



Reporte de Sostenibilidad ERAMINE SUDAMERICA S.A. 2019

HOJA DE RUTA RSE ERAMET 2018 - 2023



**Actor comprometido
con nuestra gente**

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



**Actor económicamente
responsable**

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



Actor comprometido con el planeta

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



**Pacto Global
Red Argentina**



PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

PRINCIPIO 1: «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia»

PRINCIPIO 2: «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos»

PRINCIPIO 3: «Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva»

PRINCIPIO 4: «Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción»

PRINCIPIO 5: «Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil»

PRINCIPIO 6: «Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación»

PRINCIPIO 7: «Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente»

PRINCIPIO 8: «Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental»

PRINCIPIO 9: «Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente»

PRINCIPIO 10: «Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno»

El presente Reporte de Sostenibilidad es la primera Comunicación de Progreso que Eramine realiza a Pacto Global, como empresa miembro

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Declaración CEO Eramine Sudamérica S.A.: 102-14

Queremos compartir con todos el Tercer Reporte de Sostenibilidad de ERAMINE Sudamérica S.A en el cual, encontrarán información sobre nuestro desempeño en aspectos sociales, ambientales y económicos del Proyecto Centenario-Ratones, en la provincia de Salta.

Durante el año 2019 hemos compartido entre empleados y comunidades, y otros actores relevantes, un desafiante e interesante recorrido.

Un hito fundamental lo alcanzamos el 11 de diciembre al producir los primeros kilogramos de Carbonato de Litio - grado batería; sin duda alguna, este importante y significativo logro, no hubiese sido posible, sin el compromiso de cada uno de quienes somos parte de ERAMINE; ni el camino recorrido entre todos alcanzado, sin los aprendizajes, encuentros y el diálogo constante y transparente, buscando superar los desafíos que nos habíamos planteado, como los que vendrán el próximo año.

Nuestro proyecto de litio Centenario se encuentra en fase de desarrollo y disponer de una Estrategia de Sustentabilidad Organizacional basada en un Plan de Compromiso con todos nuestros Grupos de Interés, nos permite alinear nuestros procesos a estándares internacionales en materia de sustentabilidad para sentar las bases de una organización eficiente y transparente para la futura etapa de producción de ERAMINE.

La sustentabilidad y la sostenibilidad de nuestras acciones es clave y entendemos que es el único camino de hacer minería en forma responsable junto a todos ustedes. Este compromiso, se ha reflejado en los siguientes logros institucionales:

- Aprobación del Estudio de Impacto Ambiental por parte de la Provincia de Salta.
- Desde octubre de 2019, formamos parte de la Red Argentina de Pacto Global de Naciones Unidas. ERAMINE apoya y se compromete día a día con el cumplimiento de los diez principios del Pacto referente a los Derechos Humanos, Laborales y de Medio Ambiente, así también, a la lucha contra la corrupción, tanto hacia dentro de nuestra compañía como en nuestra esfera de influencia. Estos principios son parte de la estrategia, la cultura y las ac-

ciones cotidianas de ERAMINE, las cuales, se encuentran alineadas y contribuyen a los objetivos de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A lo largo del presente reporte, se describe lo antedicho, reafirmando nuestro apoyo continuo al Pacto Global y renovando nuestro compromiso con la iniciativa y sus principios.

- Convenio Marco con el INTI en materia de Economía Circular.
- Reconocimiento por parte de CAEM como empresa pionera, Programa "Hacia una Minería Sustentable".
- Participación de ERAMINE en el Congreso Internacional del Litio, Seminarios Nacionales.
- Participación en la Comisión Directiva de la Cámara de Minería de Salta.
- Firma del Convenio Colectivo de Trabajo con UOCRA, con inclusión de cláusulas de RSE.
- Realización del primer Monitoreo Ambiental Participativo junto a las Comunidades de influencia.
- Conformación de la Cooperativa de comunidades andinas QUEWAR-Quinua.
- Firma del Convenio con Ministerio de Educación de Salta - Programa de Educación Secundaria.
- Acuerdos en materia de desarrollo de competencias con Universidades Locales.
- Aprobación de Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad.
- Alineamiento de nuestro Plan de Compensaciones y Beneficios al Mercado Minero Argentino.
- Realización del primer encuentro de Grupos de Interés - Programa de Puertas Abiertas.

El trabajo conjunto por el desarrollo social y económico con las comunidades en la zona de influencia a través de varios proyectos emblemáticos y tangibles y nuestro compromiso con el desarrollo organizacional, personal y profesional de las personas que somos parte de ERAMINE, lo vemos reflejado en los siguientes hechos destacados entre otros:

- 1.610 días sin accidentes con días perdidos a diciembre de 2019.
- 95% cumplimiento del Programa de De-

sarrollo de Competencias.

- 100% del Plan de Atracción y Reclutamiento.
- 62% de incremento de Proveedores Locales y Comunitarios de zona de influencia.
- 57% de promociones internas (personas en nómina ERAMINE al 31/12/18).
- 97% de satisfacción de nuestros empleados en los distintos Programas de Desarrollo.
- Concreción de la primera fase del Programa de ERAMINE "Construyendo Juntos nuestro Liderazgo".
- Evaluación de 37 Jóvenes Profesionales - UCASAL / UNSa.
- La Pirámide Demográfica de ERAMINE nos visibiliza y compromete como una organización con importantes desafíos en la gestión estratégica, tales como:
- 88% de personas disponibles de comunidades de influencia trabajan con nosotros.
- 76% de hombres y 24% de mujeres integran el equipo de ERAMINE.

- 65% de las personas de ERAMINE son nacidos en la provincia de Salta.
- 80% están viviendo en Salta.
- 4 Generaciones trabajando juntos, destacando que 53% son de Generación "Millennials y Z".

Por todo ello, este tercer Reporte de Sostenibilidad es el fruto del compromiso de nuestros empleados, para que todas las partes interesadas en nuestra empresa y en el proyecto Centenario, puedan acceder a una información completa y detallada de nuestra actividad. Los desafíos para 2020 son variados y numerosos para la concreción del proyecto, pero los resultados obtenidos hasta la fecha, nos alientan a seguir trabajando con un enfoque estratégico de integración y armonización de los aspectos operacionales y la sustentabilidad.

Confiamos que nuestros equipos de ERAMINE Sudamérica, operaciones y proyecto, con el respaldo y la experiencia del Grupo ERAMET, serán capaces de afrontar y transformar los retos que nos esperan, siguiendo y aplicando los cinco pilares organizacionales que son las bases de nuestro compromiso.

Daniel Chávez Díaz
CEO ERAMINE Sudamérica S.A.
Febrero 2020

Reseña histórica

ERAMET S.A. es un grupo francés dedicado a la minería y la metalurgia y a la fabricación de aleaciones. Es productor de manganeso y níquel, entre otros metales, con posiciones destacadas en el concierto internacional y actor importante en la extracción y recuperación de estos, así como en la producción y transformación de aleaciones de alto rendimiento.

También desarrolla actividades con alto potencial de crecimiento, como la exploración y producción de litio grado batería, a través de ERAMINE Sudamérica S.A.

El litio es utilizado en los mercados principales de tratamiento de aire, medicina, construcción, energía, química fina, vidrio y cerámicos, grasas y lubricantes, polímeros y tratamiento de agua para piscinas. Se destaca su empleo como un componente estratégico en baterías para computadoras, celulares y electro-movilidad. Actualmente, el uso del litio tiene ex-

pectativas de fuerte desarrollo para la industria automotriz. Es uno de los minerales más buscados del mundo ya que es un elemento clave de los sistemas de almacenamiento en la producción de energías renovables. Desempeña un papel fundamental en la transición energética y la movilidad del presente y futuro.

Las concesiones de exploración de las propiedades mineras de ERAMINE, aproximadamente 67.000 ha, fueron otorgadas en correspondencia con la legislación argentina y basadas en los procedimientos del Código Minero del país.

El proyecto Litio Centenario se ubica en la provincia de Salta, en el Noroeste de Argentina, en la Cuenca del Salar Centenario – Ratonés y está diseñado para producir 24.000 tn anuales de Carbonato de Litio, con una vida útil aproximada de 40 años.



Desde el año 2012, nuestra empresa realiza actividades de exploración en la Puna Argentina a través de estudios geofísicos e hidro-geológicos, perforaciones y bombeo, con el objetivo de tener un conocimiento detallado de las áreas de concesión. Como consecuencia de estos trabajos, fueron identificados recursos de litio con volumen y calidad de salmueras compatibles con nuestro proyecto industrial, en valores de producción anual y período de explotación del mismo.

En febrero de 2019, la Autoridad de Aplicación aprobó el Estudio de Impacto Ambiental y Social, emitiendo la Resolución 61/19: Declaración de Impacto Ambiental para la etapa de Extracción de Salmuera de Litio y producción de Carbonato de Litio. Nos encontramos actualmente en la fase de construcción del proyecto y nuestra planta piloto produjo en diciembre pasado los primeros kg de Carbonato de Litio grado batería, a partir de la salmuera extraída de la Cuenca Ratonés.

Desde los inicios de la exploración, hemos mantenido relaciones cercanas y continuas con los grupos de interés de nuestra área de influencia, progresando en el tipo de información, consulta, participación e involucramiento en la medida que el Proyecto ha ido avanzando hacia nuevas etapas, logrando establecer acuerdos, relaciones armoniosas y proyectos compartidos.

A fines de diciembre de 2019, debido a la incertidumbre política y económica de Argentina, ERAMINE comunicó la decisión del grupo ERAMET a todo su equipo interno, contratistas y proveedores, de una desaceleración del ritmo de la construcción del proyecto hasta finales de marzo del 2020, posibilitando, como acción positiva, la determinación de medidas preventivas y su correspondiente planeamiento, para hacer frente a las nuevas condiciones de trabajo.

Se estima que en el año 2021 finalice la etapa de construcción para comenzar la operación.

Proceso de extracción del litio

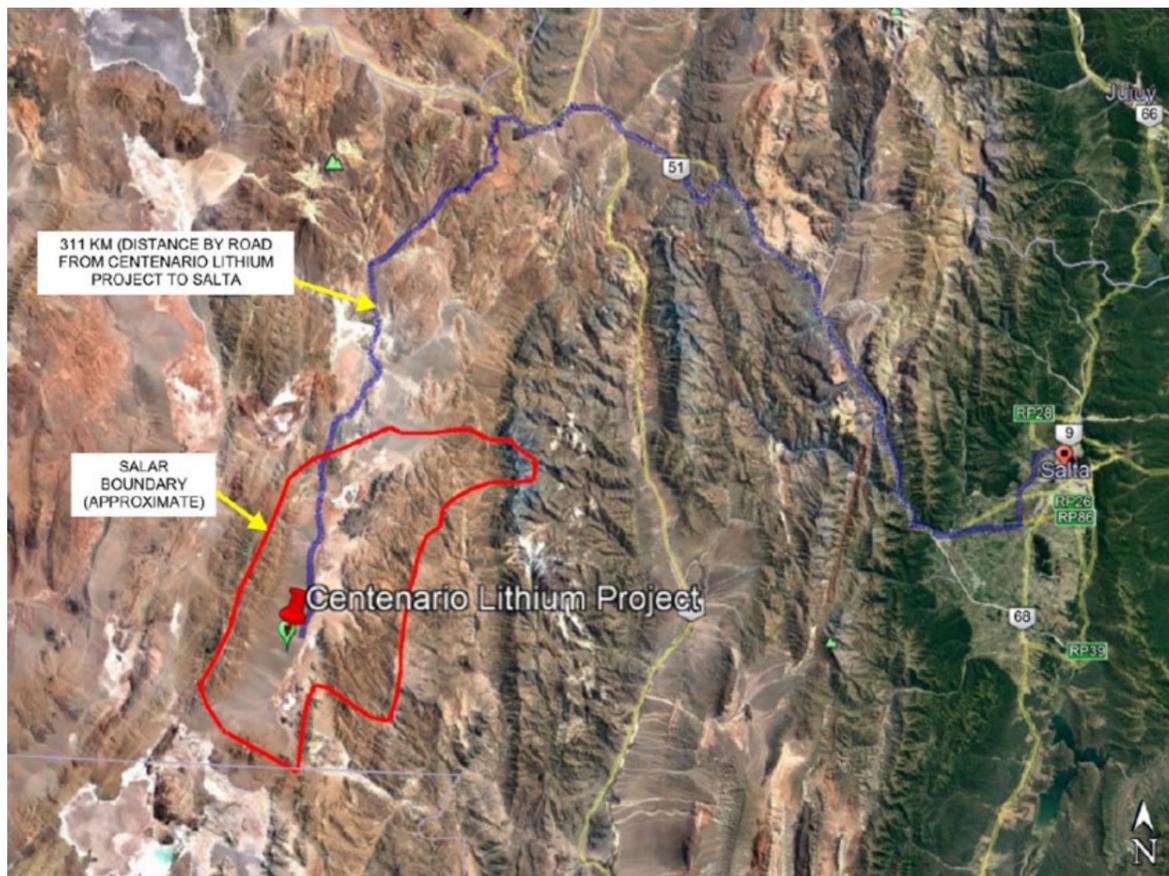
La tecnología extractiva del Litio fue desarrollada por ERAMET a través de su grupo de investigación y desarrollo, con la colaboración del Instituto Francés del Petróleo. La salmuera conteniendo litio se extraerá por bombeo y se transportará por cañerías hasta una planta industrial donde se llevará a cabo la extracción selectiva del mismo y su conversión a Carbonato de Litio (Li₂CO₃) grado batería para alcanzar los estándares del mercado. Durante el proceso de extracción selectiva de litio, la salmuera remanente es enviada a una laguna natural, para su disposición final.

De las opciones analizadas, se decidió la aplicación del proceso de extracción directa desarrollado por ERAMET, que tiene las siguientes ventajas:

1. Menores impactos ambientales. Se evita la construcción de piletas de evaporación que abarcarían una superficie de 10 km² o más;
2. Mayor rendimiento en la extracción de litio comparado con los otros procesos de extracción existentes;
3. Menores costos operativos y de capital.

Durante todo el proceso de diseño del Proyecto, se realizaron esfuerzos para disminuir el consumo de agua. La mejora más importante se logró incluyendo una unidad de evaporación forzada y reciclando en todos los puntos posibles para maximizar su recuperación.

Con respecto a la disposición final de la salmuera agotada que surge del proceso, se analizaron las ventajas y desventajas de diferentes alternativas a nivel ambiental, técnico y económico, y considerando la topografía y la hidrogeología del salar, se encontró que el área de Ratonés Sur es el punto más bajo y que, después de las precipitaciones, se forma una laguna natural en la zona. Motivo por el cual, se decidió disponer la salmuera agotada en este lugar.



Un sueño, un camino y un equipo

El presente informe se estructura en torno a: "Un sueño, un camino y un equipo". Nuestro sueño es alcanzar el desarrollo de un proyecto

de litio sostenible y sustentable. A continuación, destacamos los logros e hitos alcanzados en 2019, encaminados a conseguir dicho sueño:



Hay muchos modos de conseguir un objetivo. En ERAMINE elegimos un camino propio: nuestra Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad y nuestro Stakeholders Engagement Strategy, totalmente alineados a las políticas y Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa del grupo

ERAMET.

Nuestra política y estrategia cobran vida en las personas que conforman nuestro equipo y lo trascienden a través de la cultura que se construye y experimenta día a día.

Un camino

POLÍTICA SOCIAL, DE SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE, CALIDAD Y CONFIABILIDAD

Eramine Sudamérica S.A es una subsidiaria argentina de Eramet, una empresa minera-metalúrgica con sede en París, Francia, y adhiere plenamente a los siguientes principios:

1. Asegurar la salud y seguridad de sus empleados y contratistas.
2. Mejorar las habilidades, talentos y desarrollo de carrera.
3. Reforzar el compromiso de sus empleados.
4. Incorporar y fomentar la diversidad como un valor agregado.
5. Ser valorado como miembro activo en las comunidades vecinas.
6. Promover e incentivar un trabajo seguro y responsable, libre de todo tipo de discriminación.

Estamos convencidos que la clave del Desarrollo Sostenible está fundada en las personas, la cultura organizacional, el desempeño económico sustentable, el trabajo seguro libre de accidentes y la gestión socialmente responsable.

Eramine Sudamérica S.A. gestiona sus operaciones en base a la confiabilidad de los procesos, a los más altos estándares de Calidad y a la provisión de un entorno laboral que respete las normas y estándares internacionales de Salud, Seguridad, Seguridad de Procesos, Seguridad General, Conservación del Medio Ambiente, y respeto por las personas y las Comunidades.

A tal fin, Eramine Sudamérica S.A. se compromete a:

A. Aplicar las mejores prácticas gerenciales y operativas que permitan lograr una "Producción de Clase Mundial" en un ámbito de trabajo seguro para las personas y todos los activos de la compañía.

B. Valorar la diversidad, tratando a todos los empleados y contratistas de manera justa, proporcionando iguales oportunidades en todos los niveles de la organización.

C. Priorizar la Seguridad y la Salud Laboral, la Seguridad de Procesos, la Seguridad General, y la preservación del Medio Ambiente, planificando las actividades relacionadas a todos sus productos y procesos, realizando esfuerzos para que su transporte, uso y disposición final, eviten poner en riesgo la salud de las personas o afecten al Medio Ambiente; asegurando al empleado condiciones laborales adecuadas, todo bajo los preceptos de máxima Calidad y Confiabilidad.

D. Prevenir accidentes de cualquier naturaleza mediante la planificación, implementación y monitoreo de programas de Seguridad, Medicina Laboral, Seguridad de Procesos, Seguridad General y conservación del Medio Ambiente, así como la determinación y control de riesgos y la implementación del mecanismo para medir en forma regular el desempeño en todas estas áreas, incluyendo Calidad y Confiabilidad.

E. Proporcionar actividades de formación que potencien el desarrollo personal, la integración de los equipos de trabajo y el alineamiento con los desafíos organizacionales.

F. Cumplir con los requerimientos legales municipales, provinciales y nacionales aplicables en materia de Higiene, Seguridad y preservación del Medio Ambiente a través de un proceso de mejora continua.

G. Reconocer y responder a las preocupaciones y sugerencias de sus empleados y de la comunidad acerca de los productos químicos que utiliza y de sus operaciones específicas.

Sin embargo, es responsabilidad de todos, y cada uno, desarrollar sus tareas de manera segura, cuidando su integridad y la de sus compañeros de trabajo.

Para nuestra empresa, un excelente desempeño en Higiene y Seguridad, Seguridad de Procesos, Seguridad General y preservación del Medio Ambiente es tan importante como el cumplimiento de nuestros objetivos de producción, confiabilidad y calidad y, por lo tanto, constituye un principio fundamental de nuestro negocio.

El renovado compromiso individual y organizacional con esta Política, es el fundamento del desarrollo personal y profesional de cada persona en Eramine Sudamérica S.A.



VISIÓN DE LA DIVISIÓN DE MINAS Y METALES

- Estar entre los mejores en la industria de la minería, extracción y transformación de metales,
- Maximizando el valor de los accionistas,
- Con desarrollo sostenible y cero accidentes,
- Siendo un operador apreciado en el lugar donde estamos,
- Atrayendo y reteniendo a las mejores personas.

VISIÓN DE LA UNIDAD DE NEGOCIO DE LITIO

- Ser uno de los 5 actores clave de la industria de Litio,
- Con costo operativo en el primer decil de la curva de costo de la industria,
- Sin accidentes y aplicando las mejores prácticas ambientales,
- Enfocados en el logro de las personas, atrayendo y reteniendo las mejores,
- Comprometidos con el desarrollo de las comunidades donde estamos,
- Creando valor para nuestros accionistas.

MISIÓN DE ERAMINE SUDAMÉRICA

- Ser uno de los productores mundiales de bajo costo de productos primarios, entregándolos siempre a tiempo y satisfaciendo los requisitos de nuestros clientes.

Haremos de nuestra misión una realidad tangible:

- Centrándonos en nuestra gente,
- Fomentando el trabajo en equipo,
- Manteniendo nuestro lugar de trabajo confiable y seguro,
- Asegurando diálogos abiertos, honestos y transparentes,
- Protegiendo nuestro medioambiente,
- Involucrando a nuestras comunidades,
- Y siendo responsables, creativos e innovadores, desarrollando a nuestra gente.

"Un sueño, un camino, un equipo"



Proyecto de Litio Centenario: 102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-5

El proyecto se ubica a 310 km desde la ciudad de Salta y a 3.870 m.s.n.m. en la Puna Salteña, Argentina.

La sede principal de ERAMINE SUDAMÉRICA S.A. se encuentra en la Provincia de Salta, en la Avda. del Golf 286, B° Tres Cerritos. Las oficinas encargadas del proyecto de construcción se ubican en Buenos Aires, constituyendo un equipo integrado junto a las contratistas gerenciadoras del proyecto.

Somos una Sociedad Anónima constituida bajo las normas y leyes argentinas. Nuestra estructura de capital está conformada por el 99.99 % perteneciente a ERAMINE S.A.S. y por 0.01% de un accionista minoritario.

Nuestro equipo se conforma, actualmente, por 140 personas, incrementándose en un 108,9 % respecto al año anterior.

Desempeño Económico - Enfoque de Gestión: 103-2

ERAMINE dispone de un presupuesto para la asignación de partidas para el giro del negocio. Dichas partidas están autorizadas en relación a objetivos y metas a cumplir. Los controles presupuestarios se realizan cada mes con el control y participación de la gerencia financiera de la unidad de negocios de litio del Grupo ERAMET. Las auditorías contables se realizan de forma local y a través de la Consultora KPMG.

Nuestra distribución de valor económico: 201-2

Los datos para el presente indicador se obtuvieron del Estado de Resultados de la empresa, elaborado según las Normas Contables vigentes en la Argentina para la confección de los mismos. La distribución de valor económico entre las principales partes que colaboran en la compañía correspondiente al ejercicio 2019 es la siguiente:

	Año 2019	Año 2018
a. Ventas Netas	\$ -	\$ -
b. Ingresos procedentes de inversiones financieras	\$ 872,337	\$ -
c. Ingresos por venta de activos	\$ 409,983	\$ -
Valor económico directo generado (VEDG): Ingresos	\$ 1,282,320	\$ -
a. Costes operacionales	\$ 753,914,208	\$ 518,352,651
b. Salarios y beneficios de los empleados	\$ 392,027,901	\$ 146,370,114
c. Pagos a los proveedores de capital	\$ -	\$ -
d. Impuestos	\$ 33,300,881	\$ 1,142,287
e. Inversiones en la comunidad	\$ 2,868,071	\$ 2,901,912
Total Valor Económico Distribuido (VED)	\$ 1,182,111,061	\$ 668,766,964
Valor Económico Retenido (VER)	-\$ 1,180,828,741	-\$ 668,766,964

Nota Aclaratoria: Los fondos para la gestión de la empresa se obtuvieron de ERAMET, mediante aumentos de capital. Las inversiones referidas a medio ambiente y a comunidades se presentan en los capítulos respectivos.

- A.** Corresponde a intereses ganados en Bancos del exterior e intereses generados por la devolución de crédito fiscal por exploración período 2017. Expuestos en Estado de Resultado dentro de Resultados Financieros y por tendencia.
- B.** Corresponde a venta de equipos de lavandería.
- C.** El importe expuesto es la suma de conceptos expuestos en Anexo de Gastos (Anexo V de EECC 2019) y el valor de mano de obra activada en Obras en curso.

Concepto	2019			2018		
	Anexo de Gastos	Obra en Curso	Total	Anexo de Gastos	Obra en Curso	Total
Sueldos y cargas sociales	92,651,178	293,944,079	386,595,257	121,849,479	0	121,849,479
Gastos de personal	5,432,644		5,432,644	24,520,635		24,520,635
	98,083,822	293,944,079	392,027,901	146,370,114	0	146,370,114

NOTA: Los valores del período 2018 también se encuentran ajustados por inflación a los efectos de ser comparativos con valores 2019, por lo tanto, no coinciden con el Reporte de 2018.

- D.** Solo se exponen los impuestos no recuperables.
- E.** El monto de inversiones en la comunidad no surge de la contabilidad porque contiene gastos de logística que se distribuye en otros centros de costos.

Aumentos de capital: 102-10
ERAMINE aumentó su capital durante el año 2019 en un 871, 43% respecto al año anterior.

Tamaño de la empresa: 102-7

NOTA: Los valores del período 2018 también se encuentran ajustados por inflación a los efectos de ser comparativos con valores 2019, por lo tanto, no coinciden con el Reporte de 2018.

	Año 2019	Año 2018	Variación Porcentual
Cantidad de personal	140	67	109%
Cantidad de operaciones	1	1	0%
Capitalización (Deuda)	\$ 1,937,349,746	\$ 157,070,280	1133%
Capitalización (Patrimonio)	\$ 5,661,361,468	\$ 509,111,244	1012%
Activos totales	\$ 7,598,711,214	\$ 666,181,524	1041%

NOTA: Los valores del período 2018 también se encuentran ajustados por inflación a los efectos de ser comparativos con valores 2019, por lo tanto, no coinciden con el Reporte de 2018.

201-4

Obtuvimos la devolución de crédito fiscal en 2019 por \$5.037.662,74 por actividades de exploración realizadas durante el año 2017.

419-1

Durante 2019 no tuvimos sanciones o multas por incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

Iniciativas externas: 102-12

- Pacto Global: En ERAMINE Sudamérica S.A fuimos aceptados como miembro activo de la Red Argentina del Pacto Global de las Naciones Unidas a partir del 7 de octubre de 2019.

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030: en la identificación de los temas de alto interés para ERAMINE y nuestros grupos de interés, realizamos un ejercicio de vinculación con los ODS, dándoles un contexto más amplio en la sostenibilidad. A través de nuestro Stakeholders Engagement Strategy apoyamos la consecución de los ODS que nos propusimos para este año. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por Naciones Unidas conforman el conjunto de compromisos que marcan la agenda de desarrollo hasta 2030. Estos objetivos establecen nuevas metas económicas, sociales y ambientales, invitando al sector privado a participar activamente en esta iniciativa mundial.



- **Estándar GRI:** Utilizamos los lineamientos del Global Reporting Initiative, versión Estándar GRI para reportar nuestro desempeño social, ambiental y económico.
- **ISO 26.000:** En ERAMINE adoptamos la Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26.000, estructurando nuestra gestión en base a las Materias Fundamentales y Asuntos que ERAMINE y nuestros grupos de relacionamiento consideramos relevantes.
- **Estándar Hacia una Minería Sustentable (HMS):** 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. Esta iniciativa fue lanzada en el año 2004 por la Asociación Minera de Canadá. En los últimos años, la Asociación Minera de la Columbia Británica y la de Quebec están implementando la iniciativa para sus miembros. Actualmente, la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM) se encuentra con esta misma orientación y considera a esta iniciativa como una herramienta valiosa para el desarrollo sustentable de la Industria Minera en Argentina.

Iniciamos la implementación de HMS en el año 2018. A continuación, se encuentran los resultados de la autoevaluación de los protocolos de 2019:

Comunidades y personas			Impacto ambiental				Eficiencia energética
Acercamiento comunitario	Planificación y gestión de crisis y comunicaciones	Gestión de la Seguridad y Salud	Manejo de relaves	Manejo y Tratamiento del Agua	Preservación de la biodiversidad	Plan de Cierre	Gestión del uso energético y emisiones de GEI
Identificación de la comunidad de interés (COI)	Preparación para la gestión de crisis y comunicaciones	Políticas, compromiso y cumplimiento	Políticas y compromiso para manejo de relaves	Política de gestión del agua y directrices operacionales	Compromiso, responsabilidad y comunicaciones corporativas	Política de Cierre de Mina y Directrices Operativas	Sistemas de gestión del uso energético y las emisiones de GEI
Inclusión y comunicación efectiva con la COI	Revisión	Planificación, implementación y operación	Sistema de manejo de relaves	Gestión del riesgo y planificación de las actividades de gestión y tratamiento del agua	Planificación e implementación	Planificación del Cierre de Mina: Fase de exploración y diseño	Sistemas de elaboración de informes del uso energético y las emisiones de GEI
Mecanismo de respuesta de la COI	Capacitación	Capacitación, comportamiento y cultura	Obligaciones y responsabilidades asignadas para el manejo de relaves	Sistema de gestión del agua	Elaboración de Informes	Cierre progresivo de mina y asignación de responsabilidades	Objetivos de desempeño en cuanto al uso energético y las emisiones de GEI
Elaboración de Informes		Monitoreo y generación de informes	Revisión anual del manejo de relaves	Informes sobre la gestión y el tratamiento del agua		Cierre de mina y actividades posteriores al cierre	
		Desempeño	Manual de operación, mantenimiento y vigilancia (OMS)			Informes y Reportes sobre el cierre de mina	



AAA-Excelencia y Liderazgo



AA-Integración en las decisiones de gestión y funciones comerciales



A-Los sistemas y procesos están desarrollados e implementados



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



C-No hay sistemas en funcionamiento

Es importante conocer el contexto de nuestro proyecto de litio para enmarcar adecuadamente la implementación de HMS. Estamos en la etapa de construcción, siendo los consumos de energía y de agua poco significativos, por tal motivo, no se avanzó en la implementación de los protocolos de “Gestión del uso energético y emisiones de GEI” y “Manejo y tratamiento de agua”. Con respecto al protocolo de “Mane-

jo de Relaves”, cabe aclarar que el concepto de relaves no es aplicable a la producción de litio de ERAMINE desde la salmuera. Consideramos importante destacar el reconocimiento que obtuvimos por parte de la CAEM por el trabajo y compromiso con la implementación de la iniciativa de HMS. A continuación, la nota que recibimos:



Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 13 de enero de 2020

Ref: Programa Hacia una Minería Sustentable (HMS)

Sres. Eramine Sudamérica S.A
Proyecto: Centenario Ratones Lithium Project

De nuestra consideración:

Deseamos agradecerles el apoyo y compromiso asumidos con el programa Hacia una Minería Sustentable (HMS), iniciativa fundamental para propiciar las buenas prácticas mineras e impulsar la transparencia. Queremos además destacar que su empresa se encuentra entre las pioneras en su implementación en el país.

El HMS permite a la Argentina por primera vez contar con datos comparables, que facilitan un seguimiento de variables para detectar y medir puntos de mejora. Su aplicación colaborará adicionalmente para seguir generando una industria minera responsable y transparente, comprometida con el desarrollo de las comunidades.

Una vez más, muchas gracias por formar parte de este programa.

Los saluda muy cordialmente,

Alberto Carlocchia
Presidente

Cámara Argentina de Empresarios Mineros

Afiliación a asociaciones: 102-13

Asociaciones y organizaciones	¿Tiene un cargo en el órgano de gobierno?	¿Participa en proyectos o comités?	¿Considera que ser miembro es una decisión estratégica?
CAEM	No	Implementación HMS	Sí
CMS	Vocalía 1°	Comisión directiva	Sí
Pacto Global	No	No	Sí

Reconocimientos y distinciones recibidas

En 2019, el diario Los Andes llevó a cabo un evento donde ERAMINE recibió una distinción por su labor en la Puna Salteña.

CAPÍTULO II: INFORME TÉCNICO

Prácticas para la elaboración del informe Entidades incluidas en los estados financieros consolidados: 102-45

ERAMINE Sudamérica no presenta estados financieros consolidados debido a que no tiene ninguna entidad bajo su control.

Definición de los contenidos del informe y las coberturas del tema: 102-46

Teniendo en cuenta el cambio de contexto or-

ganizacional por la aprobación del Estudio de Impacto Ambiental y Social y el inicio de la etapa de la construcción del proyecto, realizamos nuevamente el proceso para la definición de los contenidos del actual reporte en diálogo con nuestros grupos de relacionamiento. Se estructuró de la siguiente manera:



A través de entrevistas transitamos este proceso. Los entrevistados de la organización fueron:

- CEO.
- Director de RRHH & RSC.
- Superintendente de compras.
- Gerente de HSE.
- Ingeniero ambiental.

Entre los principales grupos de relacionamiento externos entrevistamos a los siguientes representantes:

- Cacique de la comunidad de SRPG.
- Secretario General de la UOCRA sección Salta.
- Director de la Secretaría de Minería de Salta.

Las entrevistas fueron transcritas, firmadas y se conservan como documento de respaldo del diálogo mantenido con los grupos de interés. Se estructuraron como un proceso con el objetivo de avanzar en la definición de los

contenidos del reporte y cumpliendo en cada paso los principios de contenido y acordando los principios de calidad.

Paso 1: Identificación

Los entrevistados listaron los grupos de interés con los cuales se relacionan habitualmente y los temas clave que solicitan que ERAMINE gestione y la razón por la cual estos temas son importantes.

Mencionaron los indicadores de desempeño y el enfoque de gestión de cada asunto de interés, como así también, las expectativas de información que las partes interesadas tienen acerca de la temática, determinando los principios de calidad a utilizar en la exposición de cada tema a ser incluido en el reporte: precisión, claridad, puntualidad, equilibrio, comparabilidad y fiabilidad.

Vincularon los temas de interés con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030) cuya

gestión tiene relación con la consecución de algunos de ellos. De esta manera, se enmarcaron las demandas de información de los grupos de interés en el contexto de sostenibilidad, cumpliendo con este principio.

