

2022

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



RESUMEN

I
CARTA DEL CEO

II
QUIENES SOMOS

III
NUESTROS VALORES

IV
GESTIÓN
SUSTENTABLE

V
DESEMPEÑO
ECONÓMICO

VI
DESEMPEÑO
AMBIENTAL

VII
DESEMPEÑO
SOCIAL

VIII
ACERCA
DEL REPORTE

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 la 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**.

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 
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	14 VIDA SUBMARINA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 				

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



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

ÁMBITO LABORAL

MEDIO AMBIENTE

ANTI-CORRUPCIÓN

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.
10. Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



ORGANIZACIÓN





MENSAJE DEL CEO

El Reporte de Sostenibilidad es un espacio de encuentro que nos permite compartir con todos ustedes información sobre nuestro desempeño en aspectos sociales, ambientales y económicos del Proyecto Centenario-Ratones, en la provincia de Salta, como un canal de comunicación de nuestras acciones relevantes en temas de sostenibilidad y sustentabilidad junto a acciones concretas de triple impacto.

Uno de los puntos clave de nuestro VI Reporte de Sostenibilidad 2022 es que mantuvimos nuestras expectativas de convertirnos, a partir del primer trimestre del 2024, en la primera planta industrial de producción de Litio grado batería, 100% salteña. Este importante desafío se materializó con la decisión final del Directorio de Eramet en Octubre del 2021, de avanzar junto a nuestros socios de Tsingshan a la etapa de reconstrucción de nuestra planta con una producción estimada de 24.000 toneladas por medio de un proceso de extracción directa, con una inversión de US\$771M, 90 % de recuperación de litio, 9M de toneladas de recursos garantizados, una dotación estimada para su etapa productiva de 300 personas y 1000 contratistas en su etapa de construcción.

Durante el año, potenciamos nuestra cultura organizacional, el relacionamiento social con todos ustedes, reforzando nuestra licencia por medio de un diálogo abierto, transparente con todas las personas que forman parte de los equipos de Eramine Sudamérica, Contratistas, Sindicatos, Comunidad y Puesteros y autoridades de aplicación, tanto a nivel nacional como provincial y local.

Como consecuencia de este diálogo pudimos identificar junto a la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes, acciones conjuntas en materia de infraestructura, emprendedorismo, desarrollo local y comunitario de triple impacto, así como de educación, medio ambiente, y calidad de vida.

Fuimos equilibrados, y mantuvimos nuestro empeño y alineamiento a través de nuestra filosofía organizacional del modelo de la congruencia y una mirada holística del "hacer a través del ser", que nos visibilizó y permitió relanzar nuestro proyecto al reiniciar la etapa de construcción a partir del 2022, junto a nuestro socio Tsingshan.

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 desarrollándonos como una organización sustentable y centrada en las personas, en nuestras comunidades y en nuestro medio ambiente.

- Manifestación de continuidad de apoyo en Asamblea Comunitaria del 26/05/22 por parte de la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes de la Consulta libre, previa e informada del Convenio OIT 169, la que ya había sido confirmada el 18/02/2020.

- Encuesta de Alineamiento y Cumplimiento de las Políticas de Derechos Humanos y Ética del Grupo Eramet, obteniendo valores del 100%, que nos posiciona entre los primeros en el grupo.
- Cumplimiento del 100% de las acciones sociales contempladas en los compromisos de la DIA.
- Reconocimiento del 95% de las personas que son parte de Eramine Sudamérica, con las distintas acciones de promoción de nuestra cultura.
- Instalación a 23 familias de la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes con un impacto a 74 personas, de calefones solares, los que mejoran su vida diaria, salud y salubridad.
- Cumplimiento de un objetivo y valor clave de nuestra organización: 0 accidentes con días perdidos.
- Cumplimiento del 102% del Plan de Reclutamiento, con 94% de Atracción.
- Identificación de 14 Talentos Locales de nuestros programas educativos, lo que significó la incorporación del 88% del total de participantes y el 87% de las mujeres ingresadas provenientes de estos programas.

- Reconocimiento del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Salta, por nuestro compromiso social en la promoción de la educación en Salta.
- Implementación de Programas de Economía Circular.
- Promoción de la agricultura y ganadería en altura.
- Preparación de un proyecto de un hostal comunitario junto a la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes, y empresas contratistas.
- Inclusión de cláusulas de derechos humanos en nuestro Convenio Colectivo con UOCRA.

Todos estos logros nos permiten seguir soñando, con convertirnos en una empresa de excelencia; objetivo conjunto con nuestras comunidades de relacionamiento tanto interno como externo y la integración de un equipo de trabajo enriquecido por la multiculturalidad.

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 realidades.

Destacamos que 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 situaciones particulares.

Confiamos que nuestros equipos de operaciones, proyecto y desarrollo, que conforman ERAMINE, junto al 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 pilares organizacionales que son la base de nuestra cultura organizacional.

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, siendo los resultados obtenidos consecuencia de nuestros valores fundamentales.

“Un Sueño... Un Camino... Un Equipo”

Daniel Chávez Díaz
CEO ERAMINE SUDAMÉRICA S.A.
Salta, Marzo 2023

CAPÍTULO II



QUIENES SOMOS

Somos **Eramine Sudamérica S.A.**, una subsidiaria de Eramet, grupo minero y metalúrgico francés. Nuestro campamento se encuentra ubicado en el **Salar Centenario Ratones**, a 3.800 metros sobre el nivel del mar, en el departamento Los Andes, Provincia de Salta, Argentina.

Producimos **Carbonato de Litio apto para baterías**, con un grado de eficiencia de extracción directa superior al 90%. Esto nos permite ser un jugador clave en la producción de baterías de litio que el mercado global demanda en la **transición energética**. Nuestro proyecto, es uno de los que coloca a Argentina en el escenario mundial como **cuarto proveedor y productor de este recurso**.

Estamos comprometidos con el **desarrollo sustentable**, por eso llevamos adelante una fuerte estrategia de **Responsabilidad Social Corporativa**.

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 grado batería, 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 2022

2022	
Nº Empleados:	268
Nº Operaciones:	1
Capitalización: (Deuda)	\$11,700,790,818
Capitalización: (Patrimonio)	\$69,644,328,379
Activos totales:	\$81,345,119,198

2021	
Nº Empleados:	81
Nº Operaciones:	1
Capitalización: (Deuda)	\$738,309,197
Capitalización: (Patrimonio)	\$44,530,216,639
Activos totales:	\$45,268,525,836

2020	
Nº Empleados:	83
Nº Operaciones:	1
Capitalización: (Deuda)	\$1.002.075.280
Capitalización: (Patrimonio)	\$19.316.257.214
Activos totales:	\$20.318.332.494

Nota: Los montos están expresados en \$ARG. Los valores de los períodos 2020 y 2021 se presentan ajustados por inflación a los efectos de ser comparativos con los de 2022.

INICIATIVAS EXTERNAS

Participación voluntaria:

- ✓ Red Argentina de Pacto Global.
- ✓ Programa "Hacia una Minería Sustentable" de CAEM.
- ✓ Red argentina de WIM "Mujeres en Minería"
- ✓ Esándar para la Minería Responsable de IRMA.

AFILIACIONES A ASOCIACIONES



"Comprometidos con el **crecimiento sustentable** de nuestra industria".

Miembros desde 2014.

En el rol de la Secretaría desde 2021.



Cámara Argentina de Empresarios Mineros

#SomosMinería

Miembros desde 2016.



"Red de empresas acompañado su desarrollo en el **mercado argentino**".

Miembros desde 2018.



Unión Industrial de Salta

"La industria es **hoy**"

Miembros desde 2019



Pacto Global
Red Argentina

"Uniendo empresas por un **mundo mejor**"

Miembros desde el 2019.



"Promoviendo el desarrollo de la **mujer en la industria minera**"

Miembros desde 2020.

PANORAMA GLOBAL



Uno de los hechos más significativos a nivel internacional en 2022 fue la invasión militar rusa a Ucrania, que no solamente modificó relaciones geopolíticas, sino que generó una aceleración de la inflación a escala mundial, producto de la disparada del precio internacional de los granos y la energía. La fuerte suba de dichos commodities impactó el sesgo expansivo de la política económica que la mayoría de los países estaba implementando para revertir los efectos negativos de la pandemia de Covid-19.

La inflación, que venía acelerándose en 2021 producto de cuellos de botella en las cadenas globales de producción, recuperación de la demanda post pandemia y cambios abruptos en los patrones de consumo, alcanzó niveles récord tras la invasión militar rusa a Ucrania, forzando a la mayoría de las economías a implementar políticas más contractivas. Esto, agravado por una crisis energética que profundizó el debate sobre la matriz energética existente y la necesidad de promover un cambio en la misma basado en energías verdes.

PANORAMA NACIONAL



En Argentina, los temas más relevantes en materia económica fueron el nuevo acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, las fuertes presiones financieras y la alta inflación.

La firma del acuerdo con el FMI a fines de marzo, logró evitar el incumplimiento y conseguir nuevos fondos gracias a la devolución de los pagos de capital. Sin embargo, no se tradujo en mejoras sustanciales en otros planos, y a mediados de 2022, tanto el riesgo país como la brecha cambiaria tuvieron un incremento sustancial.

Los cambios de liderazgo y estructura en el ministerio de Economía, pasando por la "crisis de los tres ministros" hasta llegar al actual Ministerio unificado de Economía, Producción y Agricultura produjeron un segundo shock de precios. Esto junto al endurecimiento del cepo por la falta de divisas, sumado a la sequía y crisis agropecuaria, le puso un techo al nivel de actividad.

En términos socioeconómicos, la brusca aceleración de la inflación (que alcanzó el 94,8% anual) redujo el poder adquisitivo de los trabajadores/as, aunque el empleo en general registró un aumento en relación al año anterior. Las sequías en los últimos meses de 2022 redujeron sensiblemente las cosechas, generando una pérdida potencial de exportaciones de la agroindustria en los meses por venir.

Otros hechos relevantes del año fueron: el comienzo del ciclo lectivo con presencialidad plena luego de la pandemia, la conmemoración de los 40 años de la Gesta de Malvinas y el censo nacional que nos informó que somos 47.327.407 habitantes en todo el territorio nacional.

PANORAMA LOCAL



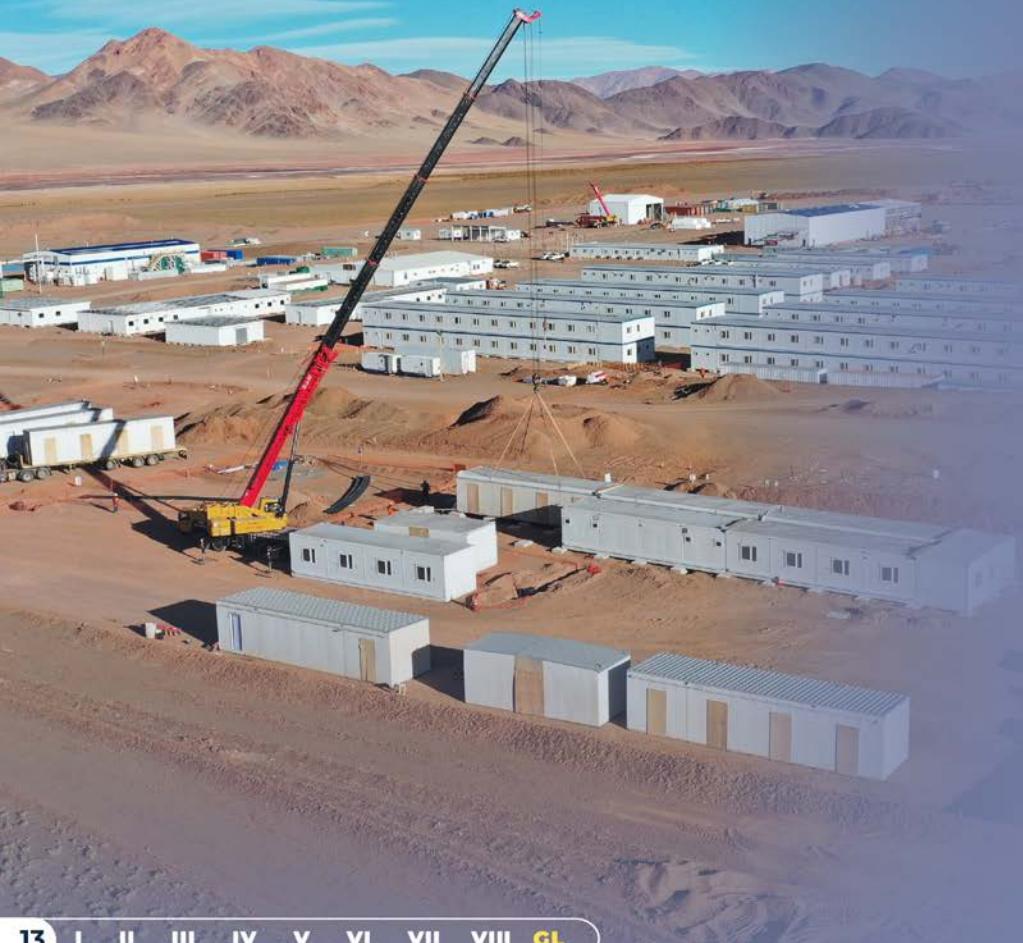
En Salta el desarrollo de la minería continúa adelante, con un impulso decidido y constante del gobierno, constituyendo una política de estado.

2022 fue un año histórico, porque comenzaron a construirse los tres proyectos de litio que estaban previstos en la puna salteña (entre ellos Eramine). Se prevé que los mismos lleven a la provincia a otro nivel económico una vez que empiecen a producir a partir de 2024. Salta tiene más de 10 proyectos en ejecución avanzada y más de 60 en fase de exploración, lo que produce una importante movilización de la economía local.

El empleo directo e indirecto del sector creció significativamente. En relación a 2021, se generaron unos mil nuevos puestos de trabajo en las empresas mineras y se llegó hacia fin de año con alrededor de 3.800 empleos directos. Por otro lado, el trabajo que genera la minería siempre es registrado y en el caso de Salta, con la Ley de Promoción Minera 8164, ese trabajo está centrado fundamentalmente y en primer lugar en salteños/as, lo que de por si genera un efecto cascada positivo en la provincia en general.

Por otra parte, las empresas proveedoras locales de bienes y servicios son un importante eslabón en la cadena de valor de la actividad. De este modo, a la par de la consolidación y crecimiento de los proyectos mineros en la Puna, los proveedores también se afirmaron y aumentaron. Un indicador de esto es que durante 2022 se sumaron unos 70 socios a CAPEMISA (Cámara de Proveedores de Empresas Mineras de Salta) significando un incremento del 30%. Ya son 230 las pymes locales que trabajan en el negocio minero a través de diferentes rubros.

HITOS
HITOS
HITOS
HITOS
—2022—
HITOS
HITOS
HITOS
HITOS



2022

Reinicio de la construcción de la planta industrial de producción de carbonato de litio. Incremento en un 330% (de 81 a 268) de las personas que trabajaban en Eramine y un 2.964% (de 45 a 1334) en empresas contratistas.



Adenda en el Convenio Colectivo de Trabajo con UOCRA: inclusión de cláusula de derechos humanos.

Día Internacional de la Diversidad e Inclusión.



Visita de Christel Bories, CEO y Presidenta del Grupo Eramet.



Icon: Person working
Incremento en un 330% (de 81 a 268) de las personas que trabajan en Eramine y un 2.964% (de 45 a 1334) en empresas contratistas.

Icon: External audit
Verificación externa en el Programa Hacia una Minería Sustentable (HMS) de la Cámara Argentina de Empresarios Mineros.

Icon: Collaboration
Colaboración en la Fiesta de la Federación Francesa el día 14 de julio.

Icon: Sustainable projects
Priorización de proyectos sustentables, en 4 ejes: infraestructura, educación, emprendedurismo y calidad de vida.

Icon: Maternity leave
Ampliación de licencia por maternidad.

Jessica Calisaya, **primera mujer** en producir carbonato de litio en nuestra planta piloto en Eramine Sudamérica S.A.





Acompañamiento en la Fiesta Ganadera de Santa Rosa de los Pastos Grandes, en su regreso a la presencialidad.



Jornadas de integración y alineamiento con empresas contratistas.



Prácticas profesionales de alumnos/as de la Universidad Nacional de Salta y de la Tecnicatura en Minería.



	Participación de la Fiesta Patronal de Santa Rosa de los Pastos Grandes.
	Visita del Equipo de Ética de Eramet.
	Auditoría Externa en dos temáticas de derechos humanos: sistema de consultas y reclamos y cumplimiento de derechos humanos en las Políticas de Seguridad Patrimonial y Física de las personas.
	Crecimiento de Eramine en las redes sociales, principalmente LinkedIn.
	Lanzamiento de la página web de Eramine

Primera Autoevaluación de Estándar de Minería Responsable de **IRMA**.

PARTICIPACIÓN

en Eventos nacionales e internacionales

- Jornada de **Desarrollo de Proveedores Mineros** organizada por la Secretaría de Minería de la Nación y el Instituto Nacional de Tecnología Industrial, **INTI**.
- **Seminario Internacional de Litio** en la región de Sudamérica, en Catamarca.
- **Visita a Eramet Ideas**, en París y trabajo conjunto con el equipo técnico vinculado al Proyecto de Litio.
- Encuentro de **Recursos Humanos del Grupo Eramet** en Marsella, Francia.
- **VII Foro Regional de las Naciones Unidas** sobre las Empresas y los Derechos Humanos para América Latina y el Caribe, en Bogotá.
- **Argentina & Latam Lithium Summit**.
- XIX Congreso Argentino de Seguridad, Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Medio Ambiente y Comunidad organizado por el Instituto Argentino de Seguridad.
- III Congreso y Exposición Internacional de **Litio en América Latina 2022**.
- XIV Convención Internacional sobre Oportunidades de Negocio en Exploración, Geología y Minería.
- Encuentro “**Los Sectores Socioproyectivos: Actores Estratégicos para el Fortalecimiento de la Educación y el Trabajo**” organizado por el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología a través de la Subsecretaría de Educación y Trabajo.
- IV Edición de **Democracia y Desarrollo** organizado por Clarín.
- Reuniones con funcionarios de la **UE en la sede argentina**. Visita y apoyo al Proyecto.
- Ciclo de Seminarios de la Red de Académicos por la Minería Sustentable. III Encuentro: “**Minería, Agricultura y Comunidad: Proyectos sustentables con la comunidad para la creación de valor compartido**.” Panel conformado por Eramine Sudamérica S.A., empresa contratista El Huayra SAS, Cooperativa de Quinoa Quewar y Fundación ProSalta.
- **Congreso Nacional e Internacional de ACILTRHA**: Asociación Civil de Licenciados en Relaciones Laborales, del Trabajo, Recursos Humanos e Industriales de Argentina.
- **X Cumbre Internacional Minera** realizada en septiembre en Machala, Ecuador.
- Webinar **Inversión en Minería Sostenible en Argentina**, organizado por Embelie Advisory.

GOBERNANZA CORPORATIVA

GRI 102-18; ISO 6.2

NUESTRO DIRECTORIO 2022



Jing Li
Presidente del Directorio



Hervé Montégu
Vicepresidente del Directorio



Shen Lyu
Director Titular



Juan Archibaldo Lanús
Director Titular



María Alejandra Alberdi
Directora Titular



Rolando M. Ortiz Rodríguez
Director Suplente



Xiang Jinqiang
Director Suplente



Carlos Daniel Chávez Díaz
CEO Eramine Sudamérica S.A.

