine.

- Permite el control y prevención de la salud de las personas de Eramine, contratistas y visitantes al proyecto.
- Se integra con el sistema de soporte médico remoto: permitiendo la atención médica con asistencia de especialistas que se encuentran en guardia permanente.
- Médicos y enfermeros profesionales realizan guardias activas y pasivas en sitio.
- Contamos con una moderna enfermería de más de 100m², totalmente equipada para brindar una atención de calidad y una ambulancia de alta complejidad equipada UTIM (Unidad de Terapia Intensiva Móvil).

Medidas de mitigación implementadas ante la crisis sanitaria por Covid-19

Al igual que en 2020, Eramine mantuvo altos estándares de cumplimiento en las medidas de bioseguridad implementadas respetando los protocolos internos y trabajando proactivamente para evitar el contagio en nuestros colaboradores incluyendo contratistas. Esto nos permitió continuar nuestra operación de manera ininterrumpida en 2021.

Durante el año 2021 en Eramine se realizaron 1829 test PCR y con respecto a los test serológicos, se realizaron 1389 IGM y 1339 IGG (contando tanto personas de Eramine como de contratistas) y el 100% recibió capacitaciones en temas de bioseguridad.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre Salud y Seguridad en el Trabajo

GRI 403-4

Comités de Higiene y Seguridad

- Realización con una frecuencia mensual.
- Participación de representantes de los equipos de trabajo.
- Abordaje de los programas de preventión de riesgos, indicadores de gestión, incidentes ocurridos y temas relevantes de Seguridad y Salud.
- Determinación de un plan de acción, dejando registro mediante un acta en cumplimiento de la legislación aplicable y las buenas prácticas.
- En cada Comité se realiza el reconocimiento a una persona destacada por su desempeño y compromiso con la Seguridad.



Auditorías cruzadas interdepartamentales

GRI 403-4; 403-8

- Las auditorías permiten que los miembros de las distintas áreas de la organización se interioricen de manera proactiva en temas de seguridad y colaboren en la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión.
- Las auditorías se realizan con auditores experimentados que dan soporte y guían a los auditores en proceso de aprendizaje.
- En 2021 se realizaron 10 auditorías interdepartamentales.

Formación en temas de Salud y Seguridad en el trabajo

GRI 403-5

Como manifestación de la importancia que tiene la seguridad de las personas para Eramine, se llevan a cabo capacitaciones y campañas de prevención de acuerdo con el Plan Anual de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE).



1915 horas-hombre de capacitación sobre temas de Seguridad y Salud en 2021. Algunos de los principales temas:



Talleres teórico/prácticos de Salud

- Primeros Auxilios y Maniobra de Heimlich.
- Reanimación Cardiopulmonar (RCP) y uso de desfibrilador (DEA).
- Uso de equipos de extricación e inmovilización.

Seguridad y prevención de riesgos

- Análisis de riesgo y uso de herramientas preventivas.
- Reporte e investigación de incidentes.
- Manejo de químicos y contención de derrames.
- Bloqueo de equipos y apertura de líneas.
- Prevención de riesgo eléctrico.
- Conducción defensiva.
- Lucha contra el fuego y uso de extintores.

Certificaciones externas y habilitaciones

Se realizaron cursos externos para habilitación de operadores en el manejo de equipos pesados:

- Autoelevador
- Grúa de pluma articulada (hidrogrúa)
- Manipulador telescopico
- Motoniveladora
- Retroexcavadora

Campañas de seguridad

Cero accidentes (febrero 2021)



Seguridad vial (octubre 2021)



Día Mundial de la Seguridad



- En el mes de abril se llevó adelante la celebración del Día de la Seguridad.
- Se propuso como tema central de la jornada “Incidentes de Alto Potencial”.
- El Departamento de HSE de Eramine organizó una actividad recreativa virtual, con el objetivo de promover el apren-



dizaje y el refuerzo de conceptos claves de seguridad, de una manera amena y divertida.

Brigada y equipo de Emergencias

- El Plan de Emergencias establece los lineamientos de cómo actuar ante contingencias que pudieran ocurrir en los sitios operativos.
- La brigada de emergencias está conformada por colaboradores voluntarios.
- 21 simulacros y prácticas periódicas se realizaron en 2021 para poner a prueba el sistema de emergencias.
- Eramine cuenta con un cuartel de bomberos y equipamiento de emergencias y una motobomba móvil contra incendios.

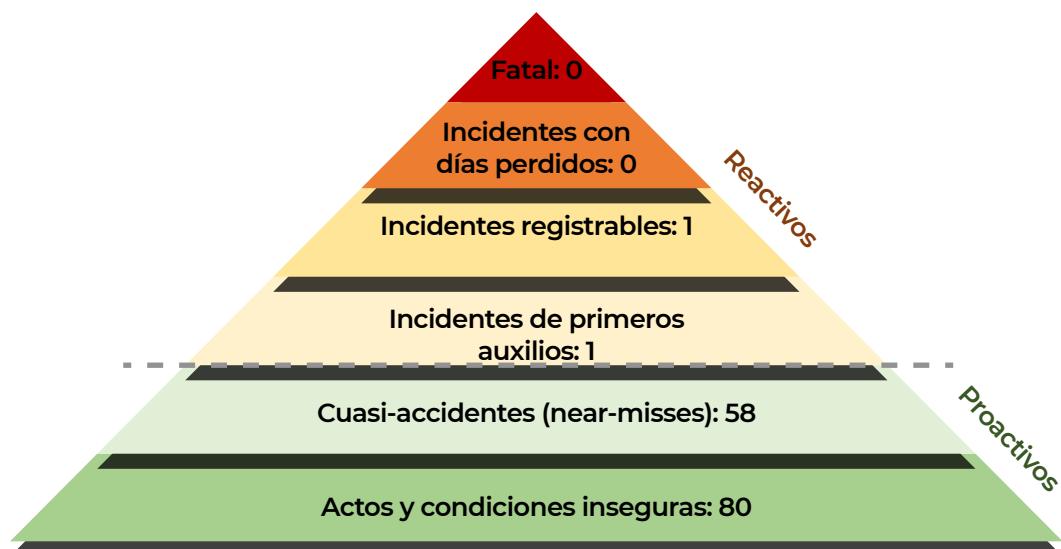


Lesiones por accidente laboral, dolencias y enfermedades laborales

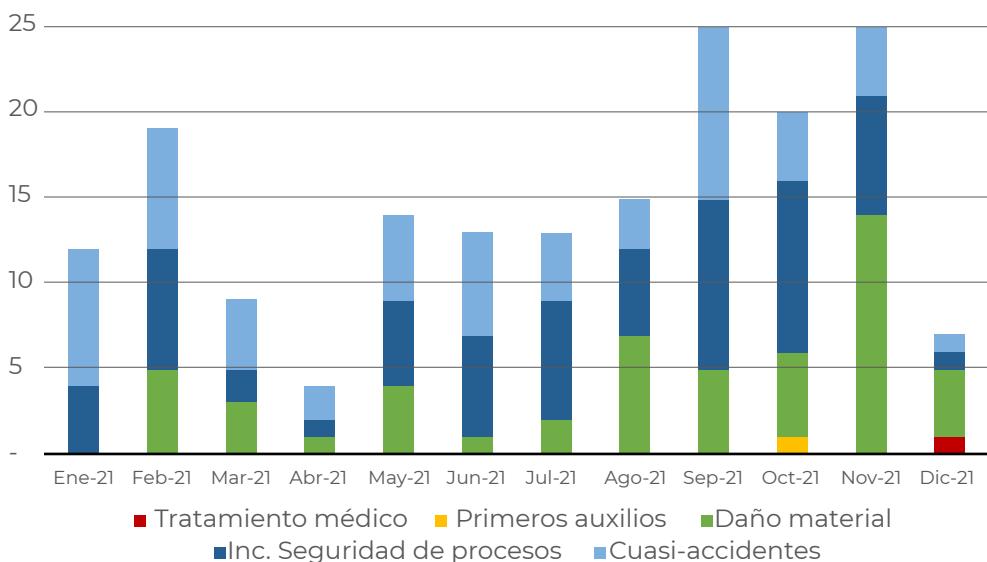
GRI 403-9; 403-10

Los Indicadores Clave de Desempeño (KPI) definidos, incluyen indicadores medibles

que nos ayudan a gestionar nuestro desempeño en Seguridad y sirven para monitorear nuestro progreso en el cumplimiento de los objetivos propuestos y también para definir nuestras estrategias de prevención.



Incidentes en 2021



Destacados 2021:

- No ocurrieron incidentes con días perdidos (LTI).
- Los incidentes de primeros auxilios decrecieron respecto al año anterior.
- Las auditorías cruzadas se duplicaron con respecto al año anterior.
- Las interacciones de seguridad se incrementaron respecto al año anterior.
- Los simulacros y prácticas de emergencia se incrementaron respecto al año anterior.

Índices de Frecuencia de Accidentes

	2019	2020	2021
TF1 (LTIFR)	0,0	0,0	0,0
TF2 (LTIFR)	0,0	1,7	3,4
TF3 (AIFR)	9,2	10,3	6,8

Referencias:

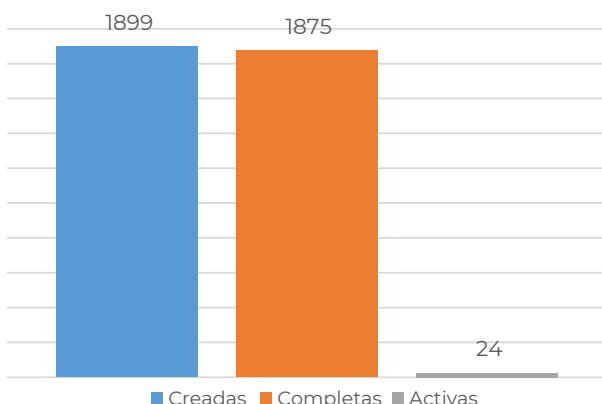
- En todos los indicadores se incluyen a personas de Eramine y contratistas.
- El Índice de Frecuencia TF1 (LTIFR) representa la cantidad de accidentes con pérdida de días por millón de horas trabajadas.
- El Índice de Frecuencia TF2 (TRIFR) representa la cantidad de accidentes registrables (que requieren tratamiento médico) con y sin pérdida de días por millón de horas trabajadas.
- El Índice de Frecuencia TF3 (AIFR) representa cualquier tipo de accidente con lesión (incluyendo primeros auxilios) por millón de horas trabajadas.

El 03/08/2021 cumplimos 6 años sin accidentes LTI, llegando a 2342 días sin accidentes con días perdidos a diciembre de 2021.

Seguimiento de nuestros Planes de Acción

Para el seguimiento de las acciones surgidas de los planes de trabajo de las distintas áreas, utilizamos la herramienta informática "TeamWork". Durante la reunión mensual con todos los equipos de Eramine, se realiza un monitoreo de indicadores de cumplimiento y rendimiento.

Tareas del año 2021



IV. Gestión sustentable

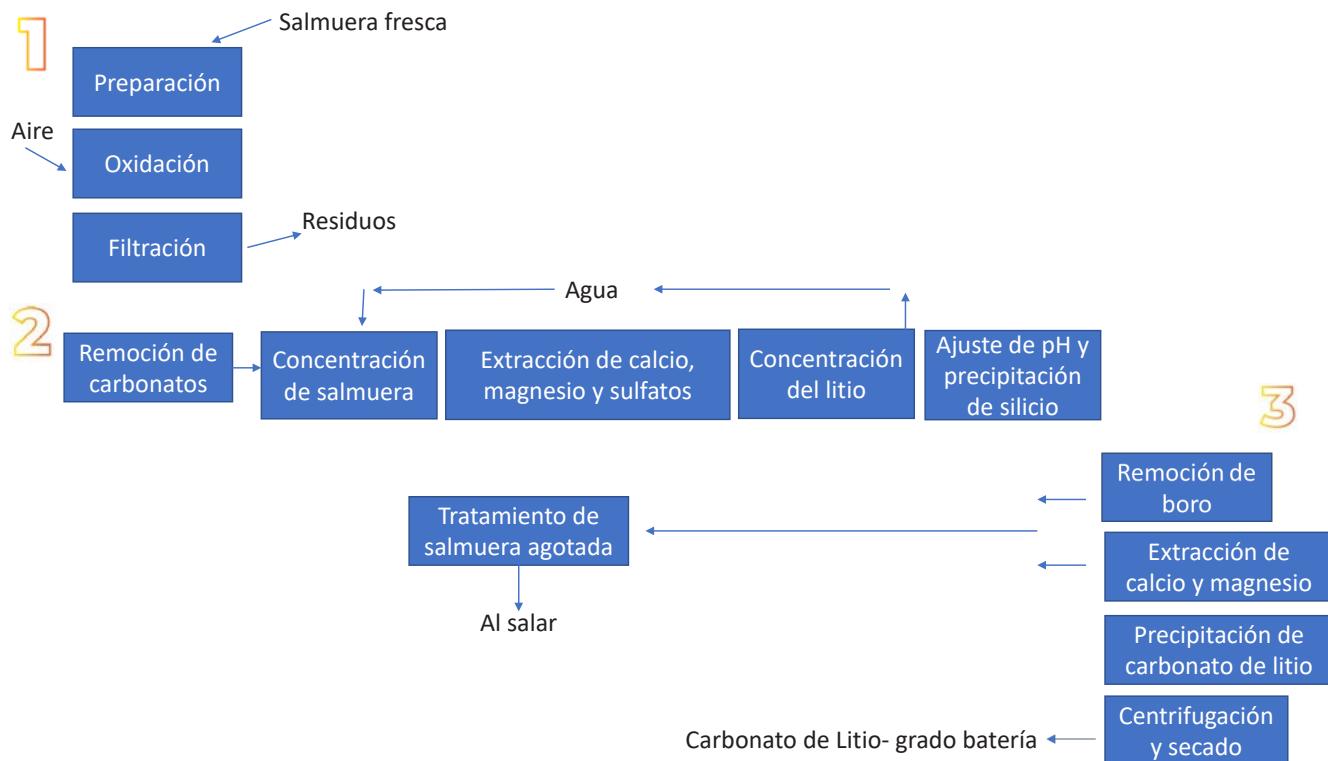
A - Sustentabilidad del Proceso Productivo

ISO 26.000: 6.5.4



La salmuera además de sodio, posee litio, hierro, calcio, magnesio, boro, arsénico, etc.