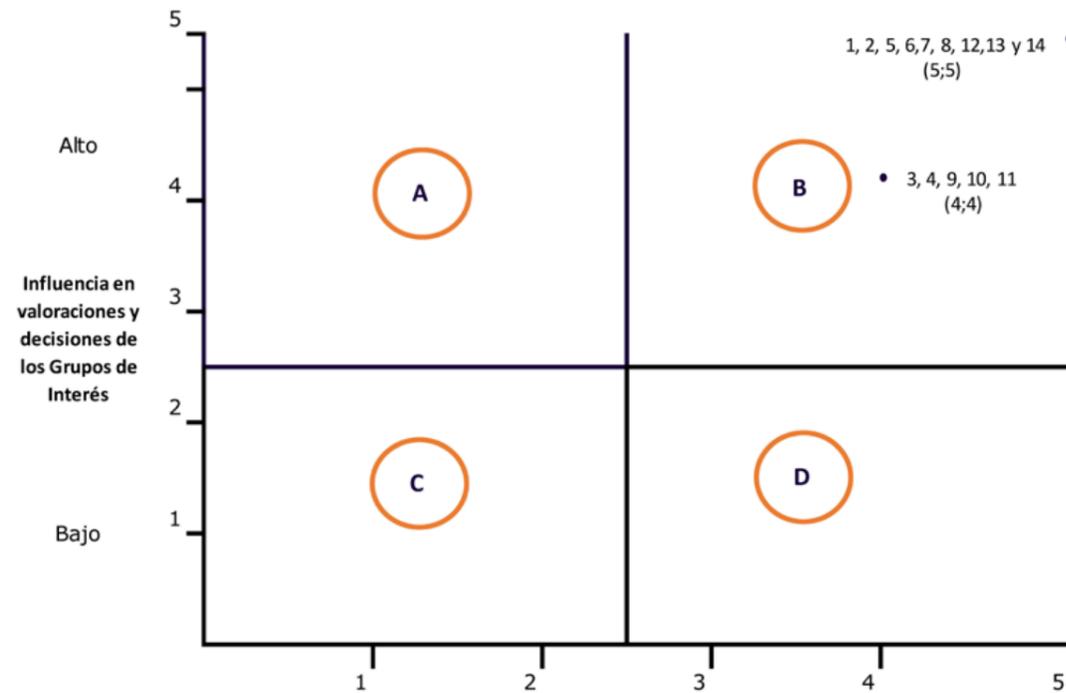
Paso 2: Priorización

En segundo lugar, ubicaron dichos temas en una matriz de materialidad (nivel de valoración y decisión) para tratar temas que se consideran relevantes por la importancia de sus impactos sociales, económicos o ambientales e influencia en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés. Este ejercicio se realizó en diálogo con los mismos, de modo de contar con

sus respectivos puntos de vista para determinar la importancia de los asuntos planteados por ellos y ERAMINE. La matriz de materialidad abarca 4 escenarios de enfoque de gestión, a saber:

- A.** Mantener satisfechos.
- B.** Gestionar.
- C.** Monitorear.
- D.** Mantener informados.

Se presenta la matriz con los temas materiales ubicados en el "escenario B" por los mismos entrevistados en diálogo con ERAMINE.



Lista de temas materiales: 102-47, 103-1

1. Proyecto de litio seguro, sostenible, sustentable, ético.
2. Licencia social, ambiental y cumplimiento del marco regulatorio.
3. Stakeholders Engagement Strategy: relaciones abiertas, fluidas y proyectos compartidos.
4. Proyecto en línea con la electro-movilidad: fuentes de energía limpias y alternativas.
5. Cumplimiento de la legislación aplicable y de los requisitos corporativos (HSE).
6. Salud y seguridad ocupacional: prevención de accidentes y enfermedades laborales.
7. Desarrollo profesional y personal de los empleados. Capacitaciones. Clima laboral.
8. Remuneraciones y cumplimiento legal.

9. Priorización y preferencia de proveedores locales.
10. Cumplimiento CCT UOCRA: bolsa de trabajo UOCRA. Capacitaciones. Actividades de esparcimiento.
11. Relación a largo plazo con proveedores que permita su desarrollo técnico y profesional, y su crecimiento económico sostenible.
12. Desarrollo de comunidades- Empleo, contratistas y capacitaciones.
13. Desarrollo de comunidades- Proyectos sostenibles.
14. Desarrollo de comunidades- Proyectos compartidos entre empresas mineras, comunidades y gobierno.

Una vez realizado este ejercicio, contando con el análisis elaborado se vuelve a evaluar, directamente en diálogo con las partes interesa-

das, las demandas y expectativas de información junto con los principios de calidad del reporte y se corrobora que los temas materiales son aquellos que reflejan la importancia de los impactos económicos, sociales y ambientales significativos de la empresa, de los grupos de interés, y que influyen sustancialmente en las evaluaciones y decisiones de estos. De esta manera damos por cumplido el principio de **materialidad**.

Paso 3: Validación

A través de este paso, las partes interesadas indican porqué consideran que el tema es material y se define la cobertura del mismo en cuanto a lugar, implicación y limitación y el contenido temático de GRI, dando por cumplido el principio de **exhaustividad**.

Temas materiales seleccionados	Motivos por los cuales el tema se considera material	Asunto específico del Estándar GRI e indicadores seleccionados por Grupos de Interés (cobertura)	Grupo de relacionamiento y representante entrevistado
1. Proyecto de litio seguro, sostenible, sustentable, ético.	Para desarrollar una actividad minera responsable en línea con los proyectos de relevancia internacional.	Desempeño económico: 201-1 Presencia en el mercado: 202-2 Impactos económicos indirectos: 203-1, 203-2 Prácticas de adquisición: 204-1 Anticorrupción: 205-2; 205-3 Agua: 303-1; 303-3; 303-4; 303-5 Biodiversidad: 304-1, 304-2, 304-4 Efluentes y residuos: 306-2, 306-3, 306-4 Cumplimiento ambiental: 307-1 Empleo: 401-1, 401-2, 401-3 Relaciones trabajador-empresa: 402-1 Salud y seguridad en el trabajo: 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10 Diversidad e igualdad de oportunidades: 405-1, 405-2 Formación y enseñanza: 404-1, 404-3 No discriminación: 406-1 Libertad de asociación y negociación colectiva: 407-1 Trabajo infantil: 408-1 Trabajo forzoso: 409-1 Evaluación de derechos humanos: 412-2 Comunidades locales: 413-1, 413-2 Evaluación social de proveedores: 414-1 Cumplimiento socioeconómico: 419-1	ERAMET, inversores, accionistas (CEO)
2. Licencia social, ambiental y compliance.	Confianza y apoyo de stakeholders.	Idem indicadores del tema 1.	ERAMET, inversores, accionistas (CEO)
3. Stakeholders Engagement Strategy: relaciones abiertas, fluidas y proyectos compartidos.	Para afianzar relaciones, importantes para la sostenibilidad y sustentabilidad del proyecto y contribución al desarrollo local y de comunidades (mano de obra local, compra local, proyectos sostenibles). Principales grupos de interés: empleados, sindicatos, comunidades, organismos del gobierno provincial y municipal, cámaras empresariales, universidades, Pacto Global.	Idem indicadores del tema 1.	Todos (CEO y Director de RH&RSC)
4. Proyecto en línea con la electromovilidad: fuentes de energía limpias y alternativas.	Alternativas que contribuyen esencialmente al cuidado del medio ambiente.	Sin indicador asociado.	ERAMET, inversores, accionistas (CEO)
5. Cumplimiento de la legislación aplicable y de los requisitos corporativos (HSE).	Para cuidar la integridad de las personas y cuidar el entorno del proyecto. Para la sostenibilidad del proyecto de litio. Mantenimiento y actualización de todos los permisos obligatorios para la planta industrial y el training center. Cumplimiento de la Declaración de Impacto Ambiental.	Agua: 303-1; 303-3; 303-4; 303-5 Biodiversidad: 304-1, 304-2, 304-4 Efluentes y residuos: 306-2, 306-3, 306-4 Cumplimiento Ambiental: 307-1 Comunidades Locales: 413-2	Empleados y sindicato (Gerente HSE e Ingeniero en Medio Ambiente) Secretaría de Minería de Salta (Director)
6. Salud y seguridad ocupacional: prevención de accidentes y enfermedades laborales.	Para cuidar la integridad de las personas. Para asegurar el alineamiento a la corporación que cuenta con las mejores prácticas internacionales en higiene y seguridad en el trabajo. La seguridad en términos de construcción es vida.	Salud y seguridad en el trabajo: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10	Empleados (Gerente HSE) Sindicato UOCRA (Secretario General Sección Salta)
7. Desarrollo profesional y personal de los empleados. Capacitaciones. Clima laboral.	Por ser parte de su desarrollo como persona y profesional, sostén de familia y atracción de los mejores talentos para la empresa en pos del desarrollo de un proyecto de litio sostenible y sustentable. Cuidar a nuestro equipo y grupos de interés.	Formación y enseñanza: 404-1, 404-2, 404-3 Relaciones trabajador-empresa: 402-1 Diversidad e igualdad de oportunidades: 405-1, 405-2 No discriminación: 406-1 Libertad de asociación y negociación colectiva: 407-1	Empleados (Director de RH&RSC)
8. Remuneraciones y cumplimiento legal.		Presencia en el mercado: 202-1 Beneficios a empleados: 401-2 Licencia por maternidad: 401-3 Plazos de preaviso: 402-1 Diversidad e igualdad de oportunidades: 405-2	
9. Priorización y preferencia de proveedores locales.	Equidad y transparencia en los procesos de licitaciones.	Prácticas de adquisición: 204-1 Evaluación social de proveedores: 414-1	Proveedores, CAPEMISA, CAPROSEMIPT, Gobierno de la Provincia de Salta (Superintendente de compras)

Temas materiales seleccionados	Motivos por los cuales el tema se considera material	Asunto específico del Estándar GRI e indicadores seleccionados por Grupos de interés (cobertura)	Grupo de relacionamiento y representante entrevistado
10. Cumplimiento CCT UOCRA: bolsa de trabajo UOCRA. Capacitaciones. Actividades de esparcimiento.	Construcción de relaciones laborales sostenibles. Comunicación fluida. Actividades de esparcimiento: necesario por la lejanía de su familia y afectos y para evitar bajas del personal. Bolsa de trabajo: para organizar el ingreso del personal a través de un solo canal, fomentando la contratación de mano de obra de comunidades. Regirse por el CCT. Se evita que las empresas traigan personal de otros lugares y que ingresen sin conocimiento de UOCRA. Capacitaciones: necesarias para el desarrollo adecuado de la obra.	Empleo: 401-1, 401-2, 401-3 Relaciones trabajador-empresa: 402-1 Impactos económicos indirectos 203-2 Salud y seguridad: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10 Formación y enseñanza: 404-1 No discriminación: 406-1 Libertad de asociación y negociación colectiva: 407-1	Sindicato UOCRA (Secretario General UOCRA- Sección Salta) ERAMINE (Director de RH&RSC)
11. Relación a largo plazo con proveedores que permita su desarrollo técnico y profesional, y su crecimiento económico sostenible.	Para contribuir al desarrollo de la región y el crecimiento económico de las empresas locales y de las familias que las componen.	Salud y seguridad en el trabajo: 403-1, 403-2 Libertad de asociación y negociación colectiva: 407-1 Trabajo infantil: 408-1 Trabajo forzoso: 409-1 Formación y enseñanza: 404-1	ERAMINE (Superintendente de Compras)
12. Desarrollo de comunidades- Empleo, contratistas y capacitaciones.	Para la mejora de la calidad de vida de las personas de la comunidad. Para contar con fuentes de ingresos que contribuyan a la mejora de las viviendas de las personas.	Empleo: 401-1, 401-3 Relaciones trabajador-empresa: 402-1 Comunidades locales: 413-1 Prácticas de adquisición: 204-1 Impactos económicos indirectos: 203-1, 203-2 Presencia en el mercado: 202-2 Formación y enseñanza: 404-1	Comunidad de SRPG (Cacique)
13. Desarrollo de comunidades- Proyectos sostenibles.	Para trabajar juntos por el desarrollo de las personas y sus comunidades fomentando el emprendedurismo e instalación de competencias a través de capacitaciones.		ERAMINE (Director de RH&CSR)
14. Desarrollo de comunidades- Proyectos compartidos entre empresas mineras, comunidades y gobierno.	Procurar que los beneficios retornen a su lugar de origen a través de empleo genuino, desarrollo de proveedores, etc.		Secretaría de Minería de Salta (Director)

Dimensión	Tema	Donde se produce el impacto	Implicación de la organización en los impactos	Limitaciones a la cobertura y motivos de omisión
ECONÓMICO				
GRI 201:	Desempeño económico			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	Puna Salteña, Salta, Buenos Aires, Argentina.	Directa.	-
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno (devolución de IVA).	Puna Salteña, Salta, Buenos Aires, Argentina.	Directa.	-
GRI 202:	Presencia en el mercado			
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	Puna Salteña y Salta.	Directa: empleados propios de Eramine. Indirecta: empleados de contratistas de Eramine.	-
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	Puna Salteña y Salta.	Directa.	-
GRI 203:	Impactos económicos indirectos			
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados.	Puna Salteña.	Directa.	-
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	Puna Salteña.	Directa. Indirecta: contratistas de Eramine.	-
GRI 204:	Prácticas de adquisición			
204-1	Proporción de gastos en proveedores locales.	Puna Salteña y Salta.	Directa.	-

Dimensión	Tema	Donde se produce el impacto	Implicación de la organización en los impactos	Limitaciones a la cobertura y motivos de omisión
GRI 205:	Anticorrupción			
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Puna Salteña, Salta, Buenos Aires, resto del país.	Directa: todo el personal de Eramine. Indirecta: contratistas.	No se llevó el registro de las capacitaciones en ética a contratistas. Se medirá a partir de 2020.
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	Puna Salteña, Salta, Buenos Aires, resto del país.	Directa: todo el personal de Eramine. Indirecta: contratistas.	-
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	Puna Salteña, Salta, Buenos Aires, resto del país.	Directa.	-
MEDIO AMBIENTE				
GRI 302:	Energía			
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	Puna Salteña y Salta.	Directa.	No se midió en 2019. Se medirá a partir de 2020.
GRI 303:	Agua			
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido.	Cuenca Centenario-Ratones.	Directa. Sin afectación significativa. Cumplimiento de topes legales.	
303-3	Extracción de agua.	Cuenca Centenario-Ratones.	Directa. Sin afectación significativa. Cumplimiento de topes legales.	
303-4	Vertidos de efluentes.	Cuenca Centenario-Ratones.	Directa. Sin afectación significativa. Cumplimiento de topes legales.	
303-5	Consumo de agua.	Cuenca Centenario-Ratones.	Directa. Sin afectación significativa. Cumplimiento de topes legales.	
GRI 304:	Biodiversidad			
304-1	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.	Salares Centenario-Ratones.	Directa: Eramine se ubica junto a áreas protegidas.	-
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	Salares Centenario-Ratones.	Directa. Los impactos en la biodiversidad resultan no significativos.	-
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	Salares Centenario-Ratones.	Directa. Indirecta: contratistas. No hay afectación significativa de la biodiversidad.	-
GRI 306:	Efluentes y residuos			
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.	Salares Centenario-Ratones.	Directa. Indirecta: contratistas y empresas que realizan el transporte y la disposición final de los residuos.	-

Dimensión	Tema	Donde se produce el impacto	Implicación de la organización en los impactos	Limitaciones a la cobertura y motivos de omisión
306-3	Derrames significativos.	Salares Centenario-Ratones.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
306-4	Transporte de residuos peligrosos.	Salares Centenario-Ratones.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
GRI 307:	Cumplimiento ambiental			
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	Salares Centenario-Ratones.	Directa. Indirecta: contratistas. Eramine no cuenta con incumplimientos de normativas.	-
SOCIAL				
GRI 401:	Empleo			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa.	-
401-3	Licencia por maternidad o paternidad.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa.	-
GRI 402:	Relaciones trabajador-empresa			
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa.	-
GRI 403:	Salud y seguridad en el trabajo			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
403-3	Servicios de salud en el trabajo.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Puna Salteña.	Directa.	-
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
403-9	Lesiones por accidente laboral.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
403-10	Dolencias y enfermedades laborales.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
GRI 404:	Formación y enseñanza			
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Puna Salteña y Salta.	Directa: Mandos medio de Eramine.	Programas de ayuda a la transición.

Dimensión	Tema	Donde se produce el impacto	Implicación de la organización en los impactos	Limitaciones a la cobertura y motivos de omisión
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa: Gerentes, encargados de áreas y mandos medios con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa.	-
GRI 405:	Diversidad e igualdad de oportunidades			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa.	-
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa.	-
GRI 406:	No discriminación			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa. Indirecta: Contratistas.	-
GRI 407:	Libertad de asociación y negociación colectiva			
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa. Indirecta: Contratistas.	-
GRI 408:	Trabajo infantil			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa. Indirecta: Contratistas.	-
GRI 409:	Trabajo forzoso			
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa. Indirecta: Contratistas.	-
GRI 412:	Evaluación de derechos humanos			
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.	Puna Salteña, Salta, resto del país y exterior.	Directa. Indirecta: Contratistas.	-
GRI 413:	Comunidades locales			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.	Santa Rosa de los Pastos Grandes, Puesteros del Salar Centenario Ratones, San Antonio de los Cobres y Salta Capital.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales.	Salares Centenario y Ratones.	Directa.	-
GRI 414:	Evaluación social de proveedores			
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	Puna Salteña y Salta.	Directa. Indirecta: contratistas.	-
GRI 419:	Cumplimiento socioeconómico			
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	Puna Salteña, Salta y Buenos Aires.	Directa. Indirecta: contratistas.	-

Paso 4: Revisión

Entregaremos el reporte de sostenibilidad a nuestros grupos de interés y contaremos con sus devoluciones acerca del cumplimiento de sus expectativas de información. En todo este proceso se mantuvo la inclusión

de los grupos de interés.

Principios de calidad en el informe

Se incorporó el principio de comparabilidad posibilitando confrontar los indicadores del año actual con los del año anterior y con los in-

dicadores de otras empresas mineras.

El principio de equilibrio se refleja a lo largo del informe, mostrando los impactos positivos y las oportunidades de mejora que la actividad conlleva.

Con respecto al principio de claridad, se elaboró este informe de una forma comprensible y accesible para los grupos de relacionamiento que utilicen esta información en función de los temas materiales que cada grupo manifestó relevante para su toma de decisiones.

La información expuesta fue lo suficientemente precisa según las demandas de los grupos de interés de modo que puedan evaluar el desempeño de la empresa.

El principio de fiabilidad se cumple al contar con la documentación que respalda la identificación y análisis de partes interesadas y el proceso referido a la definición de los contenidos del reporte en diálogo con los grupos de interés. Asimismo, los contenidos temáticos están encaminados a contar con la documentación de respaldo suficiente.

Respecto al principio de puntualidad, se cumple debido a que se presenta pocos meses después del cierre del año, estando la información disponible a tiempo para que los grupos de interés puedan utilizarla en su toma de decisiones.

Cambios en la elaboración del reporte: 102-49

Los cambios significativos con respecto al año anterior son:

- Cumplimiento CCT UOCRA y
- Priorización y preferencia de contratistas locales.

En el presente reporte se incluyeron indicadores respecto a derechos humanos y evaluación social de proveedores, no contemplados en el de 2018.

Período objeto del reporte: 102-50; 102-51

Presentamos el 3º reporte de sostenibilidad de ERAMINE, con información del 01 de enero al 31 de diciembre del año 2019. Se expone de manera comparativa con respecto al año 2018. La fecha de presentación del reporte de sostenibilidad anterior fue en 06/2019.

Ciclo de elaboración de reporte: 102-52

El ciclo de presentación de la memoria es anual.

Punto de contacto para preguntas sobre el informe: 102-53

A través del siguiente contacto se podrá responder las consultas y dudas acerca del contenido del reporte.

Contacto: Director de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa: ricardo.rodriguez@eramet.com

Declaración del contenido del reporte de conformidad con los Estándares GRI: 102-54

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

Verificación externa: 102-56

ERAMINE Sudamérica recientemente incorporó información no financiera en su sistema de informes. Pretende el aseguramiento externo para futuros reportes.

Evaluación del enfoque de gestión de cada tema material: 103-3

En esta primera etapa, ERAMINE se encuentra en la implementación de los enfoques de gestión y en la medición de indicadores económicos, sociales y ambientales. En una segunda etapa, buscará implementar mecanismos de evaluación de la eficacia de dichos enfoques y analizar los resultados.

CAPÍTULO III: STAKEHOLDERS ENGAGEMENT STRATEGY

Estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del grupo ERAMET: 103-2

La Responsabilidad Social Empresarial es el centro de la visión estratégica de todo el grupo ERAMET. El grupo busca:

- Desarrollar un conjunto selectivo de actividades mineras y metalúrgicas, que sean

creadoras de valor sustentable.

- Estar entre los mejores, de cada una de nuestras actividades en temas de performance, rentabilidad e innovación.
- Ser una empresa reconocida por nuestro modelo estratégico, nuestro sistema de gerenciamiento y nuestro compromiso social.



El grupo también cuenta con una política de Desarrollo Sustentable, a la cual se puede acceder a través del siguiente link:

https://www.eramet.com/sites/default/files/2019-8/sustainable_development_policy_gb.pdf

En los distintos capítulos del presente reporte se desarrollan los esfuerzos y actividades que, tanto el personal de ERAMINE como sus grupos de relacionamiento, realizan para estar alineados a los 5 pilares de la Estrategia de RSE y los 13 objetivos de la hoja de ruta.

Stakeholders Engagement Strategy: 103-2

La estrategia concebida por ERAMINE para la implementación de la del Grupo ERAMET es denominada Stakeholders Engagement Strategy.

Está basada en la participación, involucramiento y compromiso entre ERAMINE y nuestros grupos de relacionamiento con la impronta de "trabajar juntos". Surge teniendo en cuenta diversos ejes:

- La compañía tiene una visión antropológica con el convencimiento que las personas son valiosas en sí mismas y las considera claves para alcanzar los objetivos con

un trabajo en conjunto. Dicho enfoque no se da de manera aislada, sino totalmente vinculada en sociedad.

- Construye alianzas estratégicas sostenibles con sus grupos de relacionamiento o comunidades. Algunos de ellos: colaboradores, comunidades del área de influencia del proyecto, sindicatos, contratistas, proveedores, inversores, accionistas, instituciones financieras, organismos del estado, fundaciones, Universidades, medios de comunicación, etc.

Por tal motivo, nos planteamos como desafío organizacional:

- El desarrollo de cada uno de nuestros empleados, tanto personal como profesionalmente;
- El desarrollo de sus comunidades, entendiendo las mismas como comunidades integradas por los distintos grupos de relacionamiento y, como consecuencia:
- El desarrollo organizacional de ERAMINE, basado en la equidad y el desarrollo sostenible.

Los cuatro tópicos estratégicos clave para conseguir el desafío organizacional mencionado son:

1. Excelencia operacional.
2. Cultura organizacional, impregnada de valores tales como la seguridad, el respeto por las personas y las comunidades, y el cuidado del medio ambiente.
3. Participación, involucramiento y compromiso de los empleados y los grupos de interés.
4. Desempeño económico, social y ambiental adecuado.

La excelencia operacional incluye la excelencia social. Esta última, va más allá de una licencia social y se desarrolla a través de relaciones sustentables con los grupos de interés, cons-

truidas a través de diversos programas. Por ejemplo: de empleo y compras locales, que se sustentan en el Objetivo de Desarrollo Sostenible "Trabajo decente y crecimiento económico"; proyectos sostenibles, sustentados en el Objetivo "Alianzas para lograr los objetivos" y fortalecimiento institucional y alianzas por la paz, basados en el objetivo "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas".

Todos los programas llevados a cabo por ERA-MINE cuentan con un respaldo de alianzas institucionales que contribuyen a su éxito por acertar en la respuesta de las demandas de los grupos de interés al tratarse de un trabajo en conjunto y participativo.

Los pilares del *Stakeholders Engagement Strategy* consisten en:

- Alineación organizacional del equipo y de los grupos de relacionamiento a las políticas, estrategias y estándares del grupo ERAMET.
- Integración del equipo y de los grupos de relacionamiento con la empresa y entre sí, logrando alianzas colaborativas.
- Compromiso de los empleados y de los grupos de relacionamiento.

Enfoque de participación con los grupos de interés: 102-43

ERAMINE cuenta con canales de diálogo con sus grupos de interés, tal es el caso de las asambleas trimestrales para las comunidades, la mesa social de SRPG, reuniones con el sindicato, entrevistas a los empleados de la empresa, reuniones con los contratistas, etc. A través de los mismos, fomenta y mantiene una comunicación fluida y transparente con los distintos stakeholders.

Asimismo, en el proceso de definición del contenido de reporte y cobertura se incluyó a los grupos de interés según lo explicitado en 102-46.

Grupos de relacionamiento	Canales de diálogo
Eramet	Políticas, normas y procedimientos; visitas al Proyecto y a oficinas; reportes; mail; teleconferencias.
Empleados	Diálogo personal; <i>workshops</i> de integración y alineación; charlas de seguridad e informativas; reuniones; entrevistas de evaluación de desempeño; buzón de sugerencias; visitas de directores a planta; news.

Grupos de relacionamiento	Canales de diálogo
Accionistas/Inversores	Asambleas de accionistas; memoria y estados contables; presentaciones del Proyecto de Litio en Congresos.
Organismos de Financiamiento	Web; mail; teléfono; reuniones; informes; interacciones a nivel corporativo.
Comunidades	Reuniones; Asambleas Trimestrales; Mesa Social de SRPG; visitas a puesteros; programa de puertas abiertas; comunicación telefónica; reuniones articuladas: comunidad- UOCRA- INTI para proyectos compartidos.
Proveedores y Contratistas	Reuniones; teléfono; mail; procesos de licitación.
Sector Minero y Empresas	Reuniones; comités; comunicados vía mail; foros; reuniones con gobierno; cenas.
Medios de Comunicación y Opinión Pública	Mail; teléfono y personalmente; redes sociales; publicaciones.
Organizaciones de la Sociedad Civil	Reuniones; mail; teléfono; personalmente.
Gobierno y Entes Reguladores	Reuniones; informes periódicos; auditorías; espacios de debate y diálogo público-privado; programas de articulación público-privado; foros; mail.

Los proyectos, programas y actividades que considera la estrategia, teniendo en cuenta a los grupos de interés involucrados son los siguientes:

- Grupos de interés: Colaboradores.
 - ◊ Programas, proyectos y actividades descriptos en el Capítulo "Construyendo nuestro futuro".
 - ◊ Políticas internas: evaluación de desempeño anual (APA), modelo de la congruencia, plan anual de actividades en las diferentes áreas.
- Grupos de interés: Contratistas, Cámaras (CAPEMISA -Cámara de Proveedores de Empresas Mineras de La Puna-, CAPRO-SEMITP -Cámara de Proveedores de Servicios Mineros y Turísticos de la Puna-).
 - ◊ Actividades: priorización de contratistas y proveedores locales.
- Grupos de interés: Emprendedores de la comunidad, INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial), Municipalidad de San Antonio de los Cobres (SAC).

- ◊ Proyecto de economía circular desarrollado en conjunto con el INTI.
- ◊ Política interna: interacción permanente con el Municipio de SAC en lo referente a tasas, autorizaciones, habilitaciones, etc.

- Grupos de interés: Productores de la comunidad, Dirección de Cooperativas y Mutuales de la Provincia de Salta, perteneciente a la Dirección General de Empleo.
 - ◊ Proyectos sustentables: quinua orgánica.
- Grupo de interés: Puesteros.
 - ◊ Proyecto de Huerta Orgánica.
 - ◊ Política interna: soportes en salud animal, seguridad, condiciones de vida y mapeos de empleabilidad.
- Grupos de interés: Puesteros y Centro de Salud SRPG.
 - ◊ Actividades: rondas sanitarias a puesteros y capacitaciones en salud.
- Grupos de interés: UOCRA y todas las em-

presas que participarán en la construcción del proyecto.

◊ Actividad: firma de Convenio Colectivo de Trabajo con UOCRA para la fase de construcción, al cual deben adherir todas las empresas que participen. Incluye cláusulas de RSE referidas a la contratación de mano de obra de comunidades, capacitaciones y acciones en común.

• Grupos de interés: Comunidades locales y puesteros, UCASAL y Secretaría de Minería de Salta.

◊ Actividad: Monitoreo Ambiental Participativo.

• Grupos de interés: Universidad Nacional de Salta, UCASAL y Consultora Confidentia.

◊ Actividad: Jornada de Jóvenes Profesionales destinado a estudiantes avanzados y graduados.

◊ Actividad: Jornadas de Promoción de Empleo.

• Grupos de interés: CAEM y empresas del sector minero.

◊ Actividad: Autoevaluación del Estándar Hacia una Minería Sustentable.

• Grupo de interés: Pacto Global.

◊ Actividad: Adhesión al Pacto Global Argentina.

• Grupos de interés: Fundaciones & Comunidades Locales (SRPG)

◊ Con "Junior Achievement"- Programas de Emprendedurismo: Programa "Semana del Emprendedor", con la participación del Presidente de la Cooperativa Quewar.

◊ Con "Buena Vida" y algunas empresas mineras de la mesa social de SRPG: Proyecto de Turismo Comunitario (fase diagnóstico).

• Grupos de interés: todos.

◊ Actividad: Primer Taller de Stakeholders "Trabajando Juntos".

◊ Programa "Puertas Abiertas": visita guiada al Proyecto de Lito, como una oportunidad de mostrar nuestro desempeño social, ambiental y económico.

Objetivos

- Alineación y Compromiso de los Grupos de Interés con la estrategia de RSE y Política de DDHH. Adhesión a la misma.
- Integración de los Grupos de Interés con ERAMINE y entre sí.
- Conocimiento de cómo los Grupos de Interés pueden aportar a la estrategia de ERAMINE y las expectativas de cada uno respecto a ERAMINE.

Conclusiones

ERAMINE entiende día a día la importancia de desarrollar sus actividades en el marco de una minería responsable al destacarse por sus valores, potenciar y respetar a sus colaboradores, trabajar en equipo y en alineación con sus grupos de interés y, así también, haciéndolos protagonistas de su misión. Solo de esta manera se pueden lograr objetivos particulares y en conjunto y viabilizar un proyecto de litio sostenible y sustentable.

Para ERAMINE el corazón del negocio es la RSE a través de acciones sostenibles en pos de la Sustentabilidad Organizacional en una filosofía de desarrollo personal, profesional y comunitario.

Nuestro *Stakeholder Engagement Strategy* tiene, entre sus drivers clave, a la Política de Derechos Humanos (DDHH), la cual se hace realidad diariamente en sus procesos de gestión organizacional que tienen como centro a La Persona en su dimensión holística; prueba de ello es la serie de programas que desarrollamos y llevamos adelante junto a quienes son parte de ERAMINE.

" Un Sueño... Un Camino...Un Equipo..." nos inspira día a día a reafirmar nuestro compromiso hacia el Bien Común.

Temas y preocupaciones clave: 102-44

A continuación, mencionamos los temas clave planteados por nuestros principales grupos de relacionamiento y el trabajo realizado en conjunto:

Grupos de Relacionamiento	Temas clave planteados	Medidas tomadas en consecuencia
ERAMET, inversores, accionistas	Proyecto de litio seguro, sostenible, sustentable, ético y rentable.	Adhesión a las políticas de ERAMET, con énfasis en el código de ética y política anticorrupción. Sistema de Gestión de HSE (<i>Health, Safety & Environment</i>). Mantenimiento y actualización de todos los permisos obligatorios para la planta industrial y la planta piloto (TC). Cumplimiento DIA. <i>Stakeholders Engagement Strategy</i> . Plan de RSE.

Grupos de Relacionamiento	Temas clave planteados	Medidas tomadas en consecuencia
Organismos del Gobierno Provincial (Secretaría de Minería de Salta)	Licencia social, ambiental y cumplimiento del marco regulatorio.	Sistema de Gestión Ambiental y de Seguridad. Mejora continua. Cumplimiento legal y regulatorio. Cumplimiento de la DIA de la planta piloto e industrial. Res. 62/19 y 61/19.
Todos	<i>Stakeholders Engagement Strategy</i> .	Implementación de los 5 pilares de RSE ERAMET y objetivos 2018-2023. Análisis de diferentes temas planteados por los <i>stakeholders</i> . Proyectos compartidos.
Empleados, Contratistas, ERAMET, Comunidades, Sindicato	Prevención de accidentes y enfermedades laborales.	Involucramiento en las actividades de seguridad y ambiente, mejoramiento del sistema de gestión interno incluyendo las exigencias esenciales de ERAMET y las mejoras en seguridad. Alineación del sistema de gestión a los estándares de ERAMINE/ERAMET. Otorgamiento de soporte para la seguridad en la construcción.
Empleados	Remuneraciones, beneficios, desarrollo y capacitaciones, clima laboral, posibilidad de regreso a su lugar de origen. Seguridad. Cumplimiento de leyes laborales.	Remuneraciones en la media del mercado. Plan anual de capacitaciones por área. Programa de Desarrollo de Liderazgo. Proceso de Atracción y Selección de personal. Actividades de alineamiento organizacional, integración y fortalecimiento de compromiso. Construcción de la cultura organizacional. Modelo de la congruencia.
Sindicatos	UOCRA: Fluida comunicación y cumplimiento del CCT. AOMA: CCT pre-operación.	UOCRA: desarrollo y firma del CCT y obligación legal de contratistas de adherirse. Reuniones frecuentes con ERAMINE- Comunidad-Contratistas para contratación de mano de obra de la bolsa de trabajo de UOCRA, organización de capacitaciones, etc. Pendiente: organizar conjuntamente actividades de esparcimiento en el campamento, según lo estipula el CCT. AOMA: proceso de construcción de la relación.
Comunidad SRPG y puesteros Salar Centenario-Ratones	a) Infraestructura: cloacas y hostería. b) Ambulancia. c) Empleo para las comunidades. d) Desarrollo de contratistas locales y proyectos sostenibles. e) Capacitaciones en oficios.	a) y b) en proceso de evaluación. Articulación público-privada y con otras empresas. c) cláusula del convenio colectivo de trabajo ERAMINE-UOCRA de fomento de contratación de mano de obra de comunidades. Reuniones ERAMINE-UOCRA-Contratistas para acercar la mano de obra de la comunidad a las contratistas y a la compañía. Talleres de evaluación de talentos. d) Priorización de contratación de contratistas de la comunidad. Talleres Comunidad- INTI- ERAMINE para desarrollo de proyectos de economía circular. Proyecto de quinua. e) Capacitaciones junto a la Fundación UOCRA.

