



# **REPORTE DE SOSTENIBILIDAD** **ERAMINE SUDAMERICA S.A.** **2020**





# Encuadre

## 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**

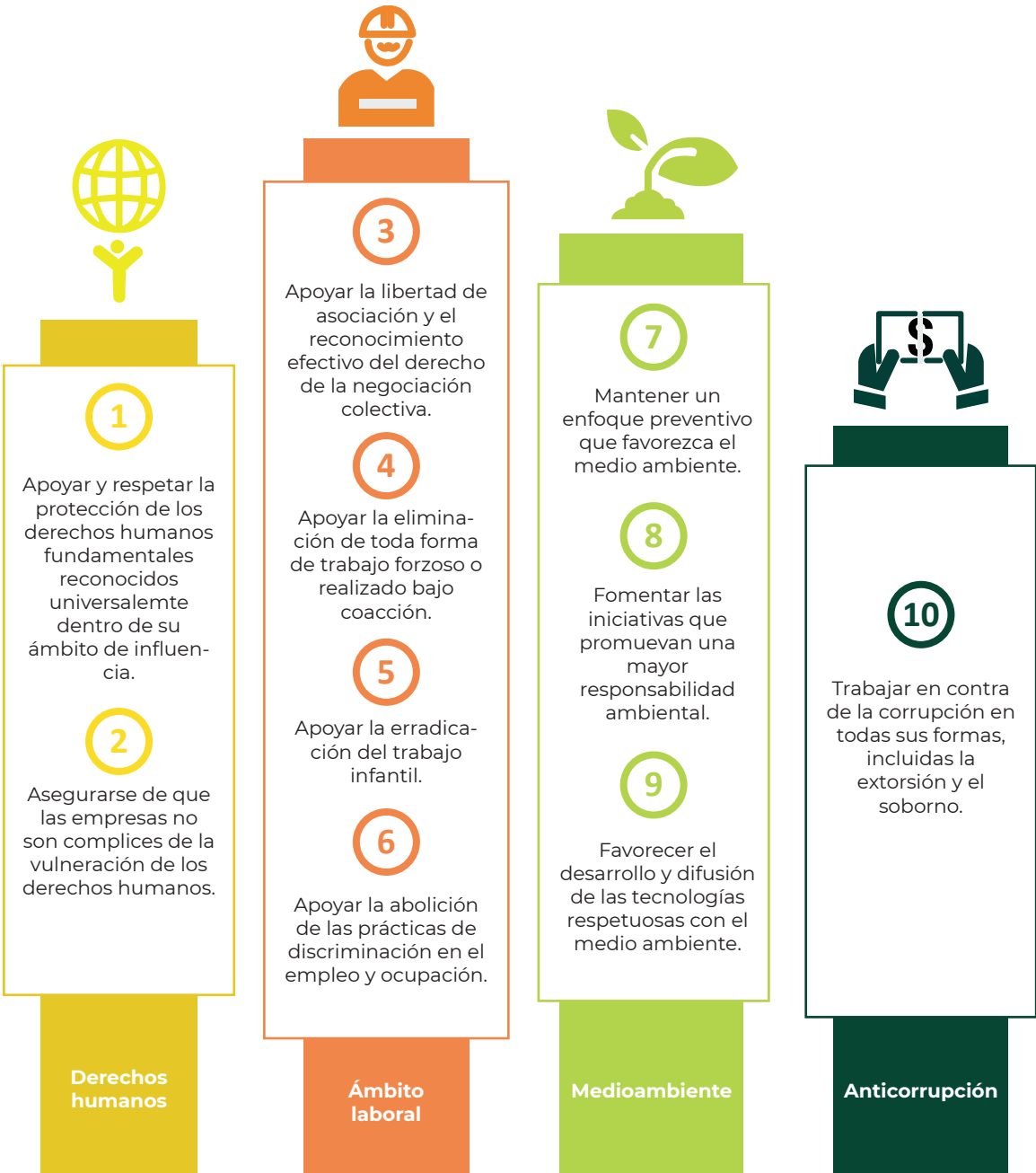


Actor comprometido con el planeta

- 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**



## PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL





# Resumen

## I. MENSAJE DEL CEO

## II. QUIÉNES SOMOS

## III. NUESTROS VALORES

## IV. GESTIÓN SUSTENTABLE

## V. DESEMPEÑO ECONÓMICO

## VI. DESEMPEÑO AMBIENTAL

## VII. DESEMPEÑO SOCIAL

## VIII. ACERCA DEL REPORTE



# I. Mensaje del CEO

GRI 102-14



Compartimos con ustedes el IV 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.

La situación de emergencia sanitaria por la pandemia de covid-19, desde inicios de 2020, y la decisión de realizar una parada negociada de nuestro proyecto en el mes de abril, nos llevaron a una interpelación anticipada y casi cotidiana en lo personal, familiar y laboral, de cómo responder ante los impactos y la incertidumbre generados por esta especie de tormenta a la que nos vimos enfrentados. Por todo ello, transitamos un desafiante recorrido durante el año 2020 junto a nuestras comunidades de relacionamiento: personas y equipos internos de Eramine, contratistas, gobierno provincial, municipal, comunidades cercanas al sitio del proyecto y otros actores relevantes.

**A partir del 24 de julio de 2020 nuestro Proyecto Centenario-Ratones ingresó en una nueva etapa de su desarrollo, la de mantener operativa y en forma segura nuestra planta piloto, junto a nuestra licencia social, legal y ambiental;** razón por la cual nuestros equipos de trabajo redireccionaron sus acciones orientados a velar por el cumplimiento de los nuevos desafíos organizacionales planteados, reforzando nuestra Estrategia de Sustentabilidad Organizacional basada en un Plan de Compromiso con todas nuestras Comunidades de Relacionamiento que nos permita alinear nuestros procesos a estándares internacionales para sentar las bases de una organización eficiente y transparente para la futura etapa de producción de ERAMINE.

Este compromiso, se ha reflejado a partir de las primeras semanas de marzo 2020 y antes de la declaración de Emergencia Sanitaria del Gobierno Argentino (Decreto 260/2020) y del Gobierno de Salta (DNU 250), implementando en Eramine Sudamérica acciones claves:

1. Comité de Crisis.
2. Primeras 14 Medidas Preventivas.

Posteriormente a estas medidas de corto

plazo se desarrollaron acciones de involucramiento:

- a. Comunicaciones Internas.
- b. Programa Operación Mínima de Emergencia (POME).
- c. Implementación de Programas de Acompañamiento y Escucha.
- d. Nuestros 10 Compromisos Ciudadanos.
- e. Comité Operativo Logístico.

Hemos identificado los siguientes indicadores:

- % participación en actividades informales de integración: YTD 87%
- % de movimiento de personal sin interrupción: YTD: 100%
- % asistencia de empleados a cumplimiento de turno en sitio: YTD: 96%
- Índice de Negatividad Test PCR: YTD: 97,7%.
- Accidentes de movilización de transporte logístico: YTD: 0%

### 2020 – Un año vertiginoso

Estamos orgullosos de lo que venimos haciendo hasta ahora y de lo que todos juntos hemos aprendido en la gestión de emociones y crisis, oportunidades de mejora, capacidad de aprendizaje y adaptación; destacando el compromiso de todo el personal tanto a nivel individual como familiar. La continuidad operacional de nuestra planta piloto estuvo siempre garantizada, como la salud y seguridad de la Comunidad Eramine, siendo nuestros principales hitos del año los siguientes:

- » Convenio 169 OIT: firma con la Comunidad y Puesteros.
- » Implementación del Plan Preventivo de Monitoreo y Control "Covid-19".
- » Parada Negociada.
- » Programa de Gestión de Emociones: "Aislados/ Distanciados pero Conectados"
- » Miembros de Comisión Directiva de la Red Argentina de Pacto Global.
- » Jornada de la Diversidad e Inclusión.
- » Construyendo Juntos nuestra Cultura Organizacional.
- » Miembros de la Comisión Directiva de la Cámara de Minería de Salta.
- » Estructura Organizacional orientada a nuevos desafíos.
- » Participación en: Lithium Latin America Congress & International Lithium Seminar.
- » Proceso de transformación digital- Ges-



- tión de recursos humanos.
 
  - » Miembros de “Women in Mining Argentina”
  - » 1977 días sin accidentes con días perdidos a diciembre de 2020.
  - » 88% de satisfacción de nuestros empleados en los distintos Programas de Desarrollo.
  - » 100% de participación de nuestros empleados en actividades de capacitación.
  - » 66 hs. de actividades de capacitación por empleado; que representan un 3.2% de las hs. anuales de trabajo.

Compromiso en Tiempos de Pandemia: Donaciones y Asistencia Comunitaria

- Ministerio de Salud Nacional y Provincial.
- Comité de Emergencias de Salta.
- Policía de Salta.
- Hospital Público Materno Infantil.
- Hospital San Antonio de los Cobres.
- Hospital Campo Quijano.
- Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes.
- Puesteros.
- Colegio Secundario N° 5193 SRPG.

Por todo ello, este IV Reporte de Sostenibilidad es el fruto del compromiso de todas las personas de Eramine junto a todas las partes interesadas en nuestra empresa y en el proyecto Centenario, para que puedan acceder a una información completa y detallada de nuestra actividad, cuyos focos estratégicos son:

- Alineamiento e Involucramiento con los Desafíos Organizacionales.
- Integración de los Equipos de Trabajo.
- Nuestro Compromiso con las Responsabilidades Individuales y Sociales.
- Proyectos Sustentables que promuevan el Desarrollo Humano, Local y Comunitario.
- Cultura de Excelencia Operacional.
- Derechos Humanos.
- Diversidad e Inclusión.

Los desafíos del 2020 fueron variados y numerosos para el 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. La pirámide demográfica de ERAMINE nos visibiliza y compromete como una organización con importantes desafíos en la gestión

estratégica, tales como:

- 81% de hombres y 19% de mujeres integran el equipo de ERAMINE.
- 61% de las personas de ERAMINE son nacidos en la provincia de Salta.
- 80% están viviendo en Salta.
- 4 Generaciones trabajando juntos, destacando que 54% son Generación “Millennials y Z”.

Desde 2019 formamos parte activa de la Red Argentina de Pacto Global de Naciones Unidas, y en Asamblea realizada el 30 de septiembre de 2020 fuimos elegidos como parte de la Mesa Directiva. El cumplimiento de los 10 principios del Pacto, contenidos en los siguientes ejes: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Cuidado del Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción, se ven reflejados a lo largo de este Reporte. Estos principios son parte de la estrategia y la cultura organizacional que día a día nos esmeramos en desarrollar. También presentamos nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y a la Agenda 2030. De este modo, este Reporte es también nuestra Comunicación de Progreso como empresa miembro de Pacto Global, renovando nuestro compromiso con la iniciativa y sus principios.

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

“Un Sueño... Un Camino... Un Equipo”



**Daniel Chávez Díaz**  
 CEO ERAMINE SUDAMÉRICA S.A.  
 Febrero 2021

II. Quiénes somos



II. Perfil de la organización

GRI 102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-5- 102-6; 102-7; 102-12; 102-13

**Nombre:** Eramine Sudamérica S.A.  
**Actividades, marcas, productos y servicios:** producción de carbonato de litio, a escala planta piloto.  
**Ubicación de la sede:** Av. Del Golf 286- Tres Cerritos- Salta Capital- Argentina.  
**Ubicación del Proyecto:** Salar Centenario Ratones- Departamento Los Andes- Provincia de Salta- Argentina.  
**Propiedad y forma jurídica:** Sociedad Anónima, constituida según legislación argentina.  
**Mercados servidos:** producción de carbonato de litio a partir de una planta piloto (training center). Sin venta ni exportación en 2020.  
**Tamaño de la organización:**

	Año 2020	Año 2019
Número de empleados	83	140
Número de operaciones	1	1
Capitalización (Deuda)	\$337,026,640	\$2,625,828,414
Capitalización (Patrimonio)	\$6,496,610,984	\$7,673,247,345
Activos totales	\$6,833,637,624	\$10,299,075,759

Nota:
 

- Los montos están expresados en \$ ARG.
- Los valores del período 2019 se presentan ajustados por inflación a los efectos de ser comparativos con los de 2020.

Iniciativas externas:

Participación voluntaria:

- Red Argentina de Pacto Global: Miembro activo desde octubre de 2019. En Mesa Directiva desde septiembre de 2020. Compromiso con la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas.
- Programa HMS (Hacia una Minería Sustentable) de CAEM: participación activa desde 2018. Representante de Comité Civil.
- WIM Argentina (Women in Mining): participación activa desde 2020. Participación en libro “Mujeres de nuestra tierra, mujeres que inspiran.”