Por ello, muchas unidades del proceso de nuestra planta piloto están dedicadas a extraer los distintos elementos, que para nuestro proceso productivo se denominan "impurezas".



El proceso puede sintetizarse en el siguiente diagrama:

1. Preparación de la salmuera

- Traslado hacia los tanques donde se realiza el proceso.
- Oxidación para precipitar el hierro y arcillas.
- Filtración para remover los sólidos.

2. Purificación de la salmuera → etapa de concentración de litio y extracción de impurezas

- Remoción de dióxido de carbono y ajuste de pH.
- Extracción directa, donde se produce la principal concentración de la salmuera en litio.
- Nanofiltración, para extraer calcio, magnesio y sulfatos.
- Columnas de extracción de calcio y magnesio.
- Ósmosis inversa, y evaporación forzada, para mayor concentración del litio.
- Unidad de sílice, para ajustar el pH y precipitar el silicio.

3. Transformación del cloruro de litio en carbonato

- Remoción de boro.



Planta piloto Centenario Ratones

- Extracción adicional de calcio y magnesio.
- Precipitación, para que el cloruro de litio se transforme en carbonato.
- Centrifugación y secado.
- Tratamiento de salmuera agotada: los principales desechos de la planta se envían a un tanque donde se regula el pH y luego se realiza disposición final en el salar.

Algunas de las principales características de la sustentabilidad del proceso son:

- Alta recuperación de litio (la más alta de los procesos productivos de litio).
- Corrientes de desechos que permiten un alto grado de reutilización y reciclado, por ejemplo, para preparar soluciones que se vuelven a usar en las distintas etapas del proceso.
- Uso de solventes orgánicos, que son reutilizables.
- Corrientes que se recirculan y vuelven a inyectarse en el proceso aumentando su eficiencia y disminuyendo el uso de importantes recursos, como el agua.
- Estricto cumplimiento de todas las normas y buenas prácticas ambientales.



Carbonato de litio

La producción de carbonato de litio en 2021 fue de 2471 kg, con un grado batería del 92%, con un 90,7% de recuperación de litio.

B- Parque Solar Centenario Ratones



Principio 9 de Pacto Global

ISO 26.000: 6.5.4; 6.5.5

ODS 7.2; 7.3



Las energías renovables son un salto cualitativo para la sustentabilidad de nuestro proyecto. La energía solar de la puna tiene un gran potencial, ya que es una alternativa sustentable y económicamente favorable para disminuir gastos operativos y huella de carbono.

Por ello, el 22 de septiembre de 2021 inauguramos nuestro Parque Solar Centenario Ratones, buscando optimizar nuestro consumo energético.

- La reducción de las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) a la atmósfera es indispensable para la sustentabilidad. Las emisiones de dióxido de carbono son un problema de competitividad a largo plazo en un mundo donde los impuestos al carbono se están multiplicando; es también un elemento esencial de la "licencia para operar".

- El Grupo Eramet se ha comprometido con un objetivo de reducción de sus emisiones de CO₂ en un 40% en valor absoluto para el año 2035 (vs 2019), validado por SBTi (Science-Based Target Initiative), confirmando su contribución al esfuerzo internacional para limitar el calentamiento global por debajo de los 2 °C y alcanzar la neutralidad de carbono en sus emisiones para 2050.

Nuestro Parque Solar, en números (*)

1. Capacidad: 300 kw
2. Área: 6314 m²
3. Unidades de seguimiento solar: 20, de 15kw c/u distribuidas en 10 filas
4. Producción diaria: 4320 kwh
5. Cantidad de grupos electrógenos: 6, de 325 kw c/u (3 operando en la planta piloto, 1 en la cocina y comedor y 2 en el campamento)
6. Ahorro económico en combustibles sólidos: 225 KUSD/año
7. Recuperación de la inversión: 2 años, 8 meses
8. Energía verde producida en 2021: 67000 kwh
9. Reducción de emisiones de dióxido de carbono: 52 tn
10. Ahorro de combustible en 2021: 24 m³
11. Disponibilidad: 98%

(*) Datos desde el 22 de septiembre de 2021, en que comenzó a operar el Parque Solar

Para 2022:

- Siguiente etapa proyectada: 1300 kw (junio 2022)
- Ahorro proyectado 2022: 40% de combustible líquido

Red eléctrica actual →

Nuestro sistema eléctrico es híbrido porque una parte funciona con energía solar y la otra continúa siendo a combustible líquido.

Tecnología implementada → de trackeo (seguimiento solar).

1. Son paneles de energía solar fotovoltaica de un solo eje con seguimiento solar para generar energía de corriente continua con la luz solar.
2. Son bifaciales, es decir que las celdas solares están de las dos caras del panel: el reflejo de la luz solar del suelo es captado por la parte posterior del panel, aumentando de este modo el rendimiento energético hasta 2900 kwh por kw instalado.
3. Poseen 5 inversores DC / AC Huawei para despachar la energía solar por la red desplazando la energía por gasoil diesel.
4. Las unidades de producción solar son móviles y fácilmente re-desplegables y escalables, y su instalación es rápida y flexible.
5. La operación es automática y los componentes son libres de mantenimiento.
6. El controlador híbrido evita que el exceso de energía solar dañe los generadores si la carga cae por debajo de la salida de energía solar.

Seguimiento solar:

todos los paneles están geolocalizados y el seguimiento solar es en función de un algoritmo, con un servidor de clima meteorológico. Por ejemplo, si el servidor indica que el día está nublado, los paneles se ajustan automáticamente. Posee un servicio de monitoreo remoto, con el servicio de internet del sitio.

Arquitectura de control →

- Unidades de control de movimientos (TCU): regulan las inclinaciones del tracker con un actuador de un solo eje. Tienen las siguientes funciones:
 - » Modo automático: controlan los rastreadores para seguir automáticamente el sol durante el día. Posee también un valor de banda muerta (para que el panel no se esté moviendo mucho en días nublados).
 - » Modo nocturno: durante la noche, mueven el rastreador a un ángulo de inicio (de reposo).
 - » BackTracking: mueven el rastreador para evitar que los paneles se hagan sombra entre sí.
 - » Posición segura: mueven el rastreador a una posición de seguri-

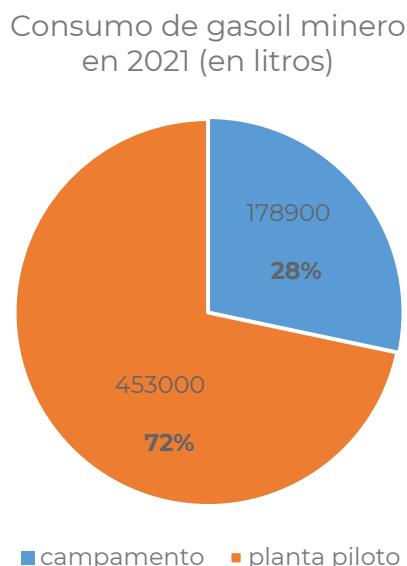
dad: contra vientos fuertes, ante presencia de nieve, y para mantenimiento o limpieza.

Unidades de control de riesgos (RCU): es la estación meteorológica del parque solar, que se encarga de la gestión de riesgos climáticos (principalmente velocidad del viento y caída de nieve).

Unidades coordinadoras maestras (NCU): es el “cerebro” del equipamiento: reciben datos de las unidades de control, para gestionar todos los movimientos de acuerdo con ella. También la sincronización de fecha y hora.

Comunicaciones inalámbricas: no hay ningún sistema de cableado.

Backtracking (compensación por sombras): las filas de paneles están distanciados entre sí. Cuando el sol se va poniendo, a media tarde, los paneles se van ajustando para no interferir con sus sombras a la producción del resto de los paneles. Es un sistema que optimiza el recurso solar al 100%



C- Nuestro Compromiso con la Agenda Global 2030

Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible es primordial, no solo como empresa miembro de la Red Argentina de Pacto Global, sino como empresa minera que tiene a la sustentabilidad en el corazón de todas sus acciones. Por lo mismo, nuestras contribuciones a los ODS se presentan a lo largo de todo el reporte.

La integración de los ODS en nuestro proyecto minero se realizó de la siguiente manera:



1 - Entender los ODS:

- Participación en Mesas de Trabajo (economía circular, derechos humanos, sostenibilidad en la cadena de valor, entre otras) y Cátedra de Pacto Global.
- Encuentro “La contribución de la minería salteña a los ODS”, realizada en 2020.
- Capacitación de los ODS para Eramine y comunidades de relacionamiento, en abril de 2021.
- Capacitación sobre “derechos humanos y empresas” y “contribución a los ODS” para las principales empresas de nuestra cadena de valor, en septiembre de 2021.

2 - Definir prioridades:

A partir de la capacitación acerca de los ODS para Eramine y comunidades de relacionamiento en el mes de abril, dictada por referente del Punto Focal ODS Salta, se realizó una definición conjunta de prioridades, seleccionando los ODS 4, 8 y 12.



3 - Establecer objetivos:

A partir de la definición conjunta, se incluyeron los ODS en el sistema de gestión de la compañía:

KPIs organizacionales: además de los KPIs (indicadores de desempeño) personales, tenemos KPIs globales, que son indicadores de seguridad, de producción, entre otros temas relevantes y transversales para la organización. A estos KPIs globales, se sumó en 2021 la contribución a los 3 ODS seleccionados en forma conjunta, por lo que ahora forman parte de los KPIs de toda la organización.

4 - Integrar:

Matriz con un triple alcance: se elaboró una matriz con los 3 ODS, y las contribuciones con alcance a:

1. comunidad interna de Eramine
2. comunidad local
3. cadena de valor

y a partir de allí se designaron responsables y planes de acción, orientados a reforzar nuestra contribución en distintas metas de cada ODS.

5 - Reportar y comunicar:

Nuestro liderazgo en estos temas se ve reflejado también en la participación en variadas instancias de comunicaciones y capacitaciones, en eventos de Argentina y Latinoamérica. Entre otros:

- Nueva agenda de Recursos Humanos para una Minería Sustentable > presentación en Argentina Mining, 17 de marzo de 2021.
- ODS 2021-2023: una conversación con líderes empresariales y de gobierno > panel organizado por Pacto Global, 7 de abril de 2021.
- Educación y sector empresarial > jornada organizada por el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta, 15 de junio de 2021.
- El impacto de la cosmovisión organizacional en los resultados del negocio- Filosofía organizacional aplicada > presentación en la Comisión Internacional de Empresas Saludables, Organización Internacional de Directivos de Capital Humano- OIDCH, 22 de julio de 2021.
- Cuidando a la Pachamama > presenta-

ción de proyecto de economía circular de Eramine en Programa de Formación Ejecutiva "Economía Circular y Objetivos de Desarrollo Sostenible", organizada por la Red Argentina de Pacto Global y la Facultad de Administración y Economía de la Universidad Nacional del Comahue, 6 de agosto de 2021.

- Gestión Sostenible de Eramine e integración de ODS > presentación en el Módulo "Ética y Sostenibilidad" de la Maestría en Gestión de Desarrollo Sostenible, de la Universidad Blas Pascal, 6 de agosto de 2021.

Pacto Global
Red Argentina

Conozca los Objetivos del Pacto Global de las Naciones Unidas: 2021-2023.