Eramine Sudamérica S.A. es una sociedad cuyo accionistas son Eramet y, desde 2022, Tsingshan quienes se encuentran llevando adelante un plan de inversión en el proyecto que encabeza la misma, por un monto de aproximadamente USD \$700 millones, lo cual se reflejará en las participaciones accionarias objetivo que alcanzarán Eramet (50,1%) y Tsingshan (49,9%) en la Sociedad. La responsabilidad de la gestión operativa de la compañía se encuentra a cargo de Eramet.



Construyendo una cultura organizacional sólida

En Eramine Sudamérica S.A. el bienestar y desarrollo de las personas son prioridad. Es por eso que desarrollamos una fuerte cultura de seguridad y de confianza entre nuestros equipos, subcontratistas y partes interesadas, siendo la integridad y la transparencia, valores claves en nuestra organización.

Nuestra Carta Ética y Política de Derechos Humanos, donde se establecen los compromisos de Eramet, son las guías de conducta por excelencia y todas las personas que trabajan en Eramine, así como cada uno de nuestros contratistas, adhieren expresamente a las mismas al momento de iniciar su trabajo.

La organización implementa una estrategia que se esfuerza por comprometer, alinear e integrar a todas las personas, fomentando que ellas mismas sean las protagonistas de su propio desarrollo ético y profesional.

NUESTRA CULTURA



NUESTRA HISTORIA

2010 - 2018



Creación de Eramine Sudamérica S.A.



Convenio con REMSA (Recursos Energéticos y Mineros de Salta, S.A.) y adjudicación de títulos mineros.



Después de años de exploración minera, nuestros equipos confirmaron la **viabilidad del proyecto**.

2019 - 2020



Se instaló una **Planta Piloto en Centenario Ratones** con dos objetivos: optimizar la producción de carbonato de litio a mayor escala y capacitar a nuestros equipos.



En febrero de 2019 se aprobó el Estudio de Impacto Ambiental y Social, con la **Resolución 61/19**.



En febrero de 2020, se llevó a cabo la **Consulta Previa**, Libre e Informada, de acuerdo con el Convenio 169 de la OIT, en la que la comunidad expresó su apoyo al proyecto.



En abril de 2020, la **pandemia mundial** de Covid-19 también afectó al proyecto y tuvo que detener su desarrollo. A pesar de esto, un sólido equipo de personas continuó gestionando la Planta Piloto, así como las relaciones con las autoridades y las comunidades.



Proyecto ejecutó los early works en el sitio.

2021



Se confirmó la calidad del producto final de carbonato de litio, **con un nivel muy alto de eficiencia de extracción directa** (superior al 90%).



De este modo, en la planta piloto se produce **carbonato de litio grado batería**, que es el producto final perfecto para la industria de las baterías de vehículos eléctricos.



En noviembre, Eramet se **asoció con el grupo siderúrgico chino Tsingshan** para retomar las actividades de desarrollo y construir la planta de producción a escala industrial.

2022



Eramine inició el proceso de **certificación del Estándar para la Minería Responsable de IRMA**, que es el más integral y riguroso del mundo sobre las buenas prácticas para la minería de escala industrial.



En el primer semestre de 2022, se inició la fase de construcción de la **Planta de Producción** que tiene previsto comenzar a producir en el año 2024.

NUESTROS VALORES

Valores, principios, estándares y
normas de conducta



Ética, Integridad
y anti-corrupción



Derechos humanos



Diversidad e Inclusión



Seguridad y cuidado
del medio ambiente



Sustentabilidad



Ética, Integridad y anti-corrupción

Queremos ser una empresa elegida por nuestro comportamiento ético

Desde la lucha contra la corrupción hasta la gestión de conflictos de interés y la protección de los **Derechos Humanos**, es fundamental una vigilancia continua. Al aplicar nuestra **Carta de Ética**, cuyos principios cumplen con las normas y estándares éticos más exigentes, fortalecemos nuestros valores y protegemos nuestras operaciones.

En cuanto a la promoción de las prácticas de Ética y Cumplimiento en Eramine, el año 2022 estuvo marcado por el fortalecimiento de su organización y procedimientos. Luego de una auditoría general del marco de gestión que el **Grupo Eramet** realizó en todas las subsidiarias del Grupo, hemos tomado acciones específicas destinadas a reforzar estas temáticas en cumplimiento de los mejores estándares nacionales e internacionales.

Organización

En primer lugar, hemos fortalecido significativamente nuestra red de **Ética y Cumplimiento**, que ahora consta de un responsable, dos embajadores y un grupo de cinco referentes, que tienen como misión principal promover que nuestro espacio de trabajo se encuentre alineado a los principios de nuestra carta ética y **libres de todo tipo de discriminación y acoso**.

GRI 205-2

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Todo el personal de Eramine ha realizado sesiones de formación sobre los pilares de la Política de Ética y Cumplimiento a través de los procedimientos asociados:

- Declaración de regalos y ventajas,
- Declaración de los riesgos de conflicto de interés,
- Capacitación en el uso del sistema de alertas, identificando desviaciones a la Política de Ética y Cumplimiento de la compañía.

Además de estos temas, muchas horas de capacitación están vinculadas con el "Día 1", una jornada de inducción a la empresa, donde se dan a conocer los lineamientos y políticas de la Empresa y de la Corporación, se explican los procesos internos y se hace entrega de los procedimientos de ética y cumplimiento.

En el año 2022, también se realizaron capacitaciones sobre algunos temas específicos para personas designadas, por ejemplo, sobre declaración de subvenciones y donaciones, para el área de Responsabilidad Social Corporativa.



Ética, Integridad y anti-corrupción

Generar conciencia desde el momento de ingreso a la compañía con respecto a la ética y la lucha contra la corrupción.

Adeuar el área de ética y cumplimiento a los procedimientos corporativos.

Capacitar a las personas en relación a la lucha contra la corrupción, los conflictos de interés y la declaración de regalos recibidos.

En total se capacitaron más de
180 PERSONAS
durante este período, con los
siguientes objetivos:

Comunicar continuamente el
procedimiento de alerta profesional.

Llevar adelante acciones para que
las empresas contratistas y partes
interesadas estén en conocimiento
de las políticas y procedimientos
éticos de la empresa.

Ampliar la red ética para dar mayores
posibilidades de contacto a las
personas que requieran de ésta.



Ética, Integridad y anti-corrupción

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

ODS 16.6

A nivel corporativo, una nueva plataforma de e-learning está disponible desde diciembre de 2022 y accesible para todas las filiales, enfocada en la ética empresarial. La actualización del mapa de riesgos de corrupción completó el ejercicio 2022.

Día internacional contra la corrupción



Con motivo del Día Mundial contra la Corrupción el día 9 de diciembre, se realizó un plan de formación que buscó alcanzar no solamente al 100% de las personas de Eramine, sino también proveedores y subcontratistas, llegando a un número de 257 personas formadas.

Lucha contra el acoso laboral y malos comportamientos



Los 5 referentes designados en 2022 han recibido formación específica para evitar situaciones de acoso laboral y conductas indeseadas respecto a cuestiones de género, centrada en la legislación aplicable en el ámbito laboral así como en acoger las voces de víctimas y testigos.

Donaciones



La empresa acompaña la vida cultural y social de la comunidad por medio de donaciones en especie para la promoción y apoyo de actividades educativas, culturales y deportivas, siempre que las mismas estén alineadas con nuestras políticas y pilares organizacionales. En este sentido, se encuentra vigente un procedimiento interno que alcanza toda donación, mecenazgo, auspicio y suscripción que desee efectuar la empresa, para que las mismas sean realizadas en el marco del Código de Ética, Guía Anticorrupción y Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la organización.



Derechos Humanos

Centrado en las Personas



DERECHO A
LA VIDA



DERECHO A
LA SALUD



PROTECCIÓN DE
NIÑOS Y NIÑAS



DERECHO AL
TRABAJO



DERECHO A
LA EDUCACIÓN



NO - DISCRIMINACIÓN



DERECHO A
LA LIBERTAD Y
SEGURIDAD PERSONAL





Derechos Humanos

Somos conscientes que las empresas pueden tener un impacto en todos los derechos, tanto dentro como fuera de la empresa, no solo en los derechos laborales. Por ello, nuestra responsabilidad de **respetar los derechos humanos** está vinculada a los impactos sobre las personas, no solamente en la acción sobre los "**riesgos para la empresa**".

Temas relevantes, compromiso y acciones

En Eramine tenemos un compromiso explícito y fundamental con los derechos humanos. Por ello hemos identificado los asuntos más relevantes (temas materiales) relacionados con nuestras operaciones y cadena de valor, por considerar su potencialidad en impactos negativos más graves en las personas.

A continuación se presentan estos 5 temas materiales, con su compromiso formal (política de referencia) y las principales acciones realizadas en 2022:

Materialidad-Temas relevantes	Compromiso formal	Documento Compromiso (*)	Principales acciones en 2022
No discriminación en materia de empleo y ocupación	SI	Política de Derechos Humanos	Revisión de procedimientos de reglamento de campamento, entre otros, para inclusión explícita de este requerimiento, con medidas disciplinarias de adecuación del comportamiento.
Seguridad y salud en el trabajo	SI	Política de Derechos Humanos; Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad	-Planificación, implementación y seguimiento de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad. -Capacitaciones y auditorías BBS (Seguridad basada en el comportamiento).



Derechos Humanos

Materialidad-Temas relevantes	Compromiso formal	Documento Compromiso (*)	Principales acciones en 2022
			<ul style="list-style-type: none">-Capacitaciones permanentes según plan.-Reuniones diarias de seguridad y salud, tanto en oficina como en sitio.-Comunicación de respuesta a emergencias con nuestros grupos de relacionamiento (realizadas en San Antonio de los Cobres y Salar de Pocitos).
Condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo)	SI	Política de Derechos Humanos; Convenio Colectivo de Trabajo con UOCRA	<ul style="list-style-type: none">-Incorporación de cláusulas de derechos humanos en Convenio Colectivo de Trabajo con UOCRA.-Refuerzo de comunicación del tema de horas extras.-Provisión de información suficiente y relevante de estos temas durante el Día 1 (inducción) para las nuevas personas que se suman a la organización.-Incorporación de 1 semana adicional de vacaciones a partir del período 2023.



Derechos Humanos

Materialidad-Temas relevantes	Compromiso formal	Documento Compromiso (*)	Principales acciones en 2022
Derechos de las mujeres y/o niñas	SI	Política de Derechos Humanos; Carta de la Diversidad	<ul style="list-style-type: none">-Revisión de procedimientos de reglamento de campamento, entre otros, para inclusión explícita de prohibición de acoso y violencia, con medidas disciplinarias adecuadas.-Ampliación de Comité de Ética, con la incorporación de 5 referentes que tienen como misión principal promover que nuestro espacio de trabajo esté libre de violencia de género.-Ampliación del Comité de Diversidad e Inclusión, que se ocupa de esta y otras temáticas.-Ampliación de licencia de maternidad e inauguración de lactario en oficina Salta.-Monitoreo de indicadores de género tanto hacia adentro de la organización como en los proyectos sustentables y educativos.-Capacitación del equipo de RSC en Sistema de Protección de niñas, niños y adolescentes.-Activa participación en la Red WIM (Mujeres en Minería).-Mujeres de Eramine destacadas en el libro "Mujeres de nuestra tierra, mujeres que inspiran".



Derechos Humanos

Materialidad-Temas relevantes	Compromiso formal	Documento Compromiso (*)	Principales acciones en 2022
Derechos de los pueblos indígenas	SI	Política de Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none">-Actualización y amplia difusión del procedimiento de consultas y reclamos de pueblos y comunidades.-Trabajo respecto a procedimientos, actividades de comunicación y capacitaciones con contratistas para el caso de hallazgos de sitios o restos arqueológicos, con un profundo respeto a la cultura del lugar.

(*) Las políticas de la organización:

- Están alineadas con los estándares internacionales de derechos humanos
- Están disponibles públicamente
- Están aprobadas al más alto nivel de la empresa
- Se aplican a las operaciones propias de la empresa
- Se aplican a la cadena de suministro de la empresa y otras relaciones comerciales
- Se desarrollaron involucrando experiencia en derechos humanos desde dentro y fuera de la organización.

Otros temas de Derechos Humanos Plan de Derechos Humanos 2022, aprobado al nivel más alto de la organización, y con seguimientos periódicos a nivel corporativo, se enfocó en 4 grupos de relacionamiento clave (comunidad interna, comunidad indígena, empresas contratistas y socios). En 2022 tuvo un cumplimiento del 100%.	Comunidad interna de Eramine Refuerzo en términos de confidencialidad de la información, explícita en los nuevos contratos de trabajo.	Empresas contratistas Firma del Código de Ética y Política de Derechos Humanos y entrega de una copia del mismo al momento de la firma de contrato con Eramine. Taller de alineamiento con responsables de empresas contratistas al más alto nivel para reforzar temáticas de ética, derechos humanos, responsabilidad social.	Socios (Tsingshan) Refuerzo de estándares de seguridad y de derechos humanos. Actividades de integración, alineación y compromiso. Compromiso con la interculturalidad, especialmente a través de la provisión de comidas de acuerdo a su propia cultura e idiosincrasia, tanto en oficina Salta como en sitio, etc.
---	--	---	--



Derechos Humanos

Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

GRI 412-2

Principios 1 y 2 de Pacto Global

CAPACITACIONES Y PARTICIPACIONES EN FOROS



Pacto Global
Red Argentina

Conozca los Objetivos del Pacto Global de las Naciones Unidas: 2021-2023.
Una conversación con líderes de empresas

22 de marzo
15 a 16 hs de Argentina
Moderador: Marcelo López



Inscripción aquí: bit.ly/3l5CH79



Andrea Astúa
CEO - Verdad
Argentina



Raúl Fuentes
Coordinador Ejecutivo
Punto Global Argentina



Sergio Altronidi
CEO - HPE



Participación en el Foro Regional de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para América Latina y el Caribe (Bogotá, julio 2022), con la temática “Rendición de cuentas para una conducta empresarial responsable”.

Diploma en Gestión del Desarrollo Sostenible- XVI Cátedra de Pacto Global de Naciones Unidas: participación de 8 personas de la comunidad interna de Eramine (incluyendo distintos niveles de liderazgo) y 4 personas de la comunidad externa (pertenecientes a Consultora Capital Humano y Grupo Bayton).

Capacitación sobre ética, derechos humanos y nuevas masculinidades: para todas las personas de Eramine, y personas de empresas contratistas.



CERTIFICACIONES ► HMS

Hacia una Minería Sustentable

IRMA
Initiative for Responsible
Mining Assurance

CAEM
Cámara Argentina de Empresarios Mineros

Programa "HMS- Hacia una Minería Sustentable" de la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM): verificación externa de Protocolo "Acercamiento Comunitario", que incluye temáticas de derechos humanos, obteniendo un puntaje de AAA- Excelencia y Liderazgo.

Adhesión al Estándar IRMA para la Minería Responsable, que es la definición más integral y rigurosa del mundo sobre las buenas prácticas para la minería de escala industrial, y con un nivel de exigencia más alto que las leyes de cualquier país.

MECANISMOS DE RESPUESTA A CONSULTAS Y/O RECLAMOS



Con respecto a la provisión de remediación o respuesta, en 2022 se realizó la revisión, actualización y difusión de mecanismo de consultas y reclamos para comunidad y puesteros, con el asesoramiento y recomendaciones de una consultora externa.

ISO 26.000: 6.3.6

GRI 413-1

El mecanismo de consultas y reclamos para comunidades y puesteros está vigente. Se presentaron 3 consultas y reclamos en 2022, y fueron respondidas en tiempo y forma, de acuerdo al procedimiento.



MECANISMO DE DENUNCIAS ÉTICAS Y DE DERECHOS HUMANOS

La Plataforma Corporativa Integrity Line está vigente, y se puede acceder a través de las siguientes formas:



A través del siguiente link
Integrity Platform (integrityline.org)



o al teléfono
+54 11 5238 0589

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

En 2022 realizamos una campaña de comunicación de estos canales de denuncia en oficina Salta y en sitio, con cartelería en español, inglés y chino para asegurarnos que todas las personas que trabajan en Eramine en forma directa o indirecta, tengan disponibles los canales de denuncia.

De este modo, nuestro sistema de debida diligencia puede visualizarse y sintetizarse en esta imagen:

PLAN DE DERECHOS HUMANOS >>> Sistema de debida diligencia



- 1** IDENTIFICAR: Valoración de los DDHH
- 2** IDENTIFICAR: Mapa de riesgos de DDHH
- 3** PREVENIR: Plan de acción

- 4** MITIGAR
- 5** RESPONDER



Derechos Humanos

GRI 406-I
ISO 26.000 6.3.7
Principio 6 de Pacto Global

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas:

No se recibieron denuncias por discriminación en 2022.

GRI 408-I
Principio 5 de Pacto Global
ODS 8.7

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil:

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.

GRI 407-I
ISO 26.000: 6.3.10; 6.4.3
Principio 3 de Pacto Global

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

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

GRI 409-I
Principio 4 de Pacto Global
ISO 26.000: 6.4.4
ODS 8.7

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

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



Diversidad e Inclusión

Our differences are our strengths



DIVERSIDAD

La diversidad es la representación de todos los perfiles humanos que se encuentran en la sociedad, dentro de la empresa.

La diversidad en una empresa se define por la variedad de perfiles que la componen en cuanto a país de origen, región, barrio, religión, etnia, cultura, edad, sexo, aspecto físico, discapacidad visible o invisible, orientación sexual, situación familiar, cualificaciones, etc.

Nuestro compromiso con la diversidad parte del reconocimiento de la individualidad de cada persona, porque entendemos a cada ser humano como único, complejo e irrepetible, atravesado por subjetividades y experiencias. Nuestra visión de diversidad valora las diferencias, enfocándose en las capacidades de cada persona, para que tengan la oportunidad de desarrollarse conforme su propia historia y situación personal.

En Eramine, nuestra fuerza laboral está atravesada por la diversidad cultural, incorporando personas colaboradoras provenientes de la comunidad kolla, como así también personas de diversas provincias y países, aunque el **84%** son personas de la provincia de Salta.

Fuente: Evento "Hablemos de lo que se viene" Diario El Tribuno de Salta



INCLUSIÓN

La inclusión significa garantizar que todo el mundo pueda ser plenamente acogido tal y como es, desarrollarse y sentirse cómodo expresando sus ideas. Esto se basa en una cultura empresarial que realmente da lugar a todos.



Diversidad e Inclusión

En términos de género, nuestro equipo está compuesto en un **20% por mujeres**, representando un **6%** más respecto al promedio de las empresas del sector minero de la provincia de Salta.

Entre las buenas prácticas que implementamos para promover la inclusión, se destacan:

- **La comunicación de nuestras acciones, identidad y objetivos** se realiza con un enfoque de inclusión: en términos de género, identitarios y de accesibilidad. En este sentido, todas nuestras piezas audiovisuales cuentan con subtitulado dual (inglés-español), y utilizan lenguaje inclusivo.
- ▲ **La comunicación de nuestro compromiso a la totalidad de colegas, clientes, socios y proveedores**, para incentivar el cumplimiento y difusión de estos principios. En este sentido, podemos destacar las siguientes actividades realizadas en el año 2022:

1 DÍA INTERNACIONAL DE LA DIVERSIDAD 2022

El Grupo Eramet, en línea con su compromiso asumido a través de la Carta de la Diversidad y su formación virtual obligatoria para todo el personal "Diversidad e Inclusión: de qué estamos hablando?", promueve desde el año 2020 el Día Internacional de la Diversidad, razón por la cual se realiza una actividad para promover este valor en todas las subsidiarias. En el 2022, desde Eramine quisimos generar un espacio de encuentro en el que sea posible reflexionar sobre la mirada que tenemos de la discapacidad, para poner el foco en las capacidades, y en lo que cada persona puede aportar día a día para construir una realidad inclusiva.