Grupos de Relacionamiento	Temas clave planteados	Medidas tomadas en consecuencia
Secretaría de Minería de Salta	Producción sustentable y amigable con el medio ambiente. Cuidado de las personas y recursos que la rodean. Cuidado de los recursos eco-sistémicos que rodean el proyecto. Generación de empleo y desarrollo local.	Adhesión a las políticas de ERAMINE/ERAMET, con énfasis en el código de ética y política anticorrupción. Sistema de Gestión de HSE. Procedimientos operativos: mantenimiento y actualización de todos los permisos obligatorios para la planta industrial y la planta piloto. Cumplimiento de la DIA y legislación ambiental vigente. Procedimientos operativos: plantas de tratamientos de efluentes. Vertedero. Gestión de residuos sólidos. Control y monitoreo de todos los componentes ambientales. <i>Stakeholders Engagement Strategy</i> . Plan de RSE.
Proveedores CAPEMISA CAPROSEMIPT- Gobierno de la Provincia de Salta	Participación de proveedores locales de manera prioritaria y preferente. Planteo de una relación a largo plazo con proveedores que permita su desarrollo técnico y profesional, y su crecimiento económico sostenible.	ERAMINE invita a las licitaciones a los proveedores en general y brinda atención particular a proveedores locales, pertenezcan o no a alguna de las cámaras de proveedores. ERAMINE garantiza la equidad y transparencia en los procesos dando la oportunidad de participar en las licitaciones. Se plantea una relación a corto plazo como período de prueba con posibilidad de ampliarlo hacia un mediano/largo plazo y se colabora en la elaboración de procedimientos y estándares de trabajo del proveedor en este marco.

Mapeo de nuestros grupos de relacionamiento: 102-40; 102-42

En ERAMINE buscamos continuar con los esfuerzos para integrar el compromiso con los grupos de relacionamiento como estrategia y operación de la organización en miras a una gestión responsable.

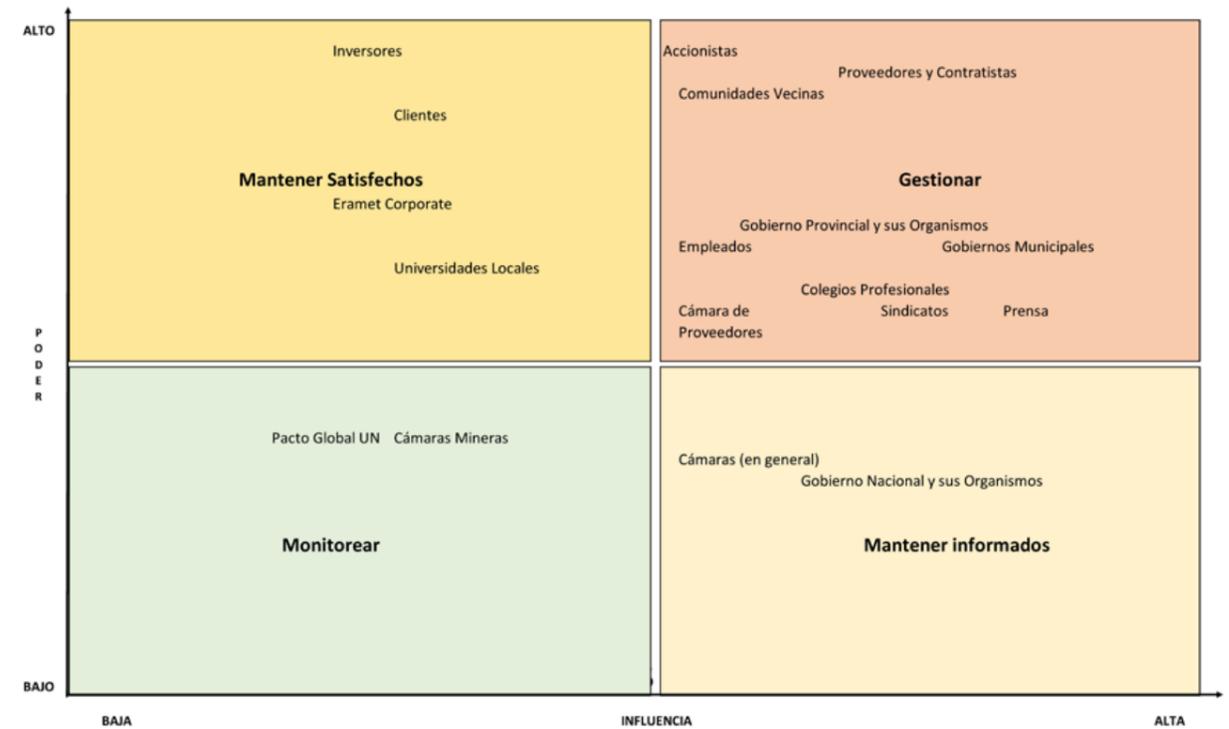
En noviembre, ERAMINE actualizó el mapeo global de los grupos de relacionamiento de la compañía con la participación activa del CEO

y los gerentes. Se identificaron nuevos actores como así también desafíos, expectativas y demandas de los distintos grupos.

Convocamos a la cacique de la comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes, al Director General de la UOCRA-Sección Salta y al Director de la Secretaría de Minería de Salta a participar en la definición de los contenidos del presente reporte. Se trata de tres actores clave de nuestra gestión empresarial.



Durante el ejercicio, los participantes ubicaron en una matriz poder-Influencia a los distintos grupos, según el enfoque a ser utilizado en el relacionamiento con cada uno. La misma, se presenta a continuación:



CAPÍTULO IV: VALORES Y TRANSPARENCIA

Enfoque de Gestión: 102-16; 103-1; 103-2 Ética e Integridad

En ERAMINE queremos ser un socio de elección por nuestros grupos de relacionamiento. Nuestra empresa y los lugares donde operamos requieren una vigilancia extrema en la lucha contra la corrupción, la gestión de conflictos de intereses, el fraude y la protección de los derechos humanos. Apoyamos nuestros valores y protegemos nuestra compañía respetando el Código de Ética, cuyos principios cumplen con las normas y regulaciones más exigentes.

La ética y la integridad son relevantes para nuestro equipo, para nuestros grupos de relacionamiento y para el Desarrollo Sostenible. Del comportamiento ético depende en gran parte la excelencia de una gestión minera responsable y la credibilidad de la misma, imprescindibles para el desarrollo de las distintas etapas del proyecto.

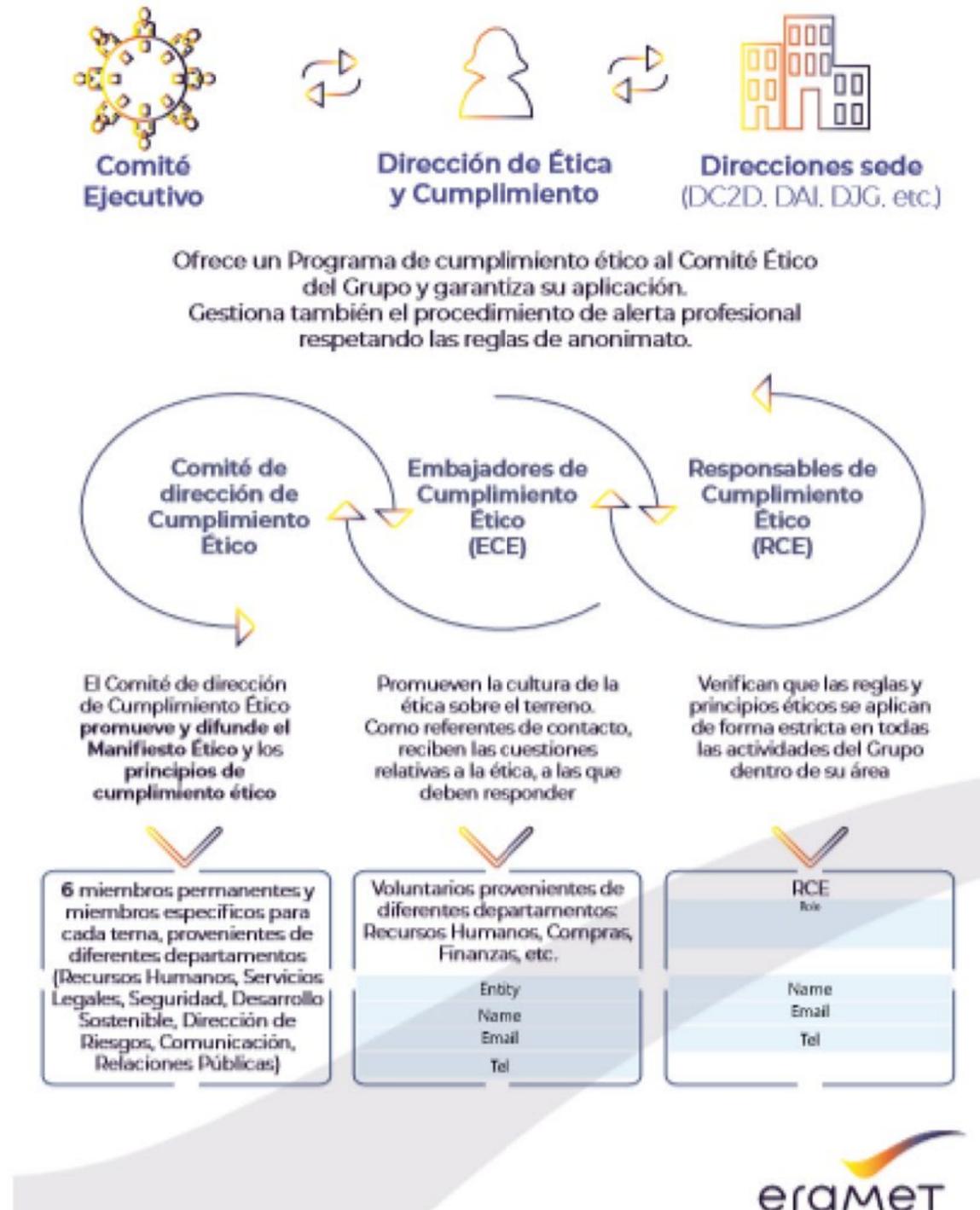
Nuestra prioridad es actuar con integridad y en plena conformidad con nuestro entorno. En ERAMINE/ERAMET es primordial el comportamiento ético y el cumplimiento estricto del marco regulatorio, haciendo de los mismos la piedra angular de nuestra compañía, con el fin de convertirlos en una herramienta fundamental del rendimiento operativo.

Tenemos una política de tolerancia cero hacia cualquier comportamiento que sea contrario a los más altos estándares nacionales e internacionales. Hemos desarrollado una serie de documentos de referencia sobre el tema, incluyendo un Código de Ética, una Política Anticorrupción firmada por cada miembro del Comité Ejecutivo, una Guía Anticorrupción, así como una serie de procedimientos específicos. A nivel corporativo se establecieron tres pilares principales: un área dedicada a la gobernanza ética, documentos de referencia actualizados regularmente y una serie de herramientas, incluido un sistema de denuncias.

En diciembre de 2019 se publicó en la web del grupo ERAMET la actualización del Código de Ética y se encuentra disponible en nueve idiomas con el fin de que todos los colaboradores, socios y grupos de relacionamiento de las distintas compañías alrededor del mundo puedan acceder al mismo.

[http://eranet/intracom/intcom.nsf/ALLBYKEYPUBLISH/C1257306004329FF00004945/\\$FILE/Charte-Ethique-ERAMET-2019-Espagnol.pdf](http://eranet/intracom/intcom.nsf/ALLBYKEYPUBLISH/C1257306004329FF00004945/$FILE/Charte-Ethique-ERAMET-2019-Espagnol.pdf)

CUMPLIMIENTO ÉTICO Una organización transversal y local que emana del Comité Ejecutivo



Nuestra hoja de ruta de RSE, en el centro de la visión

En el marco de los pilares estratégicos del Grupo ERAMET, nos trazamos los siguientes objetivos referidos a valores y transparencia, vinculados a nuestra identidad como actor económicamente responsable.

Ser una empresa elegida por sus valores éticos.

- Objetivo ERAMET: 100% de los equipos comerciales y de compras capacitados cada año en anticorrupción.
- ERAMINE: el 63% de todo nuestro personal recibió capacitaciones en ética.

Promover la minería responsable.

- Objetivo ERAMET: 100% de los proveedores y clientes evalúan los compromisos de RSE y éticos de ERAMET.
- ERAMINE: se propone realizar esta evaluación a partir del año 2020.

Día Internacional contra la corrupción

El grupo ERAMET impulsó la comunicación y capacitación acerca de la importancia de luchar contra la corrupción en el Día Internacional promovido por Naciones Unidas. En este marco, ERAMINE explicó el procedimiento de denuncia profesional junto con la visión de Christel Boris, Chairman & Chief Executive Officer de ERAMET, respecto de la trascendencia de la ética para el grupo y reforzó el procedimiento de denuncia profesional, en Salta y Buenos Aires.

Como refuerzo a este compromiso, ERAMET publicó la Política de Anticorrupción con su respectiva guía de conducta en 12 idiomas.

<http://eranet/intracom/intcom.nsf/ALLBYKEYPUBLISH/C1257306004329FF00001856?Opendocument>

Política de Anticorrupción

La lucha contra la corrupción es asunto de todos.

En Eramet, nos aseguramos de que nuestra empresa opere de manera ética, sostenible y responsable en todos los países en los que opera. En consecuencia, la corrupción, en cualquier forma, nunca es tolerada.

Con el fin de apoyar este enfoque ético, se ha implementado un Programa de Cumplimiento, que incluye una Carta de ética – el texto fundacional –, políticas asociadas, una organización dedicada (funcionarios de cumplimiento de ética y embajadores) y un profesional sistema de denuncia para recibir alertas, y ahora complementado por una Guía Anticorrupción, de conformidad con las disposiciones de la Ley "Sapin II: ley francesa sobre transparencia, lucha contra la corrupción y modernización económica".

Se han adoptado muchas regulaciones anticorrupción nacionales e internacionales, que se aplican a todas las empresas independientemente de su sector de actividad, ubicación... Las autoridades competentes han participado activamente en la lucha contra la corrupción y se ha desarrollado una fuerte cooperación judicial transfronteriza. Por lo tanto, la responsabilidad tanto de las empresas como de los particulares ha sido comprometida, con el riesgo de fuertes sanciones para todos.

Esta guía establece los principios cardinales de la corrupción y tráfico de influencias. Está destinado a ayudarle en sus actividades diarias.

Al adoptar esta Guía Anticorrupción, reafirmamos nuestra política de tolerancia cero hacia la corrupción o cualquier otra práctica que sea contraria a la ética empresarial. Esta Guía se aplica a todos los empleados del Grupo y a aquellos que actúan junto a nosotros, en nuestro nombre o a nuestro nombre.

Contamos con usted para respetar y promover esta Guía, para que Juntos actuemos de manera ética, sostenible y responsable.



1. Nuestras Expectativas

→ De nuestros Colaboradores

Como colaboradores de Eramet, contamos con su pleno compromiso para defender nuestros valores éticos y hacer de Eramet una empresa reconocida por su integridad.

Al respetar y promover nuestros valores, usted contribuye no sólo a reforzar la confianza de nuestros clientes, socios y partes interesadas externas, sino también a proteger la empresa, sus activos y todos los colaboradores y sobre todo a usted mismo. Esperamos de cada uno de ustedes un respeto total de esta Guía Anticorrupción y de todas las reglas, políticas y procedimientos internos dedicados proporcionados por el Grupo.

→ De nuestros socios comerciales

Las empresas del Grupo Eramet pueden ser responsables de los comportamientos de sus socios comerciales (proveedores de negocios, intermediarios, proveedores...).

Por lo tanto, es esencial que nuestros socios comerciales estén informados de nuestra política de tolerancia cero hacia la corrupción y conscientes de esta Guía Anticorrupción. Deben respetarlo. Es posible que Eramet tenga que negarse a trabajar con socios comerciales que no respeten las normas aplicables.

2. En caso de dudas

→ Consulte esta guía

En caso de dudas sobre el comportamiento adecuado a adoptar, debe consultar esta Guía.

→ Obtenga ayuda

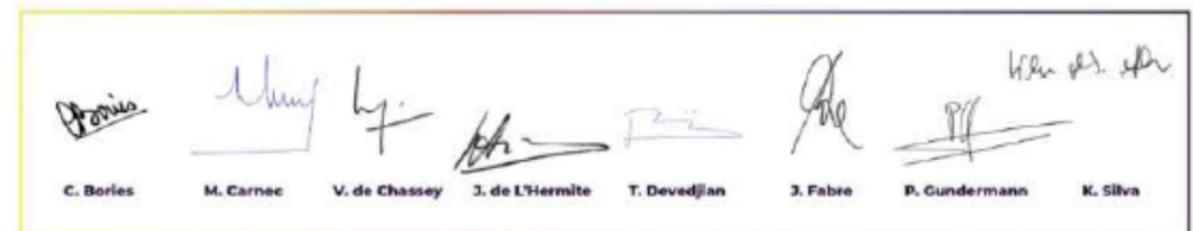
Si necesita ayuda en una situación que usted cree que es contraria a la ética y / o en caso de duda persistente, puede consultar a su gerente de línea. Será capaz de ayudarle a identificar la naturaleza del comportamiento poco ético. Te guiará sobre las acciones a tomar con respecto a la naturaleza de los hechos alegados. Si no se siente cómodo para hablar con su gerente de línea o si no se proporcionó una respuesta apropiada,

alertar a su oficial de cumplimiento de ética, cuyos datos de contacto están disponibles para todos los empleados del Grupo y, en particular, en la intranet del grupo.

→ Plantear una preocupación

Si no pudo plantear su preocupación a través de estos dos canales, puede utilizar el sistema de denuncia profesional dirigiéndose directamente al Director de ética y cumplimiento en: DeontologueEramet@eramet.com.

Eramet no tolerará ninguna forma de represalia contra la persona que reporta un acto de corrupción de buena fe y desinteresadamente.



Los documentos de referencia del Grupo -junto con una serie de procedimientos específicos- (la Política de obsequios y hospitalidad, la Política de conflictos de intereses, etc.) cumplen con los estándares internacionales, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y la Convención de la OCDE sobre la lucha contra el soborno de funcionarios públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales. Éstas reflejan el compromiso de ERAMET de mantener y fortalecer su integridad comercial en todo lo que hace, donde sea que opere.

Los estándares son accesibles para todos los empleados y partes interesadas en todo el mundo a través del sitio web y la intranet del Grupo.

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

Los nuevos colaboradores adhieren expresamente al Código de Ética al momento de su ingreso a la compañía, siendo uno de los aspectos explicados en la inducción. Se incluye la explicación del procedimiento de denuncia profesional referido al acoso, discriminación, malas actitudes y reglamento corporativo.

El Código de Ética se adjunta a los contratos comerciales para reforzar el compromiso de los contratistas.

Los responsables a cargo del cumplimiento ético en ERAMINE son: Sophie Bergerot como Oficial de Cumplimiento Ético, Julliette Villain como Embajadora de Ética para Buenos Aires y Andrés Mondada para Oficina Salta y Cam-pamento.

Sistema de alerta profesional

Se ha implementado un sistema de alerta profesional, accesible para todos los empleados y las partes interesadas externas, que permite informar problemas éticos, incluidos casos de discriminación, trato injusto, acoso, fraude, soborno y cualquier violación de derechos de las personas. El servicio se subcontrata para garantizar la total transparencia, confidencialidad y protección de los denunciantes, y está disponible en todo el mundo en los quince idiomas principales que se hablan en el Grupo. Los informes pueden hacerse a través de varios canales:

- Departamento de Ética y Cumplimiento.
- Red de Cumplimiento.

Se realizaron diversas capacitaciones para inculcar una cultura ética entre todos los colaboradores, y en algunas de ellas participaron también contratistas. Se realizaron varios ejemplos

prácticos y estudios de caso para ayudar a los colaboradores a identificar comportamientos no éticos y adoptar buenas prácticas.

Categoría	Cantidad de empleados	Cantidad que recibieron capacitación en ética	% de empleados capacitados en ética por categoría
Gerentes	20	19	95%
Encargados de áreas y Mandos Medios	94	42	44,6 %
Operarios y administrativos	26	26	100%
Totales	140	89	

En abril tuvimos la visita corporativa de la Directora de Comunicación y Desarrollo Sustentable, el Consejero General, el Director de Compras y la Directora de Ética y Cumplimiento, con quienes se realizó una capacitación sobre Anticorrupción, tanto en la oficina de Salta como de Buenos Aires. En el marco de este compromiso, se organizó un encuentro con nuestros proveedores más significativos de Buenos Aires, Salta y de la Puna a fin de informar la postura de ERAMET con respecto a la corrupción.

ERAMET mantiene una neutralidad política total en los países en los que realiza actividades económicas. En ocasiones, el Grupo puede entrar en contacto con las autoridades públicas, estatales o territoriales con el fin de contribuir al financiamiento de proyectos de desarrollo, pero se abstiene absolutamente de contribuir o proveer servicios a titulares de cargos públicos, partidos u organizaciones políticas. El Grupo respeta el derecho de sus colaboradores a involucrarse y participar, a título individual, en la vida cívica y política local. Sin embargo, los colaboradores deben separar claramente sus actividades políticas personales de su misión en el Grupo.

Las distintas actividades que se desarrollaron en términos de capacitaciones en ética tienen como fin que las tareas diarias se realicen con la máxima integridad.

Competencia Justa: 206-1

Eramine no realiza prácticas de competencia desleal; siempre actúa de manera respetuosa con la competencia, siguiendo los lineamientos exigidos por el Código de Ética del Grupo ERAMET. No hubo acciones jurídicas respecto a esta temática ni sufrió sanciones al respecto.

Prohibición de donaciones y contribuciones a partidos políticos: 415-1

ERAMINE no realiza contribuciones ni donaciones a los partidos políticos cumpliendo lo expresado en el Código de Ética de ERAMET:

CUMPLIMIENTO ÉTICO
Un dispositivo de alerta profesional, una herramienta simple y accesible

1 ¿A quién va dirigido?
A cualquier empleado que considere que se está violando alguno de los principios o valores promovidos por el Manifiesto ético.

2 ¿En qué situación?

- Corrupción, fraude, conflictos de intereses
- Robo
- Malversación de fondos
- Falsificación de todo tipo de documentos
- Prácticas anticompetitivas
- Discriminación, trato injusto y acoso moral o sexual en el trabajo
- Conductas contrarias a las políticas y normas del Grupo en materia de salud, higiene, seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente
- Infracciones graves o riesgos de vulneración grave de los Derechos Humanos de los empleados del Grupo o de terceros afectados por la actividad de la empresa
- De forma más general, cualquier crimen o delito, vulneración grave y manifiesta de la legislación o de la normativa y toda amenaza o perjuicio grave para el interés general

3 ¿A quién avisar?

Responsable de Cumplimiento Ético
Entity: [] y/o La Directora de Ética y Cumplimiento
Name: Nicole Sourgens
Email: deontologue-eramet@eramet.com
Tel: +33 1 53 91 24 44

Eramet se compromete
a que ningún empleado sufra represalias por utilizar el dispositivo de alerta profesional de forma desinteresada y de buena fe.

Se garantiza el anonimato de quienes den la voz de alarma.
Toda infracción que se demuestre en una investigación conllevará la aplicación de medidas de reparación.

Puede leer el procedimiento en la Intranet www.eramet.com (disponible en 12 idiomas)

CAPÍTULO V: DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos son los derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo. Hay dos amplias categorías de Derechos Humanos. La primera categoría concierne a derechos civiles y políticos e incluye derechos tales como el derecho a la vida y a la libertad, la igualdad ante la ley y

la libertad de expresión. La segunda categoría concierne a derechos económicos, sociales y culturales e incluye derechos como el derecho al trabajo, el derecho a la alimentación, el derecho al máximo nivel alcanzable de salud, el derecho a la educación y el derecho a la seguridad social.

Política de Derechos Humanos

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 del Hombre 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. Esta complementa las demás políticas y cartas del Grupo y cubre el conjunto de colaboradores, socios comerciales y comunidades locales. Este compromiso se inscribe plenamente en la visión estratégica del grupo y su enfoque de debida diligencia.

1. Compromisos con los colaboradores

→ Salud, Seguridad y Protección

Eramet se compromete a poner en marcha las acciones de prevención y de protección apuntando a crear un ambiente de trabajo seguro y sano en todos sus sitios y a esforzarse en evitar todo accidente o enfermedad profesional. Eramet garantizará la seguridad de sus empleados dentro del marco de sus actividades. Cuando se proporciona vivienda a largo plazo a los colaboradores, dicha vivienda debe estar en línea con las recomendaciones internacionales.

→ Condiciones de trabajo

Eramet se compromete a proporcionar a sus empleados condiciones de trabajo respetuosas que estén en línea con las leyes locales aplicables y dentro del respeto de los acuerdos establecidos con los representantes de personal.

→ Prohibición de Trabajo forzoso y trabajo infantil

Eramet se opone firmemente al trabajo de los niños, al trabajo forzado y a la esclavitud moderna. En caso de que se descubran tales prácticas, la empresa tomará medidas inmediatas para ponerle fin y poner en marcha acciones apuntando proteger los mejores intereses de las personas involucradas.

→ Prohibición del acoso y de la violencia

Eramet no tolera ningún tipo de acoso o violencia en el lugar de trabajo y tomará las medidas necesarias para prevenir o sancionar estos comportamientos.

→ Igualdad de oportunidades y no discriminación

Eramet se compromete a promover la igualdad de oportunidades y a respetar las leyes y reglamentación que prohíben toda discriminación.

→ Relaciones laborales

Eramet garantiza el libre ejercicio de los derechos sindicales y respeta el derecho de los colaboradores de afiliarse o no a los sindicatos o a las organizaciones de trabajadores, dentro del marco de libertad de asociación y de los derechos a la negociación colectiva. Eramet hará todos los esfuerzos para asegurar relaciones laborales transparentes y legales.

→ Privacidad y confidencialidad de información

Eramet se compromete a respetar la vida privada y la confidencialidad de la información de sus empleados de acuerdo con las regulaciones aplicables.



Extracto de la Sección 6.3.1.1, "Organizaciones y Derechos Humanos", Norma Internacional ISO 26000. Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000:2010 (traducción oficial). Primera edición 2010-11-01.

Enfoque de gestión: 103-1; 103-2
En ERAMINE entendemos que los Derechos

Humanos conforman nuestra identidad como compañía y forman parte de los cimientos de nuestro accionar. Extendemos el compromiso con los mismos, involucrando a nuestros grupos de relacionamiento, en todas las actividades de nuestra operación minera.

2. Compromisos con socios comerciales

Eramet considera que todos sus socios comerciales deben compartir los mismos principios y valores. El Grupo se compromete a promover los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente a lo largo de su cadena de valor y a comunicar entre sus clientes, proveedores, contratistas y socios los principios de esta política que se aplica,

integralmente entre ellos. Eramet establece mecanismos de diligencia debida para sus socios y relaciones de negocios a fin de identificar, prevenir y atenuar asuntos eventuales de los Derechos Humanos que podrían surgir y tomar las medidas adaptadas a cada caso, si es necesario.

3. Compromisos con las comunidades locales

El Grupo, en alianza con los gobiernos nacionales y locales, acompañará los procesos establecidos para limitar y compensar los impactos de sus actividades y, al mismo tiempo, el desarrollar una huella positiva para las comunidades del área de influencia. Eramet respeta y preserva las tradiciones y culturas de las comunidades y poblaciones que viven alrededor de sus sitios.

→ Diálogo y mecanismos de reclamación y respuesta

Eramet se compromete a construir y mantener una relación de confianza con las comunidades locales, incluidas las más vulnerables, mediante herramientas de diálogo y mecanismos de tratamiento de quejas.

→ Adquisición de tierras y reasentamiento

Eramet se esfuerza por evitar los reasentamientos involuntarios. En el caso que sea inevitable, respetará la legislación local vigente y la Norma de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional relativa a las actividades de reubicación, adquisición de tierras y reasentamiento involuntario.

→ Impactos ambientales y climáticos

Eramet pone en marcha todos los medios necesarios para reducir su huella y pasivos ambientales en sus sitios activos, como así también, cualquier impacto ambiental relacionado con los proyectos en desarrollo. Las medidas tomadas están diseñadas para limitar los desacuerdos con las comunidades aledañas y evitar los riesgos de contaminación y la utilización responsable de los recursos naturales.

→ Seguridad y comunidades

La prevención de riesgos en materia de seguridad se logra principalmente a través del diálogo con las comunidades locales. Eramet basa su enfoque en los "Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos". El uso de la fuerza está estrictamente limitado a casos de extrema necesidad y es proporcional a la amenaza.

4. Gobernanza

→ Leyes locales

Eramet se adhiere a la legislación internacional y a las exigencias jurídicas locales. En caso que hubiere conflicto entre las leyes locales y los compromisos contenidos en esta política, Eramet busca aplicar la legislación más protectora en materia de Derechos Humanos.

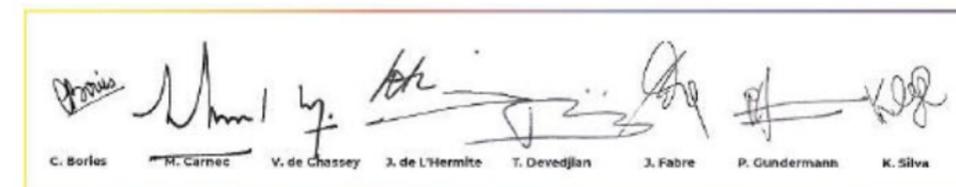
En el caso de interpretaciones divergentes, entre la versión francesa y cualquier traducción de la Política de Derechos Humanos, prevalecerá la versión francesa de la Política de Derechos Humanos.

→ Implementación de la Política

El comité directivo de CSR es el organismo de supervisión y de seguimiento de la presente política. Es el encargado de revisar la política a fin de tener en cuenta las evoluciones internas o externas. El respeto de los principios está integrado en los procesos de gestión de riesgos y de control interno. La implementación de la Política se basa en las funciones gerenciales y de operaciones del grupo. Con el fin de promover y garantizar el respeto de sus compromisos, Eramet comunica su política y realiza capacitaciones regulares, y acciones de sensibilización destinado a sus colaboradores y partes interesadas. Eramet informa públicamente el avance en esta área a través de sus informes anuales no financieros.

→ Mecanismo de Alerta

Toda persona que sea testigo o víctima de una violación de los Derechos Humanos en relación con las actividades de Eramet puede denunciar este comportamiento a través de dispositivo de alerta profesional o dirigiéndose directamente a la Dirección de Ética y Cumplimiento a la dirección siguiente: Deontologie-Eramet @ eramet.com. Eramet no tolera ninguna forma de represalia contra la persona que acusa de buena fe y de forma desinteresada una violación de los derechos humanos.



Nuestra hoja de ruta de RSE en el centro de la visión

La estrategia de RSE de ERAMINE/ERAMET contempla ser referente en materia de respeto de Derechos Humanos en nuestras actividades.

- Objetivo ERAMET: nivel maduro según United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) Reporting.
- ERAMINE: difundió la política de Derechos Humanos entre sus empleados, contratistas y otros grupos de interés.

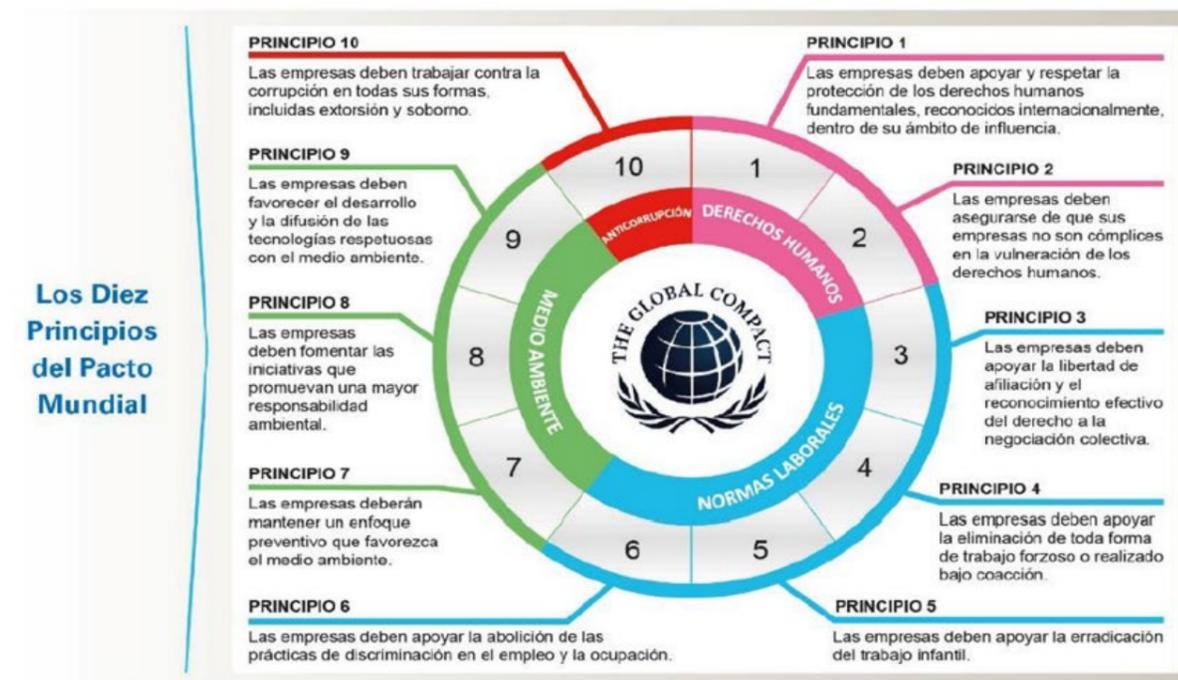
Somos conscientes de que una organización será sostenible y sustentable si los Derechos Humanos dirigen la cotidianidad de la compañía.