Una conversación con líderes de empresas y gobiernos

7 de abril - 16 hs de Argentina

Moderador:
Marcelo López

zoom

Inscripción aquí:
bit.ly/3cSTrdU

Flavio Fuertes
Coordinador Ejecutivo
Pacto Global Argentina

Lucia Norma Ross
CEO - La Prensa SRL

Viviana Simone
Presidente del Instituto
de Responsabilidad
Social, Gobierno de
La Rioja

Ricardo Rodríguez
Director de Recursos
Humanos y
Sustentabilidad, Eramine
Sudamérica Argentina

Argentina MINING Online

17-19 de Marzo, 2021

XIII Convención Internacional sobre Oportunidades de Negocios en Exploración, Geología y Minería.

CONFERENCIA:
**LA NUEVA AGENDA DE RRHH
PARA UNA MINERÍA
SUSTENTABLE.**

SPEAKER:
RICARDO RODRIGUEZ.

Director de Recursos Humanos y Sustentabilidad.
EMPRESA ERAMINE SUDAMÉRICA

Traducción simultánea
Español - Inglés

Regístrate para esta conferencia y otras en
www.argentinaminingonline.com

V. Desempeño económico



Gestión de compras sustentables- Relevancia de la sustentabilidad en toda la cadena de valor

Enfoque de gestión

**GRI 103-1; 103-2
ISO 26.000: 6.6.6
ODS 8.3; 12.7**

- Durante 2021, continuamos trabajando en el alineamiento de nuestros proveedores y contratistas en la aplicación de las mejores prácticas de ética y responsabilidad social.
- Reforzamos los compromisos en materia de derechos humanos, salud y seguridad, leyes laborales y cuidado del medio ambiente, de acuerdo a nuestra Política de Compras Sustentables.
- Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestras comunidades vecinas, y buscamos potenciar su protagonismo y responsabilidad en su crecimiento individual, como componente esencial del desarrollo de toda la comunidad.
- Nuestra decisión de brindar igualdad de acceso a oportunidades a los proveedores interesados en hacer negocios con nuestra empresa sigue siendo un pilar importante. Igualmente, buscamos crear una relación de largo plazo que les permita su desarrollo técnico, profesional y un crecimiento económico sostenible.
- En síntesis, en 2021 continuamos profundizando el trabajo en los principales desafíos del área:
 - » Operativos: revisiones a los procedimientos establecidos en busca de mejora continua, en beneficio de los clientes internos de la organización y tomar previsiones para atender las demandas de los clientes externos.
 - » Sociales: donde se conjuguen los objetivos comerciales y de inversión empresarial, con la influencia positiva para con las comunidades sobre las que nuestra actividad tiene relación directa e indirecta.
 - » Legales: en los que el cumplimiento de los procedimientos internos vigentes, el Código de Ética de la Compañía, y los compromisos asumidos con la provincia y cámaras empresariales (provinciales y nacionales) sean directrices de nuestro quehacer como empresa. Dando especial cumplimiento a la ley provincial 8164.

Descripción de la cadena de suministro y cambios significativos

GRI 102-9

- Durante prácticamente todo el año 2021 se evidenció una disminución sostenida de la actividad, comparada a los indi-

cadores del año 2020, contextualizado en la situación de emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid-19.

- El equipo de compras localizado en Salta se hizo cargo de todas las actividades relacionadas a responder a la demanda de la planta piloto para que continuara su operación normal. De igual manera, el equipo local de almacenes centró su operatoria en la provisión de partes y la custodia de los equipos adquiridos para el proyecto de construcción, hasta la reactivación de la misma.
- Aún en este contexto, y alineados con los pilares estratégicos del Grupo Eramet, se mantuvieron las relaciones con las distintas Cámaras de la Provincia de Salta con el fin de priorizar la contratación local, a pesar de contar con un volumen mínimo de demanda, para que la mayor cantidad de empresas de la provincia puedan participar de procesos licitatorios en iguales condiciones técnicas y económicas. Asimismo, cuando la complejidad técnica o la magnitud de los trabajos requieren la participación de empresas de otras provincias, se solicita la contratación de personal local y, cuando es posible, de subcontratistas de la provincia.
- Con la noticia de la reactivación del Proyecto a fines de 2021, el equipo de Cadena de Suministro (Supply Chain) se prepara para los importantes desafíos que vendrán.

Compras a proveedores locales

**GRI 204-1
ISO 26.000: 6.8.7; 6.8.9
ODS 8.3**

Durante 2021, se destinaron \$488.928.330 (USD 4,793,415) en compras de bienes y servicios a proveedores locales, es decir, aquellos establecidos en la provincia de Salta:

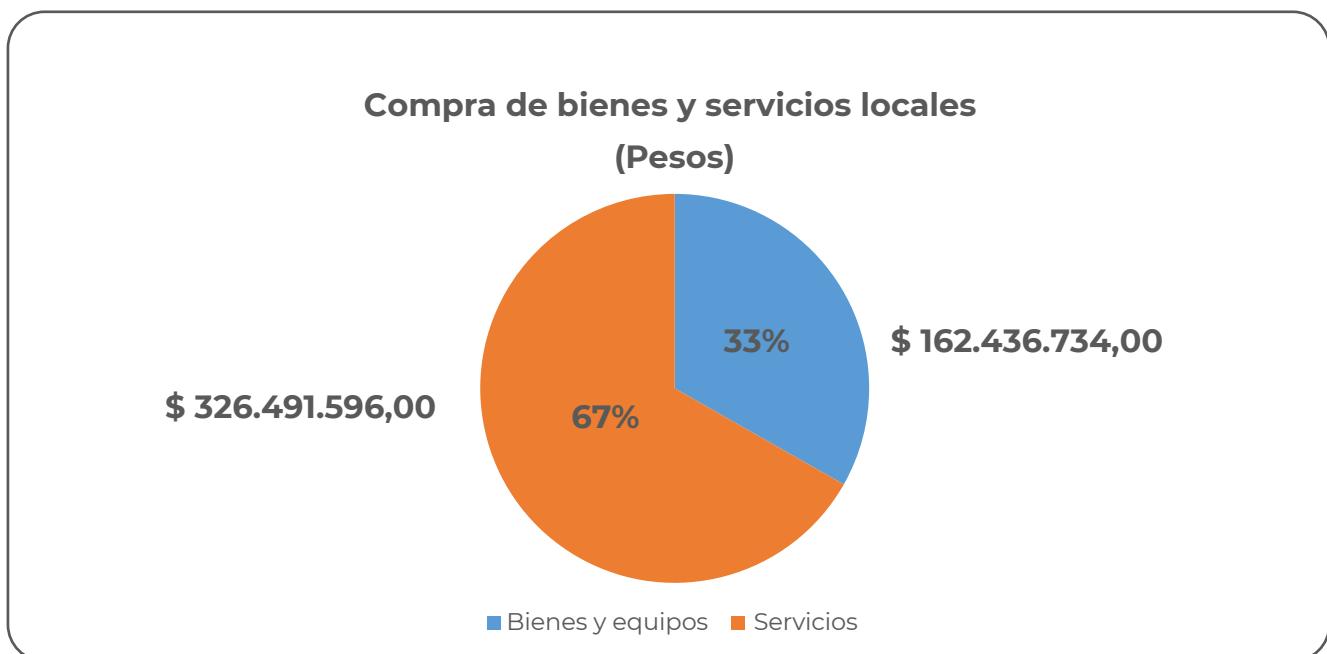
\$92.207.082 (USD 903,991) → proveedores de la puna salteña

- \$11.346.990 (USD 111,245) en adquisición de bienes y equipos
- \$80.860.092 (USD 792,746) en contratación de servicios.

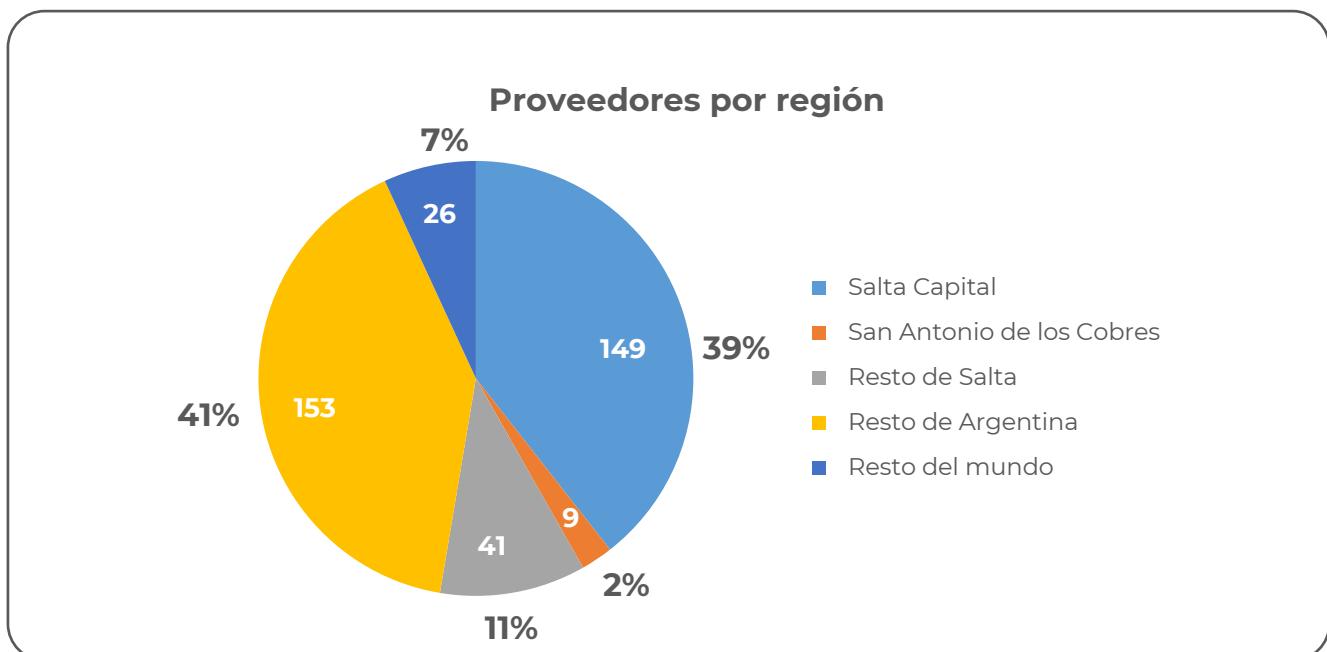
\$396.721.248 (USD 3,889,424) → proveedores del resto de la provincia de Salta

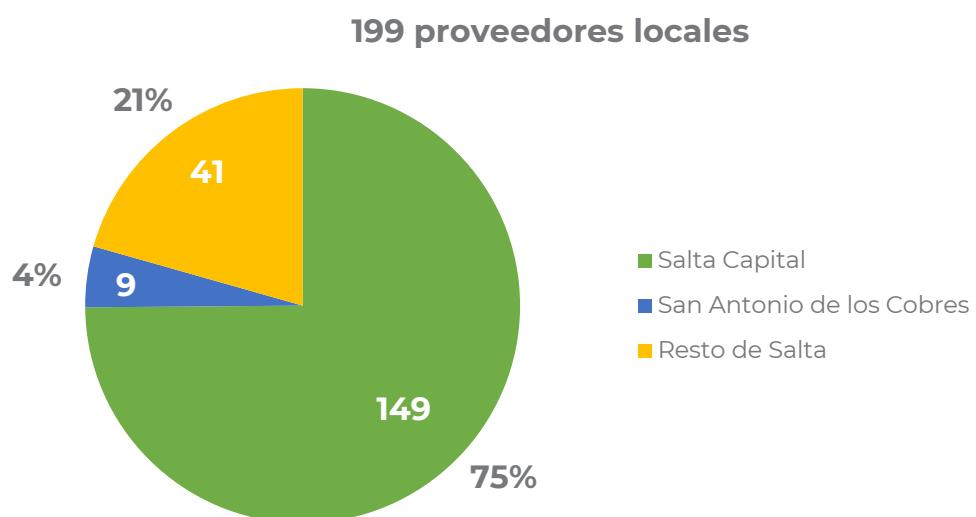
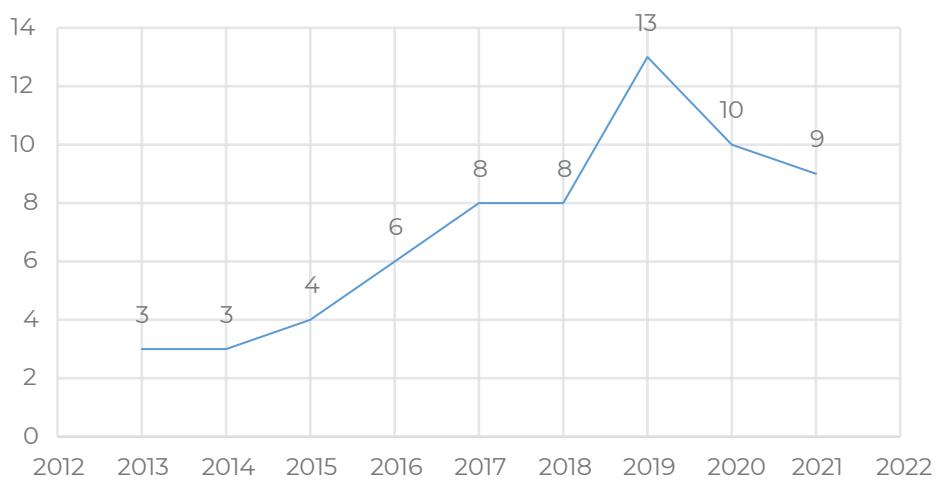
- \$151.089.744 (USD 1,481,272) en adquisición de bienes y equipos
- \$245.631.504 (USD 2,408,152) en contratación de servicios.