Por ello, invitamos a compartir una charla íntima con Carlos "Botí" Lecuona, un salteño que nació con una discapacidad llamada mielomeningocele o espina bífida.

"Botí" tiene 41 años y actualmente trabaja como Coordinador de Accesibilidad en la Provincia de Salta y brinda charlas en distintos espacios. En esta oportunidad, nos compartió cómo el apoyo de sus amigos y familiares fueron el factor diferencial para decidirse a encontrar la felicidad, pese a la situación desafiante y dolorosa que le toca atravesar: "se tomaron el trabajo de hacerme olvidar el dolor", expresó.

DATOS CLAVES



80% 20%





Diversidad e Inclusión

Carlos Boti Lecuona



"Es razonable tener miedo o no saber cómo actuar con una persona que tiene alguna discapacidad, pero deja de ser razonable cuando uno se queda sólo con eso y no le interesa ir más allá. **Hay que ir más allá y romper el círculo vicioso que la distancia y el desinterés generan.**"

PERSONAS QUE TRABAJAN EN ERAMINE

"Fue un espacio distinto y muy oportuno"

"Aprendí sobre el poder que tiene la sonrisa"

"Pude conocer otra forma de ver la discapacidad"

"Gracias! Fue muy inspirador!"





Diversidad e Inclusión

2 Capacitación en ética, derechos humanos y nuevas masculinidades

En el mes de diciembre se llevaron adelante capacitaciones por parte del Equipo Corporativo de Diversidad e Inclusión de Eramet, junto a la Consultora GROW, de la que participaron personas de Eramine y de empresas contratistas.

Los temas que se abordaron fueron: nuevas masculinidades, tareas de cuidado, género y diversidad, estereotipos y mandatos, inserción de mujeres y varones en el mercado laboral, violencia de género, cultura dominante y sociedad, entre otros.



Lourdes Posse - Asistente de Recursos Humanos y Sustentabilidad

"Me pareció útil e interesante participar del taller. Me gustó el tema de los nuevos roles de géneros, considero que en mi caso es algo contemporáneo, del día a día y totalmente normal pero para otras personas puede que no lo sea. Y en ese sentido, realizar charlas y talleres suma un montón a la diversidad de ideas y a la comprensión."



Mariano Bengochea - Planificador de Construcción Senior

"Me pareció una iniciativa excelente, sobre todo considerando que el equipo Eramine afortunadamente es muy diverso en edades, formaciones, género y lugar de origen. Considero que este tipo de capacitaciones ayudan a "normalizar" criterios y evitar inconvenientes producto de la idiosincrasia de cada individuo."



GENERACIONES





Seguridad y cuidado del medio ambiente

GRI 103-2; 403-1; 403-8
ISO 26.000: 6.4.6; 6.8.8
ODS 8.8

¡PRIMERO LA SEGURIDAD!

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

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

Nuestro compromiso con la seguridad consiste en identificar, analizar y llevar adelante las acciones de **eliminación de riesgos** en la medida de lo posible, o bien la reducción de estos, con el fin de prevenir accidentes de cualquier naturaleza, mediante la planificación, implementación y seguimiento de nuestro **Sistema de Gestión de Seguridad**. El mismo se conforma por una estructura de Políticas, Manuales, Estándares y Procedimientos diseñados siguiendo los principios de mejora continua de reconocidos estándares internacionales, que establecen los lineamientos y requerimientos que se deben seguir en nuestras operaciones.

Seguridad Basada en el Comportamiento

Una de las buenas prácticas que implementamos es la gestión de la Seguridad Basada en el Comportamiento, también conocida por sus siglas en inglés, BBS (Behavioral Based Safety), que es una metodología proactiva de mejora continua aplicada a la seguridad. Es un proceso de observación y retroalimentación, cuyo fin es minimizar los comportamientos inseguros y, en consecuencia, reducir el número de accidentes.

El mismo involucra a todas las personas de nuestra organización, sin distinción de niveles jerárquicos, entendiendo que la seguridad es una responsabilidad conjunta.

En el año 2022 personas seleccionadas de las distintas áreas de la organización recibieron capacitaciones específicas para la realización de **Auditorías Basadas en el Comportamiento**.

- Cantidad de auditores BBS formados en 2022: 35
- Cantidad de auditorías BBS realizadas en 2022: 121

Interacciones de Seguridad

Es otra herramienta preventiva que implementamos para reforzar positivamente los comportamientos seguros y minimizar o eliminar los comportamientos de riesgo, mediante comentarios constructivos.

Todas estas interacciones se gestionan a través de la plataforma digital SAFEE y los indicadores relacionados son seguidos semanalmente por el equipo de Higiene y Seguridad.





Seguridad

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

La identificación de peligros y evaluación de riesgos es una parte fundamental en nuestras herramientas preventivas, en tanto nos permite evitar la ocurrencia de incidentes.

Take Five

Es una herramienta de análisis de riesgo 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.



HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE **RIESGOS**



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.

Análisis de Trabajo Seguro (ATS):

Facilita identificar los peligros y evaluar los riesgos antes de la ejecución de una tarea, asegurándose que se toman todas las medidas de control necesarias para efectuarlas de manera segura. Es realizada por todo el grupo de trabajo y firmada por el supervisor





Seguridad

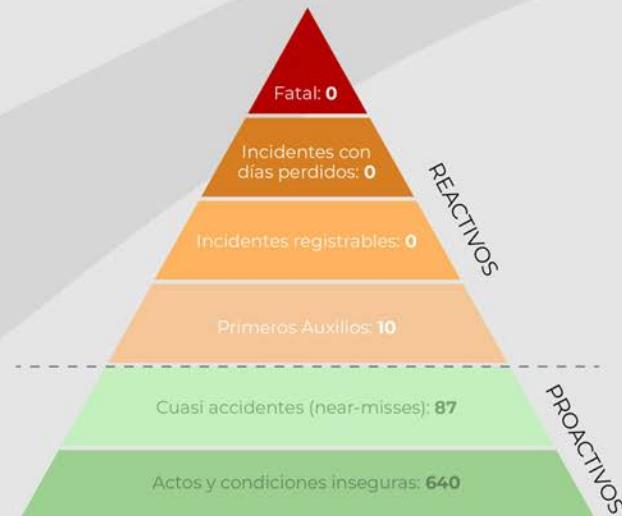
Reporte e investigación de incidentes

Contamos con un proceso para la elaboración de reportes e investigación de incidentes que puedan tener o tengan como resultado lesiones y deterioro de la salud, al medio ambiente, a la propiedad o a la operación normal de la planta. Los mismos se registran por medio de la plataforma digital SAFEE, que nos permite centralizar los datos y gestionarlos de una manera simplificada permitiendo su monitoreo a través de tableros de control.

Lesiones por accidente laboral, dolencias y enfermedades laborales

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.

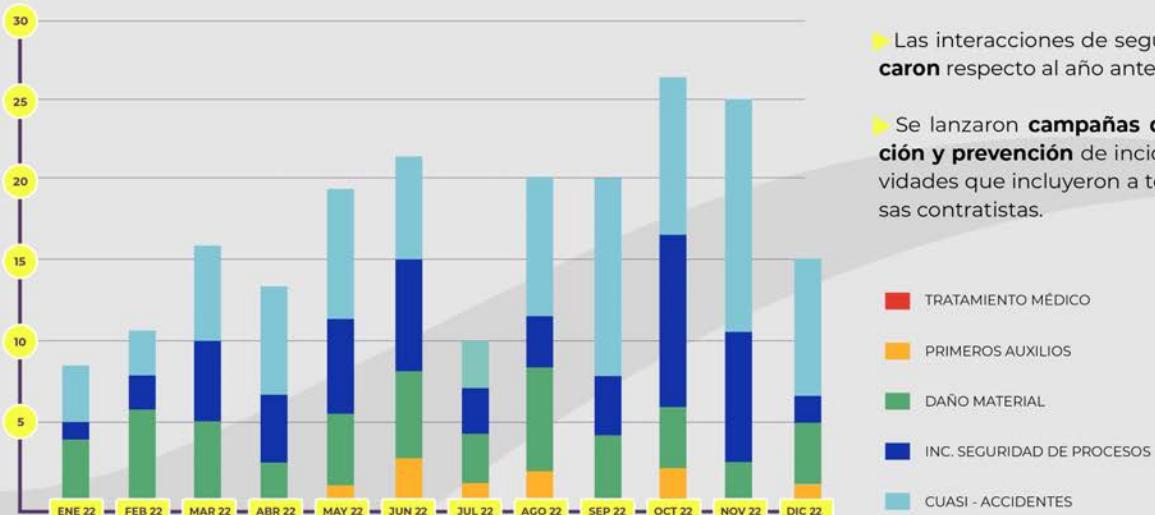
GRI 403-9; 403-10





Seguridad

INCIDENTES REPORTADOS EN 2022



ÍNDICES DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES

	2019	2020	2021	2022
--	------	------	------	------

TF1 (LTIFR)	0,0	0,0	0,0	0,0
TF2 (LRIFR)	0,0	1,7	3,4	0,0
TF3 (AIFR)	9,2	10,3	6,8	5,1

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.



Seguridad

GRI 403-3

SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

El sitio del Proyecto cuenta con un **Puesto Médico** con profesionales de la salud a cargo, que realizan guardia activa las 24 horas del día, a disposición para personal de Eramine, empresas contratistas y visitantes del proyecto. Una moderna enfermería se encuentra equipada para brindar una atención de calidad y tres ambulancias **UTIM (Unidad de Terapia Intensiva Móvil)** están a disposición (una en Campamento La Blanca y dos en Campamento Ratones) permitiendo si fuera necesario el traslado de pacientes en riesgo de vida.



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

GRI 403-4

Nuestro personal participa de forma mensual en Comités de Higiene y Seguridad, en los cuales se abordan temas como prevención, seguimiento de indicadores y seguimiento de incidentes. En estos comités se determinan planes de acción en materia de seguridad y salud, y se reconoce a aquellas personas que se destacan por su desempeño y compromiso en la materia.



Seguridad

GRI 403-4; 403-8

Por otro lado, nuestro programa de **Auditorías Cruzadas Interdepartamentales** promueve la proactividad y la colaboración en la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión. En el equipo de auditores, quienes aún están en proceso de aprendizaje reciben la guía de auditores líderes. En el año 2022, tuvieron lugar 11 auditorías internas.

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 y Seguridad.

TEMAS DE CAPACITACIÓN	CATEGORÍA	HORAS	TEMAS DE CAPACITACIÓN	CATEGORÍA	HORAS
Gestión de Contratistas		110	Política Social de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad/ Política de alcohol y drogas		99
Seguridad Vehicular/ Manejo defensivo		124	Procedimiento de Uso y Mantenimiento de EPP		32.5
Sistemas contra incendio- Uso de extintor y motobomba	Seguridad y prevención de riesgos	43	Plan de rescate vehicular- Geo Cercas, Velocidades Máximas		27
Confección de AST y Take 5.		78.8	Excavaciones		53
Uso de herramientas y equipos con y sin potencia		15	Reporte de investigación de incidentes - Metodología FIA		55
Bloque de equipos		232.8	Gerenciamiento del cambio		43
Procedimiento Respuesta de Emergencia		45	Trabajo en altura		37

TEMAS DE CAPACITACIÓN	CATEGORÍA	HORAS	TEMAS DE CAPACITACIÓN	CATEGORÍA	HORAS
Espacio confinado	Seguridad y prevención de riesgos	8	Uso de equipos de extricación	Salud	37.5
Orden y limpieza - 5 S		14	Clasificación de quemaduras		75
Alzamiento y levantamiento de cargas		51	RCP – Reanimación cardiopulmonar		17
Trabajo en caliente		62	Primeros auxilios- Uso de DEA (Desfibrilador Externo Automático)		23
Rol del supervisor en prevención		12	Alcoholismo- Tabaquismo- Automedicación		17
Condiciones climáticas adversas		71	Principio de Hipotermia e Insolación		47.3
Riesgos ergonómicos		15	Mordeduras y picaduras de alimañas		27
Liderazgo en seguridad		21	Maniobra de Heimlich		13
Gastroenteritis-Higiene personal		50	Campaña de cuidado de dedos y manos		4.5
Protocolo Covid 19		5	Campaña de concientización vial y seguridad vehicular	Campañas de Prevención	86
Primeros auxilios (hemorragias)		71	Campaña de seguridad "Fiestas Seguras"		49
Mal de Altura		50	Taller: Día Mundial de la Seguridad Todos podemos prevenir incidentes		59.6
Prevención de Enfermedades Cardiovasculares		75	Campaña de Prevención de tropiezos, resbalones y caídas		80



**TOTAL DE HORAS
2036**





Seguridad

Día Mundial de la Seguridad

En el marco del Día Mundial de la Seguridad se llevó a cabo una actividad interactiva con todas las áreas de trabajo bajo la temática "Todos podemos prevenir un incidente", en la cual se abordó el análisis y resolución de casos prácticos.

Brigada y Equipo de Emergencias

El Plan de Emergencias establece los lineamientos de cómo actuar ante contingencias que pudieran ocurrir en los sitios operativos, y está conformada por voluntarios de distintas áreas.

Se realizaron 21 simulacros y prácticas en el año.

Contamos con un cuartel de bomberos, equipamiento para emergencias (trajes estructurales, equipos de respiración autónomos, etc.) y una motobomba móvil contra incendios.

En 2022 se incorporó al equipo de Higiene y Seguridad un especialista líder en emergencias.





Seguridad

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

Comunicación de Respuesta a Emergencias con los grupos de relacionamiento

En los meses de noviembre y diciembre de 2022 se realizaron actividades conjuntas con las comunidades de San Antonio de los Cobres y Salar de Pocitos, con el fin de compartir información sobre los peligros relacionados al transporte de sustancias químicas, las medidas de control para prevenir incidentes y los planes de respuesta ante emergencias. Esto se realizó en un espacio de conversación abierto, para que puedan conocer y preguntar acerca de la gestión que se realiza en términos de movimientos y transporte, dando cumplimiento también a uno de los requisitos del Estándar Internacional IRMA (Initiative for Responsible Mining Assurance).

De esta actividad participaron referentes de Bomberos de San Antonio de los Cobres, Defensa Civil delegación SAC, Vialidad Nacional, Escuelas, Cámara de Transportes de Salta, Dirección de Tránsito, Gendarmería Nacional, Comisaría 107 y el Hospital Nicolás Pagano de San Antonio de los Cobres, así como también las empresas Petroandina y FMF.

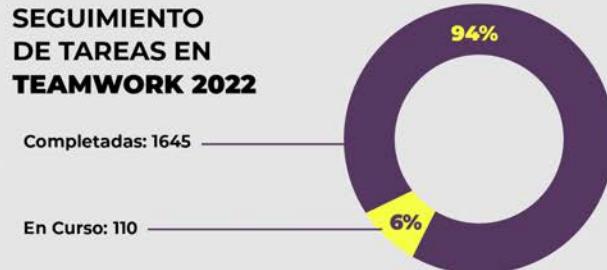
Seguimiento de nuestros Planes de Acción

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.

SEGUIMIENTO DE TAREAS EN TEAMWORK 2022

Completadas: 1645

En Curso: 110



Gestión Sustentable

El litio, elemento fundamental para la transición energética

El planeta avanza en la adopción de **fuentes de energía renovables**, alternativas sostenibles a los combustibles fósiles que hoy son de uso extendido: el petróleo, el gas y el carbón; que además de ser finitos generan elevados niveles de polución. A esta etapa de cambio se le llama **transición energética**.

En este contexto, **el litio es un componente clave**. Las baterías de iones de litio, que poseen una gran capacidad de almacenamiento de energía, son un complemento valioso en la implementación de **energías más limpias y renovables**.

La demanda del litio crecerá durante los próximos años, como todos los circuitos de carga eléctrica y redes eléctricas inteligentes. Por eso, la construcción de **nuestra planta industrial** tiene un carácter tan relevante, tanto a nivel local, como nacional e internacional.



NUESTRO PROYECTO EN NÚMEROS



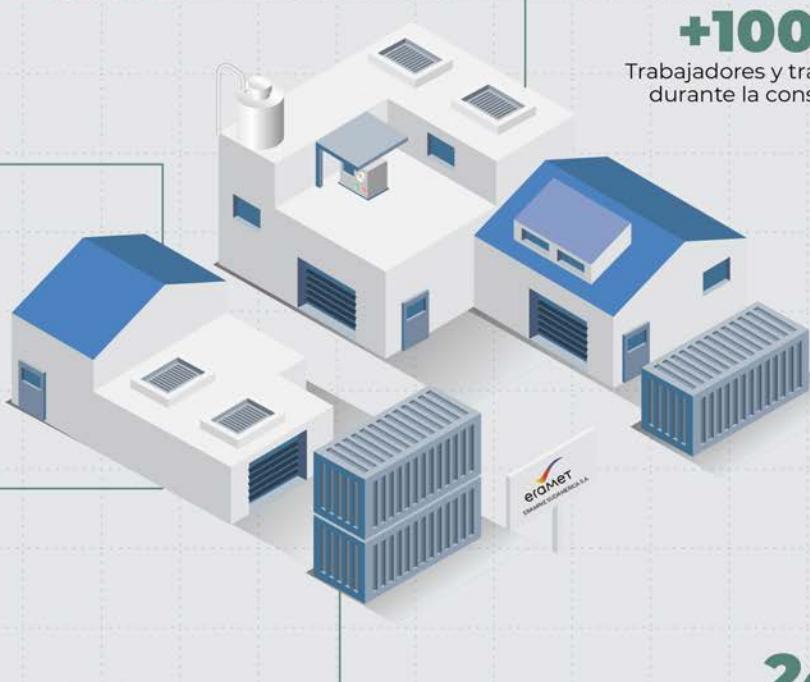
+80%

de empleo local
(Eramine y contratistas)



771 MILLONES

De dólares de
inversión total
en el proyecto



13 AÑOS

Desde los inicios
de la exploración



+1000

Trabajadores y trabajadoras
durante la construcción

10

MILLONES

De toneladas de
reservas de litio



24 MIL

Toneladas de
cabornato de litio
grado batería por año



Fase de construcción (2022-2024)

El proyecto tiene un impacto **positivo en la economía de la provincia de Salta y de Argentina** en términos generales, debido a la contratación de personas, proveedores y empresas locales.



98%

De empresas locales
y nacionales



+800

Trabajadores y
trabajadoras
argentinos



390

Millones de dólares
inyectados en
la economía
argentina

Nuestro proceso productivo

Nuestra minería se lleva a cabo a cielo abierto, a través de la perforación de pozos de 450 metros de profundidad que se encuentran ubicados estratégicamente en el salar. A través del proceso de bombeo, se extrae la salmuera de una cañería de 20 cm de diámetro, y finalmente es trasladada a la planta de producción con un sistema de tuberías. Todo este proceso cumple **altos estándares de seguridad** y están diseñados para **minimizar el impacto medioambiental**.

La planta utiliza un proceso de extracción directa desarrollado por **Eramet Ideas**. Este proceso actualmente se lleva a cabo en la planta piloto y logra un rendimiento superior al 90%, es decir que se recupera el 90% del litio contenido en la salmuera natural, con un período de procesamiento de alrededor de una semana, mientras que el proceso tradicional (de evaporación natural en piletas) ofrece menos del 50% de rendimiento en 18 meses. Esto nos permite maximizar la eficiencia de los tiempos de procesamiento y, en consecuencia, el uso de los recursos.