A partir de octubre formamos parte de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas, iniciativa que se ha convertido en el mayor movimiento de ciudadanía corporativa del mundo pero que es, a su vez, una invitación a contribuir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Argentina.

El objetivo de la red local es generar un espacio abierto, participativo y democrático donde las empresas puedan intercambiar información y conocimientos, entablar nuevas relaciones, y desarrollar herramientas y habilidades para facilitar la puesta en práctica de los diez principios que promueve el Pacto Global en Argentina.

En octubre participamos en la Convocatoria de Buenas Prácticas Empresariales en la Implementación de los Principios Rectores de Derechos Humanos presentando nuestro "Stakeholders Engagement Plan", dando a conocer la relevancia que representan estos principios para ERAMINE. Entendemos que esta oportunidad se alinea con los 5 Pilares mencionados en capítulos anteriores, los cuales representan la estrategia de RSE, la política de Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A continuación, los diez Principios que establece el Pacto Mundial:



Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos: 412-2

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Pacto Global Argentina organizaron un Taller de Debida Diligencia, en el cual participaron algunos integrantes de nuestro equipo, con la finalidad de poder liderar el Proceso de Debida Diligencia de Derechos Humanos en la compañía. Organizamos seis talleres a través de los cuales buscamos potenciar el compromiso del equipo de ERAMINE y de nuestros contratistas con los 5 Pilares de Responsabilidad Social Empresaria y la política de Derechos

Humanos. En los talleres participaron 117 personas, entre personal propio y de contratistas y el total de horas hombre de capacitación fueron 234.

Así también, convocamos a nuestros grupos de interés a un Encuentro de Integración "Trabajando Juntos", en el mes de octubre. Esta actividad se desarrolló luego de distintos encuentros que hemos tenido con cada uno de nuestros grupos de relacionamiento. Durante el taller presentamos nuestro contexto organizacional y los compromisos que asumimos de

quienes somos parte de ERAMINE SUDAMERICA S.A. en materia de Derechos Humanos y Responsabilidad Social Empresaria. Participaron la Cacique de la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes, el Secretario General de la UOCRA, el Director de la Secretaría de Minería de Salta, la Secretaria de Minería de la Nación, contratistas comunitarios y locales, el Secretario de la Cooperativa Quewar, el Director de Junior Achievement, representantes de INTI y de UCASAL, Consultoras, entre otros. Durante el taller se invitó a los grupos de interés a adherirse expresamente a nuestra política de Derechos Humanos invitándolos a trabajar juntos por el respeto y fomento de la misma, contribuyendo al desarrollo de una minería responsable.

De manera transversal, los Derechos Humanos están presentes en todos los capítulos de este reporte.

No discriminación: 406-1

En ERAMINE no tuvimos denuncias por incidentes de discriminación. Esto último se encuentra detallado en el capítulo "Construyendo nuestro futuro".

Derecho a la asociación sindical y negociación colectiva: 407-1

Firmamos un Convenio Colectivo de Trabajo ERAMINE-UOCRA a nivel nacional. El 100% de las contratistas que participan de la construcción de nuestro proyecto adhieren a este convenio. Es una medida exigida por ERAMINE para apoyar el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva.

Se amplía esta información en el capítulo "Las Comunidades" bajo el título: "Creación de empleo y desarrollo de habilidades y generación de riquezas e ingresos".

Prohibición de trabajo infantil: 408-1

Todo personal de ERAMINE y de sus contratistas tiene como mínimo 18 años de edad. En ERAMINE contamos con una política de contratación y cláusulas específicas en el "Pliego de condiciones generales". La misma, exige el cumplimiento de la legislación a las contratistas quienes deben presentar la documentación de respaldo de la relación laboral de forma mensual, que incluye el control de la edad mínima legal para trabajar.

Cuando se ingresa al proyecto, se controla con antelación la documentación legal, los estudios médicos de aptitud para trabajar en altura y los seguros. No se identificaron operaciones y contratistas con riesgo significativo de tener casos de trabajo infantil o de jóvenes expuestos a trabajos peligrosos. Nuestros controles lo confirman.

Prohibición de trabajo forzoso: 409-1

Nuestro Código de Ética y adhesión a Pacto

Global confirman nuestro compromiso con la prohibición del trabajo forzoso en ERAMINE y en los contratistas que trabajan en nuestro proyecto.

CAPÍTULO VI: CONSTRUYENDO JUNTOS NUESTRO FUTURO

Al Equipo de ERAMINE lo integramos un grupo de personas impulsadas por una convicción y valores compartidos, buscando alcanzar con pasión nuestros desafíos y, día a día, comprobamos que el buen desempeño de nuestro trabajo va de la mano con hacer una contribución positiva, respetando el medio ambiente, teniendo a la responsabilidad social en el centro de nuestras decisiones y a la seguridad como vector. Juntos perseguimos el sueño de producir carbonato de litio en los Salares Centenario y Ratones en 2021, con excelencia operacional, en un proyecto sostenible y sustentable.

La concreción de este hito implica transitar diversas etapas, principalmente la construcción y operación. La primera, abarca desde el año 2018 al 2021, mientras que la segunda, tendrá lugar desde el año 2021, durante 40 años, de acuerdo al estudio de factibilidad.

Nuestro Equipo se encuentra constituido por 140 colaboradores, tanto del Área de Proyecto como de Operación. El Área de Proyecto tiene como sede principal de sus actividades la Provincia de Buenos Aires y, el Área de Operación, la Provincia de Salta y, en particular, los Salares Centenario y Ratones. Este número de colaboradores, representa un 108,9% de incremento en el personal con respecto a 2018.

Stakeholders Engagement Strategy referido a Colaboradores Desafío Clave - "Desarrollar nuestro futuro": 103-1; 103-2

Los años 2019, 2020 y 2021 constituyen una etapa fundamental en la vida de nuestro Proyecto y el reto clave de desarrollar nuestro futuro. Los ejes prioritarios para concretarlo son:

- Difundir y fortalecer la Cultura Organizacional.
- Hacer foco en el comportamiento de las personas y elevar la conciencia de la cultura de seguridad.
- Identificar objetivos estratégicos para desarrollar planes de acción y sus correspondientes KPIs.
- Implementar Procesos y Sistemas.

Durante 2019 nos enfocamos en construir la Línea de Base del Equipo, haciendo hincapié en:

- La alineación de objetivos, procesos y lineamientos entre las Áreas, ERAMINE y ERAMET, generando integración y compromiso.
- Que el Equipo tenga la certeza de:

- ◊ Conocer lo que constituye una práctica efectiva y posea las herramientas para hacerlo.
- ◊ Entender cómo estamos conectados e impactamos en la estrategia del negocio.
- ◊ Saber cómo crear y mantener una cultura emprendedora y los niveles de compromiso necesarios para ejecutar la estrategia del negocio.
- ◊ Garantizar nuestro futuro a través del desarrollo de nuestras capacidades organi-

zativas y personales.

- ◊ Respalda la ejecución perfecta de nuestros planes de negocios: mentalidad de alto rendimiento, cultura, ética de trabajo y resultados.
- ◊ Concretar una alineación mejorada de las prácticas de desempeño individual con Métricas de Negocios.

Tácticas:

- Insertando a personas correctas en el lugar adecuado.

- Atrayendo y reteniendo a los mejores talentos.
- Implementando la delegación, el empoderamiento, la confianza, alentando a una participación activa en todos los procesos.
- Enfocándonos en la construcción de una Cultura Organizacional sólida, basada en seguridad, equidad y valores.
- Estableciendo la Estructura de Operaciones y validación de grados.
- Incorporando el empleo comunitario local en Construcción y Operaciones.

Técnicas:

- Estrategia de Reclutamiento y Plan Maestro de Reclutamiento de Operaciones.
- Políticas, Procedimientos, Protocolos y Soporte del sistema.
- Reconocimiento al 100% de la cobertura médica.
- Análisis inflacionario y ajuste trimestral de salarios.
- Paquete de Compensaciones & Beneficios.
- Plan de Comunicación.
- Escucha y confianza: existencia de un "Buzón de Sugerencias".
- Charlas semanales de concientización en seguridad.
- Desarrollo del Equipo y de la Organización: planes de carrera, capacitación, inspiración y potenciación. Talleres de Integración, Alineación y Compromiso. Programa de Desarrollo de Liderazgo.
- Detección de potenciales pasantes: Jornada de Jóvenes Profesionales.
- Proceso de evaluación anual de desempeño.
- Integración y adaptación de Expatriados: inducción y creación del Manual de Expatriados.

Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo Talleres de Integración, Alineación y Compromiso

Durante 2019 hicimos hincapié en fortalecer la integración, alineación y compromiso de todos los grupos de relacionamiento de ERAMINE. Con respecto a los Colaboradores, realizamos talleres que tuvieron como propósitos: el lineamiento de objetivos corporativos, la integración entre las áreas y la exploración de aspectos en los cuales los colaboradores pueden aportar a los Pilares del Grupo. Estos talleres contribuyeron al desarrollo personal y organizacional y, a su vez, contribuyeron a la solidificación de nuestra Cultura.



Alineación de la Organización – Integración del Equipo - Compromiso de los Colaboradores



A continuación, las principales conclusiones que se obtuvieron:

PILARES	ACCIONES QUE CONTRIBUYEN
<p>CREADORES DE VALOR SOSTENIBLE</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promover relaciones fuertes y sustentables con nuestros empleados, comunidades, proveedores y otros grupos de relacionamiento. 2) Generar gestión y optimización de costos. 3) Mejora continua.
<p>SER REFERENTES ENTRE LOS CLIENTES DEL NEGOCIO</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Construir excelencia social, trabajar con excelencia operacional y con conciencia de Minería Responsable. 2) Ser una compañía íntegra, comunicar con transparencia, transmitir una Política Ética firme y clara y tener un buen ambiente de trabajo. 3) Generar productos de calidad y tener precios competitivos en el mercado.
<p>CIUDADANOS CORPORATIVOS COMPROMETIDOS</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ser conscientes y responsables por el impacto que generamos con nuestra actividad en los niveles social, ambiental y económico. 2) Cuidar al medio ambiente, mitigando y monitoreando el impacto negativo. 3) Generar el desarrollo de las comunidades locales. 4) Priorizar la salud, seguridad y desarrollo de los empleados.
<p>PREFERENCIA DE LOS MEJORES TALENTOS</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1) "Ser reclutadores": atraer los mejores talentos y personas. 2) Capacitar, desarrollar y motivar. 3) Construir un sólido ambiente de trabajo en sus valores y cultura, internalizándola y expandiéndolo.
<p>EMPRENDEDOR</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Actualizar constantemente las tecnologías y metodologías que utilizamos. 2) Participar activamente en la Protección del Medio Ambiente y Seguridad. 3) Ser adaptables y capaces de detectar oportunidades de una manera ágil en el momento preciso.

Uno de los Pilares de ERAMET hace referencia a "Ser un Ciudadano Corporativo y Comprometido" con las personas y el planeta y con ser un actor económicamente responsable.

La Hoja de Ruta de RSE de ERAMET es el centro de la visión y la primera dimensión es ser un "Actor comprometido con nuestra gente". Para ello nos enfocamos en:

1. Garantizar la seguridad y la salud de nuestro Equipo y de los Contratistas.
2. ERAMINE alcanzó los objetivos de ERAMET: cero accidentes fatales y TF2 = 0.
3. Reforzar competencias, promover talentos y el desarrollo de carrera.
4. ERAMINE alcanzó el objetivo de ERAMET de capacitar al 100% de los colaboradores.
5. Reforzar el compromiso de nuestro Equipo.
6. Objetivo de ERAMET: tasa de compromiso > 75%. De acuerdo a las encuestas de satisfacción, ERAMINE alcanzó en 2019 el 97%.
7. Integrar y favorecer las riquezas de la diversidad.

Objetivo de ERAMET: 30% de los cargos gerenciales deben ser mujeres. Actualmente, lo son el 15%.

Programa para mejorar las aptitudes de los empleados - Taller de Liderazgo: 404-2

Otra de las técnicas claves es el desarrollo de un liderazgo consciente y transformacional. Para ello, se realizó una serie de talleres en alianza con la Universidad, dirigidos a los integrantes del equipo que poseen personas a cargo.

El contenido de los talleres fue preparado conjuntamente y presentaron las siguientes características:

- Alineación a los Pilares de ERAMET y la Política de Recursos Humanos.
- Énfasis en el desarrollo de responsabilidad en alcanzar objetivos, enfocándose en los procesos.
- Fortalecimiento de: la alineación, integración, espíritu de equipo, cultura, criterio ético, creatividad y gestión de las emociones.
- Estuvieron basados en el marco organizacional de Identidad, Cultura y Valores.

Una dirección consciente es la clave para una cultura efectiva y, esta última, es la clave para la ejecución de la estrategia. La herramienta más importante para formar, gestionar y modificar la cultura de una organización es el Liderazgo Consciente.

Jornada de Jóvenes Profesionales

En el marco de nuestra alianza estratégica con las Universidades tanto pública como privada y con el objetivo de identificar a posibles pasantes para el siguiente año, realizamos una jornada en la cual participaron 37 jóvenes recién

graduados y estudiantes avanzados de las Facultades de Ingeniería, Humanidades y Ciencias Naturales.

Taller del Segundo Día – Experiencia ERAMINE

A partir de julio de 2019, implementamos de manera trimestral el "Taller del Segundo Día". El mismo tuvo como objetivo la integración de los colaboradores entre sí, compartir experiencias y manifestar expectativas. Los participantes fueron todos los colaboradores con al menos tres meses de antigüedad en la empresa. En la Pirámide de Maslow, que a continuación se detalla, se presentan las conclusiones obtenidas con respecto a las necesidades y demandas y, así también, las acciones que se llevan a cabo para satisfacer las mismas:



NECESIDADES DE LOS COLABORADORES	ACCIONES REALIZADAS POR ERAMINE
Inducción, valores, plan de carrera, apoyo para alcanzar objetivos, escuchar las sugerencias de los empleados, producto terminado de la compañía (lito), satisfacción del trabajo realizado, desarrollar minería responsable, desafíos, innovación, felicidad, disfrutar, hacer las cosas bien, trascender, ser un equipo exitoso.	Procedimientos de inducción en Sitio y en oficinas; cada persona posee un Plan de Carrera, se prioriza la Promoción Interna; delegación y acompañamiento, Managerial Courage; 95% de satisfacción en nuestros colaboradores; trabajamos con el estándar "Hacia una Minería Sustentable", apuntando a la excelencia operacional; el Pilar "Ser emprendedor" nos invita a innovar y a captar oportunidades.
Cordialidad, compañerismo, honestidad, lealtad, ética y valores, promoción, bonificación, salario, vacaciones, charlas / talleres del CEO, reconocimiento de nuestro trabajo, capacitaciones, reuniones, evaluación de desempeño, viajes, conferencias, Segundo día, desarrollo profesional, confianza, motivación diaria.	Capacitación e implementación de nuestro Código de Ética y Políticas Anticorrupción; priorización de desarrollo de competencias personales, profesionales y organizacionales; apoyo a colaboradores en la finalización de estudios secundarios; remuneración, compensaciones y beneficios acordes al mercado minero argentino; realización de Evaluaciones de Desempeño; Workshop sobre el Mercado del Lito (CEO).
Recreación, trabajo en equipo, reuniones, integración, buenas relaciones, respeto, valores, ética, buena comunicación, multiculturalidad, idiomas, buen ambiente de trabajo, talleres, comunicación, sentido de pertenencia.	Talleres de integración; transmisión de nuestra política y cultura; mejora de la calidad en la comunicación. Canales: buzón de sugerencias, news, reuniones semanales, implementación de radios en las camionetas, mejora de alcance de Wi-Fi; posibilidad de realizar capacitaciones que fomenten la multiculturalidad (idiomas); compromiso y alineamiento con los empleados y grupos de relacionamiento; reuniones semanales de seguridad.
Obra social y seguro de salud; EPP; salidas de emergencia; prevención de riesgos; capacitación; seguridad en instalaciones y condiciones, informática, traslados y el trabajo en general; confort; inducciones; atención médica; C&B según el mercado; seguridad patrimonial; talleres de capacitación y prevención.	Incremento en el plan de Obra Social; servicio de asistencia médica; capacitaciones permanentes en seguridad; instalación de conciencia y hábito; entrega anual de EPP; inducciones en seguridad; infraestructura e instalaciones que resguardan la seguridad de las personas; mejora en el equipamiento de las camionetas.
Recreación, vestimenta adecuada, seguro médico, alimentación, baño, descanso, servicios básicos, transporte, buenas condiciones de trabajo, salud física y mental, higiene, centro de salud en campamento, espacio físico adecuado, salario, C&B según el mercado.	Plan de realización de actividades de recreación en Sitio, servicio de asistencia médica, entrega anual de EPP, implementación de servicio de almuerzo en Salta y BA, servicio de transporte: incremento de calidad, fomento del deporte y trabajo en equipo, remuneración y C&B acorde a la media del Mercado.

Capacitaciones: 404-1

Durante 2019, se realizaron diversas capacitaciones, en las cuales se incluyen los talleres mencionados, con el objetivo de potenciar competencias personales, profesionales y organizacionales. Números claves:

- 67 horas fue el promedio anual de capacitaciones por persona.
- 2,9% fue el impacto de horas anuales de capacitación en el total de horas promedio de trabajo por año, considerando que las horas mensuales promedio de trabajo por empleado es de 192, según lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo y que la media de colaboradores fue de 102.
- 95% fue el cumplimiento del Programa de Capacitación previsto de 7200 horas.
- 4,24 USD fue la inversión promedio por empleado.

- 13 hs de capacitación por colaborador es lo que debemos incrementar para equiparnos con el benchmark que establece la CAEM (año 2017) de 80 horas anuales de capacitación por persona.

Capacitaciones efectuadas en la Planta Piloto (Training Center)

La Planta Piloto se encuentra constituida por los equipos de Producción, Laboratorio y Mantenimiento. Dichas áreas realizaron diversas capacitaciones in situ, alcanzando 10 horas de entrenamiento por día durante 45 días: un total de 450 horas de capacitación en sitio. Las temáticas principales estuvieron relacionadas con: interpretación de P&ID, relación de los P&ID con las unidades de proceso construidas, funcionamiento de cada una de las operaciones unitarias, manejo de Planta de tratamiento de agua, Chiller y Compresor.

Año 2018

Categoría	Cantidad de empleados	Cantidad de horas de capacitación	Horas promedio de capacitación por categoría
Directivos	1	25	25
Encargados de áreas	7	1,244	178
Mandos Medios	19	1,514	80
Administrativos	5	272	54
Operarios	22	1,263	57
Ingeniería	7	80	11
ERAMET - Expatriados	6	33	6
Totales	67	4,431	66

Año 2019

Categoría	Cantidad de empleados	Cantidad de horas de capacitación	Horas promedio de capacitación por categoría
Gerentes	20	902	45
Encargados de áreas (FLM)	42	2,417	58
Mandos Medios	52	1,049	20
Administrativos y Operarios	26	2,502	96
Totales	140	6,870	219

Capacitaciones	Año 2019	Año 2018	Variación
Cantidad de horas de capacitación hombres	5570	3593	55%
Cantidad de empleados hombres	107	47	128%
Promedio	52	76	-32%
Cantidad de horas de capacitación mujeres	1300	838	55%
Cantidad de empleadas mujeres	33	20	65%
Promedio total	39	42	-6%
Hs promedio de capacitación por empleado	49	66	-26%

Evaluaciones de desempeño: 404-3

Las Evaluaciones de Desempeño a los Colaboradores constituyen la base de nuestra política de Desarrollo del Talento de Recursos Humanos. Las mismas se realizaron entre el 1 de diciembre de 2019 al 15 de febrero de 2020.

Consiste en motivar a las personas, convirtiéndolas en protagonistas de los desafíos de la empresa, evaluar el trabajo realizado por el colaborador durante el año y establecer nuevos desafíos para el año siguiente. A través de una hora de diálogo constructivo entre el colaborador y su gerente se verifica el cumplimiento de las expectativas del trabajo y se identifican necesidades de capacitación.

En el año 2018, las Evaluaciones de Desempeño se realizaron al 100% de los mandos medios y en-cargados de áreas, y en 2019, tuvo un alcance del 100% de gerentes, encargados de

área y supervisores con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

Planes de Carrera – Promociones Internas

En el objetivo de desarrollo de ERAMINE al buscar cubrir nuevos puestos de trabajo, existe como prioridad la promoción interna de sus colaboradores. De la nómina 2018, se promovió el 57% de personas.

Trabajo y Relaciones Laborales. Contratación de Trabajadores: 102-8; 102-18

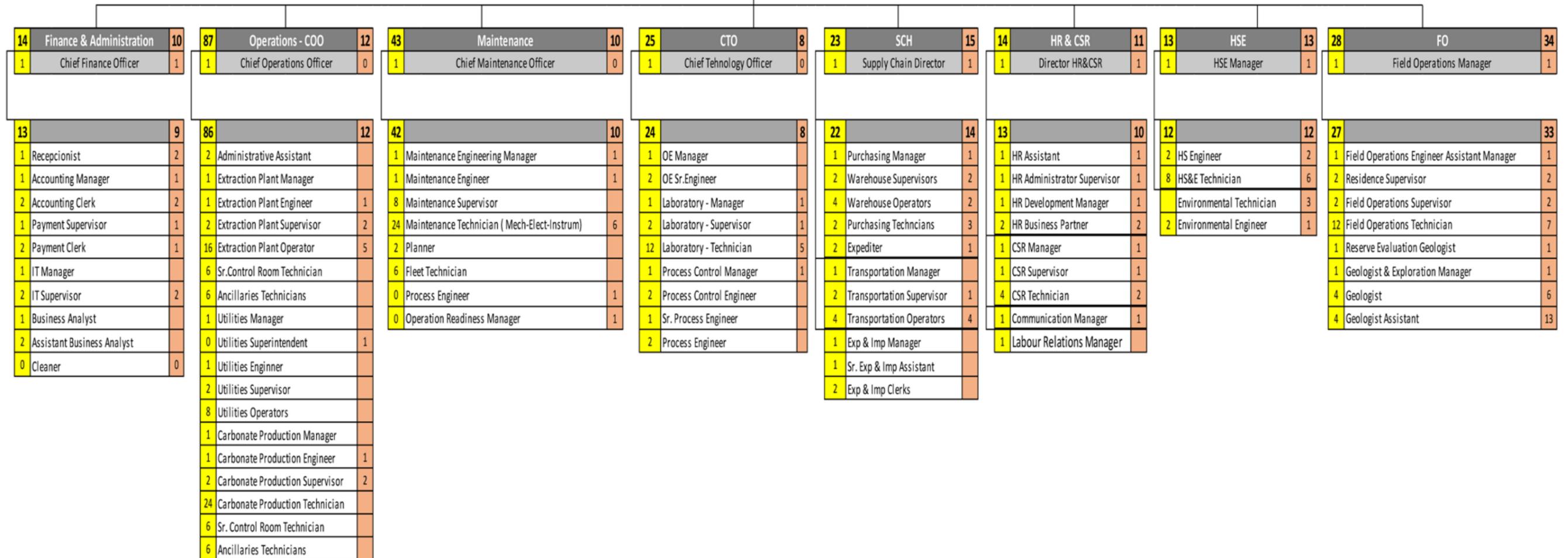
En ERAMINE atraemos a los mejores talentos, principalmente a personas con valores alineados con la organización y con elevadas competencias personales, profesionales y organizacionales, o bien, con el potencial para desarrollarlas.

A continuación, se encuentra el Organigrama de Posiciones de ERAMINE:

PLACE OF WORK	
Buenos Aires Office	1
Salta Office	36
Sitio	78

REFERENCES	
Budget	
Actual - YTD	

249	ERAMINE S.A	115
1	CEO Lithium Argentina	1
1	Assistant	1

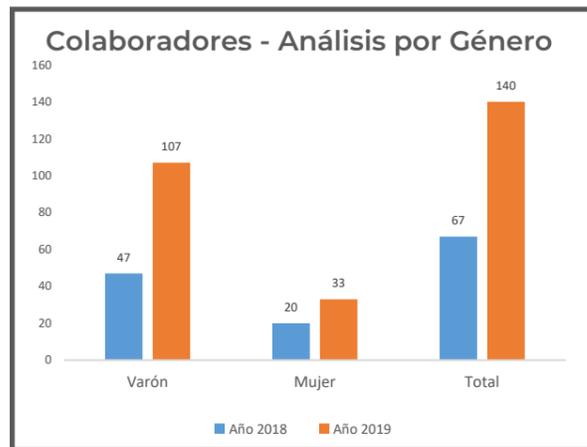
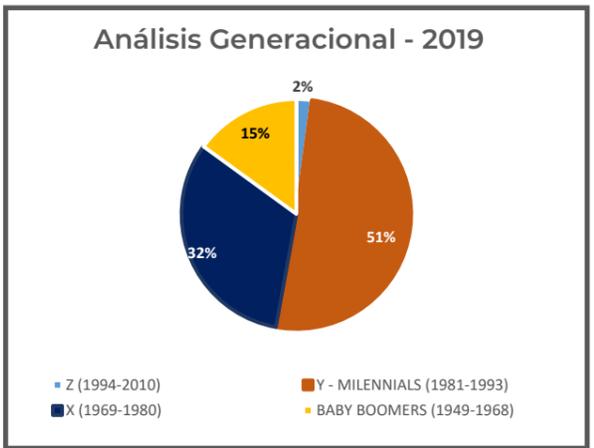
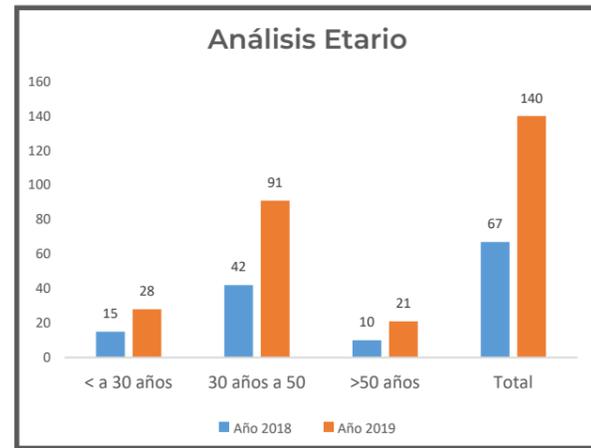


Nos aseguramos de practicar la no-discriminación de cualquier tipo, ya sea por motivos de género, discapacidad, estado civil, edad, opinión política, convicciones religiosas, actividad sindical u origen. En ERAMINE trabajamos en conjunto personas de diferente lugar de ori-

gen, cultura, edad y género.

408-1

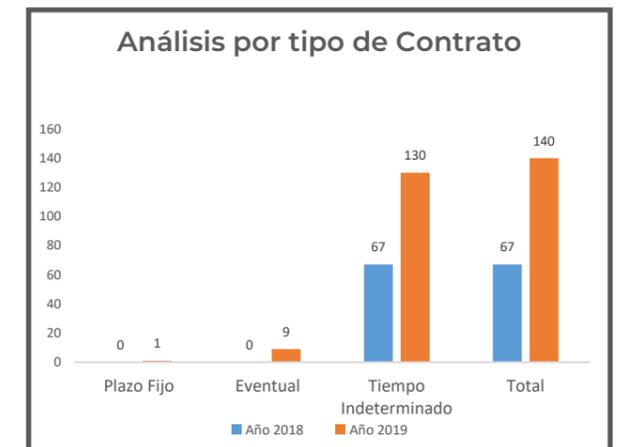
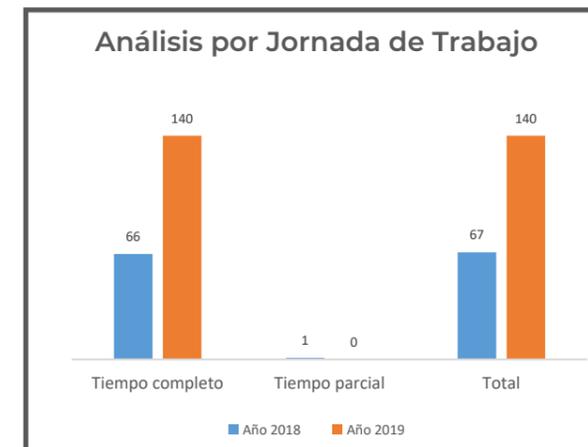
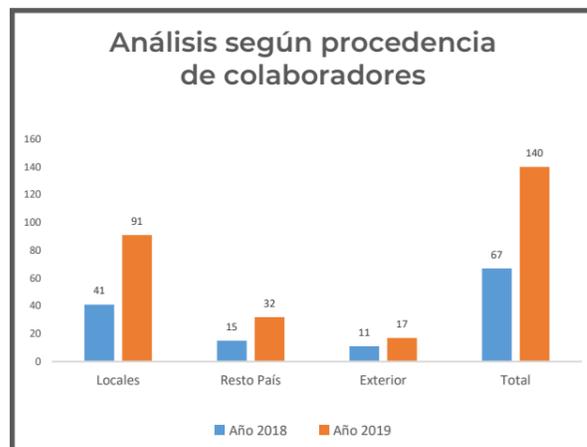
El requisito para postularse es ser mayor de 18 años.



Priorizamos la contratación de mano de obra local, tanto de personal propio como de nuestros contratistas. Esto genera valor social y económico en el desarrollo de las economías locales y forma parte de uno de los ejes principales

del Plan de Relacionamiento Comunitario de ERAMINE.

Por local entendemos la provincia de Salta.



Proporción de cargos ejecutivos pertenecientes a la Comunidad Local: 202-2

- El 65% de los colaboradores de ERAMINE pertenece a la comunidad local.
- El *benchmark* que establece CAEM (año 2017) es del 66%.
- “Cargos Ejecutivos” hace referencia a aquellas personas que ocupan cargos gerenciales, incluido el CEO.
- Los porcentajes se calculan sobre el total de Colaboradores.

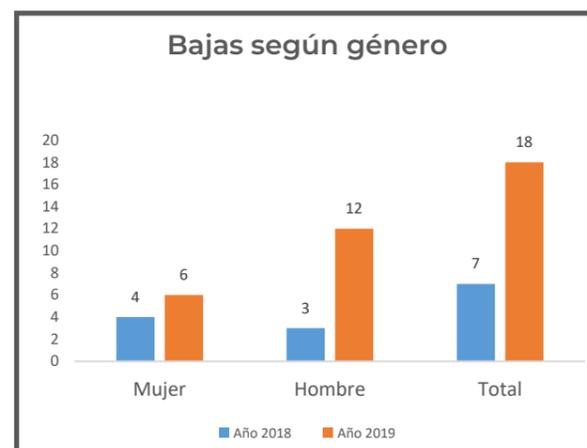
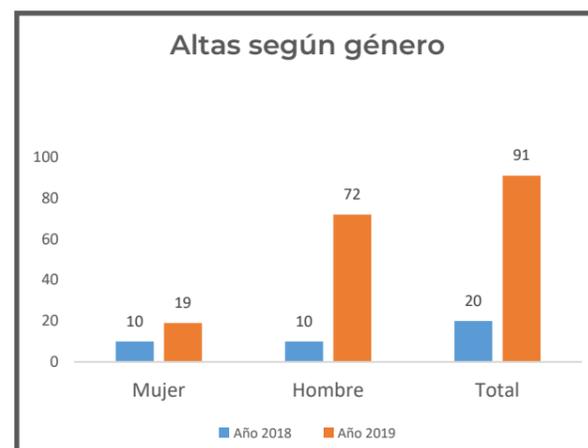
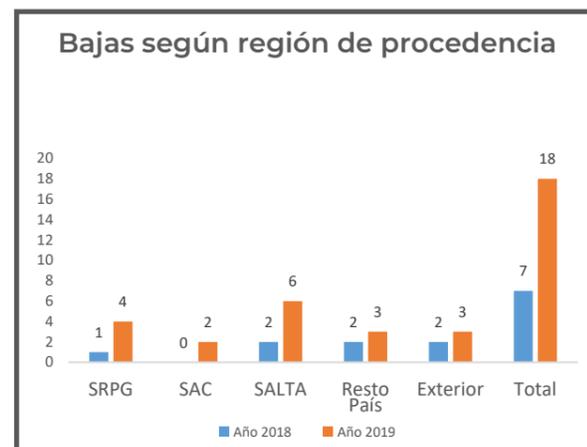
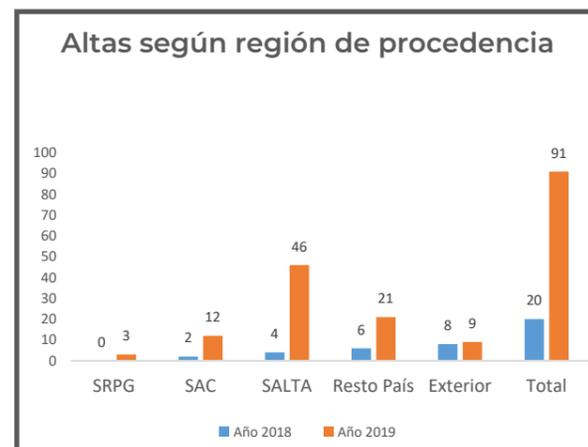
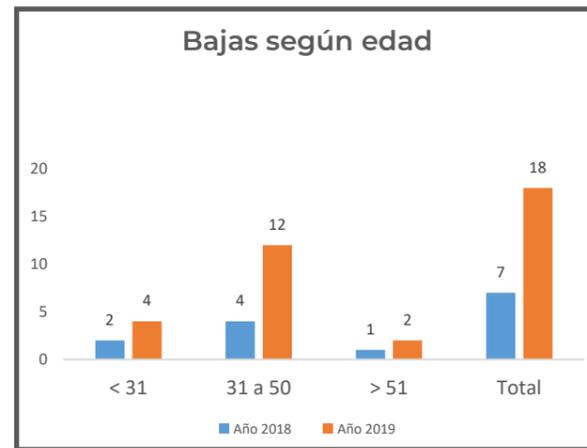
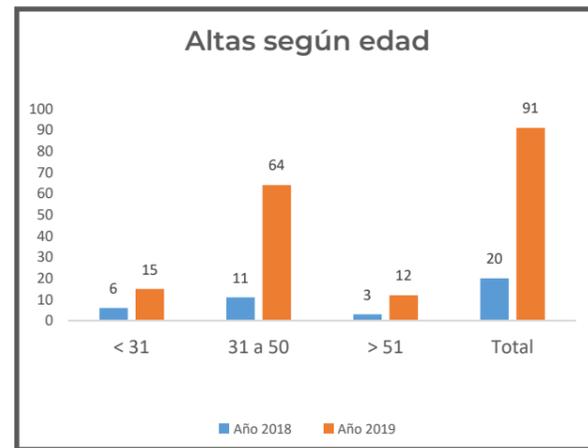
Año 2018

Categoría / Procedencia	Locales	%	Resto País	%	Exterior	%	Total
Gerencia	0	0.00%	0	0.00%	1	1.49%	1
Encargados de Área	5	7.46%	3	4.48%	3	4.48%	11
Mandos Medios	13	19.40%	5	7.46%	1	1.49%	19
Operarios	23	34.33%	3	4.48%	1	1.49%	27
Ingeniería	0	0.00%	4	5.97%	5	7.46%	9
Total	41	61%	15	22%	11	16%	67

Año 2019

Categoría / Procedencia	Locales	%	Resto País	%	Exterior	%	Total
Gerencia	5	3.57%	7	5%	8	5.71%	20
Encargados de Área	24	17.14%	13	9.29%	5	3.57%	42
Mandos Medios	38	27.14%	10	7.14%	4	2.86%	52
Operarios	24	17.14%	2	1.43%	0	0.00%	26
Total	91	65%	32	23%	17	12%	140

Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal: 401-1



Condiciones de Trabajo y Protección Social. Cumplimiento de la legislación laboral: 103-2
Nuestras condiciones de trabajo cumplen con las leyes y regulaciones existentes. Respetamos las disposiciones establecidas mediante otros instrumentos legalmente obligatorios, tales como los Convenios Colectivos.