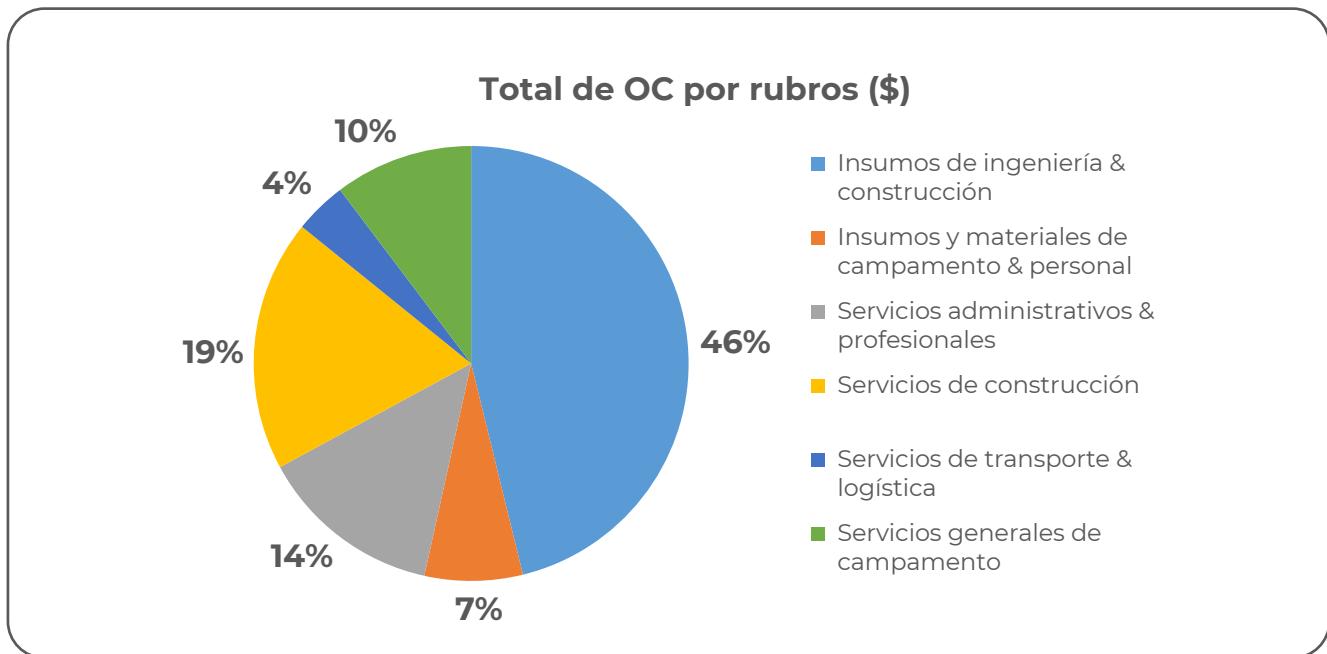
La gestión de compras de bienes y servicios a proveedores locales se visualiza en el siguiente cuadro:



Total de proveedores por región:



Total de proveedores locales (Provincia de Salta):**Proveedores de la puna**



Montos invertidos por rubro en 2021:

Insumos de ingeniería & construcción → \$776.423.490 (USD 7,611,995) → 46%

- Insumos de mantenimiento, planta piloto, laboratorio, etc.

Insumos y materiales de campamento & personal → \$122.514.546 (USD 1,201,123) → 7%

- Insumos para limpieza, librería, IT, elementos de protección personal, insumos médicos, ropa de trabajo, etc.

Servicios administrativos & profesionales → \$229.272.030 (USD 2,247,765) → 14%

- Hospedaje, alquiler de oficinas, agua de consumo, servicios generales municipales, honorarios profesionales, consultoras, servicios postales y de IT, etc.

Servicios de construcción → \$314.888.484 (USD 3,087,142) → 19%

- Proveedores de servicios de obra, técnicos, mano de obra, alquiler de equipos, etc.

Servicios de transporte & logística → \$65.328.552 (USD 640,476) → 4%

- Transporte general (terrestre, aéreo, de personal, etc), alquiler de camionetas, servicio de importaciones y exportaciones, etc.

Servicios generales de campamento → \$173.178.864 (USD 1,697,832) → 10%

- Servicio de limpieza, catering, internet, gas, seguridad patrimonial, servicios para medio ambiente, etc.

Total general → \$1.681.605.966 (USD 16,486,333)

Relaciones trabajador - empresa: Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales

GRI 402-1

Ante cambios operacionales, se realizan permanentes reuniones informativas con las personas de Eramine y con las comunidades de relacionamiento. El plazo mínimo de aviso es siempre de 30 días.

Impactos económicos indirectos significa- tivos

GRI 203-2

ISO 26.000: 6.8.7; 6.8.9

ODS 4.4; 8.3

En Eramine tenemos como prioridad la sustentabilidad en la zona donde llevamos adelante nuestro proyecto. Por ello, desarrollamos la cadena de valor minera en la provincia, generando un impacto positivo en muchos otros sectores económicos y sociales: en un trabajo conjunto con comunidades indígenas, impulsamos los encadenamientos productivos que la minería genera, como así también hacia otros sectores económicos, que garantizan el empleo remunerado y el desarrollo local.

En ese sentido, en el siguiente gráfico se pueden visualizar algunos de los principales impactos económicos indirectos de Eramine en 2021:



Nuestra distribución de valor económico:*GRI 201-1*

Resultados contables ajustados por inflación, en ARG \$.

Concepto	2020	2021	Porcenta- jes sobre VEDG	
a. Ventas Netas	0	0		
b. Ingresos procedentes de inversiones financieras*	15,893,088	283,831,662	99,60%	(A)
c. Ingresos por venta de activos	6,048,440	1,138,251	0,40%	(B)
Valor económico directo generado (VEDG):	21,941,528	284,969,913		
Ingresos				
a. Costes operacionales	16,388,028,775	12,092,688,519		
b. Salarios y beneficios de los empleados	962,133,846	530,760,976	(-) 4,65%	
c. Pagos a los proveedores de capital	0	0	0,00%	
d. Impuestos	78,971,316	131,930,698	(-) 1,16%	
e. Inversiones en la comunidad	5,904,978	11,047,859	(-) 0,10%	
Total Valor Económico Distribuido (VED)	17,456,980,444	11,418,948,986		
Valor Económico Retenido (VER)	17,435,038,916	11,703,918,899		

(A) Corresponde a intereses ganados financieramente e intereses generados por la devolución de crédito fiscal de bienes de uso.

(B) Corresponde a venta de un vehículo Peugeot.

(C) Los valores 2020 están ajustados por inflación para ser comparativos con los valores 2021.

Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro*GRI 102-10*

Durante 2021 hemos aumentado el capital social en ARG \$ 880.079.910 y tuvimos una reducción de capital por absorción de pérdidas de años anteriores por ARG \$ 1.909.558.269.

Asistencia financiera recibida del Gobierno*GRI 201-4*

Devolución IVA por gastos de exploración: ARG \$ 9.900.647,13 (incluidos los intereses).

Devolución IVA por gastos de bienes de uso: ARG \$ 668.283.736,17 (incluidos los intereses).

Devolución saldo libre disponibilidad: ARG \$ 759.930,24 (incluidos los intereses).

Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico*GRI 419-1*

Durante 2021 no tuvimos multas por incumplimiento de leyes o normativas.

VI. Desempeño ambiental

Enfoque de gestión



**GRI 103-2
ISO 26.000: 6.5.6; 6.5.2.1**

En Eramine estamos empeñados en prevenir y minimizar cualquier afectación ambiental, como así también eficientizar el uso de los recursos.

Los procesos de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente están sistematizados y nos permiten el cumplimiento de los objetivos ambientales y de seguridad.

El Grupo tiene desarrolladas variadas políticas referidas al medio ambiente, entre ellas: energía, biodiversidad, cambio climático y desarrollo sustentable.

Residuos por tipo y método de eliminación

**GRI 306-2
ISO 26.000: 6.5.3; 6.5.4
ODS 12.5**

En nuestras instalaciones contamos con lugares autorizados y adecuadamente acondicionados para el almacenamiento temporal de residuos peligrosos y no peligrosos.

- ✓ Organizado de acuerdo a la normativa vigente.
- ♻️ Asegurando la trazabilidad de los residuos generados por categoría y sitio de generación.
- 🌳 Orientado a minimizar el impacto ambiental.
- 🌿 Promoviendo una conciencia de buen desempeño ambiental.
- 📍 Aplicado a los sitios operativos en los Salares Centenario- Ratones y oficina Salta.

Residuos No Peligrosos

Los residuos sólidos urbanos generados por las operaciones y funcionamiento del cam-

pamento Ratones, son dispuestos en lugar autorizado.

Las personas que trabajan en Eramine y en las empresas contratistas en sitio son continuamente capacitadas para la correcta disposición de los residuos generados según la composición de los mismos. Las estaciones ambientales permiten separar por corrientes los residuos sólidos urbanos (vidrio, papel-cartón, plásticos reciclables), para ser donados a instituciones que los reutilizan y/o reciclan.



Disposición transitoria de residuos en Campamento Ratones.

Los residuos generados en 2021 fueron:

- 4700 kg → domiciliarios.
- 4820 kg → peligrosos.
- 3018 kg → reciclables.

Una correcta gestión de residuos disminuye la presión hacia los recursos naturales, el riesgo de contaminación ambiental y el riesgo de intoxicaciones; al mismo tiempo aumenta la resiliencia del medio ambiente y disminuye los costos económicos.

El siguiente cuadro hace referencia a la generación y disposición de residuos no peligrosos en 2021, abarcando proyecto y oficina Salta, incluyendo contratistas.

Material	Cant. (Kg)	Institución
Papel y cartón	1918	Fundación Ceos Sol
PET	1100	Fundación Ceos Sol/ SaltaPlast
Vidrio	250	Fundación Ceos Sol



Transporte de Residuos Peligrosos

GRI 306-2; 306-4

Los residuos peligrosos generados los trasladamos y disponemos con la gestión de empresas transportistas y operadores, habilitados e inscriptos en la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Provincia de Salta.

La compañía renovó su inscripción como generador de residuos peligrosos de la provincia de Salta, con vigencia hasta el año 2023.

Derrames

GRI 306-3

Se considera derrame a toda contingencia ambiental que provoca alguna afectación y/o modificación al entorno (agua, suelo, aire, etc). No se registraron derrames en 2021.

Capacitaciones en temas ambientales

ODS 12.8

Durante el año se continuó con las capacitaciones en temas ambientales para personal de Eramine, contratistas y visitas. Los temas primordiales para la compañía sobre los que se capacitó en 2021 fueron: gestión del agua y tratamiento de líquidos cloacales; también otros temas como gestión de residuos y legislación ambiental aplicable a la actividad.

Monitoreo de todos los componentes ambientales

ISO 26.000: 6.5.3
ODS 3.9; 6.6

Se realizan de manera periódica según la Declaración de Impacto Ambiental 61/19 para conocer las condiciones ambientales del entorno y, en caso de identificar desvíos, actuar en consecuencia para retornar dicho componente a sus condiciones según los límites establecidos por la legislación ambiental aplicable. Para los muestreos y posterior análisis, se contrataron los servicios de un Laboratorio con certificación de calidad IRAM 17025, lo que garantiza la confiabilidad en los resultados obtenidos.

Los puntos monitoreados fueron los mismos de los años anteriores, y los componentes también: agua superficial, agua subterránea, suelo, calidad de aire, ruidos ambientales y efluentes cloacales.

Todos los valores informados por el Laboratorio Ambiental se encuentran dentro de los parámetros establecidos por la ley 24.585.

Monitoreo Ambiental Participativo

ODS 16.10



- Se llevó adelante del 25 al 27 de octubre de 2021, en cumplimiento de la Resolución 04/18 de la Secretaría de Minería y Energía de la Provincia de Salta.
- Por la situación de pandemia, para tener un estricto control de las distancias físicas y el cumplimiento de todos los protocolos de bioseguridad, solo se designaron dos monitores ambientales: una representante de la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes y una representante familiar de los puesteros. Todas las personas participantes se realizaron previamente las pruebas covid (PCR) a cargo de la empresa.

Fuentes de agua. Interacción con el agua como recurso compartido

*GRI 303-1; 303-3
ODS 6.4; 15.1*

Eramine hace aprovechamiento de agua subterránea para uso minero, solo de un pozo de todos aquellos autorizados. La compañía no extrae ni usa agua de ninguna fuente superficial.