Gracias a este método, podemos aumentar la tasa de **reciclaje de agua dulce** en un **60%**. Esta es una de las innovaciones que hemos ideado para optimizar nuestro proceso con el objetivo de "producir mejor".

Eramet Ideas, que es el departamento de I+D de Eramet, tiene su sede en Trappes, cerca de París. Sus equipos han diseñado un proceso de extracción innovador y respetuoso con el medio ambiente que sustituye el método tradicional de evaporación (mediante piletas), por un proceso en dos etapas. Éste ha sido desarrollado en cooperación con IFPEN (Instituto Francés del Petróleo y Nuevas Energías) y Seprosy. Una vez desarrollada en Trappes, la planta piloto se trasladó a Argentina, donde se puso en marcha con éxito en 2019.

DATOS CLAVES

60%

de reciclaje de agua dulce en el proceso de extracción.

>90%

de rendimiento en 24 horas vs 50% de rendimiento en 18 meses con procesos tradicionales.

**En el año
2022**

La producción total del Trainig Center de Carbonato de Litio fue de 7291 Kg, con un 90,5% Grado Batería de la más alta calidad.

Formación de los futuros operadores de nuestra Planta Piloto en sitio

Desde el año 2020, aún durante la pandemia de covid-19, un equipo de personas continuó operando la Planta Piloto y entrenándose para la operación de la Planta de Producción a escala industrial. Actualmente, esta práctica sigue llevándose a cabo con buenos resultados, de cara al inicio de la producción prevista para 2024.

Nuestro proceso de producción puede conocerse [aquí](#):

Mejoramos los procesos, en pos de la sustentabilidad

El área de Mejora de Procesos está centrada en los siguientes objetivos a favor de la sustentabilidad:

- ① Aumento de la recuperación de litio en el proceso productivo.
- ② Reducción del consumo de agua en el proceso.
- ③ Reducción de las emisiones de CO₂ en el proceso.

Para conseguir el aumento de recuperación de litio desde las salmueras naturales extraídas desde el salar, estamos trabajando en pruebas de tecnologías alternativas de DLE junto con el uso de diferentes sólidos activos disponibles en el mercado que permitan hacer más eficiente la extracción del litio desde las salmueras. Adicionalmente, estas pruebas de tecnologías alternativas nos podrían ayudar en la reducción del uso de agua en el proceso.

Para reducir el consumo de agua en el proceso, estamos trabajando en la prueba de diferentes configuraciones operativas de las columnas de extracción directa que permitan optimizar la recuperación de agua de las diferentes etapas del proceso, reduciendo la necesidad de incorporar agua fresca para llevarlo a cabo. Adicionalmente, estamos estudiando la factibilidad de alimentar los reactivos de proceso a una mayor concentración de manera de utilizar menor cantidad de agua de dilución.



Para reducir las emisiones de CO₂ en el proceso, estamos trabajando en la reducción de consumo de reactivos como el ácido clorhídrico de manera de minimizar la liberación de dióxido de carbono en el acondicionamiento de soluciones de proceso, además de reducir las necesidades de producción y transporte de las mismas por parte de los proveedores.

Estas tres iniciativas corresponden a las primeras prioridades con el fin de mejorar los efectos del proceso de producción de carbonato de litio al medio ambiente.

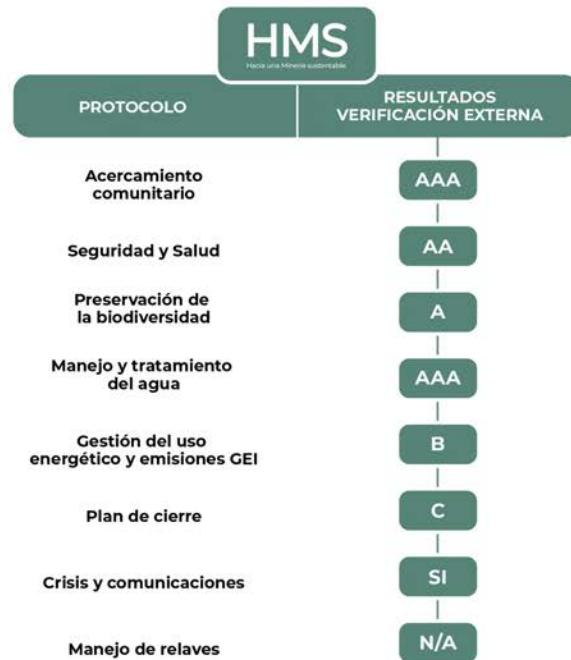
Trabajamos según las mejores prácticas de la industria

Verificación Externa- Estándar Hacia una Minería Sustentable (HMS)

Desde el año 2018 hemos iniciado la implementación del Programa “**Hacia una Minería Sustentable**” (HMS) de la Cámara Argentina de Empresarios Mineros.

El mismo es un sistema de desempeño que ayuda a las empresas mineras y sus instalaciones a evaluar y gestionar las responsabilidades ambientales y sociales. Se trata de un programa de transparencia, educación, comunicación y fortalecimiento de buenas prácticas mineras. Incluye un conjunto de herramientas e indicadores para impulsar la mejora continua del desempeño, ofrecer resultados transparentes a las comunidades de interés y asegurar que los riesgos claves de la industria minera se manejen de manera efectiva.

Luego de tres años de realización de autoevaluaciones -que es la primera etapa del programa- en 2022 hemos realizado la verificación externa (auditoría) de los distintos protocolos, con los siguientes resultados:



Referencias:

AAA: Excelencia y liderazgo.

AA: Los sistemas y procesos están integrados en las decisiones de gestión y en las funciones empresariales.

B: Existen procedimientos. Se están planificando y desarrollando sistemas y procesos.

A: Los sistemas y procesos están desarrollados e implementados.

C: No hay sistemas en funcionamiento. Las actividades cumplen los requisitos establecidos en la legislación argentina.

La visión de **IRMA** es un mundo en el que la industria minera **respeta los derechos humanos** y las aspiraciones de las comunidades afectadas, brinda un lugar de **trabajo seguro**, sano y propicio, minimiza el daño ambiental y deja **legados positivos.**



Primera Autoevaluación- Estándar para la Minería Responsable de IRMA

En 2022 hemos dado inicio al proceso de obtención de la **certificación IRMA** (Estándar para la Minería Responsable), que es la definición más integral y rigurosa del mundo sobre las buenas prácticas para la minería de escala industrial, con un **nivel de exigencia más alto** que las leyes de cualquier país. **IRMA** tiene una gobernanza de múltiples partes interesadas (organizaciones no gubernamentales, industria minera, sindicatos internacionales, compradores intermedios, inversores y finanzas, etc.) y abarca una amplia gama de temas, tanto de **protección ambiental**, como **relaciones con las comunidades, derechos humanos**, etc.

Lo que diferencia a **IRMA** de otros estándares y auditorías mineras es principalmente

- **Aplicabilidad:** un estándar integral que abarca **400 requisitos**; todo el espectro del impacto social y ambiental de la minería de escala industrial; todas las geografías, y todos los materiales que se extraen.
- **Transparencia:** notificación pública de las **auditorías** antes de su comienzo para que todos los actores sociales puedan participar; publicación de informes de auditoría detallados; sistemas de resolución de reclamos.
- **Equidad: gobernanza equitativa** y de múltiples actores, por comunidades, ONG, trabajadores, compañías mineras, empresas compradoras y sector financiero; participación de diversos actores sociales en cada auditoría.
- **Credibilidad:** La medición de los requisitos de buenas prácticas se realizan en función de una **verificación externa independiente**.

Las minas deben cumplir con un conjunto de **40 requisitos críticos** (esenciales), así como con el **50% o 75%** de los requisitos en cada una de las cuatro áreas principales del estándar. Los resultados de nuestra primera autoevaluación nos dicen que en Eramine estamos muy cerca de alcanzar el **nivel IRMA 75**.



Ciudadanos corporativos contributivos

Como es el caso con todas las subsidiarias de Eramet, nuestro objetivo en Eramine es también maximizar los beneficios en el país en que operamos y especialmente en el área local que rodea al proyecto.

Los beneficios toman la forma de salarios y previsión social pagados en Argentina, compras locales y nacionales de bienes y servicios de proveedores locales, contratistas, regalías provinciales, así como impuestos nacionales, provinciales y municipales.

“No solo queremos ser una empresa rentable y un socio comercial de elección, sino que también queremos ser una empresa que contribuya **positivamente al bienestar de las personas, el medio ambiente y el mundo que nos rodea**”.

Christel Bories

CEO y Presidenta del Grupo Eramet

Desempeño Económico

Promoviendo el desarrollo local

Enfoque de Gestión

GRI 103.1; 103.2
ISO 26.000: 6.6.6.
ODS 8.3; 12.7

► El año 2022 nos encontró en la grata situación de tener que reactivar aquellas actividades que fueron puestas en suspenso debido a la incertidumbre de continuidad del proyecto de construcción de la planta industrial de Carbonato de Litio, al igual que por las restricciones sanitarias provocadas por la pandemia de Covid-19. Ciertamente el 2022 fue un año de transición.

► A pesar del cambio en la dinámica de los acontecimientos, no dejamos de lado nuestros compromisos en materia de salud, seguridad industrial, derechos laborales, derechos humanos, cuidado del medioambiente y ética. Estos continuaron y continuarán siendo pilares de la manera en que nos desenvolvemos y relacionamos con todos nuestros grupos de interés.

► Durante el año, mantuvimos e incluso fortalecimos los lazos con las distintas comunidades en las que operamos, realizando visitas personales por parte de la gerencia del área de compras, entrevistándonos cara a cara y en el lugar de origen de los proveedores comunitarios con el propósito de conocerlos, conocer sus necesidades, pero también que ellos conocan los distintos requerimientos y expectativas de Eramine, siempre en busca de los puntos comunes y sobre los que se pudiera trabajar conjuntamente.



► Nuestras Políticas de Compras Sustentables y de Ética, entre otras, estuvieron siempre sobre cualquier mesa de negociación que llevamos adelante.

Descripción de la cadena de suministros y cambios significativos

► Habiéndose relanzado nuestro proyecto de construcción de la planta industrial de producción de Carbonato de Litio grado batería, con una capacidad inicial de 24,000 toneladas/año, los primeros esfuerzos se concentraron en la configuración de equipos de trabajo. El equipo de Cadena de Suministro no fue la excepción, y también salió al mercado rápidamente en busca de los mejores talentos para la configuración de los equipos de Compras, Almacenes y Logística de caminos específicamente asignadas al proyecto de construcción. Mientras tanto, el equipo de operaciones continuó realizando sus tareas de soporte a la planta piloto que siguió operando sin pausa, y se comenzaron a realizar los primeros trabajos de preparación en cuanto a revisión de procesos y procedimientos, con vistas de fortalecer los mismos para cuando la planta industrial entre en actividad.

► Como parte de ese nuevo movimiento, retomamos negociaciones para la provisión de equipamiento clave y con fechas de entrega largas para asegurar su llegada dentro de los plazos requeridos, y en varios de estos casos tuvimos arduas negociaciones por actualizaciones de precios.

► Otro punto relevante fue la realización de las primeras negociaciones para la provisión de servicios e insumos críticos y estratégicos para la producción de Carbonato de Litio.



Compras a proveedores locales

GRI 204-1
ISO 6.8.7; 6.8.9

Durante 2022, el valor total de nuestras compras fue de 279 millones (USD), que representan un incremento de 700% aproximadamente, respecto del año anterior. Este salto fue originado por la reactivación de nuestro proyecto de construcción de nuestra planta industrial de Carbonato de Litio grado batería.

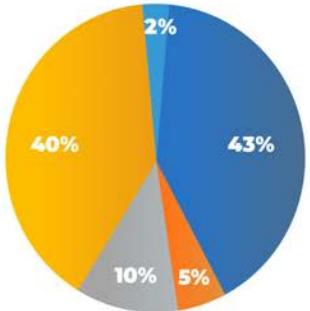
De los 279 millones totales adquiridos durante el año, USD 125 millones correspondieron a compras de bienes, significando el 45% del total y el saldo restante de USD 154 millones o 55% se refirieron a contrataciones de servicios.

En cuanto a transacciones realizadas con proveedores locales (entiéndase como locales a todos aquellos proveedores originarios y radicados en la provincia de Salta) Eramine contrató a un total de 300 proveedores, representando un incremento del 43% con respecto al año 2021. Esto ratifica la posición y decisiones tomadas por nuestra empresa, respecto al soporte y apoyo al desarrollo a proveedores locales.

Finalmente, y también en cuanto a proveedores locales, el total gastado tanto en contratación de servicios como compras de bienes materiales, en 2022 se invirtieron USD 95 millones. Es decir que el 34% de la totalidad de compras del año se realizó a proveedores locales, generando un rotundo aporte a la economía salteña de un 83%, respecto del año anterior.

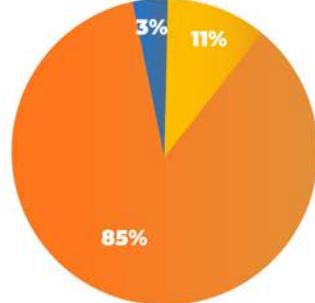
Los números hablan por sí mismos, y muestran que ponemos en práctica lo que decimos respecto a tomar acciones de potenciamiento y desarrollo de la industria local, que es la única manera de obtener resultados permanentes en el tiempo.





PROVEEDORES POR REGIÓN

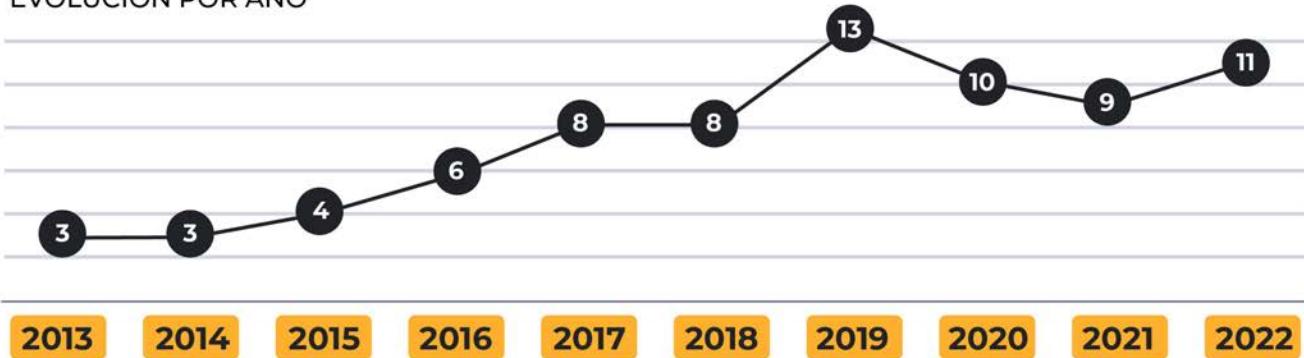
RESTO DE ARGENTINA (310)
 RESTO DEL MUNDO (76)
 SALTA CAPITAL (29)
 SAN ANTONIO DE LOS COBRES (11)
 RESTO DE SALTA (37)



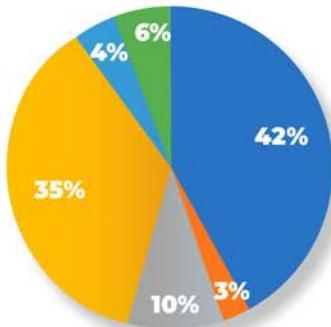
PROVEEDORES LOCALES

SALTA CAPITAL (29)
 SAN ANTONIO DE LOS COBRES (11)
 RESTO DE SALTA (37)

PROVEEDORES DE LA PUNA EVOLUCIÓN POR AÑO



MONTOS INVERTIDOS POR RUBRO EN 2022



- Insumos de ingeniería y construcción
- Insumos y materiales de campamento y personal
- Servicios administrativos y profesionales
- Servicios de construcción
- Servicios de transporte y logística
- Servicios generales de campamento



Insumos de ingeniería y construcción

\$14.165.153.811,60
(USD \$118.042.948,43)

42% Insumos de mantenimiento, planta piloto, laboratorio, etc.



Servicios de transporte y logística

\$1.430.537.007,60
(USD 11.921.141,73)

4% Transporte general (terrestre, aéreo, de personal, etc), alquiler de camionetas, servicio de importaciones y exportaciones, etc.



Servicios administrativos y profesionales

\$ 3.229.663.957,20
(USD 26.913.866,31)

10% Hospedaje, alquiler de oficinas, agua de consumo, servicios generales municipales, honorarios profesionales, consultoras, servicios postales y de IT, etc.



Insumos y materiales de campamento y personal

\$954.057.626,40
(USD 7.950.480,22)

3% Insumos para limpieza, librería, IT, elementos de protección personal, insumos médicos, ropa de trabajo, etc.



Servicios generales de campamento

\$ 1.916.547.963,60
(USD 15.971.233,03)

6% Servicio de limpieza, catering, internet, gas, seguridad patrimonial, servicios para medio ambiente, etc



Servicios de construcción

\$11.891.612.529,60
(USD 99.096.771,08)

35% Proveedores de servicios de obra, técnicos, mano de obra, alquiler de equipos, etc.

Total General + \$ 33,587,572,896.00
(USD 279,896,440.80)

Nuestra distribución de valor económico:

Resultados contables ajustados por inflación, en ARS \$.

CONCEPTO	2022	2021	Porcentajes sobre VEDG
A Ventas Netas	\$	\$	
B Ingresos procedentes de inversiones financieras*			
C Ingresos por ventas de activos			
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEDG): Ingresos	\$	\$	
A Costes Operacionales	\$2.307.617.377	-\$24.505.620.852	(A)
B Salarios y beneficios de los empleados	\$2.617.151.596	\$1.049.898.287	50,23%
C Pagos proveedores de Capital	\$-	\$-	
D Impuestos	\$ 181.122.457	\$260.972.114	3,48%
E Inversiones en la Comunidad	\$35.387.094	\$43.228.478	0,68%
F Costos capitalizados en obras en curso (sobre puntos a y b)	-\$ 1.474.690.160		
TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)	\$ 5.210.042.741	-\$ 23.151.521.973	
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (VER)	-\$ 5.210.042.741	-\$ 23.151.521.973	

\$-

(B)

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

(B) Los valores 2021 están ajustados por inflación para ser informados en moneda homogénea a los fines comparativos.

Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro

GRI 102-10

Durante 2022 tuvimos aportes de capital del nuevo accionista Tsingshan por ARS \$9.899.673.817, constituyendo una prima de emisión por ARS \$15.056.576.183.

Asistencia financiera recibida del Gobierno

GRI 201-4

Recibimos fondos por devolución de crédito fiscal por inversiones en bienes de uso correspondiente al período 2021-2022 por ARS \$30.373.856.

Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

GRI 419-1

Durante el ejercicio 2022 no tuvimos incumplimientos de leyes económicas y fiscales.



DESEMPEÑO AMBIENTAL



Actor comprometido con el planeta

Enfoque de Gestión

GRI 103-2

ISO 26.000: 6.5.4; 6.5.6; 6.5.2.1

Principios 7 y 8 de Pacto Global

Nuestro compromiso es prevenir y minimizar cualquier afectación ambiental, como así también eficientizar el uso de todos los recursos naturales. Así lo refleja nuestra Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad, la cual describe los valores y criterios que rigen nuestros programas ambientales y sistema de gestión ambiental. Todos los proveedores que desean hacer negocios con Eramine deben adherirse a nuestra Política.

Monitoreos de Componentes Ambientales

ISO 26.000: 6.5.3

ODS3.9; 6.6

De acuerdo al Plan de Monitoreos Ambientales definido por la compañía, en cumplimiento de la Resolución N° 61/19, durante el año 2022 se realizaron monitoreos periódicos con el fin de analizar las condiciones actuales de los componentes del entorno e identificar desvíos para que, si los hubiera, se actúe en consecuencia para retornarlos a sus condiciones respetando 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.



