

# DESEMPEÑO Y METAS

Cada año, establecemos una serie de metas que guían nuestro desempeño. Como parte de nuestro enfoque de mejora continua, estas metas se evalúan y replantean en función del desempeño logrado, con el fin de plantear nuevos objetivos para el siguiente periodo.

## NUESTRO DESEMPEÑO FRENTE A LAS METAS DE 2018

### SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE (SHE, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

Establecer un lugar de trabajo saludable, seguro y protegido, que incorpore la seguridad como un valor.



### SEGURIDAD Y SALUD

Lograr que el índice de TRIF al cierre del año 2018 sea menor a 0,5.



Implementar el Estándar de Riesgos Fatales.



Reducir en 15 % el número de eventos significativos con intercambio de energía respecto del año 2017.



### MEDIO AMBIENTE

Cumplir con las licencias ambientales y los requisitos regulatorios, sin recibir multas.



No registrar eventos significativos con un nivel de consecuencia real de 4.



### RELACIONES COMUNITARIAS

Continuar con la ejecución de proyectos de inversión social en línea con los planes de desarrollo a nivel local y regional, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, con el fin de contribuir al cierre de brechas socioeconómicas y ambientales en el área de intervención social.



Fortalecer nuestro relacionamiento con respeto por la cultura y derechos de las comunidades y en concordancia con los valores de MMG, siempre con el diálogo como mecanismo principal para resolver controversias y llegar a acuerdos de mutuo beneficio.



Lograr alianzas estratégicas con el Estado e instituciones privadas para contribuir al desarrollo de las comunidades en el ámbito de nuestra intervención.



Implementar un nuevo sistema de monitoreo y evaluación de impactos de nuestra inversión en las comunidades vecinas a la operación.



Fortalecer la gestión ambiental de Las Bambas con participación activa de las comunidades para contribuir a su desarrollo socioambiental.



### RECURSOS HUMANOS

Incrementar el número de empleados locales contratados y fortalecer el desarrollo continuo de las capacidades del talento local.



Implementar planes de desarrollo del personal.



Alinear la cultura organizacional con la visión y misión de MMG, y fortalecerla, sobre la base de nuestros valores organizacionales.



Desarrollar la capacidad y competencia de nuestra gente.



Leyenda: ● Meta cumplida o sustancialmente cumplida ● En proceso ● Meta no cumplida





## Hacia adelante

Luego de la evaluación de nuestro desempeño durante 2018, planteamos nuestras metas para el año 2019.

### METAS PARA 2019

#### SEGURIDAD Y SALUD

1. Mantener el índice de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales en  $\leq 0,40$ .
2. Reducir la cantidad de eventos significativos con intercambio de energía por lo menos 20 % con respecto al año 2018.
3. Lograr que al menos 98 % de los empleados de Las Bambas considere la seguridad como un valor en la encuesta de percepción relacionada.
4. Lograr al menos 90 % de implementación del Programa Liderazgo Visible.

#### MEDIO AMBIENTE

1. No registrar eventos significativos con un nivel de consecuencia real de 3.
2. Cumplir con las licencias ambientales y requisitos regulatorios sin recibir multas.

#### RELACIONES COMUNITARIAS

1. Fortalecer el relacionamiento en el ámbito nacional, regional y local para lograr la continuidad de nuestras operaciones y la viabilidad de nuestros nuevos proyectos en condiciones sociales favorables.
2. Minimizar el impacto de los conflictos sociales en las metas de negocios.
3. Lograr el reconocimiento de nuestro aporte al desarrollo sostenible de nuestro entorno.
4. Ejecutar al 100 % los compromisos programados.

#### RECURSOS HUMANOS

1. Incrementar el número de empleados locales contratados y fortalecer el desarrollo continuo de las capacidades del talento local.
2. Desarrollar la capacidad y competencia del personal mediante la implementación de planes de desarrollo.
3. Alinear la cultura organizacional con la visión y misión de MMG, y fortalecerla sobre la base de nuestros valores organizacionales con el fin de crear un sentido de pertenencia.
4. Implementar un modelo de desarrollo progresivo de competencias para los empleados que trabajan en las áreas operativas.