El agua para consumo humano es agua en-

vasada que se adquiere en San Antonio de los Cobres o en la Ciudad de Salta. Para conocer el estado de todas las fuentes de agua de la cuenca de los salares Centenario – Ratones, y las condiciones ambientales reinantes en la zona, la compañía posee dos estaciones meteorológicas automáticas (EMAs) instaladas en Campamento La Blanca y Campamento Ratones, donde registra al menos 10 variables ambientales, entre ellas:

- Temperatura
- Precipitaciones
- Humedad
- Vientos
- Radiaciones
- Evaporación potencial



Consumos de agua y energía en la planta piloto en 2021



Extracción de agua

Se utilizaron 7752 M3 de agua para uso minero. La única fuente de agua para la planta piloto es el pozo DW17, ubicado en la Cuenca Centenario-Ratones.

Agua reciclada y reutilizada

Entre el 55 y 65%.

Vertidos de agua

4718 M3.

ISO 26.000: 6.5.4

ODS 6.4; 7.3; 12.2

GRI 303-3

Consumo de agua

Agua para uso minero: 7752 M3.
Agua tratada: 3034 M3.

GRI 303-4

GRI 303-5



Consumo de energía

2100 MWH.

GRI 302-1

Mitigación del cambio climático y adaptación al mismo: emisiones gaseosas

Las principales fuentes de emisiones a la atmósfera están asociadas a los vehículos de combustión interna y moto generadores. A mediados del año 2021, se puso en funcionamiento el Parque Solar Fotovoltaico Ratones, con una capacidad de generación de energía limpia de 300 kw.

Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de los hábitats naturales: ubicación del Proyecto respecto a las áreas protegidas

GRI 304-1
ODS 15.5; 15.9

Realizamos monitoreos de biodiversidad, que incluyen vegetación y fauna, en dos épocas distintas del año: al inicio y al final de la estación de lluvias. De esta forma podemos conocer el movimiento estacional tanto de la fauna como el crecimiento de la vegetación.



Foto 1: muestreo de vegetación.

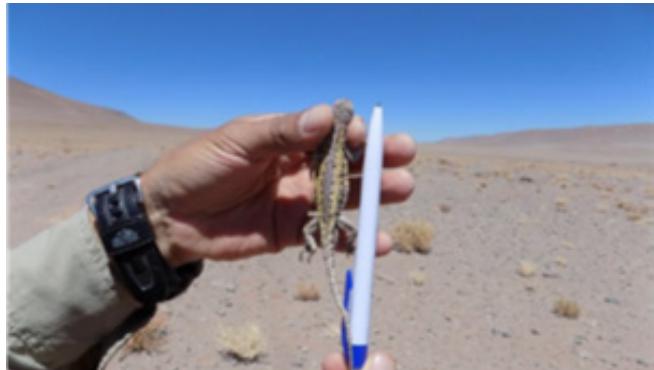


Foto 2: captura de lagartija.



Foto 3: vizcacha serrana o chinchillón.



Foto 4: zorro colorado.



Foto 5 y 6: oculto.



Identificación de áreas protegidas

Nuestro manejo, gestión y protección de los recursos naturales y culturales del territorio provincial es realizado según lo establece la Ley N° 7.107, Sistema Provincial de Áreas Protegidas (SIPAP).

Reserva provincial “Los Andes”

La reserva se encuentra dentro de la Categoría de Manejo de Área Protegida con Recursos Manejados según la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (2009), que establece la conservación asociada a actividades productivas/ extractivas.

Zona de reserva de la vicuña

La compañía dentro de sus pertenencias tiene como prioridad la prohibición de caza, tenencia, comercialización e industrialización de productos y subproductos provenientes de esta especie. Para ello trabaja en capacitaciones periódicas a todo el personal propio y contratistas.

Operaciones con impactos en las comunidades y biodiversidad

*GRI 413-2; 304-2
ODS 15.5*

Los impactos ambientales se definen como los posibles cambios de las condiciones ambientales originales, que puedan resultar de operaciones, en este caso, operaciones mineras.

La compañía trabaja sobre los impactos ambientales detectados mediante las inspecciones y monitoreos periódicos a aquellos componentes plausibles de recibir algún tipo de modificación, producto de nuestra actividad. También se realizan periódicamente auditorías ambientales. En 2021 se realizaron 19 auditorías internas.

Especies incluidas en la Lista Roja (IUCN) y en listados nacionales de conservación

*GRI 304-4
ODS 15.7*

En relación a la flora, no se identificaron especies endémicas con alguna categoría de riesgo, de acuerdo a la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) y a Pla-
nEAR (Plantas Endémicas de Argentina).

Con respecto a la fauna, el registro es el mismo que el año anterior: en el estatus de conservación de las especies de animales identificadas, se encuentran listadas por la IUCN (2011):

- En peligro crítico: chinchilla grande-
chinchilla brevicaudata
- Potencialmente vulnerable: *cuis andino-microcavia shiptoni*

Con respecto a la herpetofauna (reptiles), los *liolaemus andinus* y *liolaemus vulcanus* no están incluidos en el status de conservación de IUCN.

Principio de precaución

*GRI 102-11
ISO 26.000: 6.5.2.1*

La precaución, entendida como la aplicación sistemática de la evaluación, gestión y comunicación de riesgos, es tenida en cuenta por la compañía en el desarrollo de sus actividades. En Eramine Sudamérica S.A. aplicamos un enfoque preventivo a la hora de tomar decisiones, en lugar de tener que recurrir a la corrección, mitigación y/o remediación de cualquier afectación sobre un componente ambiental.

Como ya se mencionó, realizamos periódicamente monitoreos ambientales, estudios de biodiversidad, entre otros, teniendo una base de datos sólida con la cual conocemos la evolución y el estado del entorno en la zona de nuestro proyecto.

También la inversión en un proceso productivo sostenible, con un permanente proceso de investigación y desarrollo en la optimización del uso de los recursos (como se describe en el Cap. 4 del presente Reporte) es consecuente con este principio.

Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

GRI 307-1

No tuvimos ningún tipo de multas y/o sanciones por incumplimientos en materia de medio ambiente.

VII. Desempeño social

Comunidad interna Eramine

ISO 26.000: 6.3.10; 6.4

Great Place to Work® es una firma global de investigación, consultoría y formación, cuyo principal objetivo es ayudar a las organizaciones a obtener mejores resultados de negocio focalizándose en la experiencia laboral de todos los empleados.

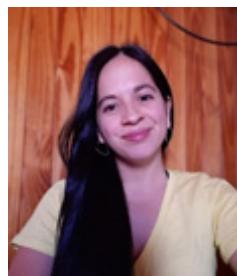
Eramine certificada como uno de los mejores lugares para trabajar

En junio de 2021 obtuvimos la prestigiosa certificación de “Great Place To Work”.



Esto significa que hubo una valoración muy positiva de las personas de la empresa, en relación a los siguientes tópicos, entre otros:

- Respeto y valor por las personas.
- Lugar seguro para trabajar.
- Compromiso con los desafíos y compatibilidad de valores.
- Espacio de desarrollo y oportunidades para todos.
- Alineación, Integración y Compromiso.
- Orgullo de ser parte de Eramine.



“Esta certificación no es sólo un galardón o un reconocimiento, sino que es una herramienta para entender dónde, cómo y en qué podemos mejorar, con el objetivo de que todos sientan que nuestra organización es un espacio de trabajo agradable, transparente, diverso y confortable en la búsqueda de objetivos bien comunicados y entendidos.”

**Alejandra Pinto,
Desarrollo Organizacional y Comunicaciones**

El camino para acceder a esta certificación se basó principalmente en una encuesta, que permitió conocer las realidades y expectativas de las personas que trabajan en la empresa, comprometiéndola a continuar trabajando y potenciando la cultura organizacional fundada en principios y valores para hacer de Eramine Sudamérica una empresa mejor cada día, diversa, efectiva, eficiente y sustentable. A partir de esta acción, cada área tuvo la posibilidad de presentar al CEO de la empresa, Daniel Chávez Díaz, las oportunidades de mejora detectadas y las acciones a seguir para cumplirlas; trabajo que duró dos meses más aproximadamente, y ya está dando sus frutos.

ambiente
trabajar
clima
laboral
crecimiento
empresa
buena
personas
social
equipo
ajuste
crecer
desarrollo
muy
compromiso
profesional
buen
trabajo
personal
empleados
respeto
calidad
valores
desafíos

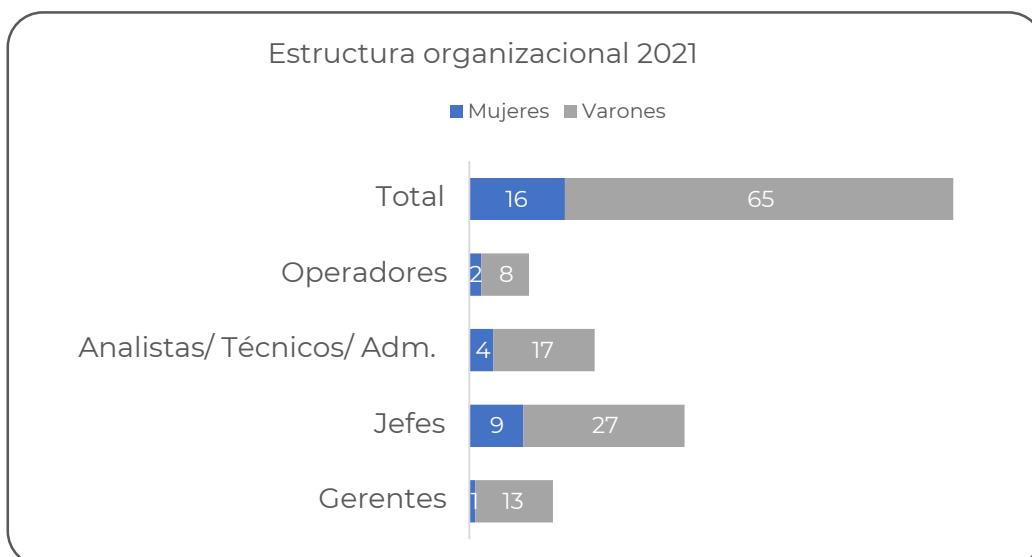
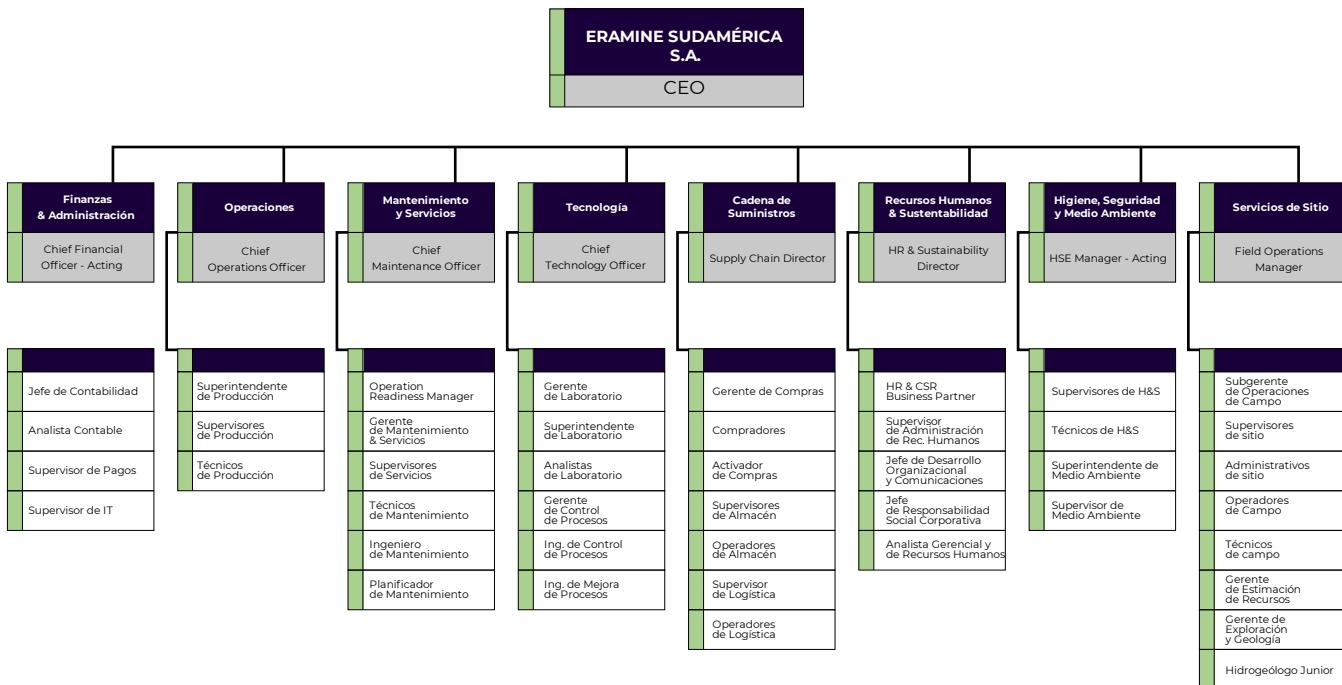
Información sobre empleados y otros trabajadores

GRI 102-8; 102-18

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

GRI 405-1

Estructura organizacional 2021:



- El total de la nómina incluye a 3 empleados de proyecto y 78 de operación (contrato laboral permanente, con jornada completa).
 - Empleados en situación temporaria y/o de ciertos servicios como limpieza, jardinería y seguridad son contratistas externos integrados a la organización.
 - Número de empleados en esta situación al final de 2021: 18.