Beneficios al personal: 401-2
Los salarios de ERAMINE se encuentran alineados con los del mercado minero argentino

según lo establece la Consultora Mining Club Rewards (MCR) y gozaron de un incremento del 54.3% en 2019, debido a la situación inflacionaria de Argentina. Los beneficios que se detallan a continuación, se encuentran cubiertos por la legislación del país y respetados por ERAMINE para todos sus Colaboradores:

1. Seguro de vida. ERAMINE otorga el obligatorio por ley y un beneficio adicional que cubre muerte o invalidez.

2. Obra social. Adicionalmente, ERAMINE otorga el servicio de área protegida en cada sitio, enfermería en campamento y la realización de un examen periódico anual.
3. Cobertura por incapacidad o invalidez.
4. Licencia por maternidad o paternidad.
5. Jubilación.

Como gestión del año 2019 se pueden destacar los siguientes beneficios:

- El incremento y alineación del Plan de Obra Social al mercado minero argentino.
- La implementación del servicio de almuerzo en nuestras Oficinas de Buenos Aires y Salta a costo de ERAMINE.

- El reintegro de gastos de transporte a los colaboradores que residen en otras ciudades.
- La posibilidad de recibir dos acciones de ERAMET a cada "Empleado Elegible" (aquellos colaboradores con una antigüedad mínima de tres meses de servicio continuo) brindada por el Consejo de Administración del Grupo ERAMET.
- Nuevas oficinas en Salta: la sede de ERAMINE en Salta se encuentra unificada en una oficina más amplia y confortable.
- Nuevo campamento: Ratonés.



Licencia por maternidad o paternidad: 401-3
En 2019, un colaborador gozó del derecho de licencia por paternidad por el período de dos días, cumpliendo lo estipulado por la Ley de Contrato de Trabajo. El colaborador retornó a su respectivo puesto de trabajo una vez finalizada la licencia.

Tasa de regreso al trabajo= 100 %.
Tasa de retención= 100 %.
El 100% de los trabajadores que en 2018 tomaron licencia por maternidad/ paternidad, en 2019 continuaron trabajando con nosotros.

Plazos de preaviso: 402-1
Por el momento no se dieron cambios operacionales significativos en ERAMINE que puedan afectar de forma considerable a los colaboradores propios. Si se diera el caso, ERAMINE daría cumplimiento a lo exigido por la ley y se lo notificaría con un tiempo prudencial.

No discriminación: 406-1
Históricamente, ERAMET es un grupo diverso e internacional. El Grupo tiene la convicción de que la diversidad de sus orígenes y de sus colaboradores es una de sus principales fortalezas.

Es por ello que para el Grupo es particularmente importante fomentar la igualdad de oportunidades y respetar las leyes y reglamentos que prohíben la discriminación relativa a la edad, el sexo, el origen étnico, las discapacidades, las opiniones políticas o filosóficas.

Únicamente las competencias, la experiencia y las aptitudes personales son tomadas en consideración para la selección de los colaboradores y la evolución de sus carreras. Las contrataciones serán justificadas por criterios objetivos que excluirán cualquier indicio de favoritismo. (Código de Ética ERAMET).

El 100% de los empleados de ERAMINE reciben una capacitación acerca del Código de Ética y deben adherirse expresamente al mismo. En 2019 ERAMINE no recibió denuncias por discriminación.

Ratio del salario de categoría inicial estándar frente a salario mínimo local: 202-1
En el corriente año, el salario mínimo de ERAMINE es un 173% más alto que el de AOMA y un 296% más alto que el salario mínimo vital y móvil.

Salario inicial	Año 2019	% (Eramine vs AOMA/SMVM)	Año 2018	% (Eramine vs AOMA/SMVM)
Eramine (diciembre 2019)	\$ 50,000	100%	\$ 23,000	100%
UOCRA	N/A			
AOMA (diciembre 2019)	\$ 28,907	173%	\$ 20,003	115%
SMVM (septiembre 2019)	\$ 16,875	296%	\$ 11,300	204%

Los porcentajes están calculados teniendo en cuenta al salario inicial de ERAMINE. AOMA: Asociación Obrera Minera Argentina, datos vigentes al 31/12/2018 y 31/12/2019. SMVM: salario mínimo vital y móvil, datos vigentes al 31/12/2018 y 31/12/2019.

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

Las remuneraciones, compensaciones, beneficios y grado de salarios son asignados en base a las responsabilidades. Existe igualdad entre varones y mujeres frente a igual tarea y responsabilidad.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados: 405-1 En relación al género:

Año 2018

Jerarquía	Género		Total
	Varón	Mujer	
Gerentes	1	0	1
Encargados de áreas	8	3	11
Mandos Medios	13	6	19
Administrativos y Operarios	25	11	36
Total	47	20	67
Total %	70%	30%	100%

Año 2019

Jerarquía	Género		Total
	Varón	Mujer	
Gerentes	17	3	20
Mandos Medios	33	9	42
Técnicos, administrativos, analistas	35	17	52
Operarios	22	4	26
Total	107	33	140
Total %	76%	24%	100%

En relación a la edad:

Año 2018

Jerarquía	Total	Edad		
		<30 años	30 a 50 años	>50 años
Gerentes	20	0	8	12
Mandos Medios	42	4	34	4
Técnicos, administrativos, analistas	52	15	34	3
Operarios	26	9	15	2
Total	140	28	91	21
Total %	100%	20%	65%	15%

Año 2019

Jerarquía	Total	Edad		
		<30 años	30 a 50 años	>50 años
Gerentes	1	0	0	1
Encargados de áreas	11	1	7	3
Mandos Medios	19	3	17	0
Administrativos y Operarios	36	11	18	6
Total	67	15	42	10
Total %	100%	22%	63%	15%

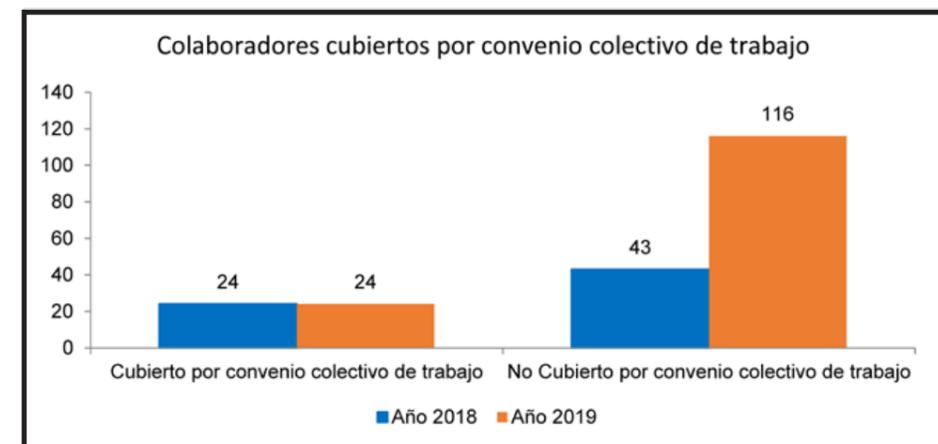
Diálogo Social. Acuerdo de Negociación Colectiva: 102-41

ERAMET hace todo lo posible por garantizar un diálogo social sincero y honesto, prueba de la relación de confianza que reina entre los colaboradores del Grupo. El Grupo garantiza, en todo el mundo, el ejercicio de los derechos sindicales, y respeta el derecho de sus colaboradores de unirse a los sindicatos u organizaciones de trabajadores de su elección. En todas partes, las direcciones del Grupo y sus filiales establecerán vías de comunicación y negociarán abiertamente con los socios sociales en lo relativo a cuestiones de interés colectivo y fomentarán todas las formas de diálogo, tanto

colectivo como individual (Extracto del Código de Ética del Grupo ERAMET). Lo antedicho se encuentra en completo alineamiento con las leyes sindicales de la República Argentina.

Actualmente, el 17 % de nuestro Equipo se encuentra en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo 38/89 (AOMA).

El 17 de abril de 2019 Eramine y UOCRA firmaron el primer Convenio Colectivo de Trabajo con cláusulas de RSE, al cual deben adherirse todas las contratistas con el objetivo de desarrollar y fomentar el empleo local. Se amplía en el capítulo Las Comunidades.



CAPÍTULO VII: LA SEGURIDAD, NUESTRO PRINCIPAL VALOR

Enfoque de gestión. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo: 103-2; 403-1; 403-8

En ERAMINE estamos comprometidos con el bienestar y seguridad de nuestros empleados, contratistas, comunidades y visitantes, siendo la seguridad un valor fundamental y prioritario de nuestra cultura organizacional.

Estamos desarrollando un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente -por sus siglas en inglés HSE (Health, Safety and Environment)- de manera integrada y en línea con los requerimientos del Grupo ERAMET y los más altos estándares internacionales.

El alcance del Sistema de Gestión en HSE abarca el 100% de nuestros empleados y contratistas.

Las políticas referidas a Salud y Seguridad del Grupo ERAMET, a las cuales ERAMINE adhiere, se encuentran en los siguientes links:
https://www.ERAMET.com/sites/default/files/2019-08/ERAMET_health_policy.pdf
https://www.ERAMET.com/sites/default/files/202001/ERAMET_safety_charter_corporate_version.pdf

En línea con estas políticas corporativas, elaboramos la Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad aprobada por la Gerencia General, presentada en la Introducción del presente reporte.

A través de un trabajo participativo entre gerentes y mandos medios, elaboramos el Manual de Seguridad de ERAMINE que contiene ocho secciones donde se describen los requerimientos y elementos para el desarrollo, cumplimiento y mejora continua del Sistema de Gestión HSE de acuerdo a la legislación aplicable, las exigencias esenciales de ERAMET, normas internacionales y otros requerimientos a los cuales adherimos voluntariamente como empresa.

Requisitos legales referidos a seguridad

En ERAMINE damos cumplimiento

to a los requisitos legales aplicables a nuestras actividades, particularmente la Ley 19.587 (Higiene y Seguridad en el Trabajo), Ley 24.557 (Riesgos del Trabajo) y Decretos Reglamentarios 351/79 (Higiene y Seguridad en el Trabajo), 249/07 (Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera) entre otras normativas. Especialmente, en la etapa de construcción, aseguramos el cumplimiento del Decreto 911/96 (Reglamento para la Industria de la Construcción). El departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente se asegura que estos requisitos se identifiquen y se tomen las acciones necesarias para su cumplimiento.

TODOS DESEAMOS PROTEGER NUESTRAS VIDAS

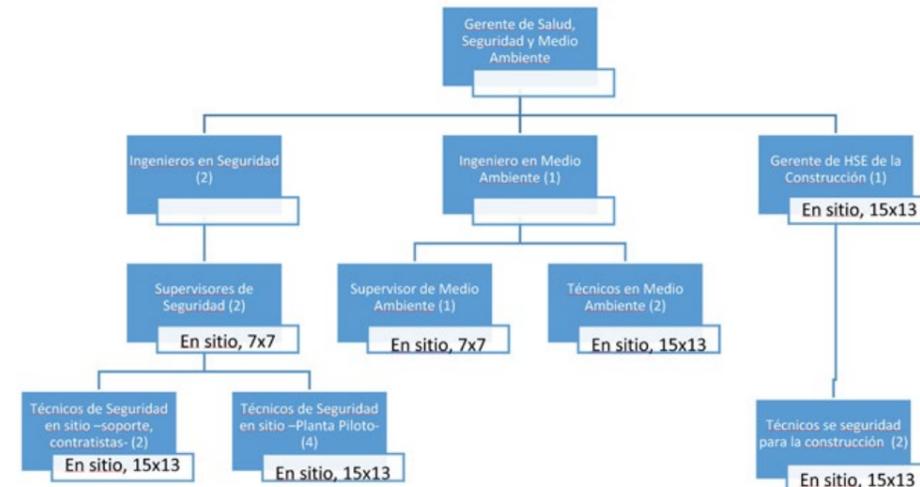
- 1. Proteger mi vida:**
 "Sigo las reglas porque valoro mi vida". Construidas desde nuestra propia experiencia, las normas de seguridad son el programa para todos los empleados de ERAMET.
- 2. Proteger tu vida:**
 "Apenas veo a alguien en riesgo, dejo de hacer lo que estoy haciendo, y con benevolencia le expongo la situación, y actuamos." La prevención de accidentes depende en primer lugar de la anticipación a las situaciones y comportamientos de riesgo.
- 3. Proteger nuestras vidas:**
 "Hablo regularmente sobre seguridad de una manera exigente pero con humildad." Todas las experiencias, ya sean buenas o malas, deben ser compartidas para aprender de ellas.
- 4. Proteger sus vidas:**
 "Solo podemos mejorar si lo hacemos juntos". El Grupo ERAMET considera igualmente importante la seguridad de sus empleados, como la de los visitantes y contratistas.

Organización del área de Salud, Seguridad y Medio Ambiente

De la fase de exploración a la fase de construcción generamos cambios organizacionales para poder velar por la seguridad en toda la compañía y fomentarla en cada persona que

trabaje en ERAMINE y con nuestros contratistas, en cada actividad, instalación y equipo.

Conformamos el Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) con las siguientes posiciones:



Además, se conformó el equipo de Medio Ambiente, integrado por cuatro personas.

El equipo de seguridad de la gerenciadora del proyecto de construcción está integrado en el equipo de seguridad de ERAMINE. Y cada contratista se encuentra contractualmente obligado a incorporar 1 técnico de seguridad cada 15 trabajadores.



riesgos a fin de prevenir los accidentes y enfermedades profesionales.

3. Diseño y desarrollo de procedimientos que permitan ejecutar las tareas de forma segura (año 2019: se emitieron 41 documentos de HSE accesibles a todos los empleados).
4. Capacitación a todo el personal sobre los procedimientos de seguridad.
5. Realización de inspecciones, mediciones y auditorías de seguridad.
6. Reporte e investigación de incidentes.
7. Establecimiento de planes de respuesta ante emergencias y simulacros.

Exigencias esenciales de seguridad

ERAMET ha desarrollado 14 requisitos esenciales de seguridad para que las empresas del grupo controlen las actividades de alto riesgo.

En ERAMINE planificamos nuestras actividades de HSE, focalizándonos en la implementación de dos exigencias esenciales de seguridad por año. Las priorizadas para el año 2020 son riesgo eléctrico y vehículos pesados.

Año	Exigencias Esenciales
2017	Vehículos livianos
	Gestión de seguridad de contratistas
2018	Trabajo en altura
	Manipulación de materiales
2019	Trabajos de mantenimiento
	Bloqueo y etiquetado de equipos

Acciones principales de salud y seguridad ocupacional

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

Las acciones para la implementación de este Sistema de Gestión son:

1. Identificación y evaluación de peligros y riesgos en las actividades.
2. Desarrollo de planes y objetivos para la eliminación, mitigación y control de los

En 2019 recibimos una auditoría por parte del Grupo ERAMET acerca de las Exigencias Esenciales y como resultado elaboramos un Plan de Acción para corregir los desvíos e implementar las oportunidades de mejora identificadas.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo: 403-5

Como manifestación de la importancia que tiene la seguridad de las personas para ERAMINE, se llevan a cabo capacitaciones de acuerdo al plan anual de seguridad. En 2019 alcanzamos 412 horas hombre de formación en seguridad para nuestro personal.

Horas hombre: cantidad de personas capacitadas x horas de capacitación.

Las temáticas principales fueron relativas a:

- Identificación y control de todos los riesgos relacionados con la construcción y funcionamiento de la planta piloto y futura planta industrial.
- Manejo de auto-elevadores y manejo defensivo. Cabe aclarar que el personal de ERAMINE y de contratistas es capacitado en forma teórico-práctica en manejo defensivo y manejo 4 x 4 offroad para conseguir la habilitación de manejo hacia el proyecto y en el proyecto.
- Lucha contra el fuego y brigadistas (Nivel I), RCP (Reanimación cardiopulmonar) y primeros auxilios.
- Otras capacitaciones relacionadas con prevención de riesgos y acciones de seguridad para empleados y contratistas.

Realizamos mejoras en el proceso de inducción de HSE en sitio incluyendo un video y entrenamiento online para visitas.

El plan anual de capacitación 2020 incluye capacitaciones externas en: formación de brigadas de emergencias nivel II, formación de auditores internos y certificación de operadores de equipos pesados, entre otras.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes: 403-2; 403-9

Contamos con un procedimiento interno para la identificación de peligros asociados al trabajo y la evaluación de los riesgos derivados. En el análisis de riesgo se contemplan las enfermedades potenciales. Esta actividad es multidisciplinaria, se realiza anualmente y participan todas las áreas involucradas: Operaciones, Mantenimiento, Ingeniería, con el soporte del área HSE. Sobre esta base elaboramos un plan de acción que tiene como finalidad reducir y controlar los riesgos mediante medidas de ingeniería, gestión y utilización de Elementos de Protección Personal. Asimismo, los resultados son empleados para la elaboración del Plan Anual de Capacitación.

Los procedimientos y procesos del sistema de gestión en salud y seguridad son también retroalimentados con los resultados de la identificación de peligros y evaluación de riesgos. Aplicamos la jerarquía de control para eliminar peligros y minimizar riesgos.



Contamos con un procedimiento para el reporte e investigación de incidentes. Este proceso implica la declaración de los mismos por parte de cualquier persona involucrada y la evaluación por el equipo HSE, la investigación de causas y determinación de las acciones a tomar para evitar que éstas se repitan y den lugar a nuevos eventos similares.

Llevamos a cabo talleres de riesgo para las actividades de la Planta Piloto, en los cuales participó el equipo de operaciones de la misma y el de seguridad. Como resultado, se desarrolló un Registro de Higiene Industrial y un plan de acción, junto a la zonificación de la planta donde se colocó cartelería y mapas de riesgos para cada sector.

Por otro lado, utilizamos la metodología para el análisis de riesgo denominada HAZOP (Hazard and Operability Study). Esta metodología fue aplicada a la planta industrial en la fase de diseño, con el fin de identificar riesgos en una fase temprana del proyecto.

Todos los colaboradores de ERAMINE y personal de contratistas implementamos la herramienta de análisis de riesgo "Take 5", que tiene como objetivo trabajar de manera segura. En el caso de no cumplir con alguno de los cinco pasos establecidos, la tarea no será ejecutada.

Su guía es el siguiente formulario:

Take 5 – Me tomo 5 minutos para mi seguridad

1 - REFLEXIONAR SOBRE LA TAREA	2 - IDENTIFICAR LOS PELIGROS	3 - ANALIZAR LOS RIESGOS	4 - SUPRIMIR / CONTROLAR LOS RIESGOS	5 - TRABAJAR DE MANERA SEGURA
Descripción de la tarea:			Datos / hora: Lugar: Apellido(s) / Nombre(s):	
1 - REFLEXIONAR SOBRE LA TAREA			<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <input checked="" type="checkbox"/> ¿Comprendo/entiendo la tarea que voy a realizar? <input type="checkbox"/> ¿Sé cómo voy a realizarla? <input type="checkbox"/> ¿Soy apto y competente para hacer esta tarea? <input type="checkbox"/> ¿Tengo las autorizaciones necesarias? <input type="checkbox"/> ¿Las herramientas/equipo adaptados están disponibles y en buen estado? </div> <div style="width: 50%; text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Continuo el análisis a la vuelta </div> </div> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px; text-align: center;"> STOP Consulta con mi supervisor </div>	

2- IDENTIFICAR LOS PELIGROS			3- ANALIZAR LOS RIESGOS		4- ELIMINAR / CONTROLAR LOS RIESGOS	
Peligro	Qué número(s)	Medidas de prevención	Peligro	Qué número(s)	Medidas de prevención	
Otro:			Otro:			
5- TRABAJAR DE MANERA SEGURA			STOP			
<input type="checkbox"/> Todos los riesgos están controlados, puedo ejecutar la tarea. Atención: todo evento inesperado (cambio en las condiciones de trabajo, funcionamiento disminuido) debe ser analizado nuevamente			<input type="checkbox"/> Quedan riesgos que no puedo controlar. Consulta con mi supervisor.			

Como complemento a los "take 5", utilizamos otra herramienta de análisis de riesgo de trabajo denominada Análisis de Trabajo Seguro (ATS). Ésta facilita a todas las personas que van a realizar un trabajo con riesgos potenciales para su seguridad, identificar los peligros, evaluar los riesgos antes de su ejecución y asegurarse que se toman todas las medidas de control necesarias a fin de realizarlas de manera segura. La diferencia entre ambas herramientas, es que el ATS es realizado por todo el grupo de trabajo y es firmada por el supervisor, mientras que el take 5 es individual y lo ejecuta quien realizará la actividad.

Interacciones de seguridad

Las interacciones de seguridad permiten demostrar a todos los empleados el involucramiento y participación en seguridad de los miembros de la empresa en el sitio, por lo que demuestran de alguna manera la madurez del sistema. Permiten evaluar el conocimiento de las reglas de seguridad y el rol de cada uno en el desempeño de la misma.

Cláusulas de seguridad en los contratos con contratistas

Los contratos firmados entre la empresa y sus contratistas para servicios de perforación, transporte, obras civiles, alquiler de equipos y otros, contienen cláusulas obligatorias en Higiene, Seguridad y Cuidado del Ambiente con penalidades por incumplimiento de requisitos de seguridad por parte de contratistas. En ERAMINE asesoramos a proveedores de servicios y controlamos el cumplimiento de estos requisitos.

Control satelital de la flota de vehículos

En ERAMINE contamos con un sistema de control y seguimiento satelital de los vehículos livianos (camio-netas 4x4). Esto permite el análisis de velocidades y trayectos de las unidades, además de contar con un botón de pánico para la ubicación de las camionetas en caso de accidentes.

Servicios de salud en el trabajo: 403-3

Contamos con un servicio de enfermeros y

ambulancia en el sitio, que se integra con la atención médica remota existente. Esta acción permite el control y prevención de la salud de los empleados, contratistas y visitantes al proyecto, además de integrarse con el plan de emergencia de la empresa. La asistencia remota permite la atención médica a través de tele-consulta por especialistas que se encuentran en guardia permanente.

Contamos con servicios contratados de emergencia médica en el sitio operativo: 1 médico, 2 enfermeros y 2 ambulancias por roster.

Brigada y equipo de emergencia

A través de una convocatoria, colaboradores de ERAMINE se sumaron voluntariamente a constituir una brigada de emergencia en la oficina Salta y en el sitio operativo.

ERAMINE cuenta con el equipamiento para emergencias tales como trajes estructurales contra incendio, equipos de respiración autónomos, etc.

Auditorías bromatológicas

Por medio de una especialista, se hizo una auditoría de bromatología acerca de las condiciones de inocuidad alimentaria. En base a las sugerencias presentadas, se elaboró un plan de trabajo para implementar las mejoras.

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

En ERAMINE realizamos comités de salud y seguridad conjunto para todos los empleados, incluida la dirección, cumpliendo con lo exigido por el decreto 249/07.

Lesiones por accidente laboral y dolencias y enfermedades laborales: 403-09; 403-10

Los Indicadores Clave de Desempeño (KPI) definidos de Seguridad, incluyen indicadores preventivos y reactivos, que nos ayudan a gestionar nuestro desempeño en seguridad.

Indicadores		Ene-19	Feb-19	Mar-19	Abr-19	May-19	Jun-19	Jul-19	Ago-19	Sep-19	Oct-19	Nov-19	Dic-19	TOTAL
Reactivos	Fatalidad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Con días perdidos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Trabajo alternativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Tratamiento médico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Primeros auxilios	-	-	-	1	1	1	1	1	-	3	2	-	10
	ACCIDENTES C/LESION TOTALES	-	-	-	1	1	1	1	1	-	3	2	-	10
	Daño material	-	-	-	-	-	-	-	3	2	4	2	-	11
	Inc. Seguridad de procesos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	9	15
	Categoría I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Categoría II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Categoría III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	8	11
	Categoría IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	4
	Inc. Ambiental	-	-	-	-	-	-	2	3	1	2	5	1	14
	Near-miss	1	2	3	3	3	4	-	-	2	-	2	9	29
Actos/cond. inseguras	2	3	4	-	1	14	16	10	10	14	20	6	100	
Preventivos	Interacciones	4	14	16	6	6	11	14	8	3	8	3	4	97
	AST	266	320	588	598	880	377	808	841	411	1955	1691	937	9672
	Take 5	-	-	-	-	-	-	316	162	346	533	357	221	1935
	Sugerencias de mejora	-	-	-	-	-	-	-	-	8	9	3	3	23
HH de capacitación	-	-	-	-	-	76	55	14	81	39	36	111	412	

	Indicadores	Ene-19	Feb-19	Mar-19	Abr-19	May-19	Jun-19	Jul-19	Ago-19	Sep-19	Oct-19	Nov-19	Dic-19	
TASAS DE FRECUENCIA	Horas Eramine	20511	19041	21138	21138	20832	30732	30732	35205	37089	39732	38880	41283	
	Horas Contratistas	4488	8460	15828	15828	21120	23232	25555	36033	73056	76730	157790	56862	
	Horas Totales	24999	27501	36966	36966	41952	53964	56287	71238	110145	116462	196670	98145	
	Horas trabajadas 12M	274011	285639	300699	317166	336720	368084	399975	446941	532814	625906	797930	871295	
	Accidentes c/días perdidos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Acc c/días perdidos 12M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Accidentes s/días perdidos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Acc s/días perdidos 12M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Accidentes c/p. auxilios 12M	-	-	-	1	2	3	4	5	5	8	10	10	
	LTIFR (TF1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	TRIFR (TF2)	3.65	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	AIFR (TF3)	3.65	0.00	0.00	3.15	5.94	8.15	10.00	11.19	9.38	12.78	12.53	11.48	
	OBJETIVO LTIFR 2020	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	OBJETIVO TRIFR 2020	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	

Referencias:

- La tasa de enfermedades es cero.
- Los indicadores pertenecen a personal propio y de contratistas.
- Los ATS de contratistas se contabilizaron a partir de octubre.
- Las horas de capacitación se registraron a partir de julio.
- El Índice de Frecuencia (TF1) o LTIR (lost time incidents rate) es la cantidad de accidentes con pérdida de días por millón de horas trabajadas.
- El Índice Global de Frecuencia (TF2) o TRIR (total recordable incidents rate) es la cantidad de accidentes regis-trables (que requieren tratamiento médico) con y sin pérdida de días por millón de horas trabajadas.
- El 03/08/2019 cumplimos 4 años sin accidentes LTI, llegando a 1.610 días sin accidentes con días perdidos a diciembre de 2019.

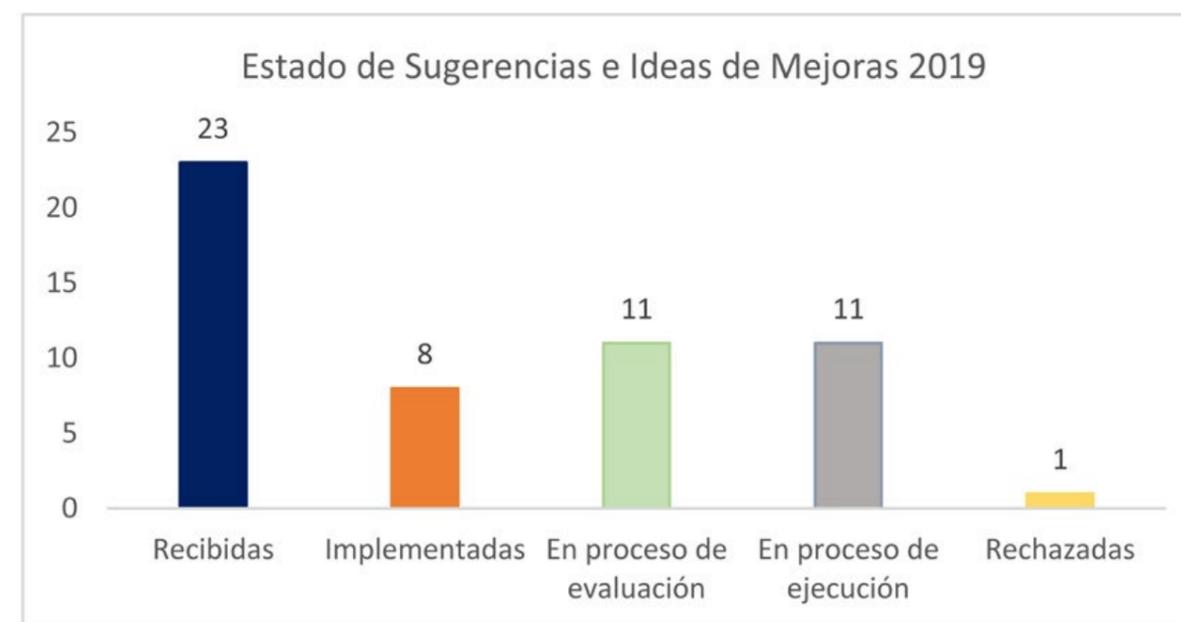
Nuestra hoja de ruta de RSE, en el centro de la visión

Como parte de la construcción de nuestra identidad como Actor comprometido con nuestra gente, alineados a la Estrategia de RSE de ERAMET, nos proponemos:

Garantizar la Seguridad y la Salud de los empleados y contratistas

- Objetivo ERAMET: cero accidentes fatales. TF2 < 4.
- ERAMINE no tuvo accidentes fatales. Su TF2 = 0.

Sistema de Sugerencias e Ideas de Mejoras
 A partir de agosto de 2019, implementamos una herramienta para la gestión y tratamiento de Sugerencias e Ideas de Mejoras surgidas por parte de cualquier miembro de la organización. El objetivo de este programa es fomentar la creación de ideas y sugerencias para mejorar cualquier tipo de proceso (administrativo o productivo) y/o instalaciones de la empresa. Para ello se colocaron buzones de sugerencias en los sitios y también un buzón electrónico vía email.



CAPÍTULO VIII: LAS COMUNIDADES

Contexto de Relaciones Comunitarias

Las comunidades del área de influencia directa a nuestro Proyecto de Lito Centenario son los Puesteros aledaños, ubicados en el Salar Centenario, y la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes. La actual fase de construcción del proyecto está promoviendo cambios en el escenario de nuestro relacionamiento comunitario y de los demás grupos de interés.

Las principales expectativas que detectamos son referidas a:

- La contratación de mano de obra de las comunidades de las áreas de influencia del proyecto, ya sea como personal propio de ERAMINE o de nuestras contratistas.
- Oportunidades de desarrollo personal y comunitario.
- Contratación de proveedores y contratistas de origen local y, en particular, de la Puna salteña.
- Licencia social y legal para operar de manera sostenible.