Monitoreo Ambiental Participativo

ODS 16.10

Se llevó adelante del 19 al 21 de diciembre de 2022, en cumplimiento de la Resolución 04/18 de la Secretaría de Minería y Energía de la Provincia de Salta, con la participación de referentes de la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes y puesteros aledaños al Proyecto. Los puntos de muestreo fueron los mismos de años anteriores.

Los componentes analizados fueron:

- Agua Superficial
- Agua Subterránea
- Suelo
- Calidad de aire
- Ruidos ambientales
- Efluentes cloacales

Fuentes de agua. Interacción con el agua como recurso compartido

GRI 303-1; 303-3

ODS 6.4; 6.6.b; 15.1

En 2022 se realizó la verificación externa del Protocolo Agua, en el marco del Programa HMS, Hacia una Minería Sustentable, de CAEM.

El resultado de la misma fue muy satisfactorio, habiendo alcanzado un nivel de Excelencia y Liderazgo, por el gran compromiso y nivel de responsabilidad técnica respecto a este recurso, destacando los esfuerzos en mantener un efectivo sistema de comunicación con autoridades y comunidades.



Algunos de los puntos más destacados son los siguientes:

◆ **Fuerte compromiso** de la alta dirección, clara definición de los roles y responsabilidades y asignación de los recursos requeridos.

◆ **“Preservar la fuente de agua”** es uno de los pilares de la Hoja de Ruta de Responsabilidad Social Corporativa de la organización, con una clara política a nivel global y con un seguimiento periódico de parte del Grupo Eramet.

◆ **La Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad** es la política amplia donde se enmarca este compromiso. Además, existen procedimientos para la gestión de agua, en cumplimiento de la legislación ambiental vigente para el funcionamiento del proyecto.

◆ **Las estimaciones de balance hídrico** son confirmadas por auditores externos y presentadas a las autoridades de aplicación.

◆ En 2022 hemos tenido una primera auditoría para la certificación del **Estándar de Minería Responsable de IRMA**, que también incluye esta temática.

◆ Trabajamos activamente en la **Gestión de Riesgos y Planificación de Actividades** para la protección del recurso agua.

◆ Con respecto al **consumo de agua**, establecemos indicadores de desempeño referidos al consumo de agua per cápita en campamento y el consumo de agua en la planta piloto.

◆ **La provisión de agua potable para consumo**, tanto en las oficinas de Salta como en el sitio del proyecto es externa, a través de la compra de agua envasada, adquirida de proveedores de San Antonio de los Cobres o de la ciudad de Salta.

◆ No utilizamos ni extraemos agua de **ninguna fuente superficial**.

◆ 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, poseemos dos estaciones meteorológicas automáticas (EMAs) instaladas en Campamento La Blanca y Campamento Ratones, donde registramos al menos 10 variables ambientales, entre ellas: **temperatura, precipitaciones, humedad, vientos, radiaciones y evaporación potencial**.

◆ **No generamos impactos sobre las masas de agua** y no hay interferencia entre las actividades de la comunidad y las actividades planificadas por la empresa.

◆ **Las comunidades de relacionamiento** son informadas de manera periódica acerca de la gestión del agua, en ocasión de las asambleas comunitarias.

◆ El sistema de gestión del agua contempla las mejores técnicas disponibles, disponemos de un proceso de actualización anual del sistema de balance hídrico y realizamos actualizaciones bianuales del **Estudio de Impacto Ambiental y Social**.

◆ Realizamos **monitoreos ambientales periódicos**, y participativos una vez al año.

◆ Informamos acerca de la **gestión del agua anualmente** a la Corporación, a la autoridad de aplicación y a las comunidades.

◆ Siendo el acceso al agua un derecho fundamental, y uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, llevamos adelante un **Plan Integral de Acceso al Agua** para puesteros del Salar Centenario Ratones.

CONSUMOS DE AGUA

Extracción de agua

Se utilizaron 11919 m³ de agua para uso minero. La única fuente de agua para la planta piloto es el pozo DW18RT, ubicado en la Cuenca Centenario- Ratones.

ISO 26.000: 6.5.4

ODS 6.4; 12.2

GRI 303-3
Agua reciclada y reutilizada
Entre el 55 y 65%

GRI 303-4
Vertidos de Agua
4767 m³.

GRI 303-5
Consumo de Agua
Agua para uso minero:
11919 m³.
Agua tratada:
7152 m³.
Agua consumida para
uso doméstico:
22062 m³.





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, que en 2022 generó un total de 365 MWh de energía limpia.

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

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.

GRI 304-1

ODS 15.5; 15.9

Relevamiento de biodiversidad

En abril de 2022 se realizó un cuarto relevamiento de línea de base en coincidencia con el inicio de la estación otoño- invierno, con el objetivo de realizar un diagnóstico de la biodiversidad en el área y sus cambios en el tiempo, que sirva como referencia para la toma de las mejores decisiones relacionadas con la actividad minera y la conservación del entorno donde la misma se practica.

Se identificaron áreas de especial relevancia biológica y su relación con la actividad minera, evaluando su estado de conservación a lo largo del tiempo. Entre los días 19 y 21 de abril de 2022, se recorrió el área de exploración minera y su entorno circundante, inclusive las vegas de Tolar Chico (ubicada en el extremo sur del Salar de Pocitos) y de Ciénago Ancho (al este del Salar Centenario).

Estudio Limnológico y Microbiológico - Primavera 2022

Para la realización del monitoreo se llevaron a cabo tareas de campo los días 7 y 9 de noviembre de 2022. El estudio limnológico se realizó en Proyecto Centenario efectuándose las tomas de muestras de los diferentes cursos de agua lóticos y léticos que se encuentran en la cuenca de los salares Centenario- Ratones.



Estudio Limnológico y Microbiológico - Primavera 2022

Para la realización del monitoreo se llevaron a cabo tareas de campo los días 7 y 9 de noviembre de 2022. El estudio limnológico se realizó en Proyecto Centenario efectuándose las tomas de muestras de los diferentes cursos de agua lóticos y leánticos que se encuentran en la cuenca de los salares Centenario- Ratones.

Especies incluidas en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

GRI 304-4

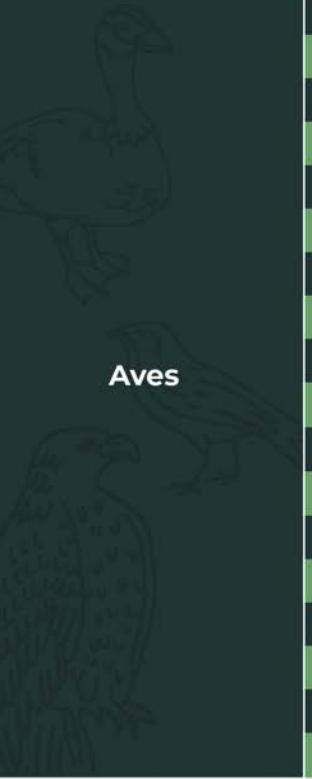
(IUCN) y en listados nacionales de conservación

ODS 15.7

A continuación, se detallan las especies silvestres registradas en los distintos monitoreos ambientales y línea de base de los Estudios de Impacto Ambiental según su estado de conservación.

FAUNA

ORDEN	Nombre científico	Nombre Vulgar	Categoría de Conservación Nacional
 Mamíferos	<i>Vicugna Vicugna</i>	Vicuña	No Amenazada
	<i>Lama guanicoe</i>	Guanaco	No Amenazada
	<i>Lycalopex culpaeus</i>	Zorro Colorado	No Amenazada
	<i>Leopardus colocolo</i>	Gato de Pajonal	Vulnerable
	<i>Leopardus jacobita</i>	Gato Andino	En peligro
	<i>Puma concolor</i>	Puma	No Amenazada
	<i>Conepatus chinga</i>	Zorrino	No Amenazada
	<i>Lagidium viscacia</i>	Chinchillón	No Amenazada
	<i>Ctenomys opimus</i>	Tucu	No Amenazada
	<i>Akodon albiventer</i>	Ratón vientre blanco	No Amenazada
	<i>Auliscomys sublimis</i>	Pericote de la puna	No Amenazada



Aves

ORDEN	Nombre científico	Nombre Vulgar	Categoría de Conservación Nacional
	<i>Rhea pennata</i>	Choique	Vulnerable
	<i>Tinamotis pentlandii</i>	Kevo	No Amenazada
	<i>Oressochen melanopterus</i>	Guayata	Vulnerable
	<i>Lophonetta specularioides</i>	Pato Crestón	No Amenazada
	<i>Phoenicoparrus andinus</i>	Parina grande	Amenazada
	<i>Phoenicoparrus jamesi</i>	Parina chica	Amenazada
	<i>Phoenicopterus chilensis</i>	Flamenco austral	Vulnerable
	<i>Vultur gryphus</i>	Cóndor andino	Amenazada
	<i>Geranoaetus polyosoma</i>	Aguilucho común	No Amenazada
	<i>Vanellus resplendens</i>	Tero serrano	No Amenazada
	<i>Oreopholus ruficollis</i>	Chorlo cabezón	No Amenazada
	<i>Charadrius alticola</i>	Chorlito puneño	No Amenazada
	<i>Recurvirostra andina</i>	Avoceta andina	No Amenazada
	<i>Calidris bairdii</i>	Playerito unicolor	No Amenazada
	<i>Thinocorus rumicivorus</i>	Agachona chica	No Amenazada
	<i>Thinocorus orbignyanus</i>	Agachona de collar	No Amenazada
	<i>Attagis gayi</i>	Agachona grande	No Amenazada
	<i>Chroicocephalus serranus</i>	Gaviota andina	No Amenazada

ORDEN	Nombre científico	Nombre Vulgar	Categoría de Conservación Nacional
Aves	<i>Metriopelia aymara</i>	Palomita dorada	No Amenazada
	<i>Athene cunicularia</i>	Lechucita vizcachera	No Amenazada
	<i>Asio flammeus</i>	Lechuzón de campo	No Amenazada
	<i>Phalcoboenus megalopterus</i>	Matamico andino	No Amenazada
	<i>Falco femoralis</i>	Halcón plomizo	No Amenazada
	<i>Psilopsiagon aurifrons</i>	Catita serrana chica	No Amenazada
	<i>Geositta punensis</i>	Caminera puneña	No Amenazada
	<i>Asthenes modesta</i>	Canastero pálido	No Amenazada
	<i>Upucerthia validirostris</i>	Bandurrita puneña	No Amenazada
	<i>Ochetorhynchus ruficaudus</i>	Bandurrita pico recto	No Amenazada
	<i>Leptasthenura aegithaloides</i>	Coluditito cola negra	No Amenazada
	<i>Cinclodes atacamensis</i>	Remolinera castaña	No Amenazada
	<i>Lessonia oreas</i>	Sobrepuerto andino	No Amenazada
	<i>Muscisaxicola flavinucha</i>	Dormilona fraile	No Amenazada
	<i>Muscisaxicola rufivertex</i>	Dormilona gris	No Amenazada
	<i>Muscisaxicola maculirostris</i>	Dormilona chica	No Amenazada
	<i>Muscisaxicola frontalis</i>	Dormilona frente negra	No Amenazada
	<i>Muscisaxicola capistratus</i>	Dormilona canela	No Amenazada

ORDEN	Nombre científico	Nombre Vulgar	Categoría de Conservación Nacional
 Aves	<i>Agriornis montanus</i>	Gaucho serrano	No Amenazada
	<i>Orochelidon andecola</i>	Golondrina andina	No Amenazada
	<i>Hirundo rustica</i>	Golondrina tijerita	No Amenazada
	<i>Pygochelidon cyanoleuca</i>	Golondrina barranquera	No Amenazada
	<i>Phrygilus atriceps</i>	Comesebo cabeza negra	No Amenazada
	<i>Comesebo cabeza negra</i>	Yal chico	No Amenazada
	<i>Rhoposopina fruticeti</i>	Yal negro	No Amenazada
	<i>Geospizopsis unicolor</i>	Yal plomizo	No Amenazada
	<i>Sicalis olivascens</i>	Jilguero oliváceo	No Amenazada
	<i>Sicalis uropygialis</i>	Jilguero cara gris	No Amenazada
 Reptiles	<i>Sicalis lutea</i>	Jilguero puneño	No Amenazada
	<i>Spinus atratus</i>	Negrillo	No Amenazada
	<i>Liolaemus multicolor</i>	Lagartija	No Amenazada
	<i>Liolaemus ornatus</i>	Lagartija	No Amenazada
	<i>Liolaemus scrocchi</i>	Lagartija	No Amenazada
	<i>Liolaemus kunza</i>	Lagartija	No Amenazada

FLORA

ORDEN	Nombre científico	Nombre Vulgar	Categoría de Conservación Nacional
Apiaceae	<i>Azorella triacantha</i> var. <i>famatinense</i>	Achicoria	Endémica
	<i>Artemisa Copa</i>	Copa Copa	Endémica
	<i>Baccharis acaulis</i>		Nativa
	<i>Baccharis tola</i>	Lejía	Nativa
	<i>Chuquiraga atacamensis</i>	San Pedro	Nativa
	<i>Ocyroe armata</i>	Suriyanta	Nativa
	<i>Parastrepbia lepidophylla</i>	Tola río	Nativa
	<i>Parastrepbia lucida</i>	Tola vaca	Nativa
	<i>Parastrepbia quadrangularis</i>	Coa	Nativa
	<i>Picradeniopsis multiflora</i>	Canchalagua	Nativa
	<i>Senecio filaginoides</i>	Altamisa	Endémica
	<i>Senecio viridis</i>	Mocoraca	Endémica
	<i>Tagetes multiflora</i>	Suico	Nativa
Asteraceae	<i>Urmentea atacamensis</i>	Cotaro	Endémica
	<i>Werneria apiculata</i>	Pupusa de vega	Nativa
Brassicaceae	<i>Neuontobotrys tarapacana</i>	Chuchar	Nativa

ORDEN	Nombre científico	Nombre Vulgar	Categoría de Conservación Nacional
Cactaceae	<i>Cumulopuntia boliviiana</i>	Puscallo	Nativa
	<i>Maihuenia glomerata</i>		Nativa
Campanulaceae	<i>Lobelia oligophylla</i>		Nativa
Chenopodiaceae	<i>Atriplex imbricata</i>	Cachiyuyo	Nativa
	<i>Atriplex myriophylla</i>		Nativa
	<i>Salicornia pulvinata</i>	Jume	Nativa
Cyperaceae	<i>Carex maritima</i>		Nativa
	<i>Eleocharis atacamensis</i>		Endémica
	<i>Phylloscirpus deserticola</i>		Nativa
	<i>Zameioscirpus atacamensis</i>	Champa	Nativa
Ephedraceae	<i>Ephedra americana</i>		Nativa
Euphorbiaceae	<i>Euphorbia amandi</i>		Nativa
Fabaceae	<i>Adesmia erinacea</i>	Añagua blanca	Endémica
	<i>Adesmia horrida</i>	Añagua	Nativa
	<i>Adesmia spinosissima</i>	Añagua blanca	Nativa
	<i>Hoffmannseggia minor</i>	Porotito de campo	Nativa
Frankeniaceae	<i>Frankenia triandra</i>	Yaretilla	Nativa
Gentianaceae	<i>Gentiana prostrata</i>		Nativa

ORDEN	Nombre científico	Nombre Vulgar	Categoría de Conservación Nacional
Juncaceae	<i>Distichia muscoides</i>		Nativa
	<i>Juncus balticus</i>	Hunquillo	Nativa
	<i>Juncus stipulatus</i>	Junquito	Nativa
	<i>Triglochin concinna</i>	Chingua	Cosmopolita
Malvaceae	<i>Cristaria andicola</i>	Ala de dragón	Endémica
	<i>Tarasa tarapacana</i>		Nativa
	<i>Tarasa tenella</i>		Nativa
Montiaceae	<i>Calandrinia acaulis</i>		Nativa
	<i>Cistanthe minuscula</i>		Endémica
	<i>Cistanthe picta</i>		Endémica
	<i>Montiopsis modesta</i>		Endémica
Poaceae	<i>Cinnagrostis curvula</i>		Nativa
	<i>Deyeuxia eminens</i>	Guaia	Nativa
	<i>Distichlis humilis</i>	Brama	Nativa
	<i>Festuca argentinensis</i>	Chillagua	Nativa
	<i>Munroa decumbens</i>		Nativa
	<i>Pappostipa frigida</i>	Ichu	Endémica
	<i>Puccinellia argentinensis</i>		Endémica
	<i>Puccinellia frigida</i>	Pasto vicuña	Nativa

ORDEN	Nombre científico	Nombre Vulgar	Categoría de Conservación Nacional
Solanaceae	<i>Fabiana densa</i>	Tolilla	Nativa
	<i>Lycium chanar</i>	Acerillo	Nativa
	<i>Lycium humile</i>	Jume	Endémica
	<i>Nicotiana petunioides</i>	Tabaco de zorro	Nativa
	<i>Solanum chamaesarachidium</i>		Nativa
Verbenaceae	<i>Aloysia deserticola</i>	Ricarica	Nativa
	<i>Junellia seriphioides</i>	Espina de llama	Nativa

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° 7107, Sistema Provincial de Áreas Protegidas (SIPAP).

Ley Nacional de Glaciares N° 26.639

Tiene como objetivo la protección de los glaciares y del ambiente periglacial buscando preservarlos como reservas estratégicas de agua, como fuente de información científica y para la protección de la biodiversidad. Al mismo tiempo prohíbe todas aquellas actividades que pudieran afectar la condición natural de los mismos: construcción de obras de infraestructura, exploración y explotación minera e hidrocarburíferas, liberación de sustancias contaminantes, entre otras.

No poseemos ninguna pertenencia minera dentro de las zonas de exclusión, en cumplimiento con el artículo 3, en relación a la ubicación de los glaciares definidos en el Inventario de Glaciares.

Nuestro Proyecto se encuentra fuera de los límites de las áreas protegidas establecidas por la Legislación Provincial y Nacional.

222

Inspecciones ambientales en diferentes áreas de Eramine y sectores de empresas contratistas durante el año 2022.



Reserva Provincial "Los Andes"

La reserva se encuentra dentro de la Categoría de Manejo de Áreas Protegidas 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 prohibición de caza, tenencia, comercialización e industrialización de productos y subproductos provenientes de esta especie, es nuestra prioridad. Para ello realizamos 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. Trabajamos sobre los impactos ambientales detectados mediante las inspecciones y monitoreos periódicos a aquellos componentes considerados como potencialmente susceptibles de recibir algún tipo de modificación, producto de nuestra actividad. También realizamos auditorías ambientales periódicas.

Inspecciones ambientales

Proceso de verificación sistemática y documentada que permite obtener y evaluar objetivamente evidencias para determinar el cumplimiento del sistema de gestión ambiental en la organización.

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 nuestra compañía en el desarrollo de sus actividades. En Eramine 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 es consecuente con este principio.