A continuación, se presenta el total de personas de Eramine, por lugar de nacimiento, por género y por edad (expresados en porcentajes).

Por lugar de nacimiento:



Salta 71%



Argentina 25%

Resto del Mundo 4%



	2021	2020	2019
Comunidades	9%	7%	13%
Resto de Salta	62%	61%	52%
Otras provincias	25%	27%	23%
Otros países	4%	5%	12%

Por género:



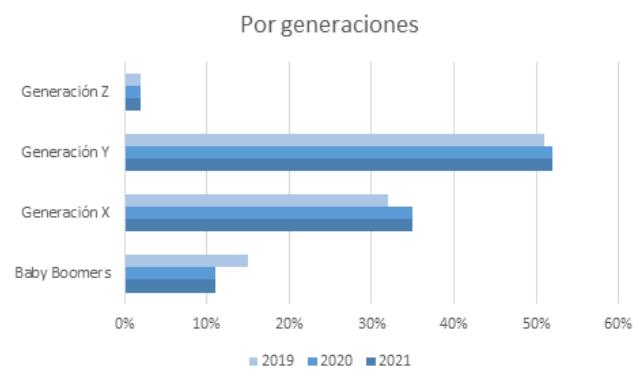
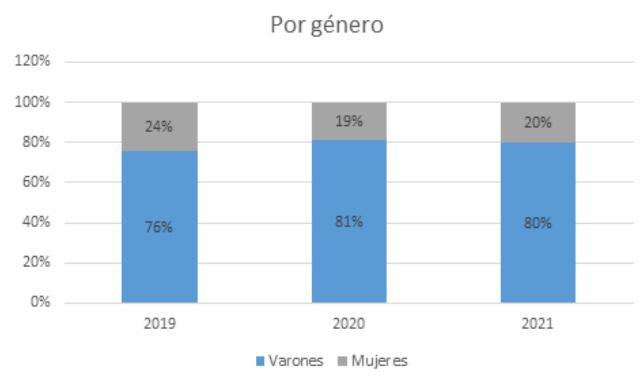
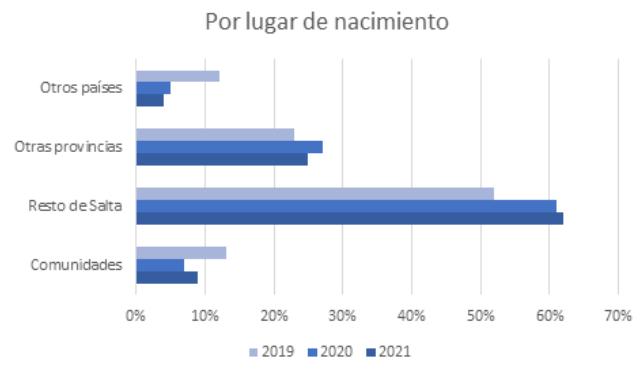
2021	80%	20%
2020	81%	19%
2019	76%	24%

Por edad:



2021	11%	35%	52%	2%
2020	11%	35%	52%	2%
2019	15%	32%	51%	2%

Comparativa 2019- 2021:



Acuerdos de negociación colectiva

GRI 102-41

Porcentaje de personas dentro de convenio (AOMA): 7 %.
Sindicalizados: 0.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local

GRI 202-1

A diciembre de 2021, el salario mínimo de ERAMINE era un 28% más alto que el de AOMA y un 54% más alto que el salario mínimo vital y móvil.

Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

GRI 202-2

Del total de personas pertenecientes a la comunidad local (provincia de Salta), el 27% desempeña una posición de gerente, superintendente, jefe o supervisor.

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

GRI 401-1

Altas:

Género: 78% varones, 22% mujeres.
Edad: 22% generación X, 78% generación Y.
Procedencia: 89% Salta, 11% otro país.

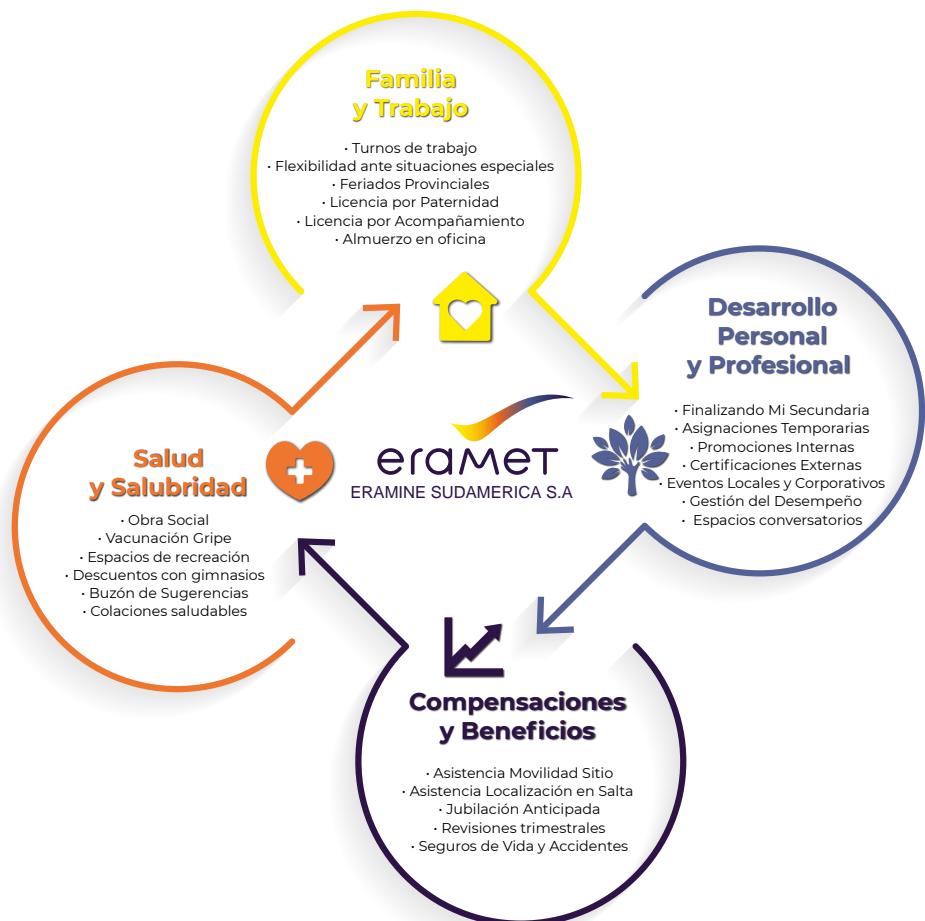
Bajas:

Género: 82% varones, 18% mujeres.
Edad: 9% baby boomers, 27% generación X, 64% generación Y.
Procedencia: 73% Salta, 9% otras provincias, 18% otro país.

Promociones internas: 4 (varones).**Beneficio para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales**

GRI 401-2

Los beneficios son los mismos para las personas de Eramine, como para las que se incorporan a través de agencias temporales.





Licencia por maternidad y/o paternidad GRI 401-3

- 2 licencias por maternidad en 2021. De acuerdo a la ley de trabajo argentina.

- 4 licencias por paternidad en 2021. Las licencias por paternidad se han extendido a 10 días corridos, con 2 días adicionales si es parto o adopción múltiple o bien padre no primerizo.

Testimonio de licencia extendida por paternidad:



Alma, mi bebé nació el 25 de julio, en la ciudad de Salta. Al día siguiente del nacimiento, nos dieron el alta y pudimos volver todos a casa; como papá pude disfrutar varios días de mi bebé recién nacida, acompañar a mi esposa que se estaba recuperando y estar también con mi hijo de 12 años, con quien habíamos esperado con ansias la llegada de la nueva integrante de nuestra familia; también los 10 días sirvieron para poder realizar estudios y controles pertinentes para mi bebé y para la mamá.

Gustavo Castro
Mantenimiento

Media de hora de formación al año por empleado

GRI 404-1
ISO 26.000: 6.4.7

100% de las personas de Eramine recibieron capacitaciones.

78,8 hs de capacitación promedio por persona (2021).

6389 hs de capacitación (2021).

- Capacitaciones regulares/ mandatorias: 2807 hs.
- Incorporaciones: 21 hs.
- Gestión: 204 hs.
- HSE: 1553 hs.
- Ética y Cumplimiento: 256 hs.
- Negocios / Digital: 1268 hs.
- Diversidad & Inclusión: 280 hs.

Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

GRI 404-2

- Cursos de formación internos: seguridad, bioseguridad, transformación digital, ética, gestión de residuos, etc.
- Apoyo financiero para formación o enseñanza externas: habilitación de operadores en el manejo de equipos pesados (autoelevadores, grúa de pluma articulada -hidrogrúa-, manipulador telescopico, motoniveladora, retroexcavadora), temas de sostenibilidad y derechos humanos, mediación y transformación de conflictos, etc.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

GRI 404-3



- Las Evaluaciones de Desempeño constituyen la base de nuestra política de desarrollo de talentos y se realizan en forma alineada al Grupo Eramet, con un sistema que tiene por objetivo proporcionar una gestión coherente, compartida y actualizada de todas las personas que trabajan en el Grupo.
- Consiste en motivar a las personas, convirtiéndolas en protagonistas de los desafíos de la empresa, evaluar el trabajo realizado durante el año y establecer nuevos desafíos para el año siguiente, con un seguimiento constante. El diálogo es el factor clave del éxito.
- En 2021 tuvo un alcance del 100% de gerentes, superintendentes, jefes y supervisores con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa, de los cuales 39 son varones y 9, mujeres.

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

GRI 405-2

Las remuneraciones, compensaciones y beneficios son asignados en base a responsabilidades asignadas y el expertise profesional; no existe discriminación en la determinación de las compensaciones por cuestión de género. Eramine participa anualmente de Encuestas de Compensaciones y Beneficios del Mercado Minero, en donde se definen escalas salariales en base a una ponderación de los puestos con una metodología que asigna puntos en base al saber-pensar-actuar.



ERAMET HR INFORMATION SYSTEM

Proyectos Sustentables

Comunidad externa de Eramine

Intervenciones con impacto social y comunitario, sostenible y sustentable



Principio 1 de Pacto Global

ISO 26.000: 6.8.5; 6.8.6; 6.8.7

- Focalizados en Santa Rosa de los Pastos Grandes y puesteros del Salar Centenario Ratones.
 - Dan respuestas a necesidades comunitarias.
 - Con un profundo respeto a sus pautas culturales.
 - Alineados a los ODS, especialmente los priorizados en 2021:
- 4 POBRES Y EXCLUIDOS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

12 PRODUCCIÓN RESPONSABLE Y CONSUMO SOSTENIBLE

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
- Junto a otros actores locales.
 - Con un enfoque de triple impacto.
 - Alineados a los pilares de Eramine.

Proyecto Quinua



Como un grano de quinua que es pequeño y luego se convierte en una planta...
así avanza el proyecto con el correr de los años.

a. Comunidades de relacionamiento:



Productores de Santa Rosa de los Pastos Grandes, San Antonio de los Cobres, Pocitos y alrededores

Dirección de Cooperativas



b. Contribuciones a los ODS:



c. Fechas clave 2021:



- 29 Abr: Firma Comodato CAVA y entrega de marca Quewar
- 25 Ago: Firma de Convenio con Fundación ProSalta
- 8 Nov: Capacitación con Dirección de Cooperativas de Salta
- 25 Nov: Entrega de maquinarias de quinua
- 14 Dic: Capacitación en uso de maquinarias

d. Desafíos y soluciones 2021:

Desafío	Solución
Cuises, pájaros y otros animales que se comen las semillas	Gestión para cerramiento de predios
Pocos productores y largas distancias	Convocatoria a más productores
Poca productividad	Donación de maquinarias de pos-cosecha
Falta de conocimientos sobre cooperativismo	Capacitaciones
Falta de agua	Gestión con la Municipalidad
Falta de comercialización	Capacitaciones

Maquinarias donadas:

Escarificadora:

Limpieza de granos de quinua.



Trilladora:

Separación del grano de las panojas.

Venteadora y clasificadora:

Limpieza de la quinua y separación en diferentes tamaños.