Ante el presente contexto, ERAMINE asume los siguientes compromisos:

- Apostar a la Excelencia Social, superando la Licencia Social.
- Contribuir al desarrollo de las comunidades.
- Implementar las Políticas y estrategias de RSE del grupo ERAMET.

Y cumple las exigencias legales:

- Cláusula CCT UOCRA- ERAMINE 2.2 Y 2.6,
- Requerimientos de la Declaración Impacto Ambiental y Social.

Ante este nuevo contexto, tomando como base las políticas y estrategias de RSE del grupo ERAMET, diseñamos la estrategia de ERAMINE respecto al relacionamiento con las comunidades como parte de nuestro Stakeholders Engagement Strategy.

Stakeholders Engagement Strategy referido a las comunidades de influencia: 103-1; 103-2



Las bases de nuestro enfoque son:

1. Empleo local.
2. Proveedores locales.
3. Proyectos sostenibles.
4. Fortalecimiento institucional.

Las tres primeras bases están alineadas al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: "Trabajo decente y crecimiento económico", fundamental para el desarrollo personal y de las comunidades. Los proyectos sostenibles buscan generar fuentes de trabajo alternativos a la actividad

minera.

La cuarta base persigue el ODS 16: "Paz, Justicia e Instituciones sólidas". Como empresa buscamos construir puentes entre nosotros y nuestros grupos de relacionamiento y que, a su vez, estos los construyan entre sí, a través de:

- El trabajo conjunto en proyectos que benefician a todas las partes comprometidas, en un clima de armonía y de paz.
- Fortalecer las instituciones respaldando las actividades que llevamos por medio de convenios firmados con instituciones con experiencia y fomentando la participación

activa de los grupos de relacionamiento.

Las cuatro bases se desarrollan en torno al ODS 17: "Alianzas para lograr los objetivos". La implementación de estas bases no se realiza de manera aislada sino en articulación con organismos o entidades que se describen a lo largo de este capítulo, donde cada grupo de relacionamiento involucrado realiza aportes relevantes para el éxito de la generación de valor social que se produce para cada parte.

Nuestro enfoque, en el marco de relaciones comunitarias sustentables, se fundamenta en el cultivo de relaciones abiertas, con trato digno y respetuoso, como claves para una gestión minera responsable. Buscamos que las relaciones con las comunidades de nuestras áreas de influencia estén basadas en principios y valores orientados al desarrollo sostenible y al bienestar de las mismas, con el fin de optimizar el desempeño social y ambiental de la empresa.

Nuestra hoja de ruta de RSE, en el centro de la visión

Con nuestra estrategia, buscamos ser un actor comprometido con nuestra gente, lo cual implica:

- Ser una empresa apreciada y contributiva con nuestras comunidades de influencia:
- Objetivo ERAMET: poner en marcha mecanismos de diálogo con nuestras partes interesadas locales en el 100% de los sitios.
- ERAMINE cuenta con asambleas trimestrales y mesas de gestión social con las comunidades del área de influencia, como un mecanismo de diálogo. Así también, implementamos un protocolo para formalizar los reclamos y sugerencias de los Puesteros.
- Objetivo ERAMET: poner en marcha un programa de inversión contribuyendo al desarrollo local y privilegiando las acciones a favor de los jóvenes en el 100% de

nuestros sitios.

- ERAMINE cuenta con diversos programas en este sentido, que se describen en el presente Capítulo bajo el título "Creación de Empleo y Desarrollo de habilidades".

Comunicación, Consulta y Participación: 102-43

Desde el inicio de nuestra actividad entablamos relaciones con las comunidades cercanas al proyecto procurando la construcción de un diálogo fluido y transparente y, así también, su involucramiento y protagonismo en nuestras actividades.

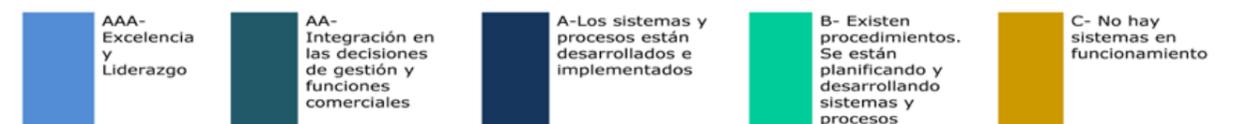
Escuchar y aprender de las partes interesadas para la mejora de la gestión empresarial y su entorno, es un objetivo clave en la comunicación de ERAMINE, como así también un adecuado entendimiento mutuo.

La comunicación está encaminada hacia los principios de rendición de cuentas y de transparencia. El primero hace referencia a la rendición de cuentas del desempeño social, ambiental y económico. Incluye la aceptación de responsabilidad cuando se cometen errores, las medidas adecuadas para corregirlos y las acciones para prevenir que se repitan. La transparencia implica revelar de manera clara, precisa y completa y en un grado razonable y suficiente la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable.

En el marco de la implementación del estándar "Hacia una Minería Sustentable" (HMS) propuesta por CAEM para todas sus empresas miembros, realizamos la autoevaluación de los diferentes protocolos. Entre ellos, el "Protocolo de Relacionamiento Comunitario" nos brinda herramientas para profundizar en la comunicación y consulta con los grupos de vinculación de nuestra área de influencia. Los resultados alcanzados fueron los siguientes:

Protocolo de HMS acerca de Relacionamiento comunitario: COI (Comunidades de Interés)

Dimensión:	Comunidades y personas	Resultado del Análisis de GAP	Resultado del Análisis de GAP
Protocolo:	Acercamiento comunitario	Año 2018	Año 2019
Indicador 1:	Identificación de COI	A	AA
Indicador 2:	Inclusión y comunicación efectiva con la COI	A	AA
Indicador 3:	Mecanismos de respuesta a la COI	B	A
Indicador 4:	Elaboración de Informes	B	B



Nuestros principales grupos de relacionamiento vinculados a comunidades: 102-42

- Puesteros del Salar Centenario y comunidad de SRPG.
- Empleados y contratistas de las comunidades.
- Sindicatos UOCRA y AOMA.
- Secretaría de Minería de Salta.
- Cámara de Minería de Salta y empresas mineras.
- Mesa Social de SRPG.
- Gobierno: Municipalidades, Ministerios (Salud, Educación, Primera Infancia y Asuntos Indígenas), Secretaría de Mine-

- ría e instituciones: Recursos Energéticos y Mineros Salta (REMSA), Instituto Provincial de Pueblos Indígenas de Salta (IPPIS), Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA).
- Universidad Nacional de Salta (UNSa) y Universidad Católica de Salta (UCASAL).
- Productores de quinua.
- CAPROSEMITP y CAPEMISA.
- Organizaciones de la Sociedad Civil.
- Medios de comunicación locales, provinciales y nacionales.
- Redes sociales.
- Otras comunidades.

Canales de comunicación



1. Asambleas trimestrales

ERAMINE convoca a las comunidades del área de influencia directa del proyecto a participar de asambleas trimestrales. Se realizan en presencia de la Secretaría de Minería de Salta, que es la autoridad de aplicación.

Durante la asamblea, se difunden los avances del Proyecto y el Plan de trabajo a los participantes. Se incluye la explicación de los aspectos técnicos, ambientales y sociales. Los asistentes tienen la oportunidad de manifestar directamente a los responsables de la empresa su postura, opiniones e inquietudes, obteniendo una retroalimentación de las comunidades. Los mensajes resumen la esencia del proyecto, son claros, concretos y oportunos.

2. Reuniones

ERAMINE organiza reuniones frecuentes con sus grupos de relacionamiento para poder llevar a cabo proyectos o actividades de manera participativa asumiendo compromisos compartidos.

Ejemplo de ello, son las reuniones:

- UOCRA- COMUNIDAD- ERAMINE: procuran fomentar el empleo local y brindar capacitaciones en la comunidad.
- INTI- COMUNIDAD- ERAMINE: tienen como objetivo el desarrollo de proyectos de economía circular.
- SMS- CAPEMISA- CAPROSEMITP- ERAMINE: aspiran a fomentar la compra local.

- SMS- COMUNIDADES- ERAMINE: asambleas trimestrales y mesa social SRPG.
- COOPERATIVA QUEWAR- DIRECCIÓN DE COOPERATIVAS Y MUTUALES- ERAMINE: capacitaciones en cooperativismo.
- COOPERATIVA QUEWAR- INTA- UNSA- ERAMINE: capacitaciones a productores de quinua sobre fases del cultivo.
- UCASAL- SMS- COMUNIDADES- ERAMINE: capacitación y monitoreos ambientales con participación de la comunidad.

3. Mesa Social SRPG

En el marco de la Resolución 235/18 de la Autoridad de Aplicación, ERAMINE participa de la mesa social de SRPG junto a otras empresas mineras y la comunidad de SRPG.

Tienen por objetivos:

- Desarrollar alianzas y trabajo en red en beneficio de las comunidades.
- Examinar, evaluar y contestar a las demandas de la comunidad.
- Realizar proyectos comunitarios que mejoren las condiciones de vida de la población con el compromiso de varias empresas mineras y el gobierno.
- Centralizar y canalizar las demandas y alertas de las comunidades.
- Mejorar e incrementar la inteligencia del grupo y la red entre mineras y municipalidades alcanzando mayor efectividad.
- Mejorar el acercamiento y la comunicación hacia la comunidad.

4. Programa de Puertas Abiertas

Consiste en la realización de visitas guiadas al Proyecto de Litio Centenario para los grupos de relacionamiento externos. Forma parte de la

Podemos destacar los siguientes objetivos:



En 2019, se realizó en el mes de noviembre y en esta oportunidad participaron proveedores locales, Cacique de la comunidad Kolla de SRPG, Puesteros del Salar Centenario y organizaciones que se vinculan con nuestra empresa.

Iniciamos con la inducción en seguridad y luego durante el recorrido expuso personal de las áreas de Geología, RSE, Medio Ambiente, Planta Piloto y Laboratorio. Se visitaron los pozos de producción, las instalaciones de la Planta Piloto y el Laboratorio. Creamos un clima abierto para el planteo de preguntas e inquietudes respecto al proyecto y su desempeño social y ambiental. Los visitantes mantuvieron una participación activa.

Todas las áreas transparentaron su compromiso con la seguridad, medio ambiente y el respeto a las comunidades.

Para concluir la jornada, la Comunidad de SRPG invitó a todos los participantes a un almuerzo en su localidad, en el cual se generó un espacio de encuentro, participación y fortalecimiento de vínculos de relacionamiento.

5. Visitas a los Puesteros

Realizamos visitas periódicas a los Puesteros y semanalmente les entregamos agua y leña. Así también, los convocamos a la Asamblea Trimestral, monitoreos ambientales y programas que llevamos adelante conjuntamente.

6. Mecanismo de reclamos y sugerencias para Puesteros

Este año elaboramos un protocolo de Mecanismo de reclamos y sugerencias para los Puesteros con el fin de organizar el seguimiento y resolución.

7. Informes

transparencia de nuestra gestión contar lo que hacemos y de qué manera, dando a los grupos de relacionamiento la oportunidad de vivir su experiencia en el proyecto por unos días.

En cumplimiento de la Resolución 87/18, brindamos la información semestral a la Secretaría de Minería de Salta acerca de la cantidad de personal propio y de contratistas que trabajan en el proyecto junto a sus respectivas remuneraciones, aportes y contribuciones; montos de compra de insumos y servicios contratados; programas, acciones de RSE y de capacitación. También, presentamos a la Autoridad de Aplicación los reportes exigidos a través de la Declaración de Impacto Ambiental (DIA): Resolución 60/19 y 61/19 sobre aspectos ambientales y sociales. Cada año elaboramos el reporte de sostenibilidad utilizando, en este caso, el estándar internacional del Global Reporting Initiative (GRI), normas ISO 26.000, ODS y principios del Pacto Global.

8. Buzón de sugerencias

Se explica en el capítulo "Construyendo Nuestro Futuro".

9. News

Es un boletín mensual digital que tiene por finalidad la comunicación interna de los avances del proyecto, las actividades desarrolladas por las áreas de la empresa, logros alcanzados y acontecimientos importantes.

Programas de Desarrollo y Evaluaciones de Impacto: 413-1

Los programas de desarrollo comunitario y la participación de las comunidades se explican a lo largo de este capítulo bajo los títulos de: "Educación y cultura", "Creación de empleo y desarrollo de habilidades" y "Generación de riquezas e ingresos". Con respecto a la evaluación de impactos ambientales y sociales, acabamos de alcanzar la Declaración de Impacto Ambiental (DIA). Este estudio es de contenido público y cualquier grupo de interés puede consultarlo. Con respecto a los canales de diá-

logo, se desarrollan bajo el título “Comunicación y Consulta”.

Educación y Cultura
Programa Creciendo con mis estudios

Grupos de interés: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA- COLABORADORES- ERAMINE.

Entendemos que la educación es la principal herramienta de desarrollo de las personas y de la sociedad en su conjunto, es por ello que decidimos implementar este programa. Entre el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Provincia de Salta y ERAMINE, firmamos un convenio de cooperación acerca del Sistema Virtual de Formación a Distancia N° 9.002, con el fin de ponerla a disposición de los colaboradores para la finalización de sus estudios secundarios. Identificamos trece colaboradores con estudios primarios y/o secundarios pendientes de finalizar y tuvimos cuatro inscripciones para afrontar el desafío de la finalización educativa.

Jornada de estudiantes avanzados y jóvenes profesionales

Grupos de Interés: UNSA/UCASAL-JÓVENES PROFESIONALES-ERAMINE
Se encuentra descrito en el Capítulo de “Construyendo Nuestro Futuro”.

Rally de las Rosas

Grupos de interés: RALLY DE LAS ROSAS- FUNDACIÓN NIÑOS DEL DESIERTO- FUNDACIÓN EQUINOTERAPIA DEL AZUL- ERAMINE.

Este rally se dirige exclusivamente a mujeres y la travesía se realiza por la Puna Salteña. Se trata de una institución de beneficencia que realiza un trabajo en conjunto con la Fundación Niños del Desierto (de origen francés) y Equinoterapia del Azul.

Colaboramos desde hace 4 años en esta iniciativa a través de la organización y coordinación de las actividades que se realizan en los pueblos de la Puna Salteña, especialmente San Antonio de los Cobres y Pastos Grandes, como también con el transporte durante el evento.

Monitoreos Ambientales Participativos

Grupos de interés: COMUNIDADES LOCALES Y PUESTEROS- UCASAL- SECRETARÍA DE MINERÍA DE SALTA.

En alianza con la UCASAL, capacitamos a monitoras ambientales de las comunidades -sugeridas por la Cacique de la comunidad de SRPG y por los Puesteros-, quienes también seleccionaron a los participantes del monitoreo ambiental en el proyecto de ERAMINE. Luego del Monitoreo, una empresa independiente analizó las muestras y se presentaron los resultados a las comunidades en la reunión trimestral. La Secretaría de Minería de Salta participó activa-

mente en todas las fases.

Objetivo de la actividad:

1. Transparencia del desempeño ambiental de la empresa ante las comunidades y la autoridad de aplicación.
2. Participación de las comunidades en el control del desempeño ambiental.

Objetivo del grupo de interés: COMUNIDAD:

1. Empoderamiento.
2. Participación en el control del desempeño ambiental de la empresa.

SECRETARÍA DE MINERÍA DE SALTA: asegurar la participación de las comunidades en el control ambiental de la empresa.

Celebraciones culturales

Grupos de interés: COMUNIDAD DE SANTA ROSA DE LOS PASTOS GRANDES- EMPRESAS MINERAS- ERAMINE.

La Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes nos invitó junto a otras empresas mineras a celebrar la Fiesta Patronal; colaboramos con mercadería para el festejo, respondiendo al pedido solicitado. También colaboramos con los peregrinos del Señor y Virgen del Milagro que fueron alojados en Santa Rosa de los Pastos Grandes. En el Campamento de Ratonos celebramos la Fiesta de la Pachamama.

Creación de empleo, desarrollo de habilidades y generación de riquezas e ingresos

Empleo Local: Convenio UOCRA-ERAMINE
Grupo de interés: UOCRA- COMUNIDAD- CONTRATISTAS QUE PARTICIPEN EN LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO.

En atención al contexto de expectativas laborales de las comunidades de relacionamiento, tomamos la iniciativa de firmar con UOCRA el primer convenio colectivo de trabajo en Argentina con cláusulas de Responsabilidad Social Empresaria. Al mismo deben adherir los contratistas que participen en el transcurso del proyecto de construcción.

Cláusula 2.2.: *los trabajadores y las comunidades son claves para el éxito de LA OBRA Y LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS, en su carácter de empleadores, reconocen la obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, respetando su integridad y dotándolos de las garantías suficientes respecto a que recibirán total y oportunamente los salarios convenidos, lo que se hace extensivo respecto del cumplimiento de la totalidad de la normativa vigente en materia laboral.*

Cláusula 2.6: *En este contexto las partes firmantes del presente convenio colectivo ratifican su expreso compromiso con las comuni-*

dades adyacentes en la que se desarrollará LA OBRA promoviendo el empleo en dichas comunidades, la capacitación en oficios técnicos, el emprendedurismo y explorar en forma conjunta actividades que potencien la responsabilidad social empresaria con el fin de promover el desarrollo sostenible en la Puna.

Objetivos de ERAMINE:

1. Favorecer el empleo local, respeto y desarrollo de comunidades locales y sus condiciones laborales.
2. Instalar capacidades en las comunidades a través de capacitaciones.
3. Potenciar el impacto social en las comunidades a través de proyectos sostenibles evitando acciones aisladas que dispersan los esfuerzos.

Objetivos del grupo de interés:

1. Contar con empleo formal.
2. Desarrollar sus competencias.

3. Mejorar la calidad de vida propia y de su familia.
4. Trabajar de manera segura.

Resultados obtenidos:

1. El 100% de contratistas que participan de la construcción adhieren al convenio, con la mayor cantidad posible de mano de obra local de acuerdo a los perfiles requeridos o bien que tengan el potencial de desarrollarlo. Al 31/12/2019 hubo 56 ingresos de personas pertenecientes a SRPG y familiares de Puesteros, en ERAMINE y en contratistas.
2. 60 personas de la comunidad capacitadas en Seguridad en la Construcción, dictada por la fundación UOCRA. El total de horas/hombre/año de capacitación fueron 300.

El total de capacitaciones brindadas en 2019 en la comunidad se describen a continuación:

Organización que capacita	Capacitaciones	Participantes	Total de horas hombre en el año de capacitación	Empresas que participan	
Dirección de Cooperativas y Mutuales de Salta- UNSA- INTA	Cooperativismo y cultivo de quinua	Productores de quinua	64	465	ERAMINE
Fundación UOCRA	Seguridad en la construcción	Puesteros Salar Centenario, comunidades de SRPG y SAC	60	300	ERAMINE
INTI	Aprendiendo a Emprender: proyectos de economía circular y cuidado del medio ambiente	Comunidad de SRPG	46	230	ERAMINE
UCASAL	Monitores Ambientales	Comunidad de SRPG y Puesteros Salar Centenario	12	192	ERAMINE
Contratista	Taller de albañilería	Puesteros y familiares del Salar Centenario	5	216	ERAMINE

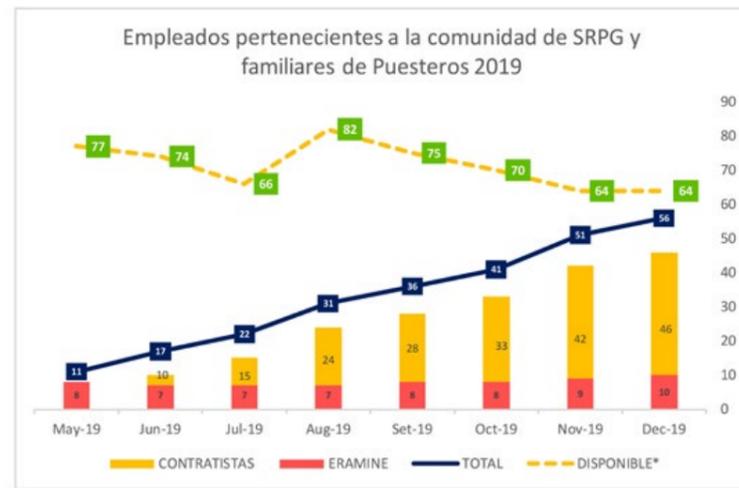
Con el Equipo y contratistas llevamos a cabo talleres dando a conocer los alcances del convenio y los compromisos legales asumidos en el marco de capacitaciones sobre “Alineamiento Organizacional en el camino de la RSE”.

Para la contratación de personas de las comunidades, organizamos un taller denominado “Buscando Talentos”, con la finalidad de relevar personal de la comunidad, entrevistarlos, identificar diversos perfiles y las disponibilidades. De ambas actividades surgieron los listados de las personas disponibles para trabajar, avalados por la cacique y los Puesteros, contando

con su participación activa.

Al momento del ingreso al proyecto de cada nuevo contratista, facilitamos los listados para que sea una prioridad en la contratación de la mano de obra.

Estas listas fueron incorporadas a la bolsa de trabajo de la UOCRA que respeta los anillos de influencia en las contrataciones empezando por el Salar Centenario Ratonos y SRPG, continuando por San Antonio de los Cobres, otras localidades del departamento de los Andes, de Salta y resto de las provincias de Argentina.



Como consecuencia de este trabajo en conjunto, a fines de diciembre, el 88% de personas disponibles de comunidades del área de influencia directa al proyecto, trabajan en nuestro Equipo o en nuestras contratistas, siendo el 25% mujeres.

La fundación UOCRA dictó tres capacitaciones tituladas "Construyendo valores seguros", en un trabajo colaborativo entre las distintas partes. Los participantes fueron convocados por los Puesteros, que invitaron a sus familiares, por la cacique de SRPG y por la UOCRA (integrantes de la bolsa de trabajo de San Antonio de los Cobres). La metodología de los cursos fue muy dinámica y participativa. Los principales ejes giraron en torno a la Seguridad en la construcción, la importancia de cuidar la cultura, la autoestima y el valor de cada persona. Cada participante recibió un certificado avalado por Fundación UOCRA. ERAMINE se encargó de los honorarios de la capacitadora. La Municipalidad de San Antonio de los Cobres y el Mercado Artesanal nos facilitaron el lugar para el dictado de los cursos. Consideramos que la alianza estratégica COMUNIDAD- UOCRA-ERAMINE fue la clave del éxito, donde cada parte cumplió con los compromisos asumidos.

Compras locales

ERAMINE prioriza las contrataciones de contratistas y proveedores locales. Esto se desarrolla detalladamente en el capítulo "Nuestros Contratistas y Proveedores".

Proyectos sostenibles

La sostenibilidad y la autogestión son características del enfoque en los proyectos que llevamos adelante con las comunidades.

1. Proyecto quinua

Tiene como objetivo brindar herramientas y asistencia técnica a los productores para contribuir a su desarrollo social y económico, promoviendo la consolidación de las competencias necesarias para la autogestión de los mismos, en un proyecto sostenible. ERAMINE y los productores de las comunidades llevamos juntos una gran trayectoria en el desarrollo del proyecto de quinua, que tiene un enfoque integral y abarca desde la producción agrícola hasta la comercialización. El proyecto se extiende desde la comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes al Puesto Vega Tarón (Puestero del Salar Centenario), San Antonio de los Cobres y Salar de Pocitos, todos localizados en el departamento Los Andes, lugar de privilegio para el cultivo y producción de la quinua.

Pilares del proyecto Quewar:

Socialmente justo

Ambientalmente sano

Culturalmente con identidad

Inclusivo en trabajo femenino

Económico productivo viable

PROYECTO QUINUA Y MARCA DE COMUNIDADES ANDINAS: QUEWAR

Grupos de interés: PRODUCTORES DE LA COMUNIDAD- DIRECCIÓN DE COOPERATIVAS Y MUTUALES DE LA PROVINCIA DE SALTA, PERTENECIENTE A LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO- ERAMINE.

Alcance del proyecto:

1. Plan de relacionamiento comunitario.
2. Desarrollo de los productores de la comunidad y sus familias en cuanto a competencias y habilidades, desde el cultivo hasta la comercialización.
3. Posibilidad de autoconsumo de las comunidades.
4. Medio de subsistencia.
5. Compatibilidad minería- agricultura.

Objetivos de los grupos de interés: PRODUCTORES DE LA COMUNIDAD:

1. Medio de subsistencia.
2. Desarrollo de competencias y habilidades.
3. Recuperar un cultivo ancestral.
4. Autoconsumo.
5. Formación en cooperativismo.

DIRECCIÓN DE COOPERATIVAS Y MUTUALES:

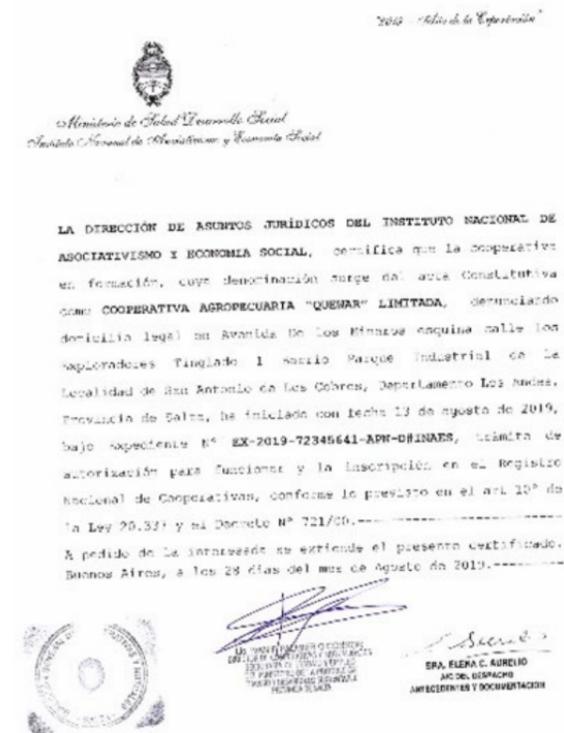
1. Desarrollo de los productores.
2. Formación en cooperativismo.
3. Programa de desarrollo en el marco de la política de estado.

Recursos asignados. ERAMINE contribuye con:

1. Semillas de quinua real orgánica.
2. Asesoramiento técnico para los productores.
3. Certificación orgánica: Food Safety en trámite.
4. Materiales, planos y construcción del Centro de Acopio y Valor Agregado.
5. Apoyo y acompañamiento continuo a los productores a través de capacitaciones.

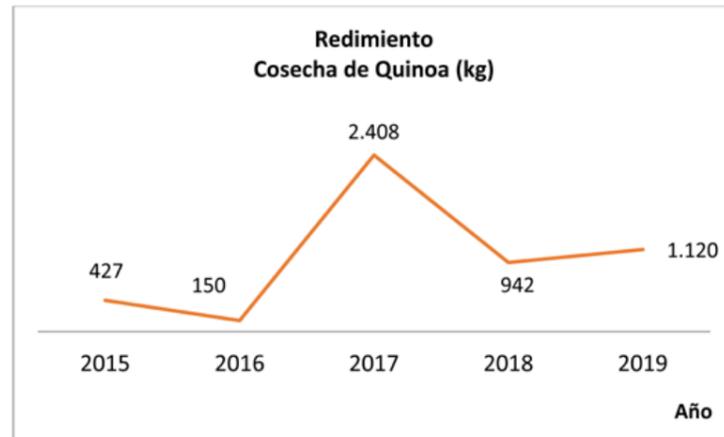
Resultados obtenidos. Constitución de la cooperativa Quewar:

Luego de un camino recorrido junto a los productores, diez de los ellos se constituyeron como cooperativa en formación. En presencia de la Dirección de Cooperativas y Mutuales firmaron el Acta Constitutiva -que se encuentra a continuación- como así también, designaron al Presidente, Secretario y Tesorero. Fue un día histórico, y cada productor era consciente del gran paso dado. Como una manifestación de esta alegría y años de esfuerzo, llevaron diversas recetas elaboradas en base a quinua. Los productores se comprometieron a trabajar en forma asociativa y de manera legal, con una forma jurídica necesaria para comercializar, obtener financiamiento y acceder a un mejor posicionamiento.



Producción

Año de campaña	Cantidad de predios	Superficie (Has)	Rendimiento Total (kg) Real
2016-2017	4	2,28	2408
2017-2018	13	3,664	942
2018-2019	12	3,561	1120,4
2019-2020	7	1,865	S/D



Campaña	Cantidad de productores	Cantidad de colaboradores	Otros beneficiarios directos
2017-2018	22	18	29
2018-2019	19	16	30
2019-2020	14	8	16

Aclaración: los colaboradores y beneficiarios directos son familiares de los productores.

En la campaña 2018-2019, algunos productores decidieron dejar de trabajar sus predios dado que no tuvieron buen desempeño en el rendimiento de la quinua por falta de recursos (agua, traslado desde su hogar hasta el campo, mano de obra). Buscamos a otros productores y se sumaron los predios de Atuyaco y Quebrada Grande, ubicados en San Antonio de los Cobres. También se incorporó al proyecto el Hogar Escuela a través del Plan Escuelas.

En la campaña 2019-2020 los productores sembraron quinua en 7 predios, de los cuales, algunos redujeron la superficie de siembra por falta de recursos (agua, movilidad, implementos para preparar el suelo y mano de obra), otros, por asuntos personales, no alcanzaron a sembrar en la fecha prevista. Las escuelas que se iban a incorporar no llegaron a tiempo con la preparación de los suelos y el ensayo en Pampa Ciénaga con los Puesteros no resultó, por falta de recursos y de mano de obra.

Estuvimos asesorando y acompañando cada semana a los productores durante varios años; este año decidimos disminuir el tiempo dedi-

cado individualmente con cada productor y orientarlos hacia la autogestión. Este enfoque y los motivos explicados en los párrafos anteriores explican la merma en los predios, superficies y cantidad de productores, temporalmente.

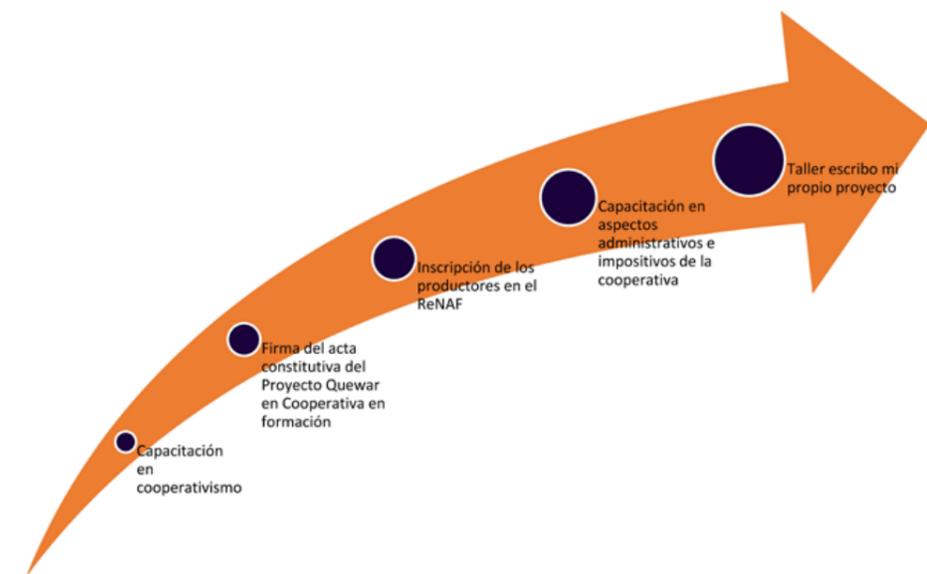
Así también, elaboramos un Manual de buenas prácticas agrícolas para ser entregadas a cada productor en el marco de una capacitación en alianza con la Universidad Nacional de Salta e INTA.

Llevamos a cabo una evaluación del proyecto quinua por medio de una consultora independiente. Realizó entrevistas a los productores y a las personas de ERAMINE que participaron en el proyecto. Identificó varios puntos que fueron presentados a los productores para trabajarlos de manera participativa.

En cuanto a capacitaciones, el foco estuvo orientado principalmente al fortalecimiento institucional de la cooperativa en alianza con la Dirección de Cooperativas y Mutuales de la Provincia de Salta. Reunir a los productores, fomentar el diálogo y la solidaridad entre ellos, fue parte importante del nuevo camino a recorrer: madurar en el cooperativismo.