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

Gestión de residuos

GRI 306-2

ISO 26.000: 6.5.3; 6.5.4

ODS 12.5

En los sitios operativos en los salares Centenario- Ratones y en la oficina en la ciudad de Salta, contamos con lugares autorizados y acondicionados para el almacenamiento temporal de residuos peligrosos y no peligrosos, siguiendo con los lineamientos establecidos en el Código Armonizado de Colores para la Identificación, Clasificación y Segregación de Residuos, a fin de unificar aspectos principales en los eslabones de disposición inicial, recolección y transferencia en el procedimiento de gestión integral de los mismos. De esta manera, aseguramos la trazabilidad de los residuos por categoría y lugar de generación, con el objetivo de minimizar el impacto ambiental y en cumplimiento de la normativa vigente

Residuos No Peligrosos

Las actividades llevadas a cabo durante los procesos operativos y funcionamiento de los campamentos Ratones y La Blanca, generan volúmenes de residuos no peligrosos en diferentes magnitudes; estos residuos de tipo domiciliarios, asimilables a urbanos (RSU) son clasificados y dispuestos en lugares previamente autorizados. Continuamente llevamos adelante programas de capacitación destinados al personal de Eramine como de las empresas contratistas que se encuentran en sitio; en ellas se abordan conceptos y se brindan las herramientas necesarias para lograr una correcta segregación de estos residuos de acuerdo a su composición y origen. Se cuenta para ello, con una serie de "estaciones ambientales" distribuidas de manera estratégica en las diferentes instalaciones, que permiten cumplir con la adecuada clasificación por corriente de residuos (vidrio, papel, cartón, plásticos reciclables, aceite vegetal, metálicos), para ser donadas a instituciones y fundaciones que los reciclan y/o reutilizan para darles un nuevo uso y valor.





Fundación CeosSol

“Tus residuos son nuestros recursos”

@fundacionceossol



Salta Plast

“Líderes en el NOA por nuestras políticas de sustentabilidad y responsabilidad”

<https://saltaplast.com.ar/>



Metalnor

“¿Vos reciclás?”

<https://metalnorsalta.com.ar/>



Hope Foundation(*)

“Mejorar de manera integral la calidad de vida de niños y jóvenes con cáncer de la Provincia de Salta”

<http://www.fundacionhope.org.ar/>



Byos

Recolección y reciclaje de aceites vegetales usados

<http://www.byos.com.ar/>

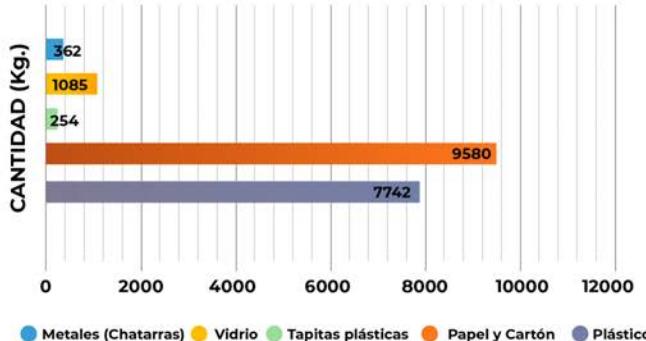
Generación por tipo de residuo en 2022:

MATERIAL	CANTIDAD (Kg.)	DESTINO
Plásticos	7742	SaltaPlast/ Fundación CeosSol
Papel y cartón	9580	Fundación CeosSol
Tapitas plásticas	254	Fundación Hope
Vidrio	1085	Fundación CeosSol
Metales (chatarras)	362	Metalnor
MATERIAL	CANTIDAD (Lts.)	DESTINO
Aceite Vegetal	220	Byos

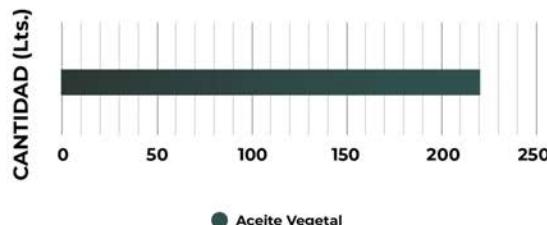
► Las organizaciones que los reciben, emiten el certificado de disposición final correspondiente.

► Actualmente los residuos domiciliarios se envían al **enterramiento sanitario** ubicado en adyacencias del Campamento La Blanca.

Residuos no peligrosos recolectados para su reciclaje



Aceite Vegetal



● Metales (Chatarras) ● Vidrio ● Tapitas plásticas ● Papel y Cartón ● Plásticos

Residuos Peligrosos

Los Residuos Peligrosos se trasladan y disponen con empresas inscriptas en el Registro Provincial de Transportistas y Operadores de Residuos Peligrosos. En Eramine contamos con la inscripción como generadores de este tipo de residuos, vigente hasta fines de 2023.



4 viajes con residuos peligrosos en 2022

16.600

kg. en total

Disposición final en Hábitat Ecológico
(operador habilitado por la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Provincia de Salta)



Hábitat®

Protegiendo gente. Reduciendo riesgos.
Una compañía de Stericycle

Soluciones integrales de recolección, transporte, tratamiento y disposición final de residuos patogénicos y peligrosos

<https://www.habitatecologico.ar/>



CAMPAÑAS DE LIMPIEZA



Con el compromiso de mantener limpio el lugar de operación de nuestro proyecto y sus cercanías, a lo largo del año 2022 realizamos 22 jornadas de limpieza en las cuales colaboraron 262 personas, logrando recolectar 1392 kilogramos de residuos dispersos en las inmediaciones de los campamentos Ratones y La Blanca.

Derrames

No se registraron derrames de sustancias en 2022.

CRI 306-3

Capacitaciones en temas ambientales

ODS 12.8

A lo largo del año 2022 se ofrecieron capacitaciones en diferentes temáticas de materia ambiental destinadas a todas las personas de Eramine, empresas contratistas trabajando en sitio y visitantes. Los temas abordados fueron:

- Gestión de residuos y legislación aplicable.
- Gestión del uso del agua.
- Tratamiento de líquidos cloacales.
- Conciencia ambiental.
- Actuación ante Incidentes Ambientales.
- Hallazgos Arqueológicos.

2205 horas de capacitaciones ambientales se dictaron en 2022, para personas de Eramine y de empresas contratistas.



Cierre de Mina

Los proyectos mineros tienen un ciclo de vida, en tanto los recursos que se extraen son finitos. Por tal motivo, y en cumplimiento con la normativa vigente, en 2022 presentamos nuestro Plan Conceptual de Cierre de Mina, que contiene las medidas y acciones que se tomarán con el fin de mitigar el impacto socioeconómico asociado con el cese de la actividad y la restauración medioambiental, para garantizar que el sitio de explotación posea características similares a las que tuvo previo al Proyecto.

Las etapas de un proyecto minero son las siguientes:



Actualmente nos encontramos en la etapa de construcción de nuestra planta de producción, mientras que la etapa de producción -que aún no ha iniciado- se estima tendrá una duración de 40 años aproximadamente.

Por lo tanto, el proyecto del Salar Centenario- Ratones no se encuentra aún en proceso de cierre.



Energía

Compromiso

En el año 2022 formalizamos nuestro compromiso en materia energética, con la incorporación explícita de esta temática como principio en nuestra Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad. Además, implementamos un Protocolo de Gestión de Uso de la Energía y las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en línea con los compromisos y políticas del Grupo Eramet.

Prevención

El uso eficiente de la energía concierne transversalmente a la ingeniería, la construcción de la planta comercial y la operación de las plantas piloto y comercial. En este sentido, hemos analizado riesgos e impactos y contamos con un plan de acción de prevención y mitigación.

La matriz energética fue definida en la etapa de ingeniería del proyecto, el cual depende fuertemente del gas natural como fuente de energía eléctrica y térmica; mejorando notablemente la eficiencia y rendimiento en cuanto a emisiones, aunque incrementando el riesgo de disponibilidad del recurso.

GRI 302-1

Principios 7 y 8 del Pacto Global

ISO 26,000: 6.5.5, 6.5.4

ODS 7.2; 7.3.b

Para mitigar ello, nos encontramos en proceso de definición de contratos para una provisión a largo plazo por medio de empresas de servicio estatales y privadas. En el Sistema de Gestión Integral se tendrá en cuenta el seguimiento de estos factores.

Con relación a la evaluación del progreso en prevenir y/o mitigar los riesgos e impactos asociados, estamos trabajando para establecer metas y objetivos a largo plazo, alineados a los objetivos corporativos en la materia y los puntos de control del sistema de gestión, y la realización de un cuidadoso seguimiento del progreso a lo largo del tiempo, especialmente una vez que la planta industrial entre en funcionamiento. El seguimiento de estos indicadores se realiza con informaciones mensuales a la alta gerencia, e informaciones periódicas a nivel corporativo.

Acción por el Clima

Con respecto a las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de la compañía, en el estadio actual del Proyecto, los registros que llevamos adelante son los siguientes:

⚡ **Emisiones Alcance 1:** son las emisiones directas de la organización, que produce a través de su funcionamiento normal y habitual. En Era-mine las calculamos en base al consumo de combustible (gasoil minero), que se destina a distintos usos (generación de energía eléctrica para planta piloto, servicios de campamento, comedor y oficinas, bombeo de pozos, vehículos de transporte y maquinarias, etc). Se presentan en cuadro a continuación.

⚡ **Emisiones Alcance 2:** son las emisiones indirectas provenientes de la energía que la organización compra. Dado que nuestra organización se auto provee de energía eléctrica mediante el uso de generadores eléctricos, no realizamos emisiones de este alcance. A su vez, los paneles solares instalados en el Campamento Centenario Ratones reducen el consumo de combustibles fósiles que se usan para la generación de energía eléctrica.

⚡ **Emisiones Alcance 3:** son también emisiones indirectas, pero abarcan las producidas por los clientes que utilizan los productos de la empresa o las producidas por nuestros proveedores. Por el momento no hemos realizado mediciones, registros o estimaciones de las mismas dado que no nos encontramos aún en etapa comercial.



Cuadro Emisiones Alcance 1:

Usos	Suministro eléctrico para planta piloto y servicios de campamento (comedor y oficinas)	Energía del resto del campamento y generadores para bombeo de pozos	Vehículos de transporte y maquinarias, principalmente relacionadas a Proyecto
Consumo de Gasoil	533 m3 de gasoil minero. (18% de ahorro de combustible con el Parque Solar en planta piloto)	404 m3 de gasoli minero	1177,69 m3 de gasoil minero
Generación eléctrica	2150 MWh 83% generada por grupos electrógenos y 17% generada por energía solar	1108 MWh	N/A
Emisiones generadas	1405 tn CO2eq	1067 tn CO2eq	3109 tn CO2eq

Energías renovables

Energía producida por nuestro Parque Solar	2021	2022
Energía verde producida en el año	67 MWh	365,280 MWh
Reducción de emisiones de dióxido de carbono en el año	52 tn	251 tn
Ahorro de combustible en el año	24 m3	95 m3



Parque Solar

Potencia instalada: **300 Kw.**

Los paneles solares son de doble cara y producen 1/3 más de energía que los paneles convencionales.



Nuestro parque tiene un sistema de seguimiento solar, es decir que los paneles se mueven de acuerdo a la hora del día, con GPS. Cuando el sol sale por el este, todo el parque se posiciona mirando en esa dirección y sigue al sol todo el día hasta el ocaso.

El ahorro de combustible derivado del uso de energía solar en el sitio del proyecto es del 11%. Si solamente tomamos en cuenta la planta piloto, es del 18%.

Estos porcentajes son todavía bajos debido a la fase del Proyecto en la que nos encontramos: en etapa de producción con una planta piloto que nos servirá de base para definir el proceso de producción completo del proyecto, y paralelamente en la fase de construcción de las instalaciones definitivas que nos permitirán pasar a la fase de producción intensiva. Dado el carácter temporal de las instalaciones, el máximo aprovechamiento de la capacidad instalada de energías renovables aún no se ha alcanzado.

Tanto el porcentaje de energías renovables a consumir, como la huella de carbono total del proyecto se verán ampliamente mejoradas en la fase de producción, cambiando la fuente de energía del gasoil minero al gas natural y ampliando la capacidad del parque solar.

Algunos datos comparativos de nuestro Parque Solar



Área:

Representa la extensión de **32 canchas de tenis** para partidos singles.



Producción:

1,000 KWh producidos diariamente.
30,440 KWh producidos mensualmente.



Reducción de CO2 de 2022:

Es el equivalente a **400 autos Fiat 600**, donde cada uno pesa 630 kg.



Nuestra planta genera en un año:

Lo equivalente a **2 días de funcionamiento de una turbina de gas convencional** (considerando que las mismas generan en un día 175 MWh).



Con la energía mensual que producimos podríamos:

- ⚡ Mantener encendida una estufa eléctrica por 24 hs durante **845 días**.
- ⚡ Utilizar un lavarropas automático por **24 hs durante 4 años**.
- ⚡ Abastecer el consumo energético de **76 casas por mes** (teniendo como referencia que cada hogar consume 400 KWh al mes).

Desempeño Social

Comunidad interna Eramine

ISO 26.000: 6.3.10; 6.4.
Principios 1, 3 y 6 de Pacto Global
ODS 5.5; 8.5; 8.8

La primera comunidad de relacionamiento de Eramine es la de las personas que trabajan con nosotros. Por eso fomentamos:

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.

Información sobre empleados y otros trabajadores

GRI 102-8; 102-18
GRI 405-1

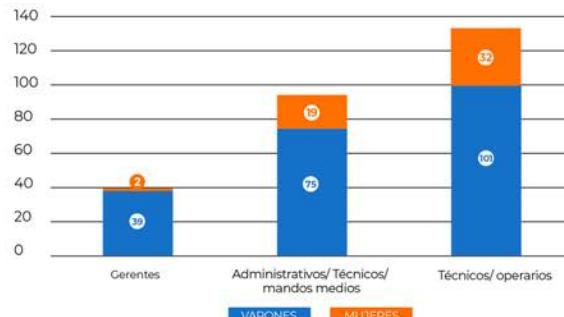
Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Estructura organizacional 2022:

Organigrama CEO y Reportes directos I

Nómina Eramine Proyecto y Operaciones (diciembre 2022)

	VARONES	MUJERES	TOTAL
Gerentes	39	2	41
Administrativos/ Técnicos/ mandos medios	75	19	94
Técnicos/ operarios	101	32	133
Total	215	53	268



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 2022: 24.

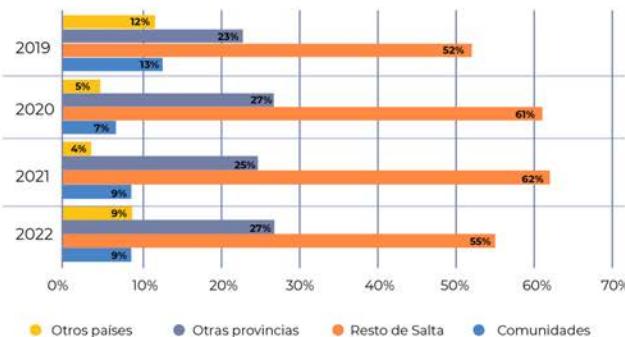
Por lugar de Origen:



Porcentaje de empleados/as argentinos de la nómina Eramine: 91,5%

	2022	2020	2021	2019
Comunidades	9%	9%	7%	13%
Resto de Salta	55%	62%	61%	52%
Otras provincias	27%	25%	27%	23%
Otros países	9%	4%	5%	12%

Procedencia:

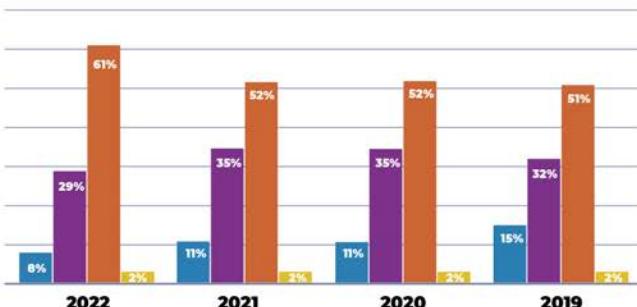


Por género:



Por Edad:

	2022	2021	2020	2019
 BABY BOOMERS 1946-1964	8%	11%	11%	15%
 GENERACIÓN X 1965-1980	29%	35%	35%	32%
 MILLENNIALS 1981-2000	61%	52%	52%	51%
 GENERACIÓN Z 2001-2016	2%	2%	2%	2%



Baby Boomers

Generación X

Millenials

Generación Z

GRI 102-41

Acuerdos de negociación colectiva



Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina



Asociación Obrera Minera Argentina

<https://www.uocra.org/>

<https://www.aomaSAM.org.ar/aoma/index.php>



Unión Personal de Seguridad de la República Argentina

<https://upsra.org.ar/sitio/>



Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastro-nómicos de la República Argentina

<http://www.uthgra.org.ar/>



ASIJEMIN
Sindicato Jerárquico Minero

<https://asijemin.org.ar/>

Situación sindical

	Directos		Indirectos		ASIJEMIN Pendiente aprobación de Personería Jurídica	
Firma CCT	UOCRA	AOMA	UPSRA	UTHGRA		
Cant. de personas	SI	NO	Relacionamiento Sindical			
Situación actual	Buena relación, con CCT con cláusulas de RSC y de derechos humanos y Comité de Seguridad Mixto	Firma de CCT previsto para segundo semestre de 2023				

Relaciones Laborales, del Equipo de Recursos Humanos y Sustentabilidad de la organización realiza seguimiento y monitoreo de convenios colectivos, especialmente de los siguientes aspectos:

- Control de documentación,
- Liquidaciones de sueldos según categoría de convenio;
- Respeto de los 20 días trabajados y 10 días fuera de sitio (descanso) del personal de proyecto;
- Horas de descanso del personal en sitio en caso de realizar horas extras;
- Soporte al área de Higiene y Seguridad sobre el cumplimiento de entrega y reposición de EPP, incluida ropa de trabajo.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local GRI 202-1

A diciembre de 2022, el salario mínimo de ERAMINE era un 40% más alto que el de AOMA y un 139% 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 26% desempeña una posición de gerente, superintendente, jefe o supervisor.

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Altas: GRI 401-1

Género: 80% varones, 20% mujeres.

Edad: 6% baby boomers, 27% generación X, 66% generación Y, 1% generación Z.

Procedencia: 9% comunidades, 52% resto de Salta, 27% otras provincias, 12% otro país.

Bajas:

Género: 89% varones, 11% mujeres.

Edad: 0% baby boomers, 33% generación X, 61% generación Y, 6% generación Z.

Procedencia: 44% Salta, 50% otras provincias, 6% otro país.

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.

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR



DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

- ✓ Terminando mi secundario
- ✓ Asignaciones temporales
- ✓ Promociones internas
- ✓ Certificaciones externas
- ✓ Eventos locales y corporativos
- ✓ Gestión del desempeño
- ✓ Espacios de conversación



FAMILIA Y TRABAJO

- ✓ Turnos de trabajo
- ✓ Flexibilidad en situaciones especiales
- ✓ Fiestas Provinciales
- ✓ Licencias de paternidad y maternidad
- ✓ Licencias por acompañamiento
- ✓ Almuerzo en la oficina
- ✓ Reintegros en gimnasio para pareja



SALUD Y SALUBRIDAD

- ✓ Cuidado de la Salud
- ✓ Vacuna para la gripe
- ✓ Reintegros en gimnasio
- ✓ Buzón de sugerencias
- ✓ Aperitivos saludables
- ✓ Espacio de stretching, activación muscular, relajación y mejora de postura corporal en horario laboral.



COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

- ✓ Asistencia de movilidad al sitio
- ✓ Asistencia de localización en Salta
- ✓ Jubilación anticipada
- ✓ Revisiones trimestrales
- ✓ Buzón de sugerencias
- ✓ Seguro de vida y accidentes
- ✓ Cuponstar
- ✓ Semana adicional de vacaciones
- ✓ Trabajo remoto



POLÍTICA DE DDHH



POLÍTICA SOCIAL DE SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE, CALIDAD Y CONFIABILIDAD



CÓDIGO DE ÉTICA

Algunos de los beneficios que se han incorporado y/o incrementado en 2022 son:

Eramine Plus: desde el mes de agosto, contamos con esta **plataforma de descuentos**, que es muy simple de utilizar, y posibilita beneficios desde clases de yoga y mindfulness hasta descuentos en cursos y maestrías o compra de indumentaria, hotelería y comida.