Proyecto Ganadero



Los proyectos sustentables de Eramine evidencian que agricultura, ganadería, turismo y minería, no solo pueden convivir entre sí y desarrollarse de manera armónica...

sino también potenciarse y beneficiarse mutuamente.

a - Comunidades de relacionamiento



Comunidad SRPG y puesteros

Municipio de San Antonio de los Cobres



(Alcance 2020- 2021: Ganaderos de los puestos del Salar Centenario Ratones)

b - Contribución a los ODS:



c - Fechas clave 2021:



- Jun: Vacunación anual (contribución con comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes y Municipio de San Antonio de los Cobres)
- Jul: Entrega de 2250 kg de maíz y 800 kg alfalfa para hacienda de SRPG
- Ago: Entrega de maíz y alfalfa para hacienda de puesteros
- Sept: Inicio de entrega de suplemento nutricional adicional para el ganado (enmarcado en política de separación de residuos de Eramine)

d - Desafíos y soluciones:

Escasez de alimentos para animales, debido a: <ul style="list-style-type: none"> Condiciones climáticas extremas Escasez de lluvias Falta de agua y pasturas 	A partir de la gestión de residuos de Eramine, se entregan como suplemento nutricional para el ganado, los residuos orgánicos frescos: 783 kg entre septiembre y diciembre de 2021. Entrega de 1400 kg de maíz y 1200 kg de alfalfa.
Ataques de pumas y zorros	Entrega de postes olímpicos y rollos de malla de alambre para armado de nuevos corrales.

Compromiso con la educación:



1 Joven de la comunidad de SRPG está estudiando “Asistente Paramédico” en Instituto NOA, con beca de Eramine, y con el acompañamiento de Fundación Anpuy.



4 Jóvenes de la Tecnicatura en Minería de Campo Quijano realizaron sus Prácticas Profesionales Supervisadas en la Planta Piloto y en el Laboratorio de Eramine, durante noviembre- diciembre.



4 Alumnos/as de las carreras de Ing. Química e Industrial de la Universidad Nacional de Salta recibieron beca económica de Eramine para sus estudios universitarios. Desde septiembre 2021.



1 Joven de la Universidad Nacional de Salta realizó su Trabajo Final para acceder al título de Ingeniera, en convenio conjunto con Pacha Consultora Ambiental SRL.

1 Joven de empresa contratista de Eramine recibió beca para realizar un Diploma en Turismo Sostenible.

18 Personas de Santa Rosa de los Pastos Grandes, San Antonio de los Cobres y alrededores realizaron la capacitación en Monitoreos Ambientales Participativos, con certificación de la Universidad Nacional de Salta.

Contribución con Curso de Informática realizado en forma conjunta con otras empresas, destinado a personas sin empleo de la Comunidad de SRPG.

Reconocimiento por parte del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta, por nuestra colaboración y compromiso con el fortalecimiento educativo.



Economía circular “Cuidando a la Pachamama”

ISO 26.000: 6.8.5

Fechas clave:



- 30 Sept: Definición de pasos a seguir, con la comunidad
- 28 Dic: Publicación de Pacto Global Argentina: “Buenas Prácticas Empresariales de Economía Circular”, incluyendo proyecto de economía circular de Eramine: http://pactoglobal.org.ar/buenas-practicas-empresariales_v6/#-book/

The cover features five icons at the top: a globe, water waves, a tree, a bird, and a recycling symbol. Below them, the title 'ESTADO DEL ARTE EN ARGENTINA Y BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES' is centered. A list of partners follows, including CEAMSE, Eramine Sudamérica, Grupo Mitre, Madera Plástica Mendoza, Natura Cosméticos, Serrano S.A., YPF S.A., Cook Master, and Sana SRL. Logos for UNDP and Pacto Global Red Argentina are at the bottom.

The cover has a blue header with 'ERAMINE SUDAMÉRICA'. Below it, the case study title is listed along with 'Nombre del caso: Cuidando a la Pachamama: economía circular en la puna salteña'. At the bottom, there's a section titled '¿Cuáles ODS se vinculan con el caso?' with various icons.

Otros proyectos y programas

Proyecto de Comunicación & Radio

Estudio de factibilidad, incluyendo Encuentro de Radios Comunitarias, para intercambio de experiencias.



Programa de emprendedorismo

Contribución con Formación de Emprendedores, organizada por Caprosemitp (Cámara de la Puna) en San Antonio de los Cobres → contribución económica y con una capacitación.



Infraestructura comunitaria

Inicio de construcción conjunta de albergue comunitario en SRPG.



Programa HMS

Presentación de autoevaluación anual de protocolos del Programa “Hacia una Minería Sustentable”, de CAEM.

Diálogo comunitario

- Asamblea Comunitaria- 15 de junio 2021
- Reunión con Comisión Directiva de la Comunidad de SRPG sobre proyectos sustentables y proveedores locales- 30 de septiembre 2021
- Reuniones y diálogo permanente con la Presidenta de la Comunidad Kolla de SRPG, los puesteros aledaños al Salar y otros actores locales.

Donaciones varias

- Donación de vacunas antigripales a la Comunidad de SRPG (en conjunto con Hidrotec, OSDE y UOCRA).
- Elementos de protección personal y equipamiento (tubos de oxígeno, guantes, barbijos, etc) a variadas instituciones de salud, en el contexto de pandemia.
- Mercadería, agua, elementos de higiene personal y de limpieza, entregados en forma mensual a los puesteros del Salar Centenario Ratones, en el contexto de pandemia, y leña para el período invernal.
- Pendrives de regalo para egresados del Colegio Secundario 5193.
- Freezer para Escuela Primaria de San Antonio de los Cobres.



VIII. Acerca del Reporte

Declaración del contenido del reporte de conformidad con los Estándares GRI

GRI 102-54

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Sigue también los lineamientos para la CoP (Comunicación de Progreso de Pacto Global).

Prácticas para la elaboración del informe:

Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

GRI 102-45

Eramine Sudamérica S.A. no presenta estados financieros consolidados ya que no tiene ninguna entidad bajo su control.

Enfoque para la participación de los grupos de interés

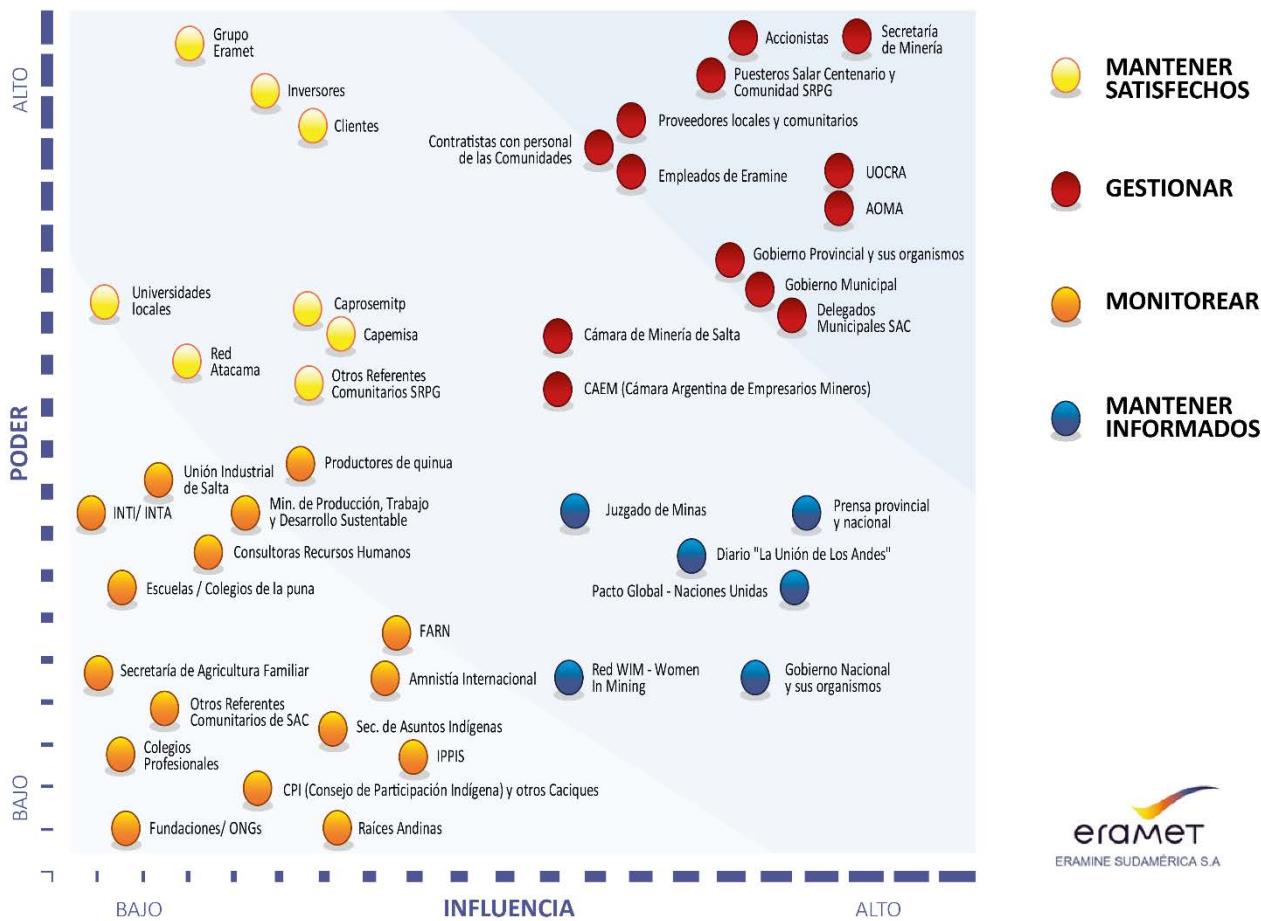
GRI 102-40; 102-42; 102-43

Participan de la elaboración del informe todas las áreas internas de la organización, en los niveles gerenciales, incluido el CEO.

También han participado de distintas maneras algunos grupos de relacionamiento clave, con especial énfasis en lo local, según se va precisando en los distintos capítulos.

La matriz que se presenta a continuación fue elaborada por el equipo gerencial.

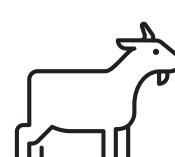
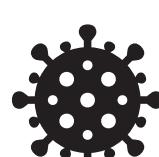
Las comunidades de relacionamiento clave son las mismas que en 2020.



Definición de los contenidos del informe y cobertura de temas

GRI 102-46 GRI 102-47

Los contenidos del informe definidos en 2020 continúan vigentes. A saber:

1 - Proyecto de litio seguro, sostenible y sustentable. 	2 - Licencia social, legal y operacional. 	3 - Integración, compromiso y alineación de los equipos de trabajo de Eramine. 
4 - Proyecto en línea con la electromovilidad: fuentes de energía limpias y alternativas. 	5 - Cumplimiento de la legislación aplicable, permisos y requisitos corporativos. 	6 - Salud y seguridad ocupacional. 
7 - Desarrollo profesional y personal de las personas de Eramine. Desarrollo de competencias. Cultura organizacional. 	8 - Preservación y cuidado del medio ambiente. 	9 - Desarrollo y prioridad de compra a proveedores locales. 
10 - Relaciones abiertas y fluidas con las comunidades de relacionamiento. 	11 - Empleo local y capacitaciones en comunidades. 	12 - Proyectos sustentables compartidos con comunidades. 
13 - Gestión de la pandemia Covid-19 y adaptación al nuevo contexto. 	14 - Derechos Humanos. Diversidad & Inclusión. 	

Importancia de los temas materiales

GRI 103-1

"En Eramine, la sustentabilidad está en el corazón de nuestra estrategia" (tema 1).

"Creemos que el conocimiento y las habilidades técnicas se pueden aprender y desarrollar, por lo que trabajamos ampliamente en esta área" (tema 7).

"El Grupo Eramet se ha comprometido con un objetivo de reducción de sus emisiones de CO₂ en un 40% en valor absoluto para el año 2035 (vs 2019), validado por SBTi (Science-Based Target Initiative), confirmando su contribución al esfuerzo internacional para limitar el calentamiento global por debajo de los 2 °C y alcanzar la neutralidad de carbono en sus emisiones para 2050." (tema 8).

Principios para definir los contenidos del informe:

- **Inclusión de los grupos de relacionamiento:** los grupos de relacionamiento tanto internos como externos han tenido participación en las diferentes actividades que se ven reflejadas en este reporte, por lo tanto, influyen en forma directa en su contenido. También todos recibirán el reporte una vez publicado.
- **Contexto de sostenibilidad:** se presenta información relevante para reflejar impactos económicos, sociales y ambientales, y también contribuciones concretas con los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas.
- **Materialidad:** se presenta el mismo listado de temas materiales de 2020, excluyendo uno (parada negociada) porque ya no aplica al nuevo contexto de la organización.
- **Exhaustividad:** la información presentada es amplia en la cobertura de los temas, en el período de tiempo que abarca el informe, presentando actividades, acontecimientos e impactos relevantes.