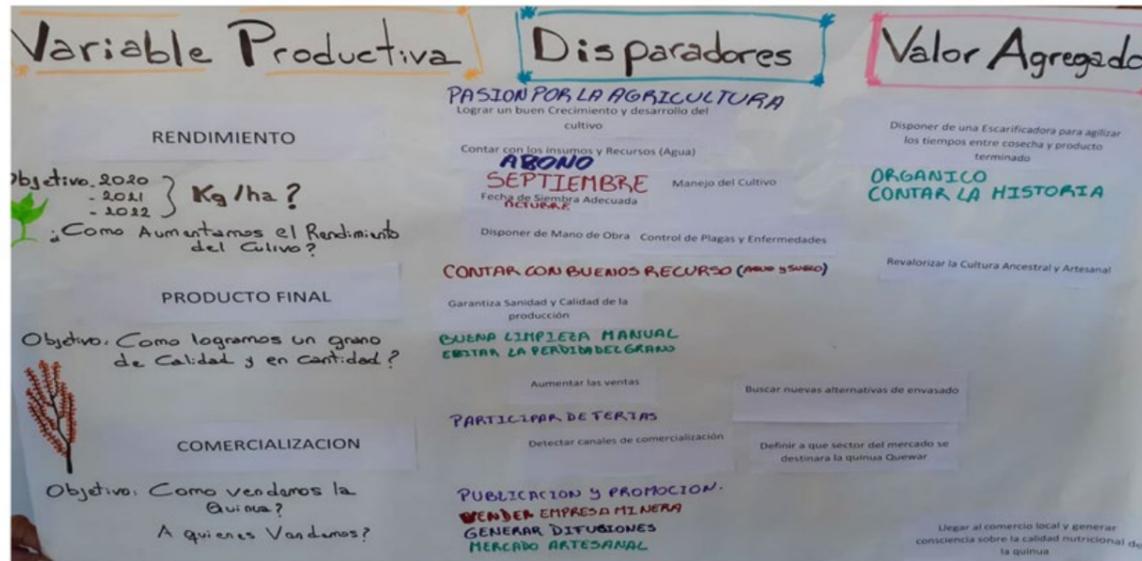
Talleres o Capacitaciones	Cantidad de horas	Participantes	Capacitador
Cooperativismo	3	10	Dirección de Cooperativas y Mutuales de Salta
Presentación del Diagnóstico del proyecto de quinua	5	9	Consultora Independiente
Manual de buenas prácticas agrícolas	5	13	UNSA- INTA- ERAMINE
Administración de la cooperativa, aspectos impositivos, producción y valor agregado	3	8	Dirección de Cooperativas y Mutuales de Salta
Taller "Escribiendo el proyecto de quinua"	2	8	Dirección de Cooperativas y Mutuales de Salta- ERAMINE
Taller regional "Diversificación de la producción orgánica"	5	2	MAPO (Movimiento Argentino para la Producción Orgánica), INTI, Ministerio de Producción y Trabajo Presidencia de la Nación
Capacitaciones en producción agrícola	19,7	14	Ing. Agrónoma del personal de ERAMINE

El total de horas hombre de capacitación en el año brindada a los productores fueron 465.



Un paso importante, fue el taller de reformulación del proyecto de quinua con participación de los productores de la cooperativa. Su objeti-

vo fue la apropiación del proyecto por parte de los productores.



Con respecto al acompañamiento de los productores en la tecnificación, visitamos el INTA e IPAF NOA (Instituto Provincial de Agricultura Familiar del Noroeste Argentino) en Maimará, junto al Presidente y el Secretario de la cooperativa Quewar, para conocer la planta de valor agregado de quinua y otros cultivos andinos. Pudimos probar el funcionamiento de una máquina escarificadora en seco de granos de quinua, que en un tiempo operativo de 45 minutos logra desaponificar (eliminar la saponina=jabón) 50 kg de quinua. Para lavar y secar 50 Kg de quinua, los productores demoran de 4 a 5 días, entre 2 o 3 personas. Consideraron necesario contar pronto con esta maquinaria en la cooperativa para agilizar las labores y hacer un mejor uso del recurso del agua.

Por último, podemos mencionar la realización de la inspección por parte de la Consultora FOOD SAFETY para la certificación orgánica

por tercer año consecutivo.

2. Proyecto huerta orgánica comunitaria

Grupo de interés: PUESTEROS.

Alcance del proyecto: capacitación y autoconsumo de los Puesteros. Se sembró cebada negra y blanca, como forraje para los animales de los Puesteros, también haba y papa andina.

Objetivos y resultados obtenidos de ERAMINE:

1. Plan de relacionamiento con los Puesteros.
2. Desarrollo de habilidades y competencias en los Puesteros.
3. Brindarles una fuente para autoconsumo. Compatibilidad minería-agricultura.

Objetivos y resultados obtenidos del grupo de interés: desarrollo de habilidades y competencias y obtención de alimentos para auto-

consumo; es un medio de subsistencia.

3. Proyecto de economía circular

ERAMINE firmó con el INTI un Convenio de Asistencia Técnica en Desarrollo de Proveedores Locales. Un gran paso y compromiso con el Desarrollo Local, que se encuentra en fase diagnóstico.

Grupo de interés: COMUNIDADES LOCALES (SRPG)- INTI- MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO DE LOS COBRES- ERAMINE.

Alcance del programa:

1. Desarrollo de emprendedores de las comunidades.
2. Descompresión del depósito de residuos domiciliarios.
3. Cuidado del medio ambiente.

Objetivo de los grupos de interés: Desarrollo de un negocio para emprendedores de la comunidad.

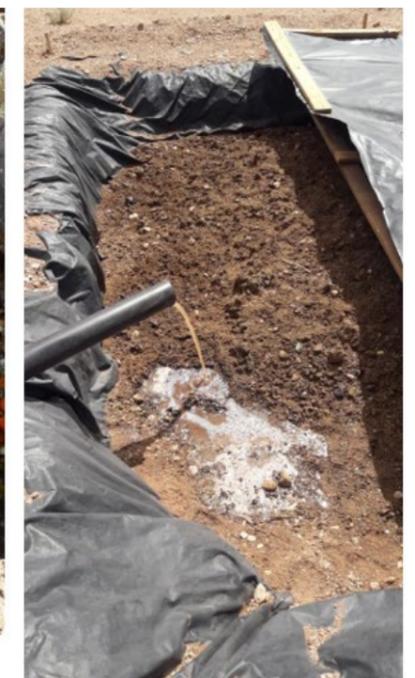
Áreas involucradas: RRHH y RSE.

INTI realizó la medición de los residuos recicla-

bles o reutilizables y de los residuos orgánicos que se generan en el proyecto para el estudio de la viabilidad de dos proyectos de economía circular.

Organizamos una capacitación llamada "Aprender a Emprender: Oportunidades cuidando nuestro medio ambiente" en la cual participaron 46 personas de la comunidad de SRPG, entre ellos, alumnos del colegio secundario y de primaria. Identificamos potenciales emprendedores que mostraron interés en poder generar madera plástica o blocks con residuos plásticos haciendo uso de la tecnología de INTI y una persona manifestó interés por la producción de compost. Notamos entusiasmo en los participantes. Fue una oportunidad de concientizar sobre el cuidado del medio ambiente e impulsar el espíritu emprendedor. El total de horas hombre de capacitación en el año fueron 230.

Con respecto al compostaje, reciclamos residuos orgánicos frescos alcanzando los 860 kg en el marco de un ensayo experimental, para obtener un abono a ser incorporado en los proyectos de desarrollo agrícola.



4. Proyecto de turismo comunitario en el marco de la mesa de gestión social

Grupos de interés: COMUNIDAD DE SRPG- MESA SOCIAL SRPG- FUNDACIÓN BUENA VIDA- ERAMINE.

Fase diagnóstico: a través de procesos participativos, el objetivo fue conformar destinos y rutas turísticas y emprendimientos asociativos de prestación de servicios asociados al turismo

en la comunidad de SRPG, incluyendo la apropiación de prácticas y herramientas de gestión local que garanticen la autonomía y la sostenibilidad del proceso.

Resultados:

1. Capacitaciones acerca de turismo comunitario.
2. Conformación de una lista de seis potenciales emprendedores de Turismo Rural

Comunitario por rubro: alojamiento, gastronomía, guiados (baqueanos) y artesanías.

- 3. Generación de un conjunto de recomendaciones para futuros visitantes que conformarán el primer Código Ético de Conducta para Viajeros Responsables.
- 4. Identificación de potenciales circuitos guiados, pedestres y en vehículo.

5. Proyecto de Emprendedurismo

Grupos de interés: JUNIOR ACHIEVEMENT- PRODUCTORES- ESCUELAS- ERAMINE.

Objetivo: Contribuir al desarrollo de la Comunidad a través del emprendedurismo.

Acciones realizadas:

- Programa “Semana del Emprendedor”: participación del Presidente de la Cooperativa Quewar, quien dio su testimonio a los participantes acerca de su experiencia como productor, convencido de que la quinua es “el alimento del futuro”.
- Donación de un pasaje para un estudiante salteño de la Escuela Técnica N° 3.117, reconocido entre los mejores emprendedores de América en el marco del programa “La Compañía” de Junior Achievement, con el fin de posibilitar su participación en el evento Company of the Year 2019 en República Dominicana por su emprendimiento “Kings”.

Impactos económicos indirectos significativos: 203-2

Impactos	Positivos	Objetivo de Desarrollo Sostenible
1- Cambios en la productividad de organizaciones, sectores o el conjunto de la economía.	<p>Proyecto quinoa: producción agrícola. Recuperación de un cultivo de los ancestros de las comunidades andinas.</p> <p>Proyecto de Huerta Orgánica: ensayo experimental.</p> <p>Vacunación animal en puestos de Salar Centenario: Puesteros, Municipalidad de SAC & ERAMINE.</p> <p>Proyecto Turismo Comunitario en SRPG: Fundación Buena Vida, Comunidad SRPG & Mesa social SRPG: fase diagnóstico.</p>	 
2- Desarrollo económico en áreas con elevados índices de pobreza.	<p>Contratistas locales de Eramine: 2 de ellos son de Salar Centenario, 2 de SRPG, 9 de SAC y 192 del resto de la provincia de Salta.</p> <p>Proyecto quinoa: 14 productores, 8 colaboradores y 16 beneficiarios directos más, distribuidos en Santa Rosa de los Pastos Grandes, San Antonio de los Cobres, Puesto Vega Tarón y Salar de Pocitos.</p>	

6. Vacunación Animal en Puestos de Salar Centenario

Un trabajo que lleva a cabo la Municipalidad de San Antonio es la vacunación anual del ganado menor en los puestos de Salar Centenario. Colaboramos con la logística como forma de apoyo a la actividad ganadera de los Puesteros.

Grupos de interés: PUESTEROS- MUNICIPALIDAD DE SAC- ERAMINE.

Los titulares por parte de los Puestos fueron:

- San Nicolás: una representante.
- Pampa Ciénaga: un representante.
- Ciénago Ancho: un representante.

Resultado: se vacunaron 1155 animales: 11 % Camélidos, 32 % Ovinos y 57% Caprinos, en todos los puestos de la cuenca.

Salud. Ronda Sanitaria

Grupos de interés: Puesteros- Centro de Salud- ERAMINE.

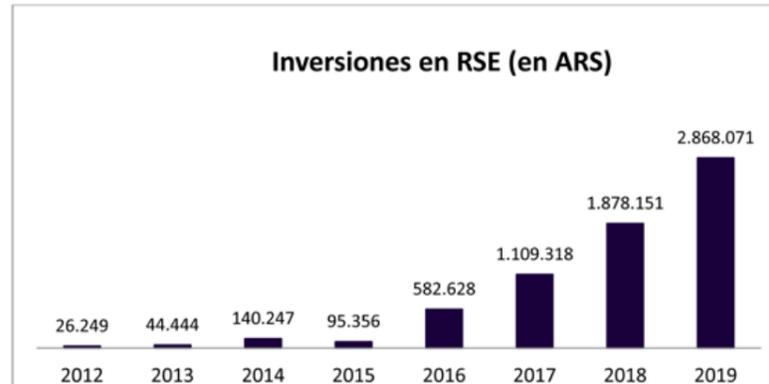
Todos los meses ERAMINE facilita la atención primaria de salud a los Puesteros del Salar Centenario, trasladando a la enfermera de SRPG. Con ocasión de estas rondas sanitarias, se brindaron capacitaciones odontológicas, del cuidado de la piel y prevención de diabetes.

Impactos	Positivos	Objetivo de Desarrollo Sostenible
3- Impacto económico de la mejora o el deterioro de las condiciones sociales o ambientales.	<p>Monitoreo Ambiental Participativo: UCASAL, Comunidad SRPG & puesteros: capacitación y participación de la ejecución del monitoreo.</p> <p>Proyecto de Economía Circular INTI, Comunidad de SRPG & ERAMINE: reciclaje de plástico y compostaje (fase diagnóstico).</p>	  
4- Mejora de las habilidades y los conocimientos en una comunidad profesional o una zona geográfica.	<p>Capacitaciones al personal que pertenece a las comunidades. Entrenamiento en puestos de trabajo.</p> <p>Capacitaciones en seguridad y código de ética a empleados de contratistas. Capacitación en monitores ambientales para las comunidades del área de influencia del proyecto: 01/2019.</p> <p>Capacitaciones Fundación UOCRA, Comunidades & ERAMINE: seguridad en la construcción: 60 participantes.</p> <p>Proyecto Quinoa: Productores, Dirección de Cooperativas y Mutuales, INTA & UNSA: capacitaciones sobre el cultivo de la quinua. Fortalecimiento institucional de la Cooperativa Quewar.</p>	
5- Creación de puestos de trabajo en la cadena de suministro y distribución.	<p>El total de mano de obra de contratistas afectados al Proyecto de ERAMINE son 988, de los cuales 672 pertenecen a la Provincia de Salta.</p> <p>Contratación de mano de obra local propia y de contratistas: en 2019, 56 ingresos de SRPG y familiares de puesteros y 54 ingresos de San Antonio de los Cobres en contratistas.</p>	

Inversión social. Inversiones en infraestructura y servicios apoyados: 203-1

Durante 2019, en ERAMINE realizamos inversiones en las comunidades del área de influen-

cia relativas a proyectos sostenibles, capacitaciones, etc. que se describen en el presente capítulo.



CAPÍTULO IX: MEDIO AMBIENTE

Uno de los Pilares de ERAMET hace referencia a:

- “Ser un Ciudadano Corporativo y Comprometido” con las PERSONAS y el PLANETA.
- Ser un actor ECONÓMICAMENTE RESPONSABLE.

En ERAMINE nos comprometemos a cuidar el medio ambiente y estamos empeñados en prevenir y minimizar cualquier afectación ambiental, como así también eficientizar el uso de los recursos.

Nuestra área de Medio Ambiente en la Gerencia de HSE, garantiza la gestión y el cumplimiento de los estándares ambientales establecidos por la compañía.

Exponemos los objetivos de la Hoja de Ruta de RSE de ERAMET con respecto al Medio Ambiente y los avances de ERAMINE al respecto:

Actor comprometido con el Planeta

- Reducir nuestras emisiones atmosféricas.
 - ◊ Objetivo ERAMET: disminuir el 80% de las toneladas de emisiones hasta el año 2023 con respecto a las del año 2018.
 - ◊ ERAMINE no realizó mediciones de las emisiones en 2019, dado el estadio del proyecto (primeras obras).
 - ◊ Preservar la fuente de agua y acelerar la regeneración de nuestros sitios mineros favoreciendo la biodiversidad.
 - ◊ Objetivo ERAMET: índice de la superficie regenerada y la superficie. ≥ 1 sobre el período 2019-2023.
 - ◊ ERAMINE: por el momento no se requiere ningún tipo de regeneración. En la etapa de construcción, el volumen de agua utilizado es poco significativo.
- Reducir nuestra huella energética y climática.
 - ◊ Objetivo ERAMET: disminuir el 26% tn CO2 / t Producto saliente en 2023 vs 2018.
 - ◊ ERAMINE no se encuentra en la etapa de producción: no midió su consumo energético ni las emisiones en 2019.
- Actuar activamente para el desarrollo de la economía circular.
 - ◊ Objetivo ERAMET: A través de la reutilización, reducción y reúso de residuos en todas sus categorías (RSU, industriales y peligrosos), obtener reducciones anuales en promedio de 2 m3.

- ◊ ERAMINE se propone alcanzar una reducción de 10 m3 durante el período 2019-2023; por lo cual, busca desarrollar proyectos de economía circular con emprendedores de la comunidad proponiendo el reciclaje y reutilización de residuos plásticos junto al INTI a través de la producción de madera plástica y bloques de cemento combinados con plástico (fase diagnóstico). Así también, hizo entrega de 5,8 m3 de aceite usado a empresas habilitadas para su disposición final y 344,70 m3 de residuos sólidos urbanos y 1.066 kg de botellas pet a SaltaPlast.

Enfoque de gestión: 103-2

El grupo ERAMET tiene desarrolladas varias políticas referidas al medio ambiente: energía, biodiversidad, cambio climático y desarrollo sustentable. Las mismas se pueden encontrar en los siguientes links:

- https://www.eramet.com/sites/default/files/2019-08/eramet_biodiversity_policy_en.pdf
- https://www.eramet.com/sites/default/files/2019-08/130909politique_energie_groupe_validee_en.pdf
- https://www.eramet.com/sites/default/files/2019-08/eramet_climate_change_policy.pdf
- https://www.eramet.com/sites/default/files/2019-08/sustainable_development_policy_gb.pdf

Contamos con una sistematización de los procesos de HSE que nos permite cumplir los objetivos ambientales y de seguridad. Para ello, llevamos a cabo la estandarización de dichos procesos, el diseño y el desarrollo de la implementación de los procedimientos.

Principio de precaución: 102-11; 307-1

Se encuentra plasmado en el art. 4 de la Ley Nacional de Presupuestos Mínimos del Ambiente (N° 25.675), y en el art. 4 de la Ley Provincial de Protección del Medio Ambiente (N° 7.070). Ambas leyes rigen y regulan la actividad minera, tal como lo señala el Código de Minería, Ley 24.585 desde el art. 246 en adelante.

En ERAMINE cumplimos la legislación y normativa ambiental aplicable en línea con el compromiso de nuestras políticas, lo cual se traduce en una gestión de minería responsable. Es por ello que no contamos con multas o sanciones por incumplimientos en materia de

medio ambiente.

En febrero de 2019 obtuvimos la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) para la construcción y posterior puesta en marcha de la Planta Piloto y de la Planta Industrial (Res. 60/19 y 61/19) para producir 24.000 toneladas anuales de carbonato de litio.

Inspecciones recibidas

La Secretaría de Medio Ambiente de la Provincia de Salta realizó la inspección de residuos peligrosos. No tuvimos observaciones al respecto ya que se cumple con la legislación nacional y provincial vigente.

La Municipalidad San Antonio de los Cobres visitó la zona de campamento otorgando la habilitación provisoria del sitio lo que permitirá registrar los tanques de combustible en los organismos nacionales.

Año	Residuos Peligrosos	Cantidad	U.M.	Métodos de tratamiento o eliminación	Operador habilitado
2019	Aceite usado (Y8) e hidrocarburos con agua (Y9)	5.8	m ³	Reutilización	SaltaPetrol
2018	Líquidos contaminados con hidrocarburos (Y9)	0.971	m ³	Reciclado	SaltaPetrol
2018	Tierra/ sólidos contaminados (Y48)	584.4	kg	Incineración	Hábitat Ecológico

El operador SaltaPetrol reutiliza los aceites usados en la generación de fuel oil modificado. La cantidad de residuos peligrosos presentados incluye los generados por nuestros contratistas en el proyecto.

Transporte de residuos peligrosos: 306-4

Los residuos peligrosos fueron trasladados y tratados dentro de la Provincia de Salta.

Residuos No Peligrosos

Los residuos sólidos urbanos (R.S.U.) generados por las operaciones y funcionamiento de los campamentos que tenemos en la Puna, son dispuestos en el vertedero San Javier de Salta Capital. Actualmente, la compañía está finalizando la construcción de un vertedero ubica-

Año	Residuos no peligrosos	Cantidad	U.M.	Métodos de tratamiento o eliminación	Operador habilitado
2019	Residuos sólidos urbanos	344.7	m ³	Vertedero San Javier	Transporte habilitado
2018	Residuos sólidos urbanos	72.1	m ³	Relleno sanitario/ enterramiento	Municipalidad San Antonio de los Cobres

**Prevención de la contaminación
Gestión de Residuos**

En ERAMINE, en todas las operaciones contamos con los lugares autorizados y adecuadamente acondicionados para el almacenamiento temporal de residuos peligrosos y no peligrosos.

Residuos Peligrosos (RR.PP.)

Trasladamos y disponemos los residuos peligrosos generados a través de empresas transportistas y operadores, habilitados e inscriptos en la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Provincia de Salta.

Renovamos la inscripción durante el período 2019 como generadora de residuos peligrosos según la Ley Nacional 24.051.

306-2

El siguiente cuadro hace referencia a la generación y disposición de RRPP:

do en la cercanía del campamento La Blanca y tiene previsto otro de mayores dimensiones en la zona industrial.

A fin de asegurar una gestión responsable de residuos, nuestro personal se capacita continuamente. Durante el período 2019 iniciamos capacitaciones acerca de la utilización de estaciones ambientales con el fin de separar por corrientes los residuos sólidos urbanos (vidrio, papel-cartón, plásticos reciclables), para ser donados a instituciones que reutilizan y /o reciclan estas categorías de residuos.

El siguiente cuadro hace referencia a la generación y disposición de Residuos no Peligrosos:

Material a reciclar	Año 2019	Año 2018	Unidad de Medida	Institución
Papel usado	617	461	kg	Fundación Ceos Sol
Botellas de PET	1066	391	kg	Fundación Ceos Sol/ SaltaPlast
Tonner		2750	Valor masa	Empresa Lexmark

La cantidad de residuos presentados incluye aquellos generados por nuestros contratistas en el proyecto.

Derrames: 306-3

A continuación, exponemos los derrames que tuvimos en ERAMINE en estos dos últimos años:

Año	Localización del derrame	Volumen del derrame	Sustancia del derrame*1	Zona impactada	Consecuencias de los derrames
2019	Zona de Tanque de GO	100 L	Gas Oil	Suelo	Remoción de 1,4 m ³ de suelo
	Cercanías de Campamento	2 L	Aceite hidráulico		Remoción de 0,1 m ³ de suelo
	Plataforma de Perforación	1 L	Aceite hidráulico		Remoción de 0,1 m ³ de suelo
	Plataforma de Perforación	110 L	Aceite hidráulico		Remoción de 2 m ³ de suelo
	Campamento	5 L	Gas Oil		Remoción de 0,1 m ³ de suelo
	Plataforma de Perforación	10 L	Gas Oil		Remoción de 0,2 m ³ de suelo
	Zona de generadores de Campamento	20 L	Gas Oil		Remoción de 0,3 m ³ de suelo
	Campamento	4 L	Aceite hidráulico		Remoción de 0,1 m ³ de suelo
	Ingreso a Campamento	60 L	Aceite hidráulico		Remoción de 1 m ³ de suelo
	Campamento	10 L	Aceite hidráulico		Remoción de 0,2 m ³ de suelo
	Camino de Acceso	70 L	Aceite hidráulico		Remoción de 0,2 m ³ de suelo
	Plataforma de Tanque de GO	10 L	Gas Oil		Remoción de 0,2 m ³ de suelo
	Campamento	5 L	Aceite hidráulico		Remoción de 0,1 m ³ de suelo
	TOTAL 2019	417 L			Suelo
2018	Campamento	0,001 m ³ (membrana de contención)	Gas Oil	Campamento	Limpieza - remediación
	Predio Quinoa Pampa Ciénaga	0,002 m ³	Aceite	Pampa Ciénaga	Limpieza - remediación
	Pozo DW26RT	3 kg	Aceite	Salar Ratones	Limpieza - remediación
	Pozo DW26RT	30 kg	Gas Oil	Salar Ratones	Limpieza - remediación
	Camioneta OQU036	3 kg	Hidrocarburos	Campamento	Limpieza - remediación
	Pozo DW30CN	2 kg	Hidrocarburos	Salar Centenario	Limpieza - remediación
	Camioneta OQR870	5,12 kg	Aceite	Campamento	Limpieza - remediación
	Retropala empresa MADE	9,5 kg	Aceite	Campamento	Limpieza - remediación

Los derrames son afectaciones ambientales que remediamos.

Capacitaciones en temas ambientales

Durante el año organizamos capacitaciones en temas ambientales para personal de ERAMINE, contratistas y visitas. Tuvimos la inducción sobre gestión de residuos, tratamiento de líquidos cloacales, manejo de agua, etc.

Monitoreo de todos los componentes ambientales

Se realizan de manera trimestral según la Declaración de Impacto Ambiental 61/19 para conocer las condiciones ambientales del entorno y, en caso de identificar desvíos, actuar en consecuencia para retornar dicho componente a sus condiciones según los límites establecidos por la legislación ambiental aplicable.

- Monitoreo de agua superficial y subterránea.
- Suelo.
- Ruidos ambientales.
- Estudios limnológicos.

Estudios predictivos

- Análisis de dispersión de gases (modelo potencial de generación de energía para la futura planta).

Primer Monitoreo Ambiental Participativo

En el marco de la Resolución 04/18 de Secretaría de Minería de la Provincia de Salta, en el mes de septiembre llevamos a cabo el primer Monitoreo Socio-Ambiental del Proyecto Centenario, con cuatro monitoras ambientales de las comunidades, seleccionadas por la presidente de la comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes y puesteros. Fue liderado por una empresa especializada en monitoreos y se contó con la presencia de un representante de la Secretaría de Minería de Salta.

Las monitoras recibieron previamente una introducción teórica/práctica brindada por la Universidad Católica de Salta y fueron instruidas por parte de la empresa especializada sobre cómo ejecutar la tarea. Se tomaron muestras de agua y suelo en sitio.

En ERAMINE conocemos la importancia de la participación de la comunidad en nuestras actividades, por lo que tenemos el compromiso de escuchar a nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, en un marco de respeto a las personas, transparencia, seguridad, calidad y cuidado del medio ambiente. Personal de nuestro equipo participó con una ponencia en el marco de la Exposición del Informe PNUD (Programa de Desarrollo de Naciones Unidas): Monitores Ambientales Participativos en contextos mineros, compartiendo Nuestra Experiencia ERAMINE en esta temática.

Uso sostenible de los recursos: Proceso de extracción del litio

La sostenibilidad y, por lo tanto, el cuidado del medio ambiente, constituyen una visión estratégica en ERAMINE, y una muestra de ello, es nuestro proceso de extracción de litio (desarrollado íntegramente en ERAMET) que selectivamente lo retiene devolviendo la salmuera remanente al salar de origen. El proceso de producción de Carbonato de Litio consiste en el bombeo de salmuera desde los pozos hacia la planta, el tratamiento de la misma y la remoción de las arcillas y otras impurezas. Luego, por medio de un proceso de desgasificación, se remueve el CO2 para evitar el mal funcionamiento del proceso de adsorción de litio.

Posteriormente, esta salmuera se somete a una etapa de adsorción, donde el litio se separa selectivamente y es removido con un eluente para formar una solución artificial de cloruro de litio. Esta solución es sometida a un proceso de nanofiltración y ósmosis inversa, obteniéndose una solución de cloruro de litio con una concentración de 3.5 gr/lit. La solución se concentra por evaporación forzada hasta lograr una concentración de 35 gr/lit. De esta solución se precipita la sílice y se extrae el boro, calcio y magnesio. Con el agregado de carbonato de sodio o soda ash, se produce la precipitación de carbonato de litio, el que se seca y embolsa para su comercialización.

Consumo energético dentro de la organización: 302-1

En el arranque de la etapa productiva, el Proyecto Centenario generará el 100% de la energía a través de la combustión de gas natural. Sin embargo, tenemos planificada la sustitución de cierto porcentaje de generación de energía, a través de paneles solares. Durante el año 2019 ERAMINE no midió su consumo energético dado el estado del Proyecto.

Fuentes de agua. Interacción con el agua como recurso compartido: 303-1; 303-3

En ERAMINE no consumimos agua de ninguna fuente superficial existente en la cuenca de los Salares de Centenario y Ratones. El agua para uso industrial se extrae de los acuíferos subterráneos y cuenta con los permisos requeridos por la Autoridad de Aplicación (Secretaría de Recursos Hídricos de la Provincia de Salta).

El agua para consumo humano es agua envasada que se adquiere en San Antonio de los Cobres o en la Ciudad de Salta.

El modelo de simulación que representa el comportamiento de la cuenca hidrogeológica determinará el uso óptimo del caudal de cada pozo, de modo que su efecto sobre los acuíferos sean los mínimos posibles, lo que permitirá el uso racional del recurso.

ERAMINE dispone de la modelización del

comportamiento de la cuenca hídrica que se retroalimenta con una serie de monitoreos y datos que se extraen a medida que se avanza en la perforación de pozos de producción de salmuera y agua. Estos datos son fundamentales para la comprensión de las variables involucradas y, de esta manera, se reafirman permanentemente los valores de la recarga del acuífero. Dentro de la información colectada de forma sistemática se pueden mencionar: datos meteorológicos mediante dos estaciones automáticas, medidas pluviométricas empleando pluviómetros totalizadores situados

a diferentes altitudes y en distintas subcuencas, valores de niveles freáticos empleando un centenar de pozos de monitoreo y estudios de evaporación. La recolección de estos datos se realiza mensualmente para la información meteorológica y bimestralmente para las medidas de niveles freáticos.

La estimación para la extracción total de agua de todas las zonas (en hectómetro cúbico) para la futura planta industrial y el desglose en función de las fuentes, se presenta a continuación:

Fuentes	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	Total en Hm3/año
Agua superficial	0	0	0
Agua subterránea	80 l/s	0	2.52
Agua marina	0	0	0
Agua producida	0	0	0
Agua de terceros	0	0	0

Aclaración: entendemos por “agua dulce” al agua para uso minero. No es apta para consumo humano y con ciertas restricciones para consumo animal y riego.

Es relevante destacar que en la cuenca Centenario- Ratones, la oferta de agua supera ampliamente la demanda, por lo tanto, no se la considera como zona de estrés hídrico.

Consumo de agua: 303-5

Se consumieron un promedio de 11 m3/día para la primera fase de construcción de la planta. El suministro se realiza desde un pozo ubicado en la cuenca Centenario- Ratones y el control se efectúa mediante el empleo de un caudalímetro totalizador colocado en la cañería de descarga. No hay cambios en el almace-

namiento del acuífero.

El consumo de agua estimado para la futura planta industrial ha sido definido de acuerdo al sistema de extracción de litio. Esta metodología fue probada mediante una planta piloto en Francia. Como parte de las obras ya ejecutadas, se instaló una Planta Piloto (Training Center) que, entre otras cosas, evaluará el comportamiento del proceso en su ambiente natural. El consumo estimado en relación a la recarga del acuífero es el siguiente:

Consumo estimado de planta	Recarga estimada del acuífero	Unidad de Medida
80	484	l/s

En ERAMINE actualizamos el modelo del comportamiento hidrogeológico de la cuenca y evaluamos la recarga de la misma en forma permanente. Este modelo y sus resultados son validados periódicamente por consultores externos de relevancia internacional (Montgomery & Associates y DHI). Como se observa, el consumo estimado es sólo un porcentaje menor de la recarga y no compromete las condiciones naturales del ecosistema.

Vertido de agua: 303-4

No existen vertidos de agua.

Consumo de insumos de perforación biodegradables

Con respecto a los productos que se utilizan

para la perforación, estos corresponden principalmente a polímeros orgánicos. Entre los más relevantes se mencionan: CYTEMP, Ecolub, Polyget- S, Viscozan, Ph controller.

Se aclara que los lodos utilizados durante la perforación son inocuos y no presentan ningún riesgo de contaminación al medio ambiente por tratarse de polímeros biodegradables; estos productos se descomponen rápidamente por oxidación y luz solar.

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. Por

el momento, no realizamos las mediciones de las emisiones a la atmósfera dado el estadio del proyecto.

Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de los hábitats naturales: ubicación del Proyecto respecto a las áreas protegidas: 304-1

Identificación de áreas protegidas
En la Provincia de Salta, la Ley N° 7.107 creó el "Sistema Provincial de Áreas Protegidas" (SIPAP) en el año 2000, generando un marco legal con las condiciones necesarias para el manejo sustentable, gestión y protección de los recursos naturales y culturales del territorio provincial.

Reserva provincial "Los Andes"

Fue creada en 1980 por el Decreto Provincial N° 308/80 y se encuentra administrada por el Programa: Sistema Provincial de Áreas Protegidas (SIPAP), dependiente de la Secretaría de Ambiente de la Provincia de Salta. Esta reserva ocupa una superficie de 1.440.000 ha., abarcando casi todo el Departamento de Los Andes (Salta). Limita al Norte con la Provincia de Jujuy y al Este con el departamento de La Poma; al Sur con el paralelo 24° 45' y al Oeste con Chile.

El objetivo principal de su creación es la conservación de los recursos faunísticos, en particular, de la vicuña (Vicugna vicugna), y de los recursos florísticos y edáficos. La reserva se encuentra dentro de la Categoría de Manejo de Área Protegida con Recursos Manejados (VI) según la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) - 2009, la cual permite la conservación asociada a actividades productivas/extractivas.

Zona de reserva de la vicuña

El departamento de Los Andes, junto con los departamentos de Cachi, Molinos, San Carlos, La Poma, Rosario de Lerma, Iruya, Santa Victoria y Cafayate conforman una zona de reserva de la vicuña. Se creó en el año 1993 por medio de la Ley Provincial N° 6.709. Es una reserva puntual de recursos, que busca proteger a la vicuña mediante la prohibición de su caza, tenencia, comercialización e industrialización de sus productos y subproductos. Se trata más bien de una zona de veda de caza más que una Reserva Natural, en sentido estricto (Chebez, 2005).

El área del proyecto Centenario no se encuentra dentro de ninguna categoría de áreas protegidas de la provincia de Salta.

Operaciones con impactos en las comunidades y biodiversidad: 413-2; 304-2

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

Impacto sobre el Paisaje

Los accesos, el campamento y las perforaciones de los pozos de exploración-producción son nuestros principales impactos generados en el paisaje de la zona.

Se disminuye la perturbación de la geomorfología y el paisaje utilizando los caminos y huellas existentes, procurando reducir al máximo la necesidad de apertura de caminos nuevos.

Impacto sobre el Suelo

Otro aspecto que se considera y que está relacionado a la afectación de los suelos, son las posibles pérdidas y/o derrames accidentales de hidrocarburos de los equipos que se utilizan para las actividades previstas.

Contamos con procedimientos y planes de acción ante el derrame de cualquier tipo de sustancias en el componente mencionado.

Impacto sobre la Flora y la Fauna

La ejecución de los trabajos proyectados no afecta en forma significativa estos componentes.

Impacto sobre el Patrimonio Arqueológico y Paleontológico

La empresa contrató un experto en arqueología quien realiza análisis pertinentes, previos a la realización de cualquier tarea referida a exploración- construcción y producción. En caso de algún hallazgo arqueológico o paleontológico, el profesional realizará los rescates e informará a la autoridad de aplicación.