Trabajo remoto: es un **beneficio opcional**, una vez a la semana, para quienes prestan sus servicios de manera regular en oficinas Salta. Tiene un impacto en la reducción de la huella de carbono, reducción de costos y riesgos inherentes al traslado y una optimización del tiempo.

Gimnasio: las personas de Eramine contamos con el beneficio de reintegro de la cuota mensual de gimnasio: la empresa realiza reconocimiento del **50% del valor mensual**, y del **25% para la pareja**. Puede usarlo cada persona en el gimnasio de su preferencia -en Salta u otro lugar de Argentina- y se efectiviza a través de rendición de gastos.

Comida en oficina Salta: desde hace varios años la empresa provee el **almuerzo** para las personas que trabajan en las oficinas de Salta. Desde fines de 2022, hay varias opciones de menú, incluyendo menú tradicional, light, vegetariano y hasta la opción de comida china.

Licencias por maternidad y paternidad

GRI 401-3

Programa de maternidad: es posible ser madre y trabajar en la industria minera

En marzo de 2022, se dio un salto cualitativo en el **acompañamiento a la maternidad**, con acciones concretas tendientes a brindar apoyo, adaptación y flexibilidad a las mujeres en sus licencias por maternidad. El objetivo es que las mujeres en su situación personal y familiar puedan acompañar en el crecimiento a sus hijos e hijas en sus primeros meses de vida, logrando de esta manera equilibrar la vida personal, familiar y profesional, promoviendo la continuidad laboral.

Por ello el **Programa de Maternidad** incluye acciones concretas, que van más allá de los beneficios legales: establecimos una licencia especial adicional, de **30 días más**, una vez finalizada la licencia legal, con una cobertura del pago del **100%**; la posibilidad de solicitud de excedencia de 90 días, con una cobertura del **50%** a cargo de la empresa; y luego un regreso gradual: con el espíritu de acompañar a la reincisión de las madres y minimizar el impacto al volver a las jornadas de trabajo y/o sistema de roster, se puede incluir: alternancia presencial y modalidad trabajo en casa; y días de trabajo de **4x3** en sistema de roster.

"Tuvimos la dicha de que durante mi embarazo se lanzó este beneficio de parte de Eramine, con el objetivo de brindar un apoyo y un acompañamiento a las familias, para que podamos acostumbrarnos a este nuevo período de vida con nuestro hijo..." "Impactó enormemente en nuestra vida porque pudimos, sin mirar al reloj, construir un vínculo día a día".

Emilia Gato, Analista de Recursos Humanos y Sustentabilidad



Asistencia por guardería: en caso de que la madre requiera la asistencia de una guardería y/o cuidadora, la empresa cubre el **50% de dicho costo por un año.**

Lactario: para acompañar la reincisión laboral de las mujeres que maternan y tienen base en oficina de Salta, en 2022 generamos un **espacio acondicionado para la extracción y conservación de leche** destinada a los bebés lactantes. A través del mismo se busca brindar confort, privacidad y tranquilidad a las mujeres del equipo que deseen utilizarlo, promoviendo la lactancia materna.

1 licencia por maternidad en 2022.

100% de tasa de regreso al trabajo/ retención.

"Sí existen políticas de acompañamiento, nosotras las mujeres podemos ser madres y desarrollarnos profesionalmente."

Fernanda Petersen, Asistente de Pagos



Licencia por Paternidad: en 2021 se extendieron a 10 días corridos, con 2 días adicionales si es parto o adopción múltiple o bien padre no primerizo.

6 licencias por paternidad en 2022.

100% de tasa de regreso al trabajo/ retención.

Licencias por acompañamiento: incluyen hasta 5 días corridos para trámites en casos de adopción, procedimientos de fertilización asistida y violencia de género.

No se tomaron licencias por acompañamiento en 2022.

Estas acciones son parte del **Plan Integral de Diversidad e Inclusión**, iniciado en febrero de 2021 y se enmarcan en los compromisos con nuestra **Política de Derechos Humanos**.





Media de hora de formación al año por empleado

100% de las personas de Eramine recibieron capacitaciones en 2022.

12824 horas en total, alcanzando un promedio de 47,8 horas de capacitación por persona al año.

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

► Cursos de formación internos:

Los temas principales fueron: Salud, Seguridad y Medioambiente, Responsabilidad Social, Ética y Cumplimiento, Diversidad e Inclusión, Políticas Corporativas, Transformación Digital.

► Apoyo financiero para formación o enseñanza externas:

Los temas principales fueron: Diplomado en Seguridad de Procesos, Capacitación para respuesta a emergencias y formación de brigada, Diplomatura de Pacto Global de las Naciones Unidas, Programa de Liderazgo, Pensamiento Estratégico (Business Strategic Mindset), Formación de Auditores Internos, SAP (Software para la transformación digital), Formación profesional en Minería, Economía Circular y Objetivos de Desarrollo Sostenible, Introducción a las Normas ISO 9001, 14001, 45001, Taller de Hipervínculos, capacitación en Comunicación de Crisis.





Talent@Work

ERAMET HR INFORMATION SYSTEM

GRI 404-3

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

▶ Las Evaluaciones de Desempeño constituyen la base de nuestra política de desarrollo de talentos y se realizan en forma alineada al Grupo Eramet. En la evaluación anual, se realiza un diálogo constructivo entre la persona y su jefe/a directo, evaluando el trabajo realizado y estableciendo nuevos desafíos para el año siguiente. No se juzga a las personas de manera subjetiva, sino que se aprecia su desempeño profesional. El éxito de la evaluación proviene de la capacidad del gerente/a de "escuchar, reformular, explicar y comprender", es decir, que el diálogo es el factor clave del éxito.

▶ La evaluación APA es muy importante para el Grupo Eramet en este período de transformación, especialmente para:

- Atraer y retener personas;
- Desarrollar habilidades;
- Desarrollar la cultura organizacional,
- Optimizar la eficiencia de la organización.

▶ Asimismo la entrevista de mitad de año también es relevante para identificar puntos fuertes, competencias a adquirir, posibilidades de crecimiento, motivación y protagonismo de cada persona en su propio desarrollo.

▶ En 2022 la Evaluación APA tuvo un alcance del 100% de gerentes, superintendentes, jefes y supervisores con una antigüedad mínima de tres meses en la empresa.

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 y competencias profesionales y no existe discriminación en la determinación de las compensaciones por cuestión de género. Asimismo, participamos anualmente de Encuestas de Compensaciones y Beneficios del Mercado Minero, para estar alineados y tener una buena competitividad, no solo en el norte del país, sino en Argentina.

Desempeño Social

La Responsabilidad Social en el centro de nuestra estrategia

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) tiene un papel central en nuestra estrategia, y está presente en cada proceso que desarrollamos. El primer lugar donde la implementamos es dentro de los equipos de Eramine, procurando acompañar a las personas en las distintas etapas de su desarrollo personal y profesional.

Estamos alineados a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de las Naciones Unidas y por ello, junto con la comunidad local y otros grupos de relacionamiento relevantes, hemos priorizado **3 ODS fundamentales para el período 2021-2025:**



Principios 1, 2, 7 y 8 de Pacto Global
ISO 26.000: 6.8

ODS 1.4; 4.3; 4.4; 4.5; 4.7.b; 5.5; 6.1; 6.2; 6.6.b;
7.3.b; 8.5; 8.6; 8.9; 9.4; 10.2; 11.4; 12.6; 17.16; 17.17

Proyectos sustentables

Nuestros proyectos sustentables, son iniciativas de **triple impacto** (ambiental, social y económico) que buscan promover el desarrollo local de manera conjunta con nuestras comunidades externas de relacionamiento.

Sus áreas de enfoque son:

- ▶ Infraestructura
- ▶ Educación
- ▶ Emprendedurismo
- ▶ Calidad de vida







EJE 1:

INFRAESTRUCTURA

Albergue comunitario “San Bernardo”, destinado a dar cobijo a viajeros y personas que realizan actividades en la zona

“Todos los años son muchas las personas que llegan a solicitar socorro a nuestra comunidad, especialmente en épocas de lluvia o nieve, donde los vehículos fallan y los caminos se cortan...”

Así comenzaba el texto de la nota presentada por la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes a Eramine a principios de 2021, solicitando la construcción de un albergue comunitario. Trabajando de manera conjunta con la comunidad, Eramine se hizo cargo de la totalidad de los materiales de construcción y el equipamiento básico del albergue, incluyendo camas, mesas, sillas, lavarropas automático y calefón solar. La comunidad afrontó la construcción por medio de su proveedor comunitario, la empresa El Huaya.

En el año 2022, con la presencia de Christel Bories, Presidenta y CEO del Grupo Eramet, el albergue fue inaugurado. Con una capacidad de alojamiento de 4 personas, es administrado por la Comunidad y se encuentra hoy a disposición de quienes lo necesiten.

- Cantidad de beneficiarios: 300
- Dinero invertido: \$194,654 ARS



Hostal, sentando las bases para el turismo sostenible en la comunidad

Con el propósito de acompañar a la comunidad en la promoción del turismo sostenible en Santa Rosa de los Pastos Grandes, estamos trabajando en forma conjunta con ellos, para la construcción de un hostal.

Se trata de un trabajo en etapas, en el cual se mantiene una comunicación constante con la comunidad para garantizar el respeto por su cultura, el uso de materiales locales y la mejor funcionalidad de la edificación. En el año 2022, se acordó el diseño y emplazamiento del edificio. En etapas subsiguientes, se dará inicio a la construcción del hostal.

- Personas alcanzadas: 300
- Dinero invertido: \$1,267,651 ARS



Calefones solares, aprovechando la potencia del sol de la puna

Con el propósito de mejorar la calidad de vida de los puesteros de la comunidad cercana al Proyecto de manera sustentable, se distribuyeron e instalaron calentadores solares de agua, garantizando el acceso a agua caliente en las viviendas del Salar todo el año, particularmente en las épocas más frías.

En 2022 se realizó la primera fase de este proyecto, con perspectiva de ampliar el número de familias beneficiarias en el año 2023.

Para la instalación, un grupo de personas fue desarrollado como proveedor local y capacitado tanto para la instalación como el mantenimiento de los artefactos.

▶ Personas beneficiadas: 74

▶ Calefones solares: 23

▶ Dinero invertido: \$4,036,576 ARS



EJE 2: **EDUCACIÓN**

Impacto principal:

Trabajar por una educación de calidad, a través de alianzas estratégicas (ODS 4 y ODS 17 de Naciones Unidas).

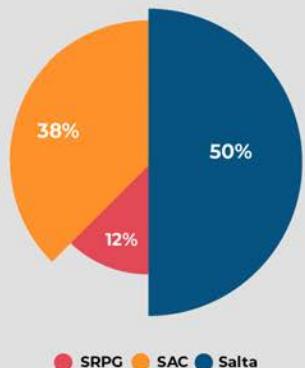
Tres sub-proyectos	Beneficiarios	Características
Prácticas Profesionales Supervisadas	16 estudiantes (de la Universidad Nacional de Salta y de la Tecnicatura en Minería de Campo Quijano)	<ul style="list-style-type: none"> • 5 carreras, • 5 áreas de la empresa, • 3 meses, <p>con la posibilidad de extensión 3 meses más.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 88 % fue incorporado a la fuerza laboral de la empresa.
Becas de estudio (terciarias y universitarias)	<ul style="list-style-type: none"> • 4 estudiantes (de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Salta) • 3 estudiantes de la puna salteña 	<ul style="list-style-type: none"> • Becas económicas. • Becas económicas y de acompañamiento: a través de Convenio con Fundación Anpuy.
Apoyo a otras actividades educativas	<ul style="list-style-type: none"> • 21 estudiantes del Colegio Secundario 5193 de Santa Rosa de los Pastos Grandes y estudiantes de San Antonio de los Cobres • 41 personas, jóvenes y adultos de San Antonio de los Cobres y alrededores 	Especialización Profesional en Uso de Instrumental Industrial para la Minería <ul style="list-style-type: none"> • Realizado en San Antonio de los Cobres • 100 horas teóricas y 50 prácticas • 50 ejemplares de material de estudio • 10 profesionales de Eramine (capacitadores).



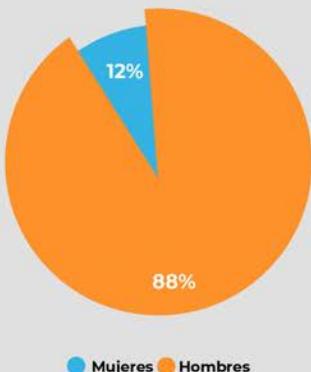
Alianzas con instituciones educativas: 3
Alianzas con organizaciones de la sociedad civil: 2
Primera experiencia profesional: 16 jóvenes
Voluntariado Corporativo: 5 áreas de Eramine
Total de jóvenes participantes en los programas: 264
Dinero invertido: \$9,883,561 ARS

BECAS TERCIARIAS

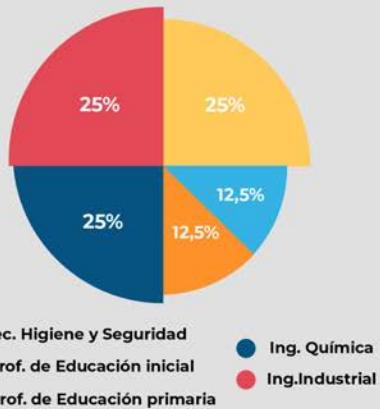
Por localidad



Por género



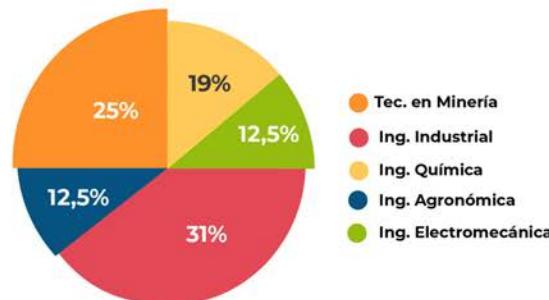
Por carrera



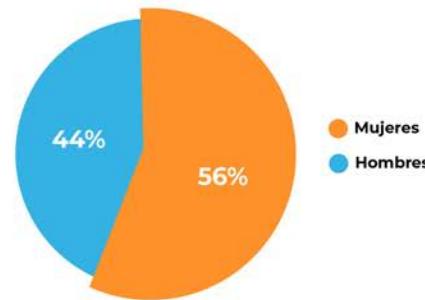
Prácticas Profesionales Supervisadas



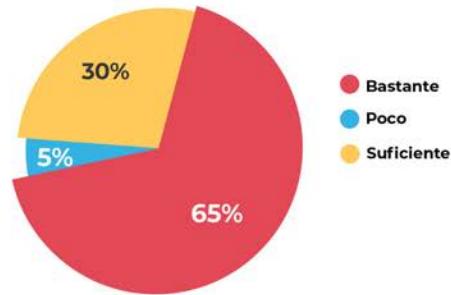
Por Carrera



Por Género



Aprendizajes adquiridos



Estado



Objetivos de las prácticas profesionales: alcanzados

- Ofrecer espacios para la primera experiencia profesional
- Fortalecer la formación profesional de los/as estudiantes salteños
- Incorporar perfiles profesionales
- Atraer personas para los equipos de trabajo de Eramine

Talleres en Santa Rosa de los Pastos Grandes y San Antonio de los Cobres

Proyecto de vida

Estudios superiores

Empleabilidad

Junto a Fundación Anpuy, trabajamos temáticas vinculadas al proyecto de vida:

- ¿Cuáles son mis sueños?
- ¿Cuáles son mis talentos y fortalezas?
- ¿Qué quiero para mi comunidad?
- ¿Qué desafíos me esperan?
- ¿Cómo puedo alcanzar lo que deseo?

También se abordaron temas referidos a la transición escolar a los estudios terciarios y universitarios, para luego hablar sobre inserción laboral y hacer experiencia de armado de currículum y simulacros de entrevistas laborales.

- **Santa Rosa de los Pastos Grandes (20 jóvenes)**
- **San Antonio de los Cobres (200 jóvenes)**



27 años acompañando historias

Organización de la sociedad civil que ayuda a chicos y chicas del norte argentino que viven en situaciones de vulnerabilidad a mejorar su calidad de vida a través de la educación.

<https://www.fundacionanpuy.org.ar/>



Testimonio de Fundación Anpuy:

"Compartir con una empresa, la convicción de que la educación es la clave para el desarrollo de una comunidad y que mejora la calidad de vida de cada persona que vive en ella, es realmente un valor agregado a destacar"

Milagros González,

Coordinadora del Programa de Becas Universitarias.



Testimonios de jóvenes que realizaron sus prácticas profesionales en Eramine:

"Durante nuestras prácticas profesionales en Eramine aprendimos a relacionarnos con nuestro equipo de trabajo, aprendiendo de cada uno de ellos. Aprendimos a liderar equipos multidisciplinarios y multiculturales y además, a poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante la formación profesional."

Conocimos mucha gente y mucha gente con un gran corazón y un gran equipo que nos permitió crecer y llegar hasta donde estamos hoy"

Facundo Salazar y Federica Levin



[Ver el cierre de nuestro programa de educación aquí](#)





EJE 3:

EMPRENDEDURISMO

Triple impacto,
generando trabajo con un impacto positivo en lo económico,
social y ambiental

Con el fin de generar oportunidades de trabajo en Santa Rosa de los Pastos Grandes, este proyecto tiene como objetivo desarrollar proveedores comunitarios a través de proyectos de emprendimiento de triple impacto.

Para ello nos asociamos con:



FUNDACIÓN SOLAR INTI

Que trabaja desde hace 14 años con emprendedores enfocándose en economías sustentables: energías renovables, economía circular y alimentación saludable; con los objetivos de:

• Sembrar un espíritu emprendedor en escuelas.

• Consolidar los modelos de negocio sustentables de emprendedores en etapa "de idea", especialmente en comunidades indígenas y zonas de bajas oportunidades.

• Acompañar emprendimientos en etapa "de escala", mediante alianzas con gobiernos, empresas privadas (cadena de valor), y organizaciones de la sociedad civil.



Fundación FE Y ALEGRÍA

Es un Movimiento Internacional de Educación Popular Integral y Promoción Social, organizado como una federación de organizaciones locales, con filosofía jesuita, que ofrece oportunidades de estudio a los sectores más vulnerables de la sociedad, además de coordinar procesos de formación a profesores/as y gestionar un sistema de radio educativa en 21 países.

En sinergia con estas organizaciones, acompañamos la **creación de nuevos emprendimientos** y los apoyamos en su desarrollo como proveedores locales, promoviendo también el **fortalecimiento de emprendimientos existentes**.

Con este fin, se crearon **Clubes de Emprendedores de Triple Impacto** con actividades en torno a la **"innovación con propósito"**. Los temas de formación incluyen:

- **Módulo #1** Propósito ¿Cómo ser innovadores en el emprendimiento?
- **Módulo #2** Rentabilidad ¿Cómo hacer rentable mi negocio?
- **Módulo #3** Comercial ¿Cómo mejorar mis ventas?
- **Módulo #4** Alianzas ¿Cómo conseguir recursos?
- **Módulo #5** Comunicación ¿Cómo armar un buen pitch?