Principios de calidad en el informe:

- **Comparabilidad:** los datos permiten comparación con años anteriores y con otras organizaciones.
- **Equilibrio:** se presentan impactos positivos, negativos y oportunidades de mejora.
- **Claridad:** se presenta información comprensible y accesible, incluyendo gráficos, cuadros e imágenes que facilitan la lectura de la información.
- **Precisión:** información precisa y detallada, tanto cuantitativa como cualitativamente.
- **Fiabilidad:** toda la información de respaldo está debidamente documentada.
- **Puntualidad:** presentación en marzo de 2022, para que esté a tiempo para toma de decisiones.

Cambios en la elaboración del reporte*GRI 102-48; 102-49*

No se registran cambios significativos con respecto al año anterior. No se realiza re-expresión de información de años anteriores.

Período objeto del reporte*GRI 102-50; 102-51; 102-52*

Ciclo anual, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

Punto de contacto para preguntas sobre el informe*GRI 102-53*

Director de Recursos Humanos y Sustentabilidad: ricardo.rodriguez@eramet.com

Verificación externa*GRI 102-56*

No se realizó verificación externa.

Evaluación del enfoque de gestión de cada tema material*GRI 103-3*

En Eramine, el enfoque de la sustentabilidad está incorporado en todos los niveles de la organización. El mismo es gestionado a través de políticas, procesos e indicadores de desempeño económicos, sociales y ambientales que nos permiten avanzar en la mejora continua por aprendizajes internos y externos, en un trabajo conjunto con todos nuestros grupos de relacionamiento.

Glosario



Localidades

SRPG: Santa Rosa de los Pastos Grandes
 SAC: San Antonio de los Cobres



Instituciones

SMS: Secretaría de Minería de Salta
 CMS: Cámara de Minería de Salta
 INTI: Instituto Nacional de Tecnología Industrial
 INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria
 UCASAL: Universidad Católica de Salta
 UNSa: Universidad Nacional de Salta
 CAPEMISA: Cámara de Proveedores de Empresas Mineras de Salta
 CAPROSEMITP: Cámara de Proveedores de Servicios Mineros y Turísticos de La Puna Argentina
 UOCRA: Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
 AOMA: Asociación Obrera Minera Argentina
 WIM: Mujeres en Minería (Women in Mining)
 IRAM: Instituto Argentino de Normalización y Certificación
 SIPAP: Sistema Provincial de Áreas Protegidas
 UICN: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza



Áreas de la empresa/ Puestos

RSC: Responsabilidad Social Corporativa
 HSE: Higiene, Seguridad y Medio Ambiente (Health, Safety and Environment)
 Supply Chain: Cadena de Suministro
 IT: Soporte Tecnológico (Information Technology)
 HR: Recursos Humanos (Human Resources)
 H&S: Higiene y Seguridad
 CEO: Chief Executive Officer
 Chief Financial Officer: Director Financiero
 Chief Operations Officer: Director de Operaciones
 Chief Maintenance Officer: Director de Mantenimiento
 Chief Technology Officer: Director de Tecnología
 Field Operations Manager: Gerente de Operaciones de Campo
 Acting: Interino



Abreviaturas de uso común

GRI: Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative)
 ISO: Organización Internacional de Normalización Internacional (Organization for Standardization)
 ISO 26:000: Guía de Responsabilidad Social
 ONG: Organización No Gubernamental
 DIA: Declaración de Impacto Ambiental
 ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
 D&I: Diversidad e Inclusión
 NOA: Noroeste Argentino
 HMS: Hacia una Minería Sustentable
 DDHH: Derechos Humanos
 OC: Orden de Compra
 KPI: Indicador Clave de Desempeño (Key Performance Indicator)
 CCT: Convenio Colectivo de Trabajo
 EPP: Elementos de Protección Personal
 YTD: Año hasta la fecha (Year-To-Date)
 pH: Medida del grado de acidez o alcalinidad de una sustancia o una solución
 PET: Polietileno tereftalato (tipo de plástico usado en envases y botellas)
 CAVA: Centro de Acopio y Valor Agregado (quinua)
 GPTW: Gran Lugar para Trabajar (Great Place To Work)

Índice de contenidos

GRI 102-55; 103-1; 102-46

Contenidos Generales	GRI	Pacto Global	ISO 26.000	Página
Perfil de la Organización				
Nombre de la organización	102-1	Estándares de transparencia y divulgación	6.2	7
Actividades, marcas, productos y servicios	102-2	Estándares de transparencia y divulgación	6.2	7
Ubicación de la sede	102-3	Estándares de transparencia y divulgación	6.2	7
Ubicación de las operaciones	102-4	Estándares de transparencia y divulgación	6.2	7
Propiedad y forma jurídica	102-5	Estándares de transparencia y divulgación	6.2	7
Mercados servidos	102-6	Estándares de transparencia y divulgación	6.2	7
Tamaño de la organización	102-7	Estándares de transparencia y divulgación	6.8.9	7
Información sobre empleados y otros trabajadores	102-8	Estándares de transparencia y divulgación	6.4.3	41- 42
Cadena de suministro	102-9	Estándares de transparencia y divulgación	6.6.6	29
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	102-10	Estándares de transparencia y divulgación	6.6.6	34
Principio o enfoque de precaución	102-11	Principio 7	6.5.2.1	39
Iniciativas externas	102-12	Principios del 1 a 10	6.2	7
Afiliación a asociaciones	102-13	Requisito no específico de una COP	6.2	7
Estrategia				
Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	102-14	Compromiso y Liderazgo del Gerente General	6.2	5 - 6
Ética e Integridad				
Valores, Principios, Estándares y normas de conducta	102-16	Principio 10	6.6.3	12 - 17
Gobernanza				
Estructura de la gobernanza	102-18	Implantación en las funciones corporativas y unidades de negocios	6.2	41 - 42
Participación de los grupos de interés				
Lista de grupos de interés	102-40	Involucramiento con los grupos de interés	6.8	49
Acuerdos de negociación colectiva	102-41	Principio 3 Estándares de transparencia y divulgación	6.3.10; 6.4.3	43
Identificación y selección de los grupos de interés	102-42	Involucramiento con los grupos de interés	6.8	49
Enfoque para la participación de los grupos de interés	102-43	Involucramiento con los grupos de interés	6.8	49
Temas y preocupaciones claves mencionados	102-44	Involucramiento con los grupos de interés	6.8	49
Prácticas para la elaboración de informes				
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	102-45	Requisito no específico de una COP		49

Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	102-46	Estándares de transparencia y divulgación. Involucramiento de los grupos de interés	7.5.3	50
Lista de los temas materiales	102-47	Estándares de transparencia y divulgación. Involucramiento de los grupos de interés	7.5.3	50
Reexpresión de la información	102-48	Requisito no específico de una COP	7.5.3	52
Cambios en la elaboración del informe	102-49	Requisito no específico de una COP	7.5.3	52
Período objeto del informe	102-50	La COP es anual	7.5.3	52
Fecha del último informe	102-51	La COP es anual	7.5.3	52
Ciclo de elaboración de informes	102-52	La COP es anual	7.5.3	52
Punto de contacto para preguntas sobre el informe	102-53	Requisito no específico de una COP	7.5.3	52
Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	102-54	Requisito no específico de una COP		49
Índice de contenidos GRI	102-55	Requisito no específico de una COP		54
Verificación externa	102-56	Requisito no específico de una COP		52
Evaluación del enfoque de gestión de cada tema material	103-3	Requisito no específico de una COP		52

	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26.000	Pacto Global	Página
ECONÓMICO					
Desempeño económico	GRI 201:16				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				29
Valor económico directo generado y distribuido	201-1	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.	6.8.7	Requisito no específico de una COP	34
Asistencia financiera recibida del gobierno (devolución de IVA)	201-4	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.		Requisito no específico de una COP	34
Presencia en el mercado	GRI 202: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				29
Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	202-1	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.	6.3.10; 6.4	Principio 1	43
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	202-2	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.	6.3.10; 6.4	Principio 6	43
Impactos económicos indirectos	GRI 203: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				29
Impactos económicos directos significativos	203-2	Puna salteña y Salta. Implicancia directa. Comunidad interna y externa de Eramine.	6.8.7; 6.8.9	Requisito no específico de una COP	33

Prácticas de adquisición	GRI 204: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				29
Proporción de gasto en proveedores locales	204-1	Puna salteña y Salta. Implicancia directa.	6.8.7; 6.8.9	Requisito no específico de una COP	29 - 32
Anticorrupción	GRI 205: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				14
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	205-2	Puna salteña, Salta, Argentina. Comunidad directa e indirecta de Eramine.	6.6.3	Principio 10	14
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	205-3	Puna salteña, Salta, Argentina. Comunidad directa e indirecta de Eramine.	6.6.3	Principio 10	14
MEDIO AMBIENTE					
Energía	GRI 302: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				35
Consumo energético dentro de la organización	302-1	Puna salteña. Implicancia directa.	6.5.4; 6.5.5	Principio 7	37
Agua	GRI 303: 2018				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				35
Interacción con el agua como recurso compartido	303-1	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	6.5.3; 6.5.4	Principio 7	37
Extracción de agua	303-3	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	6.5.3; 6.5.4	Principio 7	37
Vertido de agua	303-4	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	6.5.4	Principio 7	37
Consumo de agua	303-5	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	6.5.4	Principio 7	37
Biodiversidad	GRI 304: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				35 - 38
Centros de operaciones 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	304-1	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	6.5.6	Principio 7	38
Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	304-2	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	6.5.6	Principio 7	39
Especies que aparecen en la Lista Roja de UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	304-4	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	6.5.6	Principio 7	39
Efluentes y residuos	GRI 306: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				35

Residuos por tipo y método de eliminación	306-2	Salar Centenario-Ratones. Implicancia directa. Indirecta: contratistas y empresas que realizan el transporte y disposición final.	6.5.3; 6.5.4	Principio 7	35- 36
Derrames significativos	306-3	Salar Centenario-Ratones. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.5.3; 6.5.4	Principio 7	36
Transporte de residuos peligrosos	306-4	Salar Centenario-Ratones. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.5.3; 6.5.4	Principio 7	36
Cumplimiento ambiental	GRI 307: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				35
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	307-1	Salar Centenario-Ratones. Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.5	Principio 8	39
SOCIAL					
Empleo	GRI 401: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				40-41
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	401-1	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.3	Principio 8	43
Beneficio para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	401-2	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa.	6.4.3	Requisito no específico de una COP	43
Licencia por maternidad o paternidad	401-3	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa.	6.4.3	Principios 1 y 2	44
Relaciones trabajador-empresa	GRI 402: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				40-41
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	402-1	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.3; 6.4.4	Principio 3	33
Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403: 2018				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				18
Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	403-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principios 1 y 2	18
Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	403-2	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principios 1 y 2	18
Servicios de salud en el trabajo	403-3	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principios 1 y 2	19
Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	403-4	Puna salteña, Salta. Implicancia directa.	6.4.6; 6.8.8	Principio 1	19

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	403-5	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principio 1	19
Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	403-8	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principio 1	19
Lesiones por accidente laboral	403-9	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principio 1	21
Dolencias y enfermedades laborales	403-10	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principio 1	21
Formación y enseñanza	GRI 404: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				
Media de hora de formación al año por empleado	404-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa.	6.4.7	Requisito no específico de una COP	44
Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	404-2	Puna salteña, Salta. Implicancia directa.	6.4.7	Requisito no específico de una COP	44
Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	404-3	Puna salteña, Salta. Implicancia directa: gerentes, encargados de áreas y mandos medios.	6.4.7	Requisito no específico de una COP	44
Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				17
Diversidad en órganos de gobierno y empleados	405-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa.	6.3.10	Principios 1 y 6	41
Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	405-2	Puna salteña, Salta. Implicancia directa.	6.3.10	Principios 1 y 6	45
No discriminación	GRI 406: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				12
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	406-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.3.7	Principios 1, 2 y 6	15
Libertad de asociación y negociación colectiva	GRI 407: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				12
Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	407-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.3.10; 6.4.3	Principios 1, 2 y 3	15
Prohibición de trabajo infantil	GRI 408: 2016				
Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	408-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.3.10; 6.6.6	Principios 1, 2 y 5	15
Prohibición de trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409: 2016				

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.3.10; 6.4.4	Principio 4	16
Evaluación de Derechos Humanos	GRI 412: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				15
Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	412-2	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.3	Principios del 1 al 6	16
Comunidades locales	GRI 413: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				
Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programa de desarrollo	413-1	Santa Rosa de los Pastos Grandes, Puesteros del Salar Centenario Ratones, San Antonio de los Cobres y Salta Capital. Implicancia directa (Eramine).	6.8.3; 6.8.4; 6.8.5	Principio 1	45-48
Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	413-2	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	6.8.3	Principio 1	39
Cumplimiento socioeconómico	GRI 419: 2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				
Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	419-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).		Requisito no específico de una COP	34

Notas:

- En este índice se muestra cobertura de temas materiales (GRI 103-1) y es parte de la etapa de validación (GRI 102-46).
- Las políticas de Eramine y del Grupo Eramet se encuentran en su versión completa en el Reporte de Sostenibilidad 2019 (GRI 103-2).