Afiliación a asociaciones:

- Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM): desde diciembre de 2016. Participación en Comité Civil e implementación de Programa HMS.
- Cámara de la Minería de Salta (CMS): desde 2014. Miembros de la Comisión Directiva desde 2019. Participación en Comité de Recursos Humanos.
- Unión Industrial de Salta: desde 2019.
- Cámara de Comercio e Industria Franco- Argentina: desde enero de 2018.
- Red Argentina de Pacto Global: desde octubre de 2019; en Mesa Directiva desde septiembre de 2020.
- Women in Mining Argentina: desde diciembre de 2020.

Reconocimientos y distinciones recibidos:

- **Eramet Safety Award 2020:** Mayo de 2020. Reconocimiento del Grupo Eramet por haber alcanzado 1.000.000 de horas sin accidentes que incurran en tiempo perdido.
- **Gestión de CSR de Eramet premiada por el Wall Street Journal:** Noviembre de 2020. <https://www.eramet.com/en/eramets-csr-management-award-wall-street-journal>
- **Hospital Público Materno Infantil:** Diciembre de 2020. Reconocimiento por parte del Director del Hospital, Ministro de Salud y Gobernador de la Provincia por la contribución en compra de termociclador para el laboratorio de Biolo-



gía Molecular y Citogenética.

- Reconocimiento de la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes a la Empresa por la donación de ambulancia.



Proyecto en línea con la electromovilidad: fuentes de energía limpias y alternativas

Si bien la historia de la producción industrial de litio se remonta a la segunda mitad del siglo pasado, las primeras aplicaciones estuvieron relacionadas a lo que se denomina hoy el mercado tradicional: vidrios, cerámicas, grasas, agente sanitizante, agente reductor de energía en la producción de aluminio, y otros usos, como por ejemplo en medicina.

En la década del 90 del siglo pasado, se comenzó a usar el litio como elemento indispensable en la fabricación de cátodos para construir baterías secundarias, cuya propiedad principal es su capacidad de ser recargables; en complementación a las denominadas baterías primarias que son descartables y que usan litio metálico laminado. Se puede decir que desde entonces el desarrollo y la evolución de estas baterías ha permitido el crecimiento considerable de la demanda de litio y su relación directa con la electromovilidad. La industria automotriz se valió de este desarrollo para construir diferentes tipos de motores eléctricos y/o combinados para movilizar buses, camiones, automóviles, como así también energizar motonetas y motos, lo que constituye hoy la penetración más importante de los vehículos eléctricos en todos estos tipos de transporte. Consecuentemente, hoy el uso del litio más relevante es en el sector energético, que además incluye el uso en acumuladores de energía (*Energy Storage Systems, ESS*) e incluso el uso en algunos reactores nucleares como moderadores de temperatura.

La evolución regulatoria en los países más desarrollados y en total línea con la sustentabilidad, prohíbe en general a partir del 2025 o el 2030 o en algunos casos con posterioridad a esos años, el uso de motores a combustión, traccionando en forma obligatoria al uso de los vehículos eléctricos y favoreciendo el futuro promisorio de la producción de litio, elemento indispensable por sus características físico-químicas en la fabricación de las mencionadas baterías.

Litio

El litio fue descubierto en 1817 por Johann Arfvedson.

Es el tercer elemento del sistema periódico, y el

primero del grupo de los metales alcalinos, siendo el más liviano de los elementos sólidos.

Es abundante y está distribuido en todo el mundo, fundamentalmente en salmueras y en pegmatitas, de modo tal que sus fuentes de producción se localizan principalmente en Sudamérica y en Australia.

Su producción primaria se realiza a través de: carbonato de litio, hidróxido de litio y cloruro de litio; mientras que su producción secundaria tiene como base el litio metálico permitiendo la obtención de productos orgánicos e inorgánicos en un portfolio de más de 70 productos.

Salar Centenario- Ratones

El norte argentino, junto con Bolivia y Chile, integra el “triángulo del litio”, región que concentra aproximadamente el 70% de las reservas de salmueras de este mineral a nivel mundial. Eramine exploró durante dos años antes de definirse en 2012 por el salar de Centenario-Ratones, en la provincia de Salta. La superficie total del yacimiento abarca más de 500 kilómetros cuadrados: es una inmensa región desértica, ubicada a 3870 metros sobre el nivel del mar.

Tras haber obtenido la concesión y los derechos mineros en 2014, y una vez aprobado el estudio de impacto ambiental y social, Eramine Sudamérica recibió en 2019 el permiso de explotación.

Un equipo de profesionales trabaja en la provincia de Salta, para llevar adelante el proyecto, encontrando respuestas a los diversos planteos tecnológicos, de construcción y de logística que se le presentan.

Proceso productivo

- El Grupo Eramet realiza Investigación & Desarrollo a través de Eramet Ideas, una filial ubicada en Trappes, cerca de París, y junto al Instituto Francés del Petróleo (IFP Energies Nouvelles) desarrolló un proceso no convencional para la extracción de litio.
- Este proceso captura litio en forma selectiva de la salmuera proveniente de los pozos, que luego se barre del adsorbente con una solución litiada y se obtiene un producto puro; la eliminación de impurezas continúa por nanofiltración, ósmosis inversa y extrac-

ción por solvente, hasta tener una solución de cloruro de litio muy pura que se precipita con ceniza de soda o soda ash para formar carbonato de litio.

- Luego de lavado se seca en un horno rotativo y constituye el producto final con una calidad objetivo de grado batería.
- Lo más destacable del proceso, entre otros factores, es la recuperación de litio de la salmuera entrante, en niveles iguales o superiores al 90%, en línea con nuestro compromiso con la sustentabilidad.
- Esta tecnología, probada en Eramet Ideas en Francia, viene siendo probada en nuestras instalaciones del Salar de Ratones desde diciembre de 2019.
- La Planta Piloto instalada en Ratones usa las columnas de adsorción usadas en Francia como centro indispensable del proceso, pero tiene construida el resto de la planta de procesamiento íntegramente en el sitio, simulando la futura planta industrial.
- La producción de Carbonato de Litio Grado Batería en 2020 fue de 1354 kg, con mucho éxito en la comprobación in situ del funcionamiento esperado de la nueva tecnología.

Eramet

Somos parte de Eramet, un Grupo Minero Metalúrgico con operaciones en los 5 continentes, con posiciones líderes en manganeso, níquel y aleaciones. Eramet es también el 4to productor mundial de zirconio y el 5to de materia prima de titanio.

Esta integración productiva es muy sólida para el Grupo, y el desarrollo del proyecto en Salta es completamente compatible con el portfolio del negocio del mismo y con su estrategia de diversificación. Siendo la electromovilidad vigente y futura su principal fuerza impulsora.





# III. Nuestros Valores

**Valores, principios, estándares y normas de conducta**  
GRI 102-16

*El desarrollo de una cultura organizacional sólida y basada en personas y valores es esencial para el logro de los desafíos organizacionales. Por ello es fundamental construir un ambiente de trabajo donde los valores se internalizan y se hacen cultura.*

**Nuestros principales valores son:**

- a. ética, integridad y anti-corrupción
- b. respeto de los derechos humanos
- c. sustentabilidad (se desarrolla en Cap. IV)
- d. cero accidentes ocupacionales y medioambientales

## a- Ética, integridad y anti-corrupción

*En calidad de empresa ciudadana, comprometida y contributiva, Eramet se asegura de que sus actividades se lleven a cabo de manera ética, sostenible y responsable. Por tanto, no se tolera la corrupción en modo alguno.*

**Principios 1 y 10 de Pacto Global**

**Carta Ética:**

- » Actualizada en diciembre de 2019, formula reglas y principios de acción y de conducta que se aplican al conjunto global de las entidades del Grupo, y se promueven en toda la cadena de valor, constituyendo punto de referencia para todos.
- » La responsabilidad, el deber ciudadano y la integridad de las personas son centrales, conforme con los valores fundamentales del Grupo:

- la orientación a los socios y clientes,
- el rendimiento sostenible,
- la iniciativa y el espíritu de equipo,
- el respeto y el desarrollo de las personas,
- el valor y la integridad.
- 100% de nuestra comunidad interna participó de actividades de capacitación y firma de la Carta Ética.
- En nuestros procesos de inducción, la Carta Ética se da a conocer y se entrega a cada nueva persona al momento de

firmar su contrato de trabajo con la empresa.

- Inclusión de cláusula de ética en los "términos y condiciones generales de compra" de todos los bienes y servicios adquiridos por Eramine (Sección de Compra I- pto 15) que incluye observación de los principios de cuidado ambiental, salud, seguridad, responsabilidad social y ética.

**Guía de conducta anti-corrupción:**

- » Aplica para todo el Grupo Eramet.
- » Reafirma su tolerancia cero respecto de la corrupción, y explica sus expectativas no solo en relación con sus empleados sino también en cuanto a sus socios comerciales.
- » Incluye temas de: pagos de facilitación; regalos e invitaciones; donaciones y mecenazgos; conflictos de intereses; actividades políticas inadecuadas; manipulación del proceso de licitación; riesgos relacionados con intermediarios, proveedores, socios, agentes o facilitadores de negocios; entre otros.
- » Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-2
- » Cátedra de Pacto Global: participación de 13 personas de la comunidad interna y externa de Eramine.
- » Capacitación: Política de regalos y ofrecimientos de la empresa, para toda la comunidad interna de Eramine, en diciembre de 2020.
- » Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas GRI 205-3
- » Un caso categorizado como conflicto de interés agravado (enero 2020).
- » A partir del mismo, se potenciaron las capacitaciones y se activó la firma anual del Código de Ética de todos los empleados y de la declaración de los conflictos de intereses, de haber alguno.

## b- Respeto a los derechos humanos

**Enfoque de gestión**

GRI 103-1; 103-2

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

*"Ser un referente en materia de respeto de los derechos humanos dentro de nuestra esfera de actividades" es uno de los pilares de la Hoja de Ruta de CSR del Grupo Eramet.*



**Política de Derechos Humanos:**

- Publicada en octubre de 2019.
- El Grupo se compromete a promover y defender los derechos humanos universalmente reconocidos, principalmente definidos por la Carta Internacional de los Derechos Humanos, las Convenciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siguiendo las recomendaciones de los Principios Rectores relativos a Empresas y Derechos Humanos.
- Se inscribe en la visión estratégica del Grupo y su enfoque de debida diligencia.
- Se formaliza tanto en términos de gerenciamiento y operaciones del Grupo, como en sus relaciones con las partes interesadas. Principalmente:

**Compromisos con los colaboradores:**

- Acciones de prevención y protección para crear un ambiente de trabajo seguro y sano en todos los sitios.
- Condiciones de trabajo respetuosas, en línea con las leyes locales aplicables.
- Prohibición de trabajo forzoso y trabajo infantil.
- Prohibición del acoso y de la violencia.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Relaciones laborales transparentes y legales y reconocimiento al ejercicio de los derechos sindicales, libertad de asociación y de negociación colectiva.
- Privacidad y confidencialidad de la información.

**Compromisos con socios comerciales**

- Eramet considera que todos sus socios comerciales deben compartir los mismos principios y valores.
- Compromiso de promover y comunicar esta política, que se aplica integralmente a todos los clientes, proveedores, contratistas y socios.

**Compromisos con las comunidades locales**

- Diálogo y mecanismos de reclamo y respuesta.
- Se evitan reasentamientos, y si fueran necesarios, se respeta toda la legislación local vigente y normas de la Corporación Financiera Internacional.
- Impactos ambientales y climáticos: utilización responsable de los recursos naturales.
- Prevención de riesgos en las comunidades locales.

**Gobernanza**

- Adhesión a la legislación internacional y a las exigencias jurídicas locales.
- Acciones de comunicación y capacitación a todas las personas del Grupo y partes interesadas.
- 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 al mail: [Deontologue-Eramet@eramet.com](mailto:Deontologue-Eramet@eramet.com)



## Sistema de denuncias del Grupo Eramet: IntegrityLine

- Desde junio de 2020, Eramet tiene un nuevo sistema de denuncia de irregularidades: Integrityline.
- Permite a las personas que trabajan en la compañía y a los grupos de relacionamiento externos -ya sean víctimas o testigos directos- alertar al Grupo sobre cualquier violación de nuestra Carta de Ética.
- También permite denunciar casos de graves violaciones a los Derechos Humanos y libertades fundamentales, a la Salud y Seguridad o en relación con el Medio Ambiente derivados de las actividades de Eramet y sus filiales.
- Este sistema garantiza transparencia, confidencialidad y protección a los denunciantes. Proporciona seguridad mejorada a través de una plataforma externa con certificación ISO 27001.
- Está disponible en 13 idiomas (incluido el español).
- Se puede acceder a través del siguiente link: <https://eramet.integrityline.org/>

## Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 406-1

No se recibieron denuncias por discriminación en 2020.

## Operaciones y proveedores cuyos derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 407-1

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

## Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 408-1 Principio 5 de Pacto Global

Todo personal de ERAMINE y de sus contratistas tiene como mínimo 18 años de edad.

No se identificaron operaciones y contratistas con riesgo de tener casos de trabajo infantil o de jóvenes expuestos a trabajos peligrosos. Nuestros controles lo confirman.

## Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio GRI 409-1

### Principio 4 de Pacto Global

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

## Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos GRI 412-2

- **100 % de la comunidad interna de Eramine** participó de los Talleres "Construyendo la cultura Eramine".
- **Difusión de video** sobre la Política de Derechos Humanos.
- **Capacitación permanente del Equipo de Recursos Humanos & Sostenibilidad** en estas temáticas (Pacto Global, Great Place To Work, etc.)
- **Cátedra de Pacto Global:** Formación en temas de sostenibilidad y empresas y derechos humanos, de 13 personas de la comunidad interna y externa de Eramine: 195 horas.

- Comunidad de Relacionamiento Externo: Presidenta de la Comunidad Kolla Santa Rosa de los Pastos Grandes; Delegada de la comunidad; Directora del Colegio Secundario Rural Itinerante 5193; Diputada del Departamento Los Andes; Proveedor local-Transporte Soriano; Representante de la Cámara de Servicios Turísticos y Mineros de la Puna; Secretaria de Ambiente de San Antonio de los Cobres.
- Comunidad Interna Eramine: HR&Sustentabilidad Business Partner; Supervisora de Medio Ambiente; Supervisor de Servicios de Sitio; Supervisor de Pagos & Embajador de Ética; Jefa de Contabilidad; Jefa de CSR.

## Diversidad e Inclusión:

- En 2019 en el Grupo Eramet se formó la Red WoMen, integrada por hombres y mujeres, para la promoción de la diversidad. Su misión es favorecer el cambio cultural y hacer de la diver-

sidad un atractivo del Grupo Eramet, ayudando a cambiar la forma en que las personas ven nuestros sectores de Minería y Metalurgia.

- En septiembre de 2020, en todas las subsidiarias del Grupo se llevó adelante el Día Internacional de la Diversidad e Inclusión.
- En Eramine realizamos un evento virtual, con un panel de expertos representantes de la Red Argentina de Pacto Global, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Consultora Korn Ferry.
- Los objetivos fueron:

- » Comprender los conceptos de diversidad & inclusión.
- » Poner en agenda los temas de D&I, como una oportunidad para fortalecer nuestro compromiso personal y organizacional.

## Repercusiones & reflexiones de las/os participantes (comunidad interna Eramine):

*"La desigualdad de género equivale al estancamiento del progreso social, debido a que las niñas y las mujeres representan la mitad de la población mundial, es decir, ellas son la mitad del potencial para el avance de la sociedad."*

*"Es un esfuerzo importante para una empresa ser el generador de un cambio integral positivo para la sociedad donde opera o funciona. Requiere de una mirada muy abarcativa, transversal en todos sus procesos."*

*"La diversidad es parte de nuestros derechos: debemos 'hacerlo cultura' y que desde arriba hacia abajo se viva como una cultura."*

- En diciembre, en el Grupo Eramet se firmó la Carta de la Diversidad, que "tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y la di-

versidad en todas las áreas", entendiendo la diversidad como "la base de una sociedad económica y socialmente exitosa".

- Realizamos spot de fin de año junto a la ONG Cascos Verdes, quienes tienen un Programa de Educación Ambiental para personas con discapacidad intelectual.
- También en diciembre, adherimos formalmente a la Red Argentina Women in Mining.



## d-Cero accidentes ocupacionales y medioambientales (Seguridad)

Enfoque de Gestión: Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo  
GRI 103-2; 403-1; 403-8

**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.**

Hemos desarrollado un Manual de Seguridad que consta de 8 capítulos donde se abordan las temáticas principales en materia de Seguridad y del cual se derivan todos los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad. Este documento maestro fue confeccionado tomando en cuenta normas internacionales reconocidas, los requerimientos de Eramet y 26 buenas prácticas en materia de Seguridad e Higiene que se resumen a continuación:

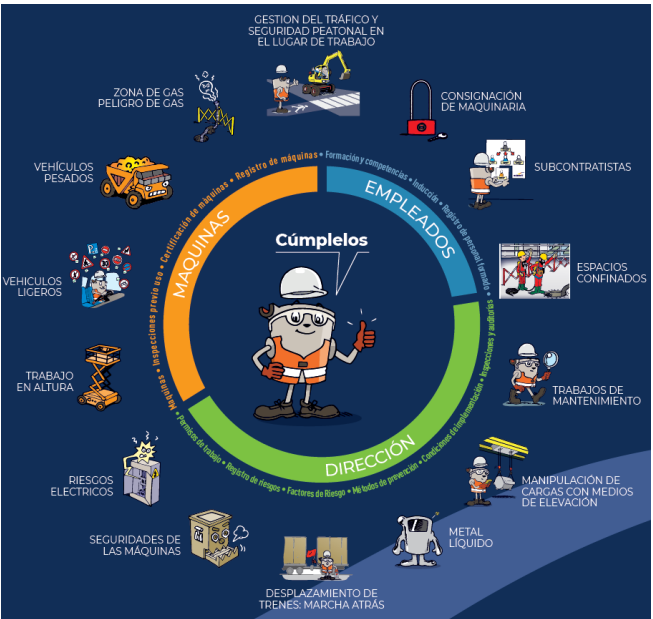
1. Política, Compromiso y Responsabilidad
2. Cumplimiento con las regulaciones de H&S
3. Plan de Acción Anual
4. Seguridad, salud y recursos de personal
5. Monitoreo de desempeño
6. Capacitación, aptitudes laborales y competencias
7. Roles y participación de los empleados



- Gestión de peligros en el sitio
- Gestión de peligros fuera del sitio
- Comunicaciones
- Procedimientos operativos estándar (SOP)
- Gestión de la seguridad basada en el comportamiento (BBS)
- Inspección, mantenimiento preventivo
- Higiene Industrial
- Salud Ocupacional
- Investigación de incidentes
- Programas de Salud y Seguridad para contratistas
- Gestión de Cambios (MOC)
- Prácticas laborales seguras / Reglas de seguridad
- Respuesta de emergencia
- Auditorías internas e inspecciones
- Información de seguridad de procesos
- Revisiones de seguridad de proyectos
- Evaluaciones de mantenimiento de registros
- Seguridad del sitio
- Elementos de Protección Personal (EPP)

Gestión de Salud y Seguridad: estrategias corporativas

Las Exigencias Esenciales de seguridad establecen las reglas y requerimientos obligatorios que se deben cumplir para realizar actividades críticas. Para cada actividad se determinan las medidas mínimas de prevención requeridas; las mismas están divididas en: capacitación y competencias de los colaboradores; gestión de los riesgos y medidas preventivas; y equipamiento en condiciones.



En 2021 comenzaremos a implementar la herramienta informática corporativa "SAFEE" para la Gestión de la Seguridad y el Medio Ambiente, permitiendo modernizar y centralizar nuestros métodos de recolección de datos, reportes de eventos y gestión de tableros de control; aun cuando Eramine posee centralizadas todas sus actividades incluyendo HSE en TeamWork.



Requisitos legales referidos a la Seguridad

Estricto cumplimiento de los requisitos legales aplicables a nuestras actividades, especialmente:

- Ley 19.587: Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Ley 24.557: Riesgos del Trabajo.
- Decreto 351/79: Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Decreto 249/07: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera.
- Decreto 911/96: Reglamento para la Industria de la Construcción.

La Gerencia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente se asegura que estos requisitos se identifiquen y se tomen las acciones necesarias para su cumplimiento.

Acciones principales de Salud y Seguridad Ocupacional

- Realización de capacitaciones diarias, dirigidas al 100% de los empleados, con el fin de construir y afianzar una cultura de seguridad.
- Identificación de peligros y evaluación de los riesgos en las actividades.
- Desarrollo de planes y objetivos para la eliminación, mitigación y control de los riesgos a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Diseño y desarrollo de procedimientos que permitan ejecutar las tareas de forma accesible a todos los empleados.

- Realización de inspecciones, mediciones y auditorías de seguridad.
- Reporte e investigación de incidentes.
- Establecimiento de planes de respuesta ante emergencias y simulacros.

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

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

Procedimiento interno para la identificación de peligros asociados al trabajo y la evaluación de los riesgos derivados:

- » Actividad multidisciplinaria, realizada anualmente.
- » Participación de todas las áreas involucradas, con el soporte de HSE.
- » Se contemplan también las enfermedades potenciales.
- » Sobre esta base elaboramos un plan de acción que tiene como finalidad reducir y controlar los riesgos siguiendo esta jerarquía de control:



Los procedimientos y procesos del sistema de gestión en salud y seguridad son también continuamente retroalimentados con los resultados de la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Algunas de las herramientas usadas para los

análisis de riesgos son:

- Análisis de riesgo operacional HAZOP** (Hazard and Operability Study): es una metodología sistemática que permite analizar ciertos parámetros y detectar desvíos o fallas de diseño que pudieran generar peligros o problemas operacionales.
- Take Five:** es una herramienta de análisis de riesgo (en 5 pasos) que se realiza en forma individual con el objetivo de trabajar de manera segura. En el caso de no cumplir con alguno de los pasos establecidos, la tarea no será ejecutada.
- Análisis de Trabajo Seguro (ATS):** facilita identificar los peligros, evaluar los riesgos antes de la ejecución de una tarea, asegurarse que se toman todas las medidas de control necesarias a fin de realizarlas de manera segura. Es realizada por todo el grupo de trabajo y firmada por el supervisor.


A lo largo de 2020 se realizaron capacitaciones y campañas para promover el uso de estas herramientas y se obtuvieron buenos resultados que nos ayudan a promover un compromiso y participación colaborativa entre todos los miembros de la organización, con la finalidad de cuidarnos entre todos.

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, la evaluación del riesgo, la investigación de la causa raíz mediante un equipo interdisciplinario y la determinación de las acciones a tomar para evitar que el evento se repita, todo este proceso con el soporte del área de HSE. También en caso de que surjan aprendizajes, se los comparte con todos los niveles de la organización.

Una de las herramientas preventivas con las que cuenta ERAMINE para trabajar sobre el comportamiento de los miembros de la organización son las **Interacciones de Seguridad**, que permiten reforzar los comportamientos seguros y obtener el compromiso de practicar conductas más seguras que eviten daño a ellos mismos o a otros. También



contribuye a motivar a los empleados y promover una cultura de seguridad.




En Eramine todas las personas tienen la autoridad para detener una tarea que no esté siendo realizada de manera segura.


Servicios de Salud en el Trabajo  
 GRI 403-3


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


- Permite el control y prevención de la salud de las personas de Eramine, contratistas y visitantes al proyecto.
- Se integra con la atención médica remota existente: permitiendo la atención médica a través de tele-consulta por especialistas que se encuentran en guardia permanente.
- Médicos y enfermeros profesionales realizan guardias activas y pasivas en sitio.
- La enfermería recibió nuevo equipamiento.
- Ambulancia equipada UTIM (Unidad de Terapia Intensiva Móvil).


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

- 


Respeto y cumplimiento de todas las regulaciones nacionales y provinciales, trabajando en forma conjunta con las autoridades locales.
- 


Implementación de Programa Integral de Bioseguridad de Covid-19.
- 


Desarrollo de Protocolos de Bioseguridad para cada uno de los sitios de Eramine.
- 


POME (Plan de Operación Mínima de Emergencia): protocolos comunicados y validados por la Secretaría de Minería de Salta, en coordinación con el Ministerio de Seguridad y de Salud.
- 


Protocolos referenciados y consistentes con el Protocolo General de Bioseguridad de CAEM.


- 


Testeos de PCR y serológicos para las subidas y bajadas al sitio tanto de personas de Eramine como contratistas:  
Índice de negatividad test PCR: 97,7 %
- 


Extensión de turnos de trabajo en sitio (14x14) y restricción de movimientos fuera de ciclo.
- 


Provisión de insumos de bioseguridad: cubrebocas, guantes, alcohol en gel, alfombras sanitizantes, termómetros infrarrojos, etc.
- 

Controles médicos preventivos de ingreso al sitio y a oficina y de manera periódica.
- 

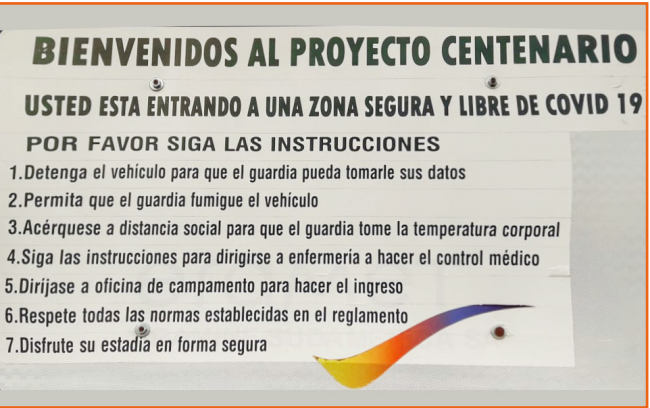
Capacitaciones periódicas sobre los protocolos de bioseguridad, para todas las personas de Eramine, familias y contratistas.
- 

Modalidad de “teletrabajo” de acuerdo a la situación general de la emergencia sanitaria.
- 

Charlas de refuerzo sobre cuidado responsable de las personas, tanto durante sus actividades laborales como en tiempo de descanso.
- 

Implementación de rondas de limpieza profunda y desinfección en todas las instalaciones.
- 

Implementación de medidas de distanciamiento en espacios comunes, promoviendo el uso de herramientas digitales, evitando las reuniones presenciales.



Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre Salud y Seguridad en el Trabajo  
 GRI 403-4

Comités de Higiene y Seguridad

- Realización mensual.
- Participación de representantes de los equipos de trabajo.
- Abordaje de los programas de prevención de riesgos, indicadores de gestión, incidentes relevantes, etc.
- Determinación de plan de acción, dejando registro mediante un acta (en cumplimiento de la legislación aplicable y las buenas prácticas).

Auditorías cruzadas interdepartamentales  
 GRI 403-4;403-8

- Capacitación externa sobre “Formación de Auditores Internos de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según norma ISO 45001:2018”, en febrero de 2020.
- Participación de 23 personas de Eramine de las distintas áreas, con la finalidad de formar auditores internos.
- Las auditorías permiten que los miembros de las distintas áreas de la organización se interioricen de manera proactiva en temas de seguridad y colaboren en la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión.
- Realización de 5 auditorías interdepartamentales en 2020:

MES	SECTOR AUDITOR	SECTOR AUDITADO
Julio	Seguridad	Producción/ Laboratorio
Agosto	Producción/ Laboratorio	Operaciones de campo
Septiembre	Mantenimiento	Geología
Octubre	Operaciones de campo	Mantenimiento
Noviembre	Utilities	HSE

Formación en temas de Salud y Seguridad en el trabajo  
 GRI 403-5

Como manifestación de la importancia que tiene la seguridad de las personas para ERAMINE, se llevan a cabo capacitaciones y campañas de prevención de acuerdo al Plan Anual de HSE.

1904 horas-hombre de capacitación sobre temas de Seguridad y Salud en 2020. Algunos de los principales temas:

Seguridad y prevención de riesgos

Algunos de los temas desarrollados:

- Cuidado de manos
- Derrames de químicos
- Emergencias y evacuación
- Reporte y gestión de incidentes
- Riesgo eléctrico
- Entre otros.

Fomento de la Salud

- Campaña de concientización sobre cuidado de las radiaciones ultravioletas
- Higiene personal, lavado de manos y prevención en contagio de enfermedades
- Hipotermia y estrés térmico por frío
- Prevención del mal agudo de montaña y apunamiento

Certificaciones externas y habilitaciones

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

- Izaje manual de cargas
- Operación segura de autoelevador
- Operación segura de manipulador
- Operación segura de motoniveladora
- Operación segura de retro cargadora
- Operación segura de telescópico

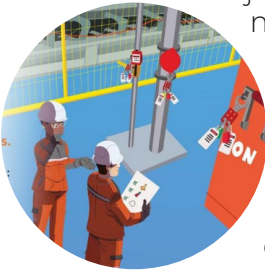
Campaña de Cuidado de Manos (Diciembre 2020)





Día Mundial de la Seguridad

- Convocado por el Grupo Eramet, en el mes de octubre se llevó adelante el Día Mundial de la Seguridad, con el objetivo de promover el aprendizaje y el refuerzo de conceptos claves de seguridad, de una manera amena y divertida.
- Se propuso como tema central de la jornada el “Bloqueo y aislamiento de Equipos”.
- La Gerencia de HSE de Eramine organizó una actividad recreativa virtual: un juego de preguntas y respuestas a través de una plataforma online interactiva.



Brigada y equipo de Emergencias

- **El Plan de Emergencias** establece los lineamientos de cómo actuar ante contingencias que pudieran ocurrir en los sitios operativos.
- **La Brigada de emergencias** está conformada por voluntarios (sitio de proyecto y oficina Salta).
- **4 simulacros** y prácticas periódicas se realizaron en 2020 para poner a prueba el sistema de emergencias.
- **Cuartel de bomberos y equipamiento de emergencias.**
- **Motobomba móvil contra incendios:** adquirida en 2020.



Lesiones por accidente laboral y dolencias y enfermedades laborales  
 GRI 403-9; 403-10

Los Indicadores Clave de Desempeño (KPI) definidos, incluyen indicadores medibles que nos ayudan a gestionar nuestro desempeño en Seguridad y sirven para monitorear nuestro progreso en el cumplimiento de los objetivos propuestos y también para definir nuestras estrategias de prevención.



Índices de Frecuencia de Accidentes

	2019	2020
TF1 (LTIFR)	0,0	0,0
TF2 (TRIFR)	0,0	1,7
TF3 (AIFR)	9,2	10,3

Referencias:

- La tasa de enfermedades es cero.
- Los indicadores pertenecen a personas de Eramine y contratistas.
- El Índice de Frecuencia TF1 (LTIFR) representa la cantidad de accidentes con pérdida de días por millón de horas trabajadas.
- El Índice de Frecuencia TF2 (TRIFR) representa la cantidad de accidentes registrables (que requieren tratamiento médico) con y sin pérdida de días por millón de horas trabajadas.
- El Índice de Frecuencia TF3 (AIFR) re-

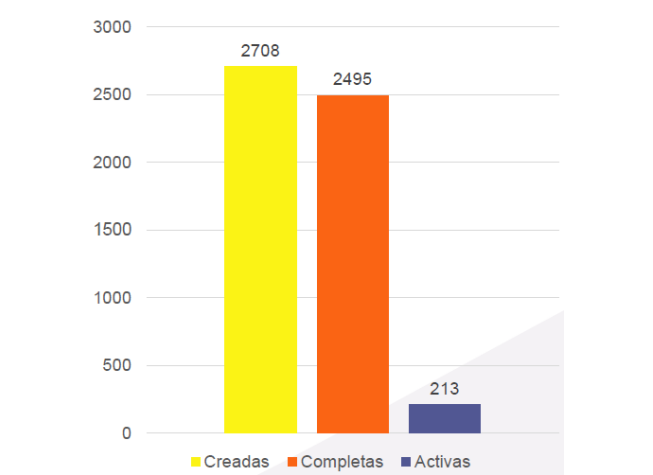
presenta cualquier tipo de accidente con lesión (incluyendo primeros auxilios) por millón de horas trabajadas.

El 03/08/2020 cumplimos 5 años sin accidentes LTI, llegando a 1977 días sin accidentes con días perdidos a diciembre de 2020.  
  
 Eramet Safety Award 2020: En mayo de 2020 ERAMINE fue reconocida por el Grupo Eramet por haber alcanzado 1.000.000 de horas sin accidentes que incurran en tiempo perdido. Se llevó a cabo una ceremonia virtual donde los máximos referentes del Grupo y de la División Mining & Metals, dieron su mensaje de reconocimiento a todo el equipo de ERAMINE por el logro alcanzado.

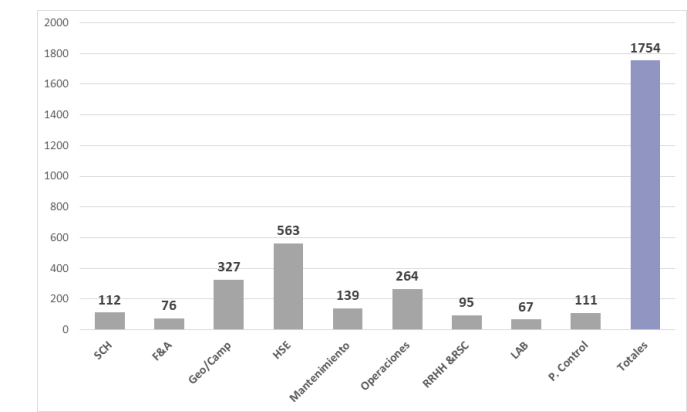
Seguimiento de nuestros Planes de Acción

En Eramine contamos con la herramienta informática “TeamWork” que permite el seguimiento de las acciones surgidas de planes de trabajo de las distintas áreas y de las herramientas preventivas implementadas (reporte de incidentes, inspecciones, auditorías, análisis de riesgos, interacciones, MOCs, etc.). Durante la reunión mensual con todas las áreas de Eramine, se controlan las actividades que estén vencidas o no cumplimentadas. Este sistema a su vez nos permite monitorear indicadores sobre los cumplimientos y rendimientos como se muestra en los siguientes gráficos, a modo de ejemplo:

Año 2020



Año 2020- Tareas completadas por área





## IV. Gestión sustentable

### Enfoque de Gestión de RSC

GRI 103-1; 103-2

- La Responsabilidad Social Corporativa en Eramine tiene el compromiso de la más alta dirección.
- 100% de nuestra comunidad interna participó en 2020 de la presentación: **"RSC al centro de nuestra visión estratégica"**.
- Se realiza gestión y medición del desempeño económico, social y ambiental, en un proceso de mejora continua.
- Nuestra estrategia, basada en el alineamiento, involucramiento y compromiso de nuestra comunidad interna, y de nuestros grupos de relacionamiento, y en el diálogo permanente con todos se

denomina **Stakeholders Engagement Strategy**.

- Anualmente se identifican los temas clave de la empresa y las expectativas de los grupos de relacionamiento.
- En 2020, en el contexto de pandemia, se realizaron 9 reuniones virtuales con grupos de relacionamiento, para reforzar la comunicación, el compromiso y el trabajo conjunto.
- 100% de nuestra comunidad interna recibió capacitación en la **Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad**. La misma fue publicada en 2019, aprobada al más alto nivel corporativo y está alineada al Grupo Eramet, y a los estándares y normas internacionales.

### RSE como centro de Nuestra Visión Estratégica



#### Nuestra Ambición

Desarrollar un conjunto selectivo de actividades mineras y metalúrgicas, creadoras de valor.  
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



### Visión de la División de Minas & 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 del Litio

- Ser uno de los 5 actores clave de la industria del litio.
- Con un costo operativo en el primer decil de la curva de costo de la industria.
- Sin ningún accidente y aplicando las mejores prácticas ambientales.
- Enfocado en el logro de las personas, atrayendo y reteniendo los mejores talentos.
- Comprometidos con el desarrollo de las comunidades donde estamos.

- Creando valor para nuestros accionistas.

### Misión de Eramine Sudamérica

Nuestra misión es ser uno de los productores mundiales de bajo costo de productos primarios, entregándolos siempre a tiempo y satisfaciendo los requisitos de nuestros clientes.

Hacemos de nuestra misión una realidad tangible:

- Centrándonos en nuestra gente.
- Fomentando el trabajo en equipo.
- Manteniendo nuestro lugar de trabajo confiable y seguro.
- Asegurando discusiones abiertas, honestas y transparentes.
- Protegiendo nuestro medio ambiente.
- Involucrando a nuestras comunidades.
- Siendo responsables, creativos e innovadores, desarrollando a nuestra gente.

*La responsabilidad social corporativa es parte de la visión del negocio, por lo tanto, forma parte de la cultura organizacional. De esa forma las personas que trabajamos en la empresa nos desarrollamos en un ambiente en el que trascienden los valores, la ética y el respeto.*

*Todo esto contribuye a que el clima organizacional sea muy bueno, ya que nos sentimos identificados con la empresa y comprometidos con los proyectos y objetivos.*

- Eramine adhirió a su implementación como miembro de CAEM en 2018.
- Consta de 8 protocolos (salud y seguridad, relacionamiento comunitario, gestión de crisis y comunicaciones, preservación de la biodiversidad, gestión del uso energético y las emisiones de gases de efecto invernadero, agua, entre otros) y un total de 23 indicadores.
- En 2020 participamos de capacitaciones virtuales en todos los protocolos, organizados por CAEM.
- Realizamos una autoevaluación anual: la primera fue en septiembre de 2018 y la segunda, en diciembre de 2019. Esperamos completar la tercera en marzo de 2021.
- Cada 3 años, se realiza una autoevaluación externa, supervisada por un panel consultivo interdisciplinario, independiente y voluntario, compuesto por miembros de distintos sectores de la sociedad civil, incluyendo organizaciones académicas, ambientales, religiosas, ONGs, sindicatos, inversores, representantes de las comunidades, entre otros, garantizando de este modo la transparencia.

*Implementamos HMS como herramienta que aplica estándares internacionales para posicionarnos y responder a nuestro compromiso frente a nuestros grupos de relacionamiento con liderazgo y buenas prácticas ambientales y sociales.*

### HMS- Hacia una Minería Sustentable

La Minería es un segmento de la industria que todavía genera controversias. Estas, nos brindan la oportunidad de demostrar el camino de la responsabilidad, transparencia y confiabilidad a través de acciones. Para ello, desarrollamos una estrategia de relacionamiento con nuestros grupos de interés y aplicamos variadas herramientas, entre ellas, el Programa HMS.

- Creado por la Asociación Minera de Canadá en 2004, Argentina fue el primer país en sumarse a la iniciativa, en 2017.