En la Provincia de Salta ya existían dos Clubes de Emprendedores:

► Barrio Solidaridad (Salta Capital) Embarcación

► y a través de la contribución de nuestra organización, se dio inicio a un tercer Club en la comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes, con personas y familias que se están desarrollando en los siguientes rubros:

- ◆ Alquiler de baños químicos
- ◆ Hospedaje
- ◆ Logística de camiones cisterna: agua para riego y consumo
- ◆ Comedor comunitario
- ◆ Gomería
- ◆ Textil
- ◆ Productores de quinoa
- ◆ Catering, hotelería y limpieza
- ◆ Panadería
- ◆ Alquiler de salón

- Alianzas con organizaciones: **2**
- Proyectos en curso en Santa Rosa de los Pastos Grandes: **9**
- Proyectos acompañados en total: **+ de 30**
- Dinero invertido: **\$665,164 ARS**



Testimonio de Fundación Solar Inti:

“Espero poder seguir trabajando junto a Eramine ya que implementar este programa formativo destinado a emprendedores/as permite brindar un acompañamiento como futuros proveedores/as de la minera y otras empresas, pero por sobre todo permite consolidar la economía local en toda la provincia de Salta.”

Pierre Herrouet, Especialista en Acompañamiento a Emprendedores Sustentables.

Quinoa, recuperando un cultivo ancestral

Brindamos herramientas, asistencia técnica y competencias necesarias para la producción y autogestión de quinoa, contribuyendo al desarrollo social y económico de productores de este cultivo ancestral en la puna.

Hitos principales a lo largo del tiempo:

2016	2017	2017	2018
Prácticas profesionales con la Universidad Nacional de Salta para apoyar el proyecto	Marca identificatoria Quewar para la venta de quinoa	Certificación Orgánica Food Safety de 4 predios	Inicio de construcción del Centro de Acopio y Valor Agregado (CAVA)
2021	2021	2021	2020
Firma de Convenio con Fundación ProSalta	Firma del Comodato CAVA con la Municipalidad de SAC y entrega de marca Quewar	Equipamiento de CAVA: escarificador, trilladora, veteadora y clasificadora	Conformación de la Cooperativa Quewar
2022	2022		
Acompañamiento en la formulación de Proyectos para presentación en líneas de crédito	Nuevas Prácticas Profesionales con Universidad Nacional de Salta para acompañar el proyecto		





Otro hito importante en 2022 fue el **intercambio de experiencias y saberes** entre los productores de quinoa de la Cooperativa Quewar y productores del Syndicat du Piment (Sindicato del Pimiento) de Espellette, Francia, en el Centro de Acopio y Valor Agregado (CAVA) en San Antonio de los Cobres. El mismo fue facilitado por Eramine y la Oficina de Relaciones Internacionales de la Provincia de Salta (ProSalta), con quien la Cooperativa tiene firmado un convenio de cooperación. En diciembre se llevó a cabo la **auditoría de quinoa orgánica Food Safety**, en el predio de Santa Rosa de los Pastos Grandes.

- Predios de cultivo: **7**
- Productores: **14**
- Productoras mujeres: **53 %**
- Alianzas institucionales: **5**
- Años de acompañamiento: **8**
- Dinero invertido: **\$276,144 ARS**





GANADERÍA DE ALTURA, acompañando a los puesteros en su principal medio de vida

Acompañamos la práctica ganadera de los puesteros del Salar Centenario-Ratones mediante el desarrollo de redes institucionales, el asesoramiento técnico profesional y la entrega de un suplemento nutricional anual.

- Fardos de alfalfa: **192 (4000 kg aproximadamente)**
- Bolsas de maíz partido: **80 (3200 kg aproximadamente).**
- Kg de residuos orgánicos: **3964 (reciclados del comedor del campamento)**
- Practicantes de la Carrera de Ing. Agronómica de la UNS.a. realizando acompañamiento: **2**
- Visitas realizadas a los productores ganaderos: **36**
- Dinero Invertido: **\$507,441 ARS**





EJE 4:

CALIDAD DE VIDA

Agua segura, garantizando su acceso al 100% de los hogares de la Cuenca del Salar Centenario Ratones

El acceso al agua segura para consumo humano se garantiza en las viviendas del Salar mediante la provisión semanal de agua mineral embotellada. De igual manera, y con la misma frecuencia, se provee agua para saneamiento en tanques de 1000 litros que fueron distribuidos en las viviendas de los puesteros del Salar.

Para 2023, se planea un plan de acceso al agua más completo que involucre filtros de agua.

- ❖ Litros de agua mineral distribuidos: **133170**
- ❖ Bines de 1000 litros distribuidos: **5**
- ❖ Familias beneficiadas: **5**
- ❖ Dinero invertido: **\$552,188 ARS**



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

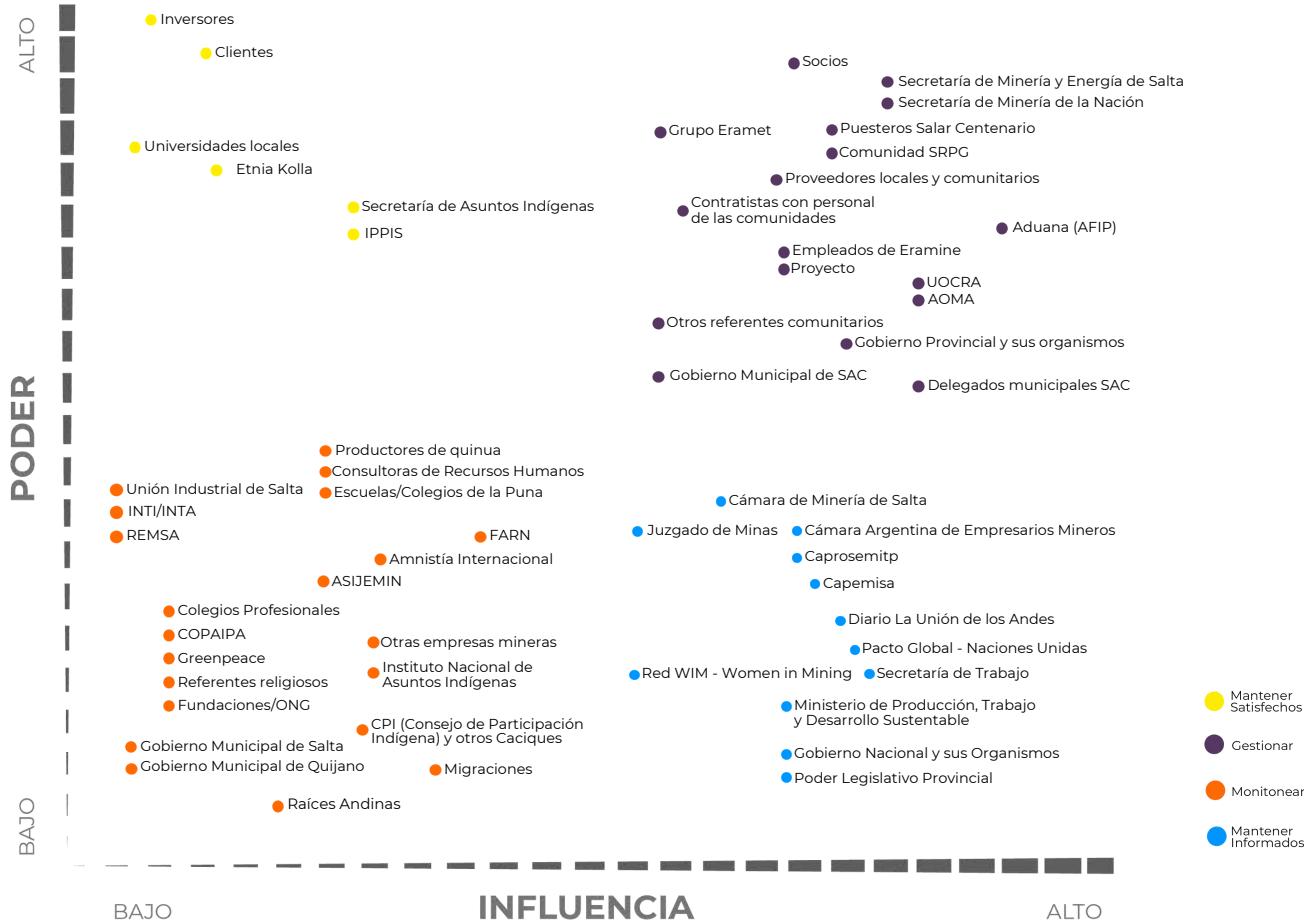
Participan de la elaboración del informe todas las áreas internas de la organización, en los niveles gerenciales, incluido el CEO.

También han participado de distintas maneras algunos grupos de relacionamiento clave, con especial énfasis en lo local.

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

Las comunidades de relacionamiento clave se actualizaron en 2022.

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



Definición de los contenidos del informe y cobertura de temas

Los contenidos del informe presentados en 2021 continúan vigentes. A saber:

-  Proyecto de litio seguro, sostenible y sustentable.
-  Licencia social, legal y operacional.
-  Integración, compromiso y alineación de los equipos de trabajo de Eramine.
-  Proyecto en línea con la electromovilidad: fuentes de energía limpias y alternativas.
-  Cumplimiento de la legislación aplicable, permisos y requisitos corporativos.
-  Salud y seguridad ocupacional.
-  Desarrollo profesional y personal de las personas de Eramine. Desarrollo de competencias. Cultura organizacional.
-  Preservación y cuidado del medio ambiente.
-  Desarrollo y prioridad de compra a proveedores locales.
-  Relaciones abiertas y fluidas con las comunidades de relacionamiento.
-  Empleo local y capacitaciones en comunidades.
-  Proyectos sustentables compartidos con comunidades.
-  Derechos Humanos. Diversidad e Inclusión.

Importancia de los temas materiales GRI 103-1

«Eramine juega un papel clave en la **transición energética mundial** al proporcionar carbonato de litio con grado batería. En esta línea, la sostenibilidad en nuestras operaciones diarias es esencial porque creemos que es la única manera de hacer minería responsable. Nuestro proyecto es uno de los más desafiantes del norte argentino y, junto a la construcción de la planta industrial, representa una importante inversión para el desarrollo local.» (Daniel Chávez Díaz- tema 1)

“Eramet considera que la empresa debe ser un medio de respeto y de promoción en materia de protección de los Derechos Humanos”

El Grupo se compromete también a promover y defender los principios fundamentales de los Derechos del Hombre internacionalmente reconocidos, principalmente definidos por la Carta Internacional de los Derechos Humanos y las Convenciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siguiendo las recomendaciones de los Principios Rectores relativos a las Empresas y Derechos Humanos.

La Política de Derechos Humanos formaliza este compromiso y reafirma su papel fundamental, tanto en términos de gerenciamiento y operaciones del Grupo, como en sus relaciones con las partes interesadas.”

(Política de Derechos Humanos- tema 13).

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 2021. Se presentan temas relevantes de derechos humanos y su abordaje por parte de la organización.

Exhaustividad: la información presentada es amplia en la cobertura de los temas y 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.

Precisión: información precisa y detallada, tanto cuantitativa como cualitativamente.

Fiabilidad: toda la información de respaldo está debidamente documentada.

Puntualidad: presentación en marzo de 2023, para que esté a tiempo para la toma de decisiones.

Cambios en la elaboración del reporte

No se registran cambios significativos con respecto al año anterior.

En relación a la reexpresión de información de años anteriores, en el capítulo 2, en el cuadro de tamaño de la organización, los valores de los períodos 2020 y 2021 se presentan ajustados por inflación, a los efectos de ser comparativos con los de 2022.

GRI 102-48;
102-49

Período objeto del reporte

Ciclo anual, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

GRI 102-50;
102-51; 102-52

Punto de contacto para preguntas sobre el informe

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

GRI 102-53

Verificación externa

No se realizó verificación externa.

GRI 102-56

Evaluación del enfoque de gestión de cada tema material

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.

GRI 103-3

GLOSARIO

Instituciones

CMS: Cámara de Minería de Salta

CAEM: Cámara Argentina de Empresarios Mineros

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

OIT: Organización Internacional del Trabajo

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

IRMA: Estándar para la Minería Responsable (Initiative for Responsible Mining Assurance)

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

Pymes: Pequeñas y Medianas Empresas

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

ARS: peso argentino

KPI: Indicador Clave de Desempeño (Key Performance Indicator)

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo

BBS: Seguridad Basada en el Comportamiento (Behavioral Based Safety)

EPP: Elementos de Protección Personal

5 S: Metodología japonesa en 5 pasos: clasificación, organización, limpieza, estandarización y mejora continua

YTD: Año hasta la fecha (Year-To-Date)

I+D: Investigación y Desarrollo

GEI: Gases de Efecto Invernadero

Co2: dióxido de carbono

MWh: megavatios hora

KWh: kilovatios hora

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	PACEO GLOBAL	ISO 26.000	PÁGINA
Perfil de la Organización				
Nombres de la Organización	102-1	Estándares de transparencia y divulgación	6,2	10
Actividades, marcas productos y servicios	102-2	Estándares de transparencia y divulgación	6,2	10
Ubicación de la sede	102-3	Estándares de transparencia y divulgación	6,2	10
Ubicación de las operaciones	102-4	Estándares de transparencia y divulgación	6,2	10
Propiedad y forma jurídica	102-5	Estándares de transparencia y divulgación	6,2	10
Mercados servidos	102-6	Estándares de transparencia y divulgación	6,2	10
Tamaño de la organización	102-7	Estándares de transparencia y divulgación	6,2	10
Información sobre empleados y Otros trabajadores	102-8	Estándares de transparencia y divulgación	6.4.3	90
Cadena de suministro	102-9	Estándares de transparencia y divulgación	6.6.6	56
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	102-10	Estándares de transparencia y divulgación	6.6.6	56,61
Principio o enfoque de precaución	102-11	Principio 7	6.5.2.1	90-92

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	PACTO GLOBAL	ISO 26.000	PÁGINA
Perfil de la Organización				
Iniciativas externas	102-12	Principios del 1 al 10	6,2	11
Afiliciación a asociaciones	102-13	Requisito no específico de una	6,2	11
Estrategia				
Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	102-14	Compromiso y Liderazgo Gerente General	6,2	7
Ética e Integridad				
Valores, Principios, Estándares y normas de conducta	102-16	Principios del 1 al 10	6.6.3	20-46
Gobernanza				
Estructura de la Gobernanza	102-18	Implementación de las funciones	6,2	17
Participación de los grupos de interés				
Lista de grupos de interés	102-40	Involucramiento con los grupos de interés	6,8	112-113
Acuerdos de negociación colectiva	102-41	Principio 3 Estándares de transparencia y divulgación	6.3.10; 6.4.3	92-93
Identificación y selección de los grupos de interés	102-42	Involucramiento con los grupos de interés	6,8	112-113
Enfoque para la participación de los grupos de interés	102-43	Involucramiento con los grupos de interés	6,8	112-113

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	PACTO GLOBAL	ISO 26.000	PÁGINA
Participación de los grupos de interés				
Temas y preocupaciones claves mencionados	102-44	Involucramiento con los grupos de interés	6,8	112-113
Prácticas para la elaboración de informes				
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	102-45	Requisito no específico de una COP		112
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	114
Lista de los temas materiales	102-47	Estándares de transparencia y divulgación. Involucramiento de los grupos de interés	7.5.3	25-28
Reexpresión de la información	102-48	Requisito no específico de una COP	7.5.3	116
Cambios en la elaboración del informe	102-49	Requisito no específico de una COP	7.5.3	116
Período objeto del informe	102-50	La COP es anual	7.5.3	116
Fecha del último informe	102-51	La COP es anual	7.5.3	116
Ciclo de elaboración de informes	102-52	La COP es anual	7.5.3	116
Punto de contacto para preguntas sobre el informe	102-43	Requisito no específico de una COP	7.5.3	116

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	PACTO GLOBAL	ISO 26.000	PÁGINA
Prácticas para la elaboración de informes				
Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	102-54	Requisito no específico de una COP		112
Índice de contenidos GRI	102-55	Requisito no específico de una COP		118
Verificación externa	102-56	Requisito no específico de una COP		116
Evaluación del enfoque de gestión de cada tema material	103-3	Requisito no específico de una COP		116

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACTO GLOBAL	PÁGINA
Económico					
Desempeño económico	GRI 201:16				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				55
Valor económico directo generado y distribuido	201-1	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.	6.8.7	Requisito no específico de una COP	60
Asistencia financiera recibida del gobierno (devolución de IVA)	201-4	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.		Requisito no específico de una COP	61

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
Económico					
Presencia en el mercado	GRI 202:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				55
Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	201-1	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.	6.3.10; 6.4	Principio 1	93
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	201-2	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.	6.3.10; 6.4	Principio 6	93
Prácticas de adquisición	GRI 204:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				55
Proporción de gasto en proveedores locales	204-1	Puna salteña y Salta Implicancia directa.	6.3.10; 6a6.8.7; 6.8.9.4	Requisito no específico de una COP	57-58
Anticorrupción	GRI 205:2016				
Enfoque de Gestión	103-1; 103-2				21

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
Económico					
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	21-23
Medio Ambiente					
Energía	GRI 302:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				85
Consumo energético dentro de la organización	302-1	Puna salteña. Implicancia directa.	6.5.4; 6.5.5	Principios 7 y 8	86-87
Agua	GRI 303:2018				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				64-65
Interacción con el agua como recurso compartido	303-1	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	6.5.3; 6.5.4	Principios 7 y 8	64-65
Extracción de agua	303-3	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	6.5.3; 6.5.4	Principios 7 y 8	66
Vertido de agua	303-3	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	6.5.4	Principios 7 y 8	66
Consumo de agua	303-3	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	6.5.4	Principios 7 y 8	66

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
Biodiversidad	GRI 304:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				68
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	Principios 7 y 8	76-77
Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	304-2	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	6.5.6	Principios 7 y 8	77
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	Principios 7 y 8	69-76

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
Efluentes y residuos	GRI 306:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				78
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	Principios 7 y 8	79-82
Derrames significativos	306-3	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.5.3; 6.5.4	Principios 7 y 8	83
Transporte de residuos peligrosos	306-4	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.5.3; 6.5.4	Principios 7 y 8	81
Cumplimiento ambiental	GRI 307:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				63
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	307-1	Salar Centenario- Ratones. Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6,5	Principio 8	78

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
Social					
Empleo	GRI 401:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				90
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	Requisito no específico de una COP	93
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	93,95,96
Licencia por maternidad o paternidad	401-3	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa.	6.4.3	Principios 1 y 2	96
Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				37
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	37

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
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	38
Servicios de salud en el trabajo	403-3	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principios 1 y 2	41
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	Principios 1 y 2	41-42
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	Principios 1 y 2	42-44
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	Principios 1 y 2	41
Lesiones por accidente laboral	403-9	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principios 1 y 2	39-40

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
Dolencias y enfermedades laborales	403-10	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.4.6; 6.8.8	Principios 1 y 2	39
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	97
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	97
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	98

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACTO GLOBAL	PÁGINA
Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				94
Diversidad en órganos de gobierno y empleados	405-1	Puna salteña, Salta. Implicancia directa.		Principios 1 y 6	90
Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	405-2	Puna salteña, Salta. Implicancia directa.		Principios 1 y 6	98
No Discriminación	GRI 406:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				24-25
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	32
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	32

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
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	32
Evaluación de Derechos Humanos	GRI 412:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2			Principios del 1 al 6	25
Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	412-2	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.3	Principios 1 y 2	29
Comunidades locales	GRI 413:2016	Puna salteña, Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	6.3.7		
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				99
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; 6.8.9	Principios 1, 2, 7 y 8	100-111

ÍNDICE

CONTENIDOS GENERALES	GRI	Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	ISO 26000	PACEO GLOBAL	PÁGINA
Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	413-2	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	6.8.3	Principio 1	77
Cumplimiento socioeconómico	GRI 419:2016				
Enfoque de Gestión	103-1;103-2				55
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	61