Especies incluidas en la Lista Roja (UICN) y en listados nacionales de conservación: 304-4

No se identificaron especies endémicas de Argentina referidas a la flora con alguna categoría de riesgo de acuerdo a la UICN y a PlanEAR (Plantas Endémicas de Argentina).

El estatus de conservación de las especies de animales identificados, se encuentran listadas por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), que se presenta a continuación:

Nombre Científico	Nombre Vulgar	Status de conservación según UICN	CITES (2012)
<i>Thylamys pallidior</i> (Thomas, 1902)	comadreja pálida	LC	No incluida
<i>Microcavia shiptoni</i> (Thomas, 1925)	cuis andino	NT	No incluida
<i>Microcavia australis</i> (I. Geoffroy y d'Orbyigny, 1833)	cuis chico	LC	No incluida
<i>Akodon albiventer</i> (Thomas, 1897)	ratón vientre blanco	LC	No incluida
<i>Abrothrix andinus</i> (Philippi, 1858)	ratón andino	LC	No incluida
<i>Andinomys edax</i> (Thomas, 1902)	rata andina	LC	No incluida
<i>Auliscomys sublimis</i> (Thomas, 1900)	pericote andino	LC	No incluida
<i>Phyllotis xanthopygus</i> (Waterhouse, 1837)	pericote panza gris	LC	No incluida
<i>Eligmodontia puerulus</i> (Philippi, 1896)	lauchita colilarga	LC	No incluida
<i>Calomys lepidus</i> (Thomas 1884)	lauchita andina	LC	No incluida
<i>Chinchilla brevicaudata</i> (Waterhouse, 1848)	chinchilla grande	CR	Apéndice I
<i>Lagidium viscacia</i> (Molina, 1782)	chinchillón	LC	No incluida
<i>Ctenomys opimus</i> (Wagner, 1848)	tuco tuco tojo	LC	No incluida
<i>Octodontomys gliroides</i> (Gervais y d'Orbigny, 1844)	rata cola pincel	LC	No incluida
<i>Abrocoma cinerea</i> (Thomas, 1919)	rata chinchilla	LC	No incluida
<i>Tadarida brasiliensis</i> (I. Geoffroy Saint-Hilaire, 1824)	moloso común	LC	No incluida

Referencias: Status de conservación según UICN (2011 – downloaded 2012) y categorías de CITES. DD: datos insuficientes, CR: en peligro crítico, VU: vulnerable, NT: potencialmente vulnerable, LC: preocupación menor.

Herpetofauna: Status de conservación UICN y Categorías CITES (Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres)

Orden	Familia	Nombre Científico	Nombre vulgar	Situación en Argentina			Status de conservación según UICN	CITES (2012)
				Distribución	Hábitat	Gremio Trófico		
Orden Squamata	Familia Liolaemidae	<i>Liolaemus andinus</i> (Koslowsky, 1895) sinónimo <i>L. poecilochromus</i>	N/A	NO de Catamarca y SO de Salta	Puna, hábitat con adesmia y pastizal de altura	Omnívoro	No Incluida	No Incluida
		<i>Liolaemus vulcanus</i> , sinónimo <i>L. dorbignyi</i>	N/A	NO de Catamarca	Puna, roquedales de ignimbrita y de basalto	Omnívoro	No Incluida	No Incluida
Orden Anura	Familia Bufonidae	<i>Rhinella spinulosa</i>	Sapito andino	En el O de Argentina, desde la provincia de San Juan hasta Jujuy	Zonas húmedas cercanas a cuerpos de agua, en arroyos, ríos y vegas de altura	Carnívoro	LC	No Incluida

Referencias: Status de conservación según UICN (2011- downloaded 2012) y categorías de CITES. NO: noroeste. SO: suroeste. O: oeste.

Gastos ambientales

Los gastos ambientales correspondientes al año 2019 se detallan a continuación y están expresados en pesos argentinos.

Gastos Ambientales	Importe en ARS
Servicio de monitoreo	237.122
Muestreo bacteriológico de aguas	15.400
Retiro de residuos reciclables	94.500
Disposición de RR.PP.	55.687
Retiro de RR.PP de La Blanca	0
Desobstrucción de colectora cloacal	71.145
Servicio de asesoría y gestión	239.25
Contenedor para almacenamiento RSU	92.549
Retiro contenedores RSU	510.439
Tratamiento de RSU	179.008
Camión atmosférico de líquidos cloacales	131.273
Total	1.626.373

Estos gastos se refieren a operaciones. No incluyen los estudios ambientales referidos a proyecto de construcción, movimiento de residuos cloacales de Ratones, etc.

Los gastos ambientales del año 2018 fueron: \$ 1.024.248.

CAPÍTULO X: NUESTROS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Descripción de la cadena de suministro y cambios significativos: 102-8; 102-9; 102-10

El paso de la etapa de exploración al de la construcción del proyecto ha generado cambios en nuestra cadena de suministro. En ERAMINE comenzamos a trabajar en forma integrada con M3 Argentina SRL para el desarrollo y construcción del proyecto Centenario desde mediados del año 2018. Se trata de un contrato denominado EPCM (Engineering, Procurement, Construction Management) que traducidas al español corresponden a Gestión de la Ingeniería, Adquisiciones y de la Construcción.

El contratista EPCM desarrolla la ingeniería de detalle, compra los materiales e insumos, contrata los servicios para la construcción y dirige la obra como un agente del dueño del proyecto hasta el arranque de la planta industrial, comprobando su correcto funcionamiento.

El montaje de la planta piloto fue un hito importante en las obras del proyecto. Dicha planta, reproduce exactamente el mismo proceso de la planta industrial a escala piloto y ha sido trasladada desde la ciudad de Trappes (Francia) hasta la Puna, a fin de comprobar el correcto desempeño del proceso en las condiciones del sitio. Funcionará como centro de entrenamiento del personal que opere la futura planta industrial. Cabe aclarar que Trappes está ubicada a 40 km de París, donde el grupo ERAMET posee su centro de investigación y desarrollo.

Durante este año, desarrollamos obras preliminares al montaje de la planta industrial, como ser la instalación de un campamento para 800 personas incluyendo su infraestructura (redes de agua, electricidad y cloacas -y planta de tratamiento de efluentes-), edificios auxiliares (recreación, enfermería, administración, operación de campamento, cocina, comedor), movimiento de suelos, y el inicio de la campaña de perforación de pozos de producción de salmuera.

Alineados a los pilares estratégicos del Grupo ERAMET, especialmente el que hace referencia a ser Ciudadanos corporativos comprometidos, entablamos relaciones con las distintas Cámaras de la Provincia de Salta con el fin de priorizar la contratación local y que la mayor cantidad de empresas de la provincia puedan participar de procesos licitatorios en iguales condiciones técnicas y económicas. Asimismo, cuando la complejidad técnica o la magnitud de los trabajos requieren la participación de

empresas de otras provincias, se solicita la contratación de personal local y, cuando es posible, de subcontratistas de la provincia.

ERAMINE invita a licitar a proveedores y contratistas en general y, al momento de evaluar, brinda atención particular a aquellos que son locales, pertenezcan o no a alguna de las Cámaras de Proveedores.

ERAMINE garantiza la equidad y transparencia en los procesos licitatorios.

En el marco de desarrollo local, se plantea con contratistas y proveedores una relación a corto plazo como período de prueba con posibilidad de ampliarlo hacia un mediano/ largo plazo y se colabora en el cumplimiento de requisitos solicitados con el fin de conseguir la alineación con los estándares de ERAMINE.

Promover la responsabilidad social en la cadena de valor. Enfoque de gestión: 103-1; 103-2

Política de Compras Sustentables

Esta política formaliza la intención del Grupo Eramet ("Eramet") de fortalecer su compromiso con los temas éticos y de desarrollo sustentable relacionados con compras. Este documento se alinea con la hoja de ruta de Responsabilidad Social Corporativa de Eramet (RSC), con su Código de Ética y sus valores.

A través de esta política, Eramet se compromete a implementar mejores prácticas en materia de compras sustentables y a que sus grupos de relacionamiento como sus clientes, proveedores, empleados e inversionistas hagan lo mismo. Esta política es también congruente con los compromisos externos de Eramet, sobre todo en lo que respecta a sus relaciones con proveedores locales o regionales, especialmente con pequeñas y medianas empresas¹.

El sector de Compras de Eramet contribuye a la creación de valor de la Compañía y a su desempeño económico sustentable. En cuanto al rol de nuestro sector de Compras, instamos a nuestros proveedores, contratistas y a sus respectivos subcontratistas (en adelante, todos ellos, los "Proveedores") a que trabajen con Eramet para identificar oportunidades de mejora en sus prácticas de RSC.

En este contexto, los siguientes capítulos tienen el objetivo de describir los requisitos y las expectativas de Eramet en términos de Compras sustentables. La política se divide en tres capítulos: condiciones laborales, medio ambiente y ética de negocios.

Para Eramet, el cumplimiento de estos requisitos es un factor determinante a la hora de elegir y establecer sus relaciones de negocios.

¹ Responsabilidad Social Corporativa.
² Por ejemplo, en Francia, Código de Pequeñas y Medianas Empresas, Código de Relaciones Sustentables con Proveedores.

1. Derechos Humanos y Condiciones Laborales

→ Derechos Humanos

Eramet ha adoptado un Código de Ética y una Política de Derechos Humanos y les exige a sus Proveedores que respeten los Derechos Humanos tal como se reconocen en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los acuerdos fundamentales de la OIT y cualquier otra norma local, nacional o Internacional, así como los principios detallados en esta política.

En especial, Eramet excluirá cualquier relación contractual con Proveedores que no cumplan con las normas relacionadas con trabajo forzoso, trabajo infantil, edad

→ Salud y Seguridad

Eramet ha adoptado una política de Salud y Seguridad. Eramet espera que sus Proveedores cumplan con estándares similares a los del Grupo. En especial,

espera que ofrezcan a sus empleados un ambiente laboral que cumpla con los estándares de salud y seguridad aplicables y que controlen el impacto de sus actividades en la salud de las poblaciones locales, mínima para trabajar, discriminación, violencia o que sean cómplices de violaciones en estos temas.

→ Leyes Laborales

Eramet les exige a sus Proveedores que cumplan, donde sea que operen, con todas las disposiciones legales aplicables relacionadas con leyes laborales, en especial, aquellas referidas a horas de trabajo y salario mínimo.



2. Medio Ambiente

De acuerdo con su hoja de ruta de RSC y su Política de Medio Ambiente, Eramet espera que sus Proveedores controlen el impacto que tienen sus actividades sobre el medio ambiente y que cumplan con todas las regulaciones aplicables. Eramet les solicita a sus Proveedores que se inspiren en las mejores prácticas internacionales en esta materia, especialmente estableciendo un sistema de gestión medioambiental.

→ Energía e Impacto ambiental

Eramet les solicita a sus Proveedores que implementen acciones para mejorar su eficiencia energética y para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero y otros impactos medioambientales.

→ Recursos Naturales y Biodiversidad

Eramet les pide a sus Proveedores que optimicen el uso de los recursos naturales y que controlen su impacto en la biodiversidad.

→ Emisiones y Gestión de Residuos

Eramet les solicita a sus Proveedores que controlen las emisiones y los vertidos de residuos provocados por sus actividades, incluidos aquellos que tienen relación con la generación y gestión de residuos. Eramet apoya programas que tienen por objetivo minimizar la generación de residuos, en especial residuos peligrosos, e implementar todas las formas de reciclado y reutilización.

→ Regulaciones de Producto

Eramet les solicita a sus Proveedores que cumplan con las regulaciones de acceso al mercado y de producto vigentes (como el reglamento REACH en Europa) y que le den importancia al conocimiento y a la gestión del impacto tóxico que tienen los productos que utilizan.

3. Ética de Negocios

En su Código de Ética, Eramet ha adoptado principios para proteger la integridad de sus actividades. Estos son los principios a los que adhiera:

→ Corrupción y conflicto de intereses

Eramet condena todo tipo de corrupción y prohíbe las situaciones de conflicto de intereses que involucren a sus empleados y Proveedores.

La continuidad de las relaciones del Grupo con sus Proveedores está condicionada a que éstos rechacen cualquier acto de corrupción o lavado de dinero, cualquier situación de conflicto de intereses y cualquier otra violación de las disposiciones legales aplicables en los países en los que operen. En cuanto a los regalos e invitaciones, la regla de transparencia aplica en todas las circunstancias: los regalos recibidos u ofrecidos como parte de la relación comercial se informan a los superiores y se autorizan de acuerdo con las condiciones establecidas en las políticas vigentes del Grupo Eramet.

→ Respeto por las reglas de competencia

Eramet se ha comprometido a cumplir con las reglas de competencia y espera lo mismo de sus Proveedores. El Grupo ha establecido procedimientos específicos para asegurar el respeto por la igualdad de trato hacia sus Proveedores y para que todas las decisiones relacionadas con las compras se basen en evaluaciones objetivas y comparativas de la integridad y confiabilidad de los Proveedores. Todas sus decisiones de compras se basan en criterios de precios, calidad, tiempos de entrega y la sustentabilidad de los servicios ofrecidos para las necesidades del Grupo.

Además, el Grupo cumple estrictamente con las regulaciones que prohíben los acuerdos, acción conjunta o abuso de una posición dominante en el mercado en donde sus Proveedores están involucrados.

→ Respeto por la Confidencialidad y Derechos de Patente

Eramet considera el respeto por la confidencialidad y los derechos de patente como una de sus prioridades. La información que los Proveedores comparten con el Grupo será tratada con el debido respeto y solo se utilizará para los propósitos autorizados. Eramet espera que sus Proveedores se comprometan de la misma manera en este tema.

→ Trazabilidad del producto

Eramet es miembro de la Iniciativa de Minerías Responsables (RMI por sus siglas en inglés), y exige que sus Proveedores se aseguren de que los materiales y productos que entregan a Eramet sean de origen legal y que puedan ser rastreados adecuadamente, especialmente las materias primas.

Para todos los Proveedores de minerales en conflicto (JTQ: Estaño, Tungsteno, Tántalo y Osmio) o Cobalto, Eramet exige la trazabilidad del producto al menos hasta los fundidores.

→ Transparencia y Publicación de Información No Financiera

Eramet asumió obligaciones y compromisos de transparencia y de publicación de información no financiera.

El Grupo espera que sus Proveedores implementen la misma práctica en sus relaciones contractuales con Eramet y con sus propios grupos de relacionamiento.

4. Compromiso de los Proveedores y Subcontratistas

Al administrar las relaciones con sus Proveedores, los Gerentes de Compras de Eramet pueden verificar, principalmente a través de evaluaciones y/o auditorías, que cumplen con las reglas y principios antes mencionados. De ser necesario, Eramet tomará cualquier medida necesaria luego de estas evaluaciones.

Eramet está convencido de que las disposiciones de esta Política son una manera efectiva de mejorar su desempeño general y el de sus Proveedores, y es consciente del esfuerzo que algunos de ellos tendrán que hacer para poder cumplir con estas regulaciones. En este contexto, Eramet está dispuesto a apoyar, en la medida de sus posibilidades, a cualquier Proveedor que se embarque en un proceso de mejora.

Al aceptar los principios de esta política, los proveedores de Eramet y subcontratistas se comprometen a apoyar a Eramet en la implementación de su hoja de ruta de RSC y aceptan ser evaluados por Eramet en los principios establecidos anteriormente.

Finalmente, Eramet también espera que sus Proveedores hagan su máximo esfuerzo para establecer disposiciones similares a lo largo de su propia cadena de valor.

Nombre de la Compañía	Nombre y Cargo del Firmante	Fecha	Firma

Uno de los objetivos de nuestra hoja de ruta de RSE es promover la minería responsable. En este sentido, el grupo ERAMET propuso como objetivo que el 100% de los proveedores y clientes evalúen los compromisos de RSE y éticos de todas sus filiales. En ERAMINE entregamos a cada contratista el Código de Ética como anexo a los contratos acordados y nos proponemos incluir la evaluación mencionada en el Plan RSE 2020.

Stakeholders Engagement Strategy con relación a nuestros contratistas y proveedores

En ERAMINE entendemos que trabajar juntos con nuestros contratistas y proveedores es clave para el desarrollo de la región y el crecimiento económico de las empresas locales y de las familias que las componen. Sus expectativas se inclinan a crear una relación a largo plazo que les permita su desarrollo técnico y profesional, y su crecimiento económico sostenible.

Hacer protagonistas a personas de las comunidades originarias en nuestro proyecto implica una de las bases de la construcción de la excelencia social, mostrando nuestro compromiso de desarrollo junto a las comunidades vecinas.

Tuvimos dos acontecimientos clave en nuestra relación con contratistas:

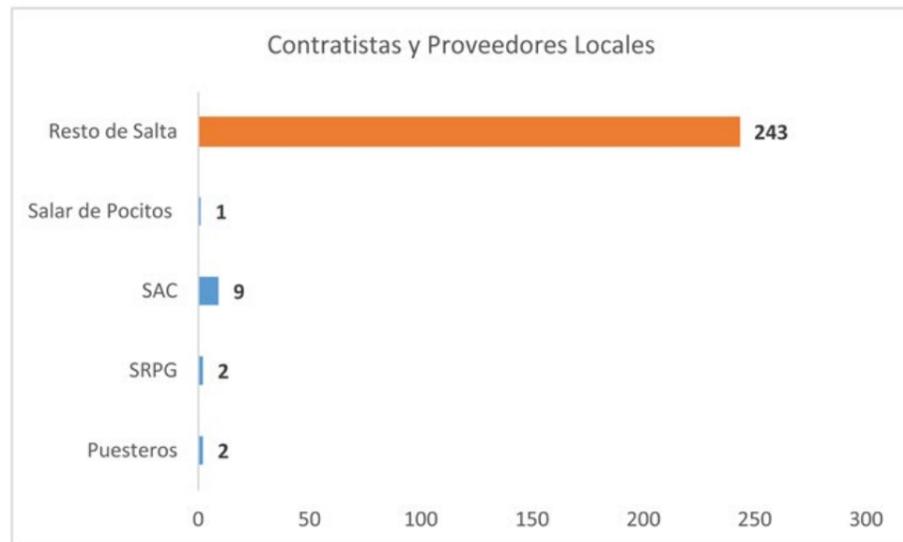
- 1. Firma Convenio Colectivo de Trabajo UO-

CRA- ERAMINE (407-1): destacamos que este Convenio tiene como mandante a ERAMINE, ya que llevamos a cabo las negociaciones con el Sindicato, acordamos y firmamos el convenio. El mismo asegura la adhesión de todas las contratistas que participen en el proyecto de construcción. Esta gestión refleja nuestro compromiso con los trabajadores y las comunidades, por unificar las escalas salariales y brindar beneficios en igualdad de condiciones y, así también, alinear a todos los contratistas con las políticas de ERAMINE. Además, el Convenio UOCRA- ERAMINE hace hincapié en el desarrollo de sus comunidades en dos cláusulas innovadoras de Responsabilidad Social (esto último se describe en el capítulo Las Comunidades y en el Stakeholders Engagement Strategy).

- 2. Firma Convenio INTI: se trata de un Convenio Marco de asistencia técnica cuyo propósito es fomentar el desarrollo de proveedores locales y formación técnica de comunidades de la zona andina, en el marco de las políticas de RSE de ERAMINE. Se desarrolla en el capítulo Las Comunidades bajo el título Creación de empleo y desarrollo de habilidades.

Así también priorizamos siempre a los proveedores y contratistas locales.

Proveedores seleccionados de acuerdo con los criterios sociales: 414-1



Podemos destacar que, de los trece proveedores y contratistas de origen puneño, los servicios de recolección de residuos y traslado de agua son ofrecidos por dos contratistas originarios del Salar Centenario, mientras que los servicios de limpieza y alquiler de baños químicos, los

proveen dos contratistas de SRPG.

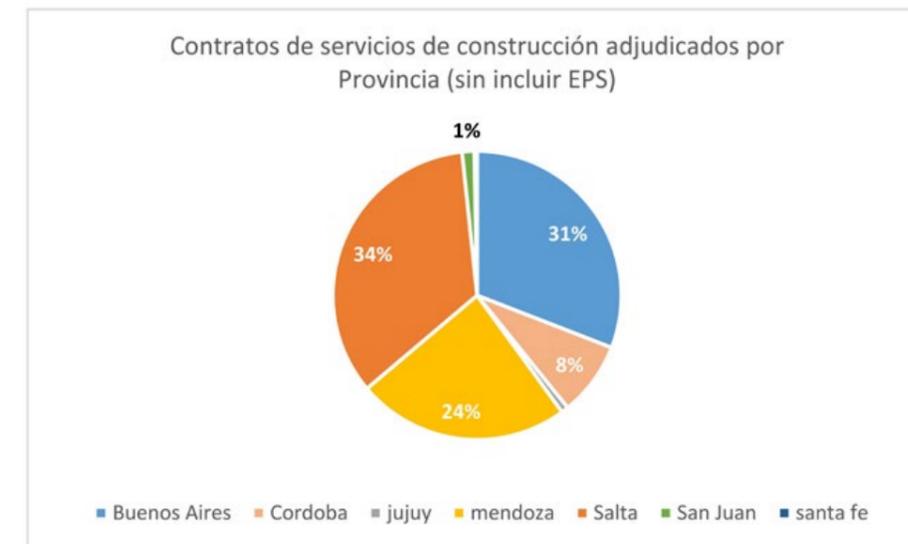
En el siguiente gráfico se puede visualizar el incremento de la cantidad de proveedores y contratistas año a año, desde 2013:



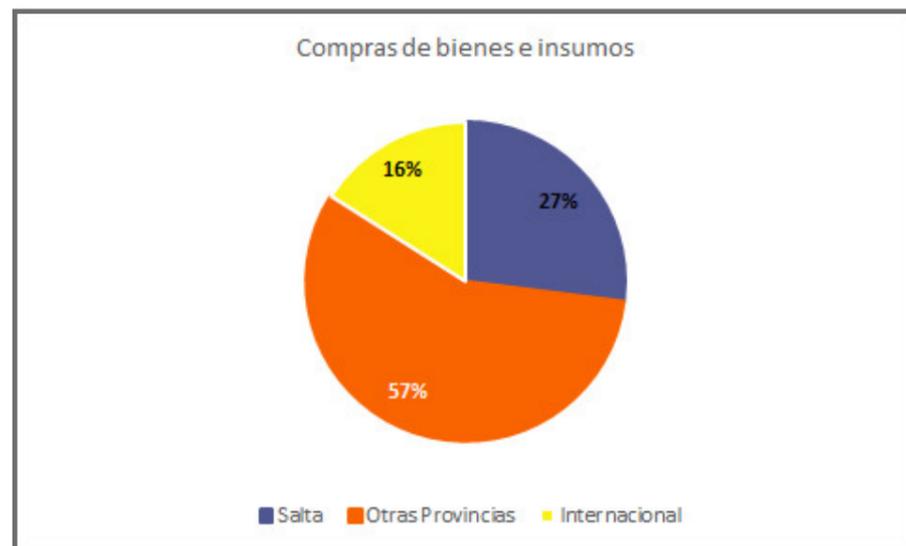
Proporción de gastos en proveedores locales: 204-1

Se entiende por "local" a la provincia de Salta. Los esfuerzos de compras se extienden por ani-

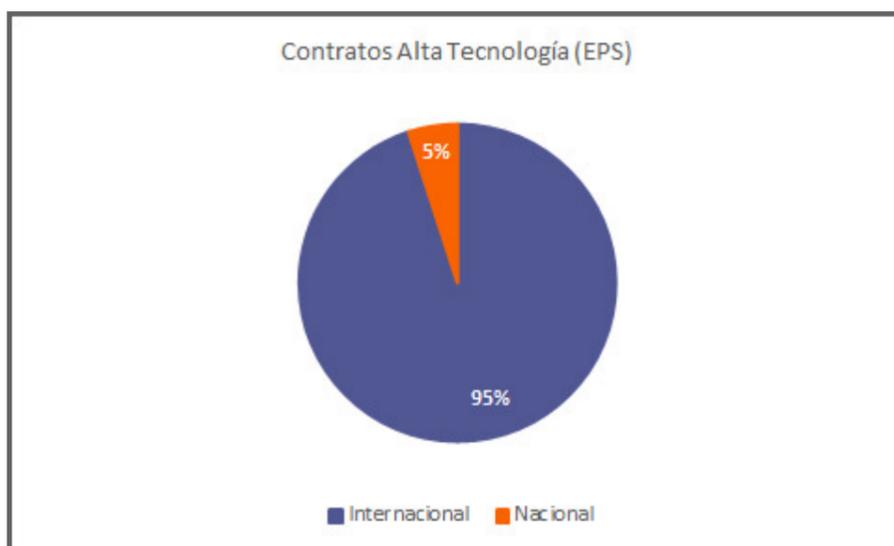
llos, empezando por las áreas más cercanas del proyecto: SRPG, puesteros, SAC y resto de la Puna, Salta Capital y, por último, el resto de la provincia.



Los porcentajes se encuentran calculados en función a los importes de los contratos.



Los porcentajes se encuentran calculados en función a los importes de las compras.



Los porcentajes se encuentran calculados en función a los importes de los contratos.

EPS: *Engineering Procurement and Services*. Es un tipo de contrato de procesos de ingeniería de detalle, construcción y entrega de equipamiento y servicio de puesta en marcha. El tipo de contrato al cual hacemos referencia,

requiere de alta tecnología y de construcción de equipos relacionados, por lo que la mayoría de los contratos se firman con empresas del exterior.

Contratos	Origen de contratistas
C001 - Obras Civiles	Salta
C002 - Construcción del edificio de la Planta Piloto	Buenos Aires
C003 - Cercado	Salta
C005 - Instalación de equipos	Salta
C006 - Arquitectura	Salta
C021 - Perforaciones	Salta
C032 - Movimiento de suelos	Salta
C035 - Provisión e instalación del campamento permanente y de construcción	Buenos Aires
C036 - Provisión e instalación del comedor	Buenos Aires
C039 - Servicios auxiliares en licitación	San Juan
C050 - Fibra Óptica en licitación	Córdoba
C051 - Instalación eléctrica, instrumentación y control para la Planta Piloto	Salta
C052 - Edificio de recreación	Buenos Aires
C053 - Cañería de agua dulce	San Juan
C054 - Concreto	Mendoza
C067 - Construcción del almacén	Buenos Aires
C074 - Planta temporaria de concreto	Jujuy
S055 - Control de relevamiento topográfico	Santa Fe

GLOSARIO

SRPG: Santa Rosa de los Pastos Grandes
 SAC: San Antonio de los Cobres
 RSE: Responsabilidad Social Empresaria
 DIA: Declaración de Impacto Ambiental
 SMS: Secretaría de Minería de Salta
 INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria
 IPAF: Instituto Provincial de Agricultura Familiar
 INTI: Instituto Nacional de Tecnología Industrial
 UCASAL: Universidad Católica de Salta
 U.N.Sa.: Universidad Nacional de Salta
 ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible
 NOA: Noroeste Argentino
 HMS: Hacia una Minería Sustentable
 CAPEMISA: Cámara de Proveedores de Empresas Mineras de Salta
 CAPROSEMIPT: Cámara de Proveedores de Servicios Mineros y Turísticos de La Puna Argentina
 DDHH: Derechos Humanos
 HSE: Health Safety Environment
 KPI: Key Performance Indicator: indicador clave de desempeño
 UOCRA: Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
 AOMA: Asociación Obrera Minera Argentina
 CCT: Convenio Colectivo de Trabajo
 MO: Mano de Obra
 RCP: Reanimación Cardiopulmonar
 EPP: Elementos de Protección Personal
 HAZOP: Hazard and Operability Study
 TF1: Índice de Frecuencia
 LTIR: Lost Time Incidents Rate
 TF2: Índice Global de Frecuencia
 TRIR: Total Recordable Incidents Rate
 TG: Índice de Gravedad
 RR.PP.: Residuos Peligrosos
 RSU: Residuos Sólidos Urbanos
 PNUD: United Nations Development Programme
 SIPAP: Sistema Provincial de Áreas Protegidas
 UICN: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
 CITES: Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres
 PlanEAR: Plantas Endémicas de Argentina
 UNGP: United Nations Guiding Principles
 EPCM: Engineering, Procurement, Construction Management
 EPS: Engineering, Procurement, Services

INDICE

102-55 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
Contenidos Generales		Pacto Global	Página
Perfil de la Organización			
102-1	Nombre de la organización	Estándares de transparencia y divulgación	12
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Estándares de transparencia y divulgación	12
102-3	Ubicación de la sede	Estándares de transparencia y divulgación	12
102-4	Ubicación de las operaciones	Estándares de transparencia y divulgación	12
102-5	Propiedad y forma jurídica	Estándares de transparencia y divulgación	12
102-7	Tamaño de la organización	Estándares de transparencia y divulgación	13
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Estándares de transparencia y divulgación	47, 87
102-9	Cadena de suministro	Estándares de transparencia y divulgación	87
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Estándares de transparencia y divulgación	87
102-11	Principio o enfoque de precaución	Principio 7	79
102-12	Iniciativas externas	Principios del 1 a 10	13
102-13	Afiliación a asociaciones	Requisito no específico de una COP	16
Estrategia			
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Compromiso y Liderazgo del Gerente General	4
Ética e Integridad			
102-16	Valores, Principios, Estándares y normas de conducta	Principio 10	32
Gobernanza			
102-18	Estructura de la gobernanza	Implantación en las funciones corporativas y unidades de negocios	47
Participación de grupos de interés			
102-40	Lista de grupos de interés	Involucramiento con los grupos de interés	30

102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Principio 3 Estándares de transparencia y divulgación	55
102-42	Identificación y selección de los grupos de interés	Involucramiento con los grupos de interés	30, 66
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Involucramiento con los grupos de interés	26, 65
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	Involucramiento con los grupos de interés	28
Prácticas para la elaboración de informes			
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Requisito no específico de una COP	17
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Estándares de transparencia y divulgación Involucramiento de los grupos de interés	17
102-47	Lista de los temas materiales	Estándares de transparencia y divulgación Involucramiento de los grupos de interés	18
102-49	Cambios en la elaboración del informe	Requisito no específico de una COP	24
102-50	Período objeto del informe	La COP es anual	24
102-51	Fecha del último informe	La COP es anual	24
102-52	Ciclo de elaboración de informes	La COP es anual	24
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Requisito no específico de una COP	24
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Requisito no específico de una COP	24
102-55	Índice de contenidos GRI	Requisito no específico de una COP	95
102-56	Verificación externa	Requisito no específico de una COP	24
103-3	Evaluación del enfoque de gestión de cada tema material		24
ECONÓMICO			
GRI 201:	Desempeño económico		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		12
201-2	Valor económico directo generado y distribuido	Requisito no específico de una COP	12
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno (devolución de IVA)	Requisito no específico de una COP	13
GRI 202:	Presencia en el mercado		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		42
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Principio 1	53
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Principio 6	51

GRI 203:	Impactos económicos indirectos		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		64
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Requisito no específico de una COP	78
203-2	Impactos económicos directos significativos		76
GRI 204:	Prácticas de adquisición		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		88
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Requisito no específico de una COP	91
GRI 205:	Anticorrupción		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		32
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		36
GRI 206:	Competencia Desleal		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		32
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Principio 10	37
MEDIO AMBIENTE			
GRI 302:	Energía		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		79
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Principio 7	82
GRI 303:	Agua		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		79
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Principio 7	82
303-3	Extracción de agua	Principio 7	82
303-4	Vertido de agua	Principio 7	83
303-5	Consumo de agua	Principio 7	83
GRI 304:	Biodiversidad		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		79
304-1	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	Principio 7	84
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Principio 7	84
304-4	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	Principio 7	84

GRI 306:	Efluentes y residuos		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		79
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Principio 7	80
306-3	Derrames significativos	Principio 7	81
GRI 307:	Cumplimiento ambiental		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		79
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Principio 8	79
SOCIAL			
GRI 401:	Empleo		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		42
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Principio 8	52
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		52
401-2	Beneficio para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Requisito no específico de una COP	52
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		52
401-3	Licencia por maternidad o paternidad	Principios 1 y 2	53
GRI 402:	Relaciones trabajador-empresa		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		52
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Principio 3	53
GRI 403:	Salud y seguridad en el trabajo		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		56
403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Principios 1 y 2	56, 61
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Principios 1 y 2	58
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Principios 1 y 2	60
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Principio 1	61
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Principio 1	58
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Principio 1	56
403-9	Lesiones por accidente laboral	Principio 1	58
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Principio 1	61
GRI 404:	Formación y enseñanza		

103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		42
404-1	Media de hora de formación al año por empleado	Requisito no específico de una COP	46
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		42
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Requisito no específico de una COP	45
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		42
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	Requisito no específico de una COP	47
GRI 405:	Diversidad e igualdad de oportunidades		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		52
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Principios 1 y 6	54
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		52
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Principios 1 y 6	54
GRI 406:	No discriminación		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		39
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Principios 1, 2 y 6	41, 53
GRI 407:	Libertad de asociación y negociación colectiva		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		39, 88
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Principios 1, 2 y 3	41, 90
GRI 408:	Prohibición de trabajo infantil		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		39
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Principios 1, 2 y 5	41, 50
GRI 412:	Evaluación de Derechos Humanos		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		39
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Principios del 1 al 6	40
GRI 413:	Comunidades locales		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		64
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programa de desarrollo	Principio 1	67
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		64, 79
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	Principio 1	84

103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		32
415-1	Prohibición de donaciones y contribuciones a partidos políticos	Principio 10	37
GRI 419:	Cumplimiento socioeconómico		
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión		12
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Requisito no específico de una COP	13