Contribuciones a los ODS



ODS 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible



- Acompañamiento a la Cooperativa Quewar, en el cultivo sostenible de la quinoa; formación de los productores; certificación orgánica; transferencia tecnológica; promoción del autoconsumo; impacto positivo en las comunidades, permitiendo el acceso de la población a alimentos sanos y suficientes.
- Apoyo a la ganadería de altura, que practican los *puesteros* cercanos al proyecto: capacitaciones y entrega de suplemento alimentario.
- Plan de alimentación para empleados y contratistas en el sitio del proyecto, promoviendo una dieta variada, y alimentos sanos y nutritivos, con el asesoramiento profesional de una nutricionista.
- Capacitación a las personas que trabajan en sitio sobre los beneficios de la quinoa. Entrega de paquetes de quinoa a todos los/as participantes de las capacitaciones y socialización de recetas.
- Provisión de almuerzo y de frutas en la oficina de Salta.

- Consumo responsable del agua.

ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades



- Contribución con el acceso a servicios sanitarios básicos de la Comunidad de SRPG y de puesteros, con la donación de una ambulancia 0 kilómetro.
- Ronda sanitaria para puesteros (febrero 2020).
- Política de alcohol cero en la compañía.
- Manejo Defensivo. Prevención de accidentes de tránsito, disminuyendo la cantidad de movilizaciones de vehículos y viajando siempre de día. Unidades nuevas. Control de contratista de logística.
- Plan integral de seguridad y salud laboral para empleados y contratistas. Capacitaciones permanentes.
- Gestión de la pandemia de covid-19, tanto a nivel interno como cuidando de las comunidades locales. Protocolos de bioseguridad. Cultura preventiva en la gestión del covid-19 y dengue. Difusión de buenas prácticas. Firma de compromisos ciudadanos con las personas de la empresa y con los grupos de relacionamiento.
- Voluntariado interno y comunitario de confección de cubrebocas.
- Controles médicos periódicos anuales.

ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad

- Numerosas oportunidades de formación y de aprendizaje continuo a las personas de la empresa para mejorar sus competencias.
- Formación en temas relacionados a la sostenibilidad para todas las personas de la empresa, incluyendo temáticas como derechos humanos, transparencia, introducción a los ODS, etc.
- Plan para finalización de estudios secundarios para personas de la empresa.
- Programa formativo con Colegio Secundario 5193 (con Fundación Junior Achievement) y donación de juegos de mesa y kits escolares para la etapa de aislamiento/ distanciamiento social.
- Fomento de las capacitaciones en todos los proyectos comunitarios (economía circular, quinoa, ganadería de altura, etc).
- Cátedra de Pacto Global con la participación de actores clave de las comunidades.
- Capacitación dictada por docentes de la Universidad Nacional de Salta a los pobladores de la comunidad de SRPG y otras comunidades vecinas, sobre temas relativos al Monitoreo Ambiental Participativo.

ODS 5. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas

- Organización del 1er Día de la Diversidad & Inclusión en Eramine, con capacitación para toda la comunidad interna, a cargo de representantes de Pacto Global Argentina, PNUD y Consultora Korn Ferry.
- Membresía en la Red Argentina de WIM -Women in Mining- y nominación de 8 mujeres (de comunidad interna y externa de Eramine) para formar parte del libro "Mujeres de nuestra tierra, mujeres que inspiran". [https://www.dropbox.com/s/ct4lwsh2qq4fo91/WIM\\_LIBRO\\_2020.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/ct4lwsh2qq4fo91/WIM_LIBRO_2020.pdf?dl=0)
- Políticas salariales que aseguran una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género o algún otro condicionamiento discriminatorio.
- Políticas de reclutamiento basadas estrictamente en competencias y capacidades.
- Cultura organizacional que favorece la igualdad y la integración de las mujeres.
- Promoción de entornos laborales salu-

dables y armoniosos, con tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral.

- Difusión de la Política de Derechos Humanos a todas las personas de la empresa, a través de los talleres "Construyendo la cultura Eramine".
- 6 Mujeres ocupan mandos medios y gerenciales.
- Participación activa de las mujeres de las comunidades en las asambleas comunitarias de SRPG y puesteros.

ODS 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

- Gestión sostenible del agua en las operaciones, campamento y oficinas. Protocolo de gestión de agua en HMS.
- Acceso al agua potable para todas las personas que trabajan en Eramine, y contratistas, tanto en oficinas como campamento mediante agua embotellada o en bidones.
- Espacios apropiados para la higiene personal en las instalaciones.
- Donación mensual de agua mineral a los puesteros, con ocasión de la pandemia.
- Mantenimiento de un balance hídrico equilibrado en el proyecto de litio.
- Altos estándares de mejora continua que incluye, entre otros, el consumo de agua.

ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

- La industria del litio tiene un gran potencial para aumentar las energías renovables, fomentando la eficiencia energética.
- En todos los estudios de factibilidad del proyecto priorizamos el consumo de fuentes limpias de energía como el gas natural y el uso de paneles solares.

ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

- Condicionales laborales dignas para todas las personas que trabajan en la compañía.
- Evaluación de contratistas en sitio para asegurar que cuenten con condiciones

de trabajo dignas y decentes (pago de aportes y contribuciones previsionales, obra social, ART, etc).

- Oportunidades de desarrollo profesional y personal para todas las personas de la empresa.
- Fomento de la cultura organizacional de la empresa, a través de la difusión de la Política de Derechos Humanos y la Política Social, de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Confiabilidad.
- Fomento de la economía y la cultura local donde opera la empresa, proveyendo iguales condiciones de contratación a los proveedores locales y respetando y apoyando la cultura local.
- Práctica de no discriminación en las contrataciones de la empresa.
- Capacitaciones que promueven el emprendedurismo, especialmente capacitaciones sobre economía circular en la comunidad y radio comunitaria con el Colegio Secundario de SRPG.
- Participación de la Gerencia local de Compras en la elaboración de la lista de oferentes en todos los procesos licitatorios, buscando incluir los proveedores locales adecuados.
- Realización del mapeo de empleabilidad en nuestros vecinos al proyecto (puesteros, comunidad cercana) y constante monitoreo del porcentaje de los mismos que seremos capaces de emplear cuando el proyecto se desarrolle.

### ODS 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

- Impulsamos una industria bajo criterios de sostenibilidad, adoptando tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente responsables, a través de la más alta tecnología, innovación e investigación. Fomento del uso de energías renovables.
- Acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para todas las personas de la comunidad interna de Eramine y contratistas en sitio.
- Por mandato corporativo, uno de nuestros objetivos estratégicos es la digitalización. Consecuentemente, te-



nemos un grado elevado de procesos completamente automatizados y conectados al más alto nivel.

### ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países

- Condiciones laborales y sueldos dignos a las personas que trabajan en la empresa y fomento de los mismos en toda la cadena de suministro.
- Procesos internos de transparencia para evitar prácticas de corrupción y de evasión fiscal, que impactan directamente sobre la desigualdad.
- Potenciamiento de las capacidades y formación a todas las personas de la empresa, para que puedan desarrollarse y ascender profesionalmente.
- Impulso de la economía local donde opera la empresa, generando iguales condiciones para los proveedores locales y protegiendo el entorno.
- Promoción de proyectos sustentables en las comunidades del área de influencia.

### ODS 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

- Preservación del patrimonio cultural y natural en la zona donde se encuentra el proyecto, en cumplimiento de la legislación nacional e internacional, y la Declaración de Impacto Ambiental emitida por la Secretaría de Minería.
- Sin impacto directo ni indirecto en zonas declaradas patrimonio de la humanidad por la UNESCO y espacios naturales protegidos.
- Sensibilización de las personas que trabajan en la empresa en materia de diversidad cultural y preservación de la cultura local, especialmente a través de la presentación de "RSC al centro de nuestra visión estratégica".
- Reducción de uso del papel por el proceso de transformación digital (TuRecibo).
- Reciclado de cartón, botellas y tapas plásticas, donadas a fundaciones de la ciudad de Salta.
- Medidas de contingencia y programas enfocados a gestión de emergencias.
- Disposición final de los residuos peligrosos con compañías autorizadas y con emisión de certificado de disposición final.

### ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

- Gestión para un uso eficiente de la energía y los recursos naturales en todas las etapas del proceso.
- Implementación de sistema de gestión ambiental.
- Optimización en el uso del agua y fomento de la reutilización hídrica en el modelo de producción de la empresa.
- Gestión para minimizar la contaminación atmosférica, hídrica, del suelo y acústica en el proceso e impulso de una producción limpia.
- Formación en buenas prácticas y pautas de producción y consumo sostenible, a las personas de la comunidad de SRPG a través de cursos de economía circular. Incorporación de nuevos hábitos a favor del cuidado del medio ambiente en el 100% de los participantes.
- Activa participación en la Mesa de Trabajo de economía circular de la Red Argentina de Pacto Global, y contribución en la publicación: "El camino hacia la Economía Circular y los ODS". [http://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/Hoja\\_de\\_ruta\\_EC\\_FLINAL.pdf](http://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/Hoja_de_ruta_EC_FLINAL.pdf)
- Realización de comunicación de progreso y reporte de sostenibilidad, y difusión entre todos los grupos de relacionamiento. Mejora continua en la medición de indicadores.
- Participación en workshops y jornadas para adquirir buenas prácticas en economía circular, reportabilidad, etc.

### ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

- La industria del litio tiene un gran potencial para aumentar las energías renovables y para combatir el cambio climático.
- Implementación de sistema de gestión ambiental, aprobado en la DIA por la autoridad de aplicación.
- Respeto de los ecosistemas y la biodiversidad, para evitar impactos negativos en el área de influencia del proyecto.
- Compromiso a la medición continua de CO2 y a la búsqueda de soluciones para lograr su disminución en forma gradual y sostenida.

### ODS 15. Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica

- Proceso de producción que evita la deforestación y la degradación del suelo, adoptando medidas para conservar la diversidad biológica, protegiendo las especies animales y vegetales amenazadas, realizando monitoreos ambientales trimestrales.
- Sin impacto relevante sobre ecosistemas y hábitats terrestres en las operaciones de la empresa, respetando la normativa medioambiental vigente e integrando la conservación de la diversidad biológica en la estrategia de negocio.
- Implementación de sistema de gestión ambiental que previene y minimiza el impacto de las actividades de la empresa sobre los ecosistemas terrestres y la biodiversidad.
- Gestión sostenible de los recursos naturales (aire, suelos, agua, etc.) en la empresa.
- Monitoreo de base de datos del número total de especies en el área de influencia del proyecto, que se encuentran en listados nacionales y en la lista roja de especies amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN).
- Monitoreos ambientales participativos comunitarios.
- Estudios de impacto ambiental.
- Cumplimiento de requerimientos de la Declaración de Impacto Ambiental de la SMS.
- Cumplimiento de la legislación ambiental vigente.
- Prohibición de caza y pesca.

### ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles

- Estricto cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia de derechos humanos.
- Fomento de un entorno laboral pacífico y de buenas relaciones en la comunidad.
- Firma anual del Código de Ética y la



Política de anticorrupción, por el 100% de las personas de la empresa. Canal de denuncias disponible, para casos de incumplimiento.

- Difusión de Política de regalos y capacitación en el tema para todas las personas de la empresa, a cargo del Embajador de Ética.
- Establecimiento de mecanismo de consultas y reclamos, para personas de los puestos aledaños al proyecto y de la comunidad de SRPG.
- Participación de 13 personas de la comunidad interna y externa de Eramine en la Cátedra de Pacto Global, formándose en temas de sostenibilidad, empresas y derechos humanos.
- Relación transparente y acorde al derecho internacional con los gobiernos nacional, provincial y municipal, para prevenir cualquier acto de corrupción o soborno.
- Participación del equipo de Recursos Humanos & Sustentabilidad en numerosos workshops y eventos virtuales que promueven el respeto de los derechos humanos y la debida diligencia por parte del sector empresarial.

### ODS 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible



- Inicio de proceso de alineación de la estrategia de responsabilidad social con los objetivos de desarrollo sostenible, integrándolos en la cultura de la empresa.
- Inclusión de los objetivos de desarrollo sostenible en el Reporte de Sostenibilidad y en la Comunicación de Progreso de la Red de Pacto Global, explicitando las contribuciones de la empresa al desarrollo sostenible.

- Organización de primera jornada de Contribución de la Minería Salteña a los ODS, con la participación de la Red Argentina de Pacto Global.
- Activa participación en las actividades promovidas por CAEM en el marco de la implementación del Programa HMS (Hacia una Minería Sustentable) bus-

cando formas específicas de contribución del sector a los ODS.

- Participación en alianzas público-privadas (INTA, INTI).
- Participación en jornadas y eventos virtuales para compartir buenas prácticas en la contribución a los ODS.

### 5 “P” de la Agenda 2030



**Personas**, potenciamos los valores, el desarrollo de capacidades, formación, emprendedurismo, tanto en nuestra comunidad interna como con todos nuestros grupos de relacionamiento. Trabajamos en conjunto, con una visión antropológica.

**Planeta**, con una gestión y medición del triple impacto: social, económico y ambiental.

**Paz**, en diálogo permanente con las comunidades y con todos los grupos de relacionamiento. Tenemos mecanismo de consultas y reclamos, basados en el diálogo. Formamos parte activa de las mesas de diálogo del norte argentino y del cluster minero.

**Prosperidad**, enfocados en una contribución positiva en las personas y en la sociedad. Concretamente en la puna, fomentando el desarrollo de proyectos sostenibles, en el reconocimiento que la minería puede convivir con otras actividades, como agricultura, ganadería y turismo.

**Partnerships** (alianzas), promovemos y participamos de múltiples alianzas, y articulamos en todo lo que es posible con otros actores.

## V. Desempeño económico

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

Enfoque de gestión

GRI 103-1; 103-2

- Como parte del Grupo Eramet, nuestro objetivo es que el 100% de los proveedores y contratistas estén alineados a los compromisos de CSR y éticos de la compañía. Cada contratista recibe el Código de Ética como anexo a los contratos.
- 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. Buscamos crear una relación a largo plazo que les permita su desarrollo técnico y profesional, y su crecimiento económico sostenible.
- Mostramos nuestro compromiso de desarrollo junto a las comunidades vecinas, haciendo protagonistas a las personas de las comunidades originarias, como una de las bases de la construcción de la excelencia social.
- Tenemos una Política de Compras Sustentables alineada al Grupo Eramet, con compromisos en materia de derechos humanos, salud y seguridad, leyes laborales, cuidado del medio ambiente y ética.
- Existe un “compromiso” de que en igualdad de condiciones (técnicas y económicas) la prioridad de contratación la tiene el proveedor local, en un esfuerzo constante por sumar y desarrollar proveedores locales.
- Desde agosto de 2020, los desafíos clave del equipo de “Supply Chain” son los siguientes:

**1. Dimensión Operativa:** Implementar como práctica habitual la revisión y mejora continua en los procesos de abastecimiento, con un marcado enfoque en la satisfacción del cliente (cliente interno, proveedores, etc.), buscando siempre la mejor relación de costo-beneficio, y que garanticen la continuidad de la operación de la Planta Piloto y las áreas de soporte.

**2. Dimensión Legal:** Cumplir y hacer cumplir los procedimientos internos vigentes, el Código de Ética de la Compañía, y los compromisos asumidos con la provincia y cámaras em-

presariales (provinciales y nacionales) para promover el desarrollo minero local, comunitario y regional.

**3. Dimensión Social:** Promover el desarrollo de proveedores locales, provinciales y regionales.

### Descripción de la cadena de suministro y cambios significativos

GRI 102-9

- La Reprogramación de la Agenda de Ejecución del Proyecto ha generado un impacto sustantivo en la cadena de suministro y en la organización del área.
- Durante el primer semestre de 2020, mientras el equipo de Eramine Compras localizado en Salta daba soporte a la operación para garantizar la continuidad de la Planta Piloto, el equipo de Compras de Proyecto (integrado por Eramine y M3 Argentina SRL) inició un proceso de cierre y/o renegociación de los contratos y órdenes de compra abiertas para ajustarlas a la nueva realidad del Proyecto.
- A partir del segundo semestre, comenzó una etapa de desmovilización del equipo de Proyecto y M3, por lo que gradualmente el equipo localizado en Salta fue absorbiendo las actividades remanentes del *Centenario Lithium Project*, principalmente relacionadas con el almacenamiento de equipamiento fabricado para la planta principal -que permanecerá almacenado en el sitio por largo plazo, hasta que retome el proyecto-.
- Aún en este contexto, y alineados con los pilares estratégicos del Grupo Eramet, se mantienen las 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 analizar las diferentes ofertas, brinda atención particular a los locales, pero garantiza la equidad y transparencia en los procesos licitatorios a partir del estricto cumplimiento de los procedimientos vigentes.

Proporción de gastos en proveedores locales  
 GRI 204-1

La gestión de compras de bienes y servicios se visualiza en los siguientes esquemas:

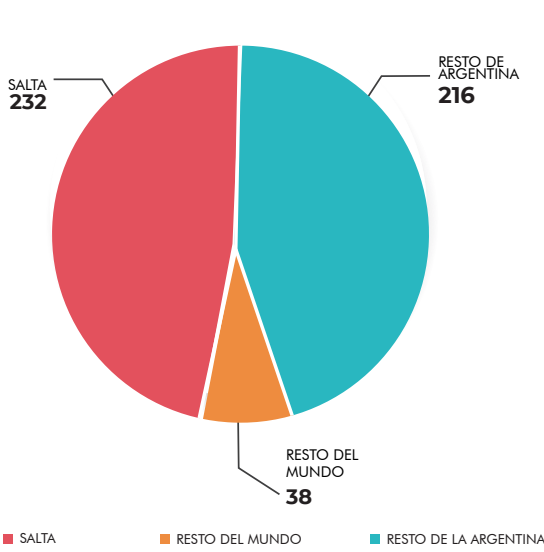


**Referencia:**  
 SAP: es una herramienta dentro de lo que se denomina ERP (*Enterprise Resource Planning*) que le permite a las empresas administrar sus recursos humanos, financieros-contables, productivos, logísticos y otros.

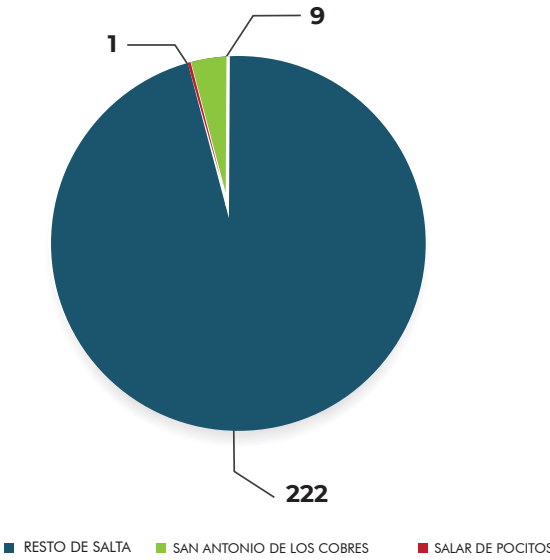
232 proveedores son locales (provincia de Salta):

De los proveedores locales, 10 son de la puna:

TOTAL DE PROVEEDORES POR REGION-Eramine

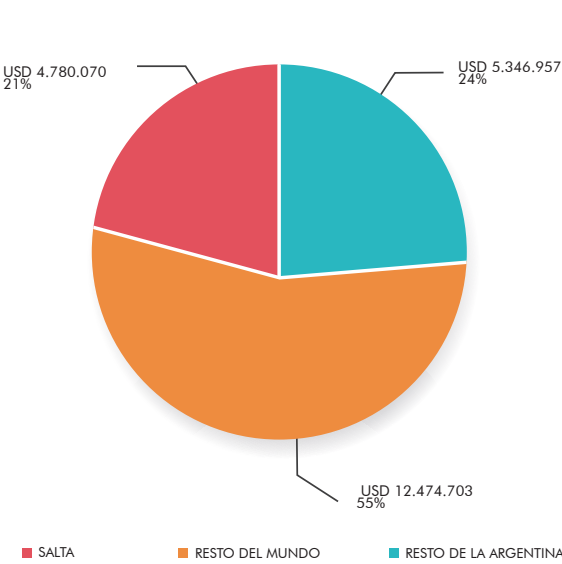


TOTAL DE PROVEEDORES DE SALTA-Eramine

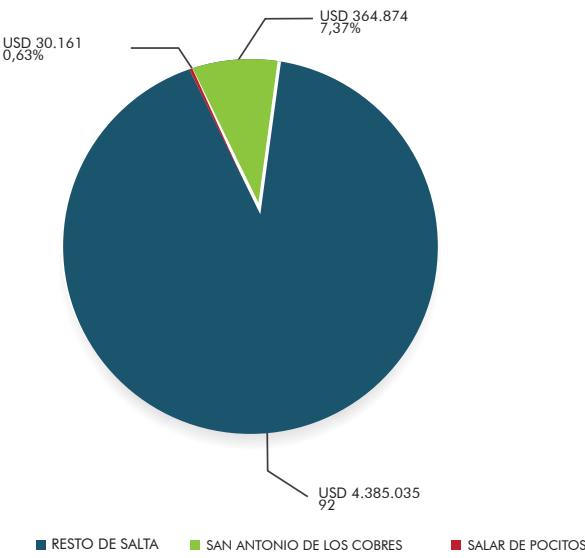


En términos monetarios, los proveedores locales corresponden al 21 % del total de compras de bienes y servicios:

TOTAL OC USD - POR REGIÓN



TOTAL OC USD - Provincia de Salta

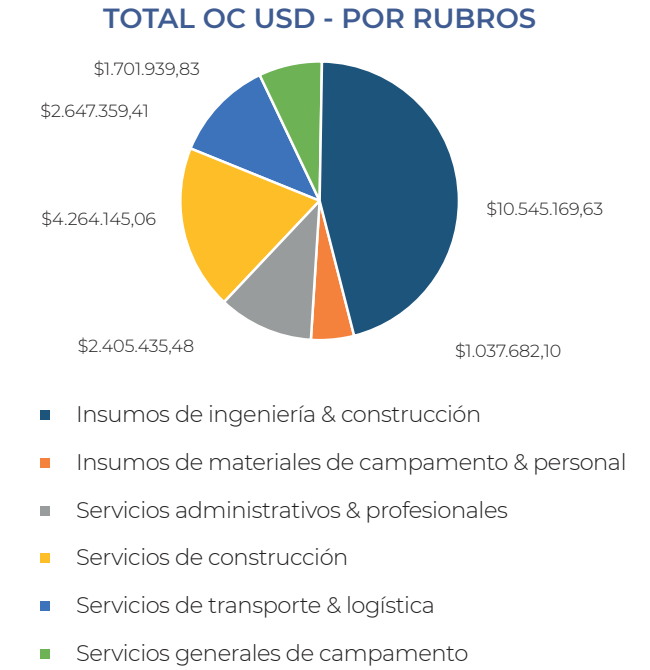




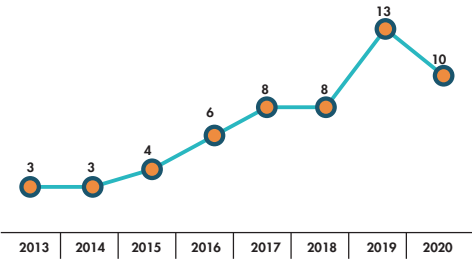
A los proveedores en general podemos subdividirlos en diferentes rubros, según cuadro adjunto:

Sub- categoría por rubro	Detalle
Servicios administrativos & profesionales	Hospedaje; alquiler de oficinas; agua de consumo; servicios generales municipales; honorarios profesionales; consultoras; servicios postales; servicios de IT; etc.
Servicios de construcción	Proveedores de servicios de obra; servicios de técnicos; mano de obra; alquiler de equipos; etc.
Servicios de transporte & logística	Transporte general; alquiler de camionetas; servicio de importaciones y exportaciones; servicio de transporte aéreo y terrestre; transporte de personal; etc.
Servicios generales de campamento	Servicio de limpieza; catering; internet; gas; seguridad patrimonial; servicios para MDA; capacitaciones en comunidades; etc.
Insumos de ingeniería & construcción	Insumos de mantenimiento; insumos de la Planta Piloto; insumos de laboratorio; insumos de geología; etc.
Insumos y materiales de campamento & personal	Insumos para limpieza; librería; EPP´s; insumos médicos; insumos de IT; ropa de trabajo; etc.

Los montos invertidos por rubro en 2020 se visualizan en el siguiente gráfico:  
 En el gráfico a continuación, se puede observar la evolución de la cantidad de proveedores y contratistas año a año, desde 2013 (2020 es el año de la Parada Negociada del proyecto):



PROVEEDORES DE LA PUNA



Relaciones trabajador - empresa:  
 Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales  
 GRI 402-1

Todos los proveedores relacionados con el proyecto fueron oportunamente notificados del *slowdown* (diciembre 2019- enero 2020), de la situación de fuerza mayor debido al Covid-19 (marzo 2020) y finalmente de la suspensión de la ejecución del proyecto (Parada Negociada, abril 2020). En función del estado de avance en la ejecución de la Orden de Compra o Contrato, se negoció caso por caso:

- la reprogramación del cronograma de ejecución y de los vencimientos de pagos previamente pactados para mantener la orden de compra abierta hasta la reanudación del proyecto (principalmente contratos mayores).
- la terminación anticipada de la orden de compra o contrato.

En todos los casos Eramine acordó asumir los costos asociados que correspondieran.

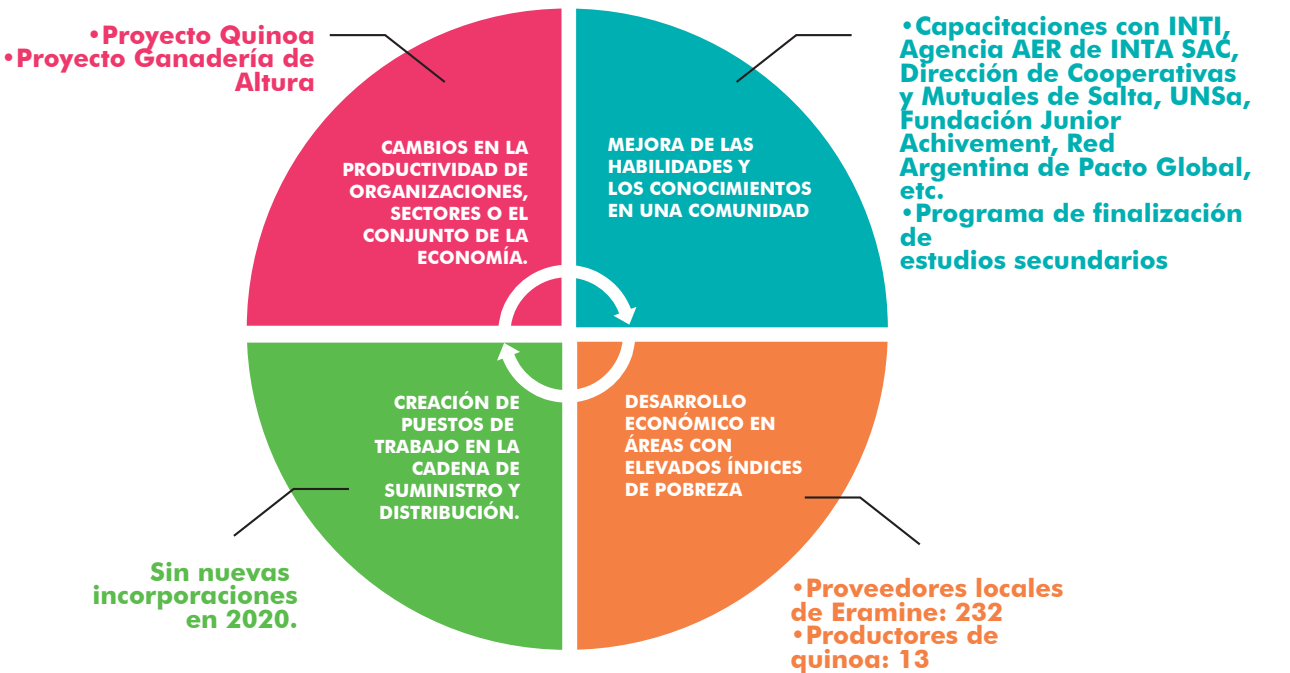
En paralelo, se trabajó con M3 (EPCM, Engineering, Procurement & Construction Management) para definir el alcance de los nuevos contratos (preferentemente con los mismos proveedores, salvo en caso de bajo rendimiento) cuando se reanude el proyecto, teniendo en cuenta el estado de avance de los que se terminaron de manera anticipada. La parada negociada (renegociación de contratos con empresas de construcción, de ingeniería y de servicios) en total implicó un costo aproximado de 112 millones de USD, incluyendo los incurridos en la negociación y enmienda de todos los contratos vigentes a la fecha de la decisión y al mantenimiento de todas las actividades del proyecto y de la mayoría de las operaciones.

Impactos económicos indirectos significativos  
 203-2

La suspensión del proyecto implicó la reducción del alcance de los servicios de catering y hotelería en el sitio del proyecto que son prestados por proveedores locales, siendo la reducción de personal uno de los impactos más importantes. Por ejemplo, durante marzo-abril de 2020, se desvincularon tres personas del servicio de limpieza, y seis del servicio

de catering.

Dado el impacto de esta medida, en colaboración con el equipo de Recursos Humanos & Sustentabilidad, se convocó a los referentes de las comunidades afectadas para explicarles la situación relativa al proyecto y comunicarles este impacto de manera anticipada. Además de los mencionados, en el siguiente gráfico se pueden visualizar algunos de los principales impactos económicos indirectos de Eramine en 2020:



Valor económico directo generado y distribuido  
 GRI 201-2

	2020	2019	PORCENTAJES SOBRE VEDG	
A.Ventas Netas	-	-		
B.Ingresos procedentes de inversiones financieras*	\$10,574,096	\$1,182,341	72.43%	{A}
C.Ingresos por venta de activos	\$4,024,189	\$555,679	27.57%	{B}
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEDG): INGRESOS	\$14,598,285	\$1,738,020		
A.Costos operacionales	\$11,432,028,842	\$1,021,833,746		
B. Salarios y beneficios de los empleados	\$111,498,089	\$531,343,400	0.96%	
C. Pagos a los proveedores de capital	-	-	0.00%	
D. Impuestos	\$52,541,727	\$45,135,061	0.45%	
E. Inversiones en la comunidad	\$3,928,740	\$3,887,301	0.03%	
TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO {VED}	\$11,599,997,398	\$1,603,937,528		
VALOR ECONÓMICO RETENIDO {VER}	-\$11,585,399,113	\$1,602,199,508		

- Notas:**
- Los montos están expresados en \$ ARG.
  - (A) Corresponde a intereses ganados en Bancos del exterior e intereses generados por la devolución de crédito fiscal por exploración.
  - También incluye intereses por mora en devolución de anticipo según acuerdo firmado con el proveedor Cartellone.
  - (B) Corresponde a venta de bienes muebles de oficina Buenos Aires y venta de automóviles Peugeot.
  - Los valores 2019 están ajustados por inflación para ser comparativos con los valores 2020.



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

Durante 2020 hemos aumentado el capital social en ARG \$ 7.528.025.000.

**Asistencia financiera recibida del Gobierno**  
 GRI 201-4

En 2020 tuvimos únicamente devolución de crédito fiscal por bienes de uso ya que devolución de IVA por exploración no se pagó. El importe total devuelto fue de ARG \$ 83.042.583,78. El mismo se compone de capital por ARG \$ 72.592.272,78 e intereses de ARG \$ 10.450.311.

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

Durante 2020 no tuvimos multas por incumplimiento de leyes o normativas.

VI. Desempeño ambiental



**Enfoque de gestión**  
 GRI 103-2

En Eramine estamos empeñados en prevenir y minimizar cualquier afectación ambiental, como así también eficientizar el uso de los recursos. “Ser un Ciudadano Corporativo y Comprometido” con las personas y el planeta es uno de los pilares del Grupo Eramet.

El Grupo tiene desarrolladas varias políticas referidas al medio ambiente: energía, biodiversidad, cambio climático y desarrollo sustentable. Contamos con una sistematización de los procesos de HSE que nos permite cumplir los objetivos ambientales y de seguridad.

**Inspecciones recibidas**

La Secretaría de Medio Ambiente de la Pro-

vincia 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 bianual del sitio.

**Residuos por tipo y método de eliminación**  
 GRI 306-2

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

**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 Enterramiento Sanitario (Resolución 042/2020).

Nuestro personal es capacitado continua-



mente para la correcta disposición de los residuos generados según la composición de los mismos. Se continúa con 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 los reutilizan y/o reciclan.

El siguiente cuadro hace referencia a la generación y disposición de residuos no peligrosos en 2020 (incluyendo contratistas en el proyecto).

Material a reciclar	Año 2020	Unidad de Medida	Institución
Papel y cartón	878	kg	Fundación Ceos Sol
Botellas de PET	1,474	kg	Fundación Ceos Sol/ SaltaPlast

Transporte de Residuos Peligrosos  
 GRI 306-2; 306-4

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

En 2020 renovamos la inscripción para el período 2020/2021 como generador de residuos peligrosos según la Ley Nacional 24.051.

A continuación, se presenta el detalle de la generación mencionada:

Tipo	Categoría	Unidad	Total
Residuos médicos	Y01	Kg	37.5
Pilas comunes	Y31	U	20
Baterías ácidas	Y34	U	0
Derivados de pinturas y barnices	Y12	Kg	170
Aceite usado y gas oil	Y08	L	2011
Hidrocarburos con agua	Y09	L	699
Tierra contaminada con hidrocarburos	Y48	Kg	21074
Varios contaminados con hidrocarburos	Y48	Kg	958
Residuos de desechos industriales	Y18	Kg	140
Tubos fluorescentes	Y29	Kg	10

El siguiente cuadro presenta la disposición de Residuos Peligrosos en 2020 (incluidos

los generados por nuestros contratistas en el proyecto):

Residuos Peligrosos	Cantidad	Métodos de tratamiento o eliminación	Operador habilitado
Aceite usado (Y8)	2011 L	Reutilización	SaltaPetrol
Líquidos contaminados con hidrocarburos (Y9)	699 L	Reciclado	SaltaPetrol
Tierra/ sólidos contaminados (Y48)	22032 Kg	Incineración	Hábitat Ecológico

El operador SaltaPetrol reutiliza los aceites usados en la generación de *fuel oil* modificado.

El tratamiento de los mismos, en todos los casos, se realiza dentro de la Provincia de Salta.

Derrames  
 GRI 306-3

Los derrames son afectaciones ambientales que remediamos y reportamos a la Autoridad de Aplicación. En 2020 fueron los siguientes:

Localización del derrame	Volumen	Sustancia	Zona impactada	Consecuencias
Campamento – Zona de carga de Gasoil	100 L	Gasoil	Campamento	Limpieza - remediación
Playa de Camiones	143 L	Gasoil	Campamento	Limpieza - remediación
Campamento	80 L	Aceite hidráulico	Campamento	Limpieza - remediación

Capacitaciones en temas ambientales

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

Monitoreo de todos los componentes ambientales

Se realizan de manera periódica según la Declaración de Impacto Ambiental 61/19 para conocer las condiciones ambientales del entorno y, en caso de identificar desvíos, actuar en consecuencia para retornar dicho componente a sus condiciones según los límites es-

tablecidos por la legislación ambiental aplicable.

Para los muestreos y posterior análisis, se contrataron los servicios de un Laboratorio con certificación de calidad (IRAM 17025), lo que garantiza la confiabilidad en los resultados obtenidos.

Los componentes y los puntos monitoreados fueron:

- **Agua superficial:** Arroyo Filomena, Arroyo Patito, Vega Tarón, Vega Copalayo, Vega Ratones Oeste y Laguna Pampa Ciénaga.
- **Agua subterránea:** pozos de agua que abastecen a Campamento Ratones.
- **Suelo:** Campamento La Blanca y Ratones.
- **Calidad de aire:** 4 puntos de muestreo en la Cuenca Centenario- Ratones.
- **Ruidos ambientales:** en alrededores de Campamento Ratones.
- **Efluentes cloacales:** Campamento Ratones.

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

Monitoreo Ambiental Participativo



- Se llevó adelante del 15 al 17 de diciembre de 2020, en cumplimiento de la Resolución 04/18 de la Secretaría de Minería.
- Por la situación de pandemia, para tener un estricto control de las distancias físicas y el cumplimiento de todos los protocolos de bioseguridad, solo se designaron dos monitoras ambientales: una representante de la Comunidad de SRPG y una representante familiar de los puesteros.
- Tanto las personas de la comunidad como de la Secretaría de Minería se realizaron las pruebas covid (PCR) a cargo

- de la empresa.
- 25 personas de la comunidad de SRPG y otras comunidades aledañas participaron de las capacitaciones previas al Monitoreo Participativo, a cargo de docentes de la Universidad Nacional de Salta. Las mismas se realizaron de modo virtual y contaron con certificación de la Universidad.

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

*En Eramine no consumimos agua de ninguna fuente superficial existente en la cuenca de los Salares Centenario- 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 modelo de simulación que representa el comportamiento de la cuenca hidrogeológica determina el uso óptimo del caudal de cada pozo, de modo que su efecto sobre los acuíferos sean los mínimos posibles, lo que permite 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 reconfirman 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 meteoroló-

gica y bimestralmente para las medidas de niveles freáticos.


El agua para uso minero no es apta para consumo humano y con ciertas restricciones, para consumo animal y riego.

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.

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

Consumo de agua y energía en La planta piloto en 2020




**Extracción de agua.....Gri 303-3**

La única fuente de agua para la Planta Piloto es el Pozo DW17 (ubicado en la Cuenca Centenario-Ratones). Se utilizaron 9488 M3 de agua para uso minero.

**Agua reciclada y reutilizada**  
0 m3

**Vertidos de agua..... Gri 303-4**  
5870 M3

**Consumo de agua**  
Agua para uso minero: 9488 M3  
Agua tratada: 3618 m3



**Consumo de energía.....Gri 302-1**  
3212 MWH

\*2020 fue el primer año de operaciones de la Planta Piloto: 2020 debe usarse como referencia\*

Mitigación del cambio climático y adaptación al mismo: emisiones gaseosas

Las principales fuentes de emisiones a la atmósfera están asociadas a los vehículos de combustión interna y moto generadores. A finales de 2020, iniciamos las mediciones de las emisiones de gases de los vehículos propios con los que cuenta la compañía.

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

GRI 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”

Ocupa una superficie de 1.440.000 hectáreas, abarcando casi todo el Departamento de Los Andes (Salta). Se creó para 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.

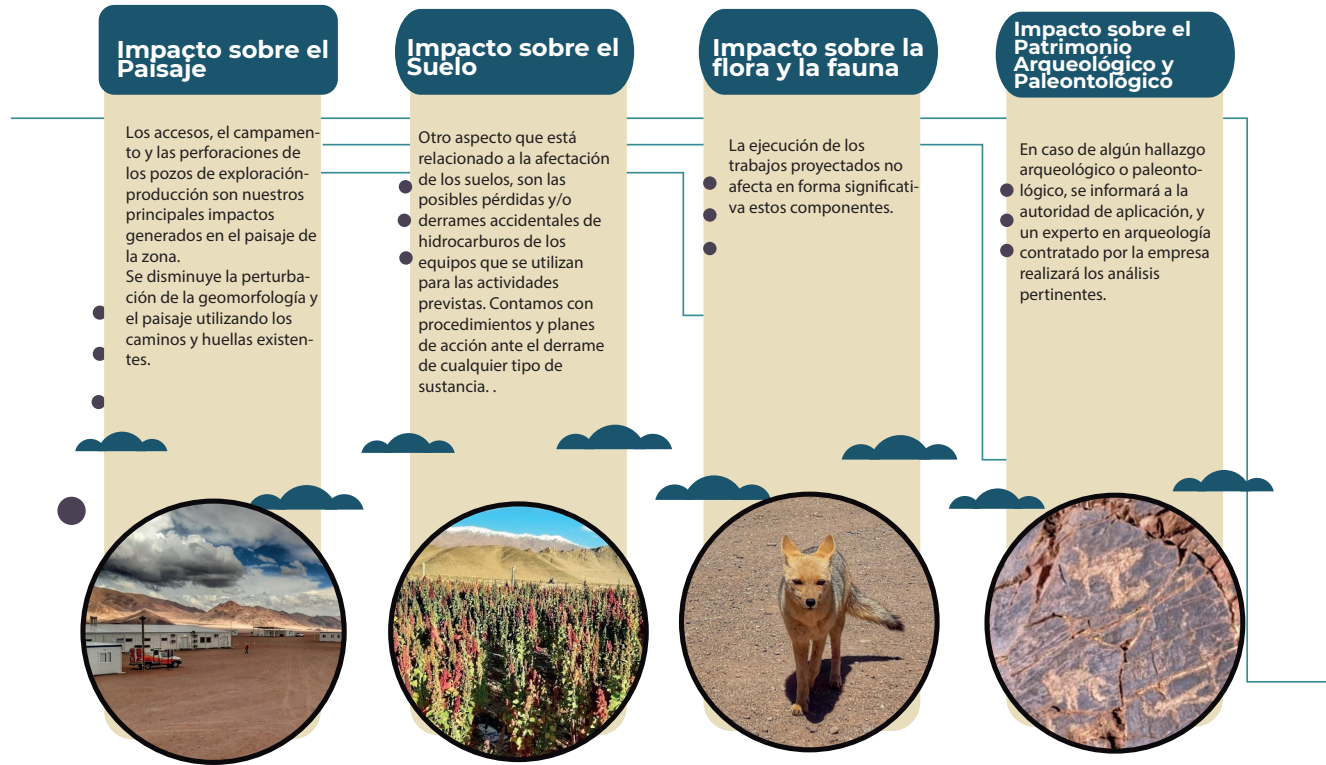
Zona de reserva de la vicuña

El área del proyecto Centenario se encuentra dentro de la zona de reserva de la vicuña de la provincia de Salta, que busca proteger esta especie mediante la prohibición de su caza, tenencia, comercialización e industrialización de sus productos y subproductos.

Operaciones con impactos en las comunidades y biodiversidad

GRI 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.



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

GRI 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 identificadas, se encuentran listadas por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN, 2011):

En peligro crítico:

- chinchilla grande- *chinchilla brevicaudata*

Potencialmente vulnerable:

- cuis andino- *microcavia shiptoni*

Preocupación menor:

- comadreja pálida- *thylamys pallidior*
- cuis chico- *microcavia australis*

- ratón vientre blanco- *akodon albiventer*
- ratón andino- *abrothrix andinus*
- rata andina- *andinomys edax*
- pericote andino- *auliscomys sublimis*
- pericote panza gris- *phyllotis xanthopygus*
- laucha colilarga- *eligmodontia puerulus*
- laucha andina- *calomys lepidus*
- chinchillón- *lagidium viscacia*
- tuco tuco tojo- *ctenomys opimus*
- rata cola pincel- *octodontomys gliroides*
- rata chinchilla- *abrocoma cinérea*
- moloso común- *tadarida brasiliensis*

Con respecto a la Herpetofauna (reptiles), los *liolaemus andinus* y *liolaemus vulcanus* no están incluidos en el status de conservación de UICN. Y el sapito andino- *rhinella spinulosa*, que se encuentra en zonas cercanas a arroyos y vegas de altura, está en la categoría de “preocupación menor”.

De estos, ninguno aparece mencionado en Categorías CITES (Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres).





Pareja adulta de *liolaemus* (cf. *multicolor*).

Principio de precaución  
 GRI 102-11

“Para proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar el criterio de precaución de conformidad con sus capacidades. Si se genera un riesgo de daño grave o irreversible, no deberá utilizarse la falta de certeza científica absoluta para posponer la adopción de medidas eficaces en función de los costes e impedir la degradación del medio ambiente”.

Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Organización de Naciones Unidas.

Eramine toma en cuenta este principio en el desarrollo de sus actividades, desde un enfoque de prevención, motivo por el cual se realizan de manera periódica monitoreos ambientales y estudios de biodiversidad. Esto genera una base de datos sólida que nos permite conocer la evolución y el estado del entorno en la zona del proyecto.

Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental  
 GRI 307-1

No contamos con multas o sanciones por incumplimientos en materia de medio ambiente.

VII. Desempeño social

Comunidad interna Eramine

La estrategia de Eramine se centra en el *Stakeholders Engagement Strategy*, con el objetivo de lograr la excelencia operacional, y desarrollar la cultura organizacional, impregnada de valores tales como la seguridad, el respeto por las personas y las comunidades, y el cuidado del medio ambiente.

La misma se basa en tres dimensiones:

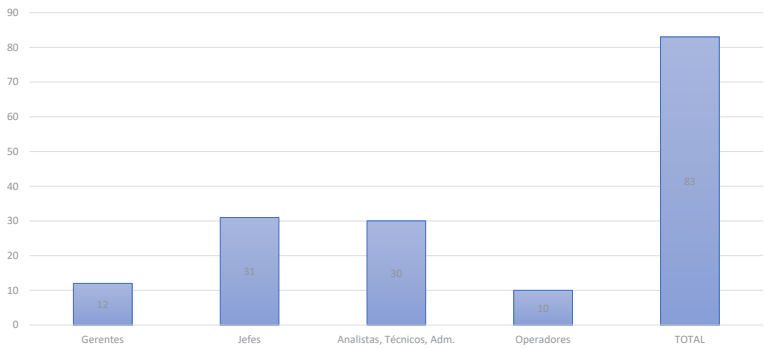
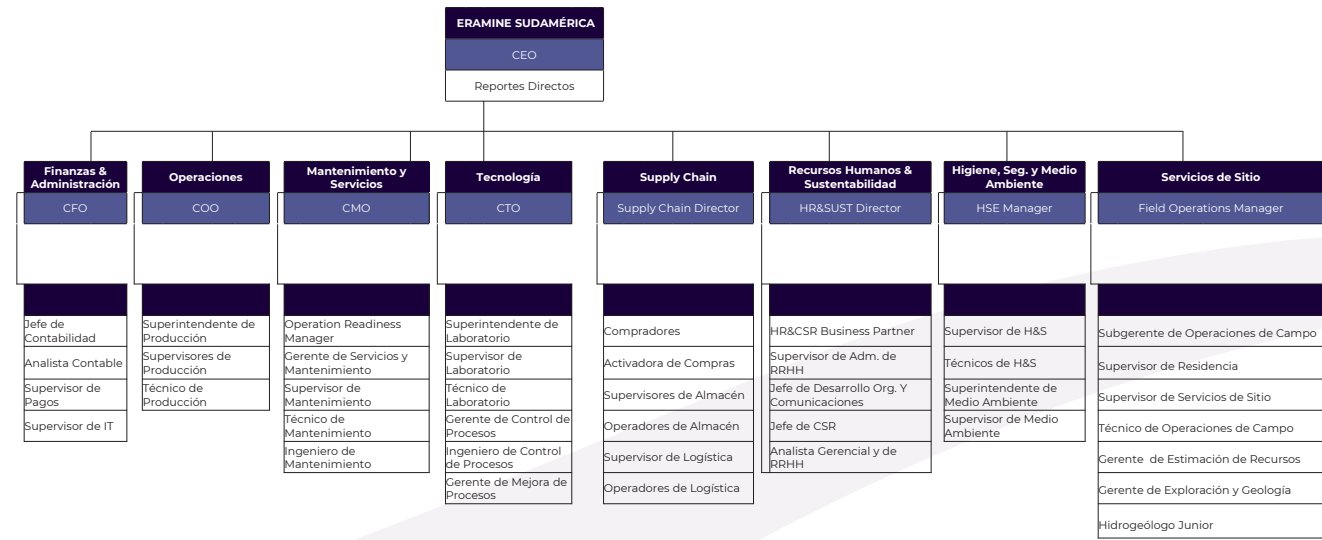
- **Alineación** con los valores de Eramine y Eramet.
- **Integración** de los equipos de trabajo.
- **Compromiso** con los estándares, ideales y objetivos corporativos.
- 

Por ello, algunos de los KPIs clave son los siguientes:

- » Índice de rotación de personas clave y de gran potencial (high potential).
- » % de atracción.
- » Cantidad de promociones internas.
- » Horas de capacitación.
- » % satisfacción en encuesta de clima laboral.
- » Indicadores de seguridad.
- » Ratio APA -*Appraisal Performance Assessment*- Evaluación Anual de Desempeño.

Información sobre empleados y otros trabajadores  
 GRI 102-8; 102-18

Estructura organizacional 2020:



- El total de la nómina incluye a 4 empleados de proyecto y 79 de operación (contrato laboral permanente, con jornada completa).
- Empleados en situación temporaria y/o de ciertos servicios como limpieza, jardinería y seguridad son contratistas externos integrados a la organización.

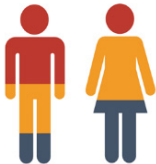
Número de empleados en esta situación al final de 2020: 13.

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

Por lugar de nacimiento:

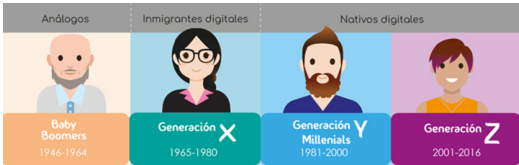
	2020	2019
Comunidades	7%	13%
Resto de Salta	61%	52%
Otras provincias	27%	23%
Otros países	5%	12%

Por género:



2020	81%	19%
2019	76%	24%

Por edad:



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

Acuerdos de negociación colectiva
 GRI 102-41

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

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

A diciembre de 2020, el salario mínimo de ERAMINE era un 179% más alto que el de AOMA y un 340% más alto que el salario mínimo vital y móvil.

Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local
 GRI 202-2

Del total de personas pertenecientes a la comunidad local (provincia de Salta), el 29% desempeña una posición de gerente, superintendente, jefe o supervisor.

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
 GRI 401-1

Altas:

Género: 69% varones, 31% mujeres.  
 Edad: 8% baby boomer, 22% generación X, 62% millennials, 8% generación Z.  
 Procedencia: 69% Salta, 31% otra provincia.

Bajas:

Género: 70% varones, 30% mujeres.  
 Edad: 17% baby boomers, 26% generación X, 54% millennials, 3% generación Z.  
 Procedencia: 61% Salta, 20% otras provincias, 19% otro país.

Promociones internas: 9.  
 5 mujeres y 4 varones.

Beneficio para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
 GRI 401-2

Las personas de Eramine y de las agencias temporales tienen alcance sobre los mismos beneficios:

- Salarios alineados al mercado minero argentino.
- Incrementos salariales trimestrales, ajustados por inflación.
- Beneficios de seguro de vida, obra social, cobertura por incapacidad o invalidez, licencia por maternidad o paternidad, jubilación.

Licencia por maternidad y/o paternidad
 GRI 401-3

De acuerdo a la ley de trabajo argentina.

- 0 licencias por maternidad en 2020.
- 3 licencias por paternidad en 2020.

Tasa de regreso al trabajo/ retención: 100%.

Media de hora de formación al año por empleado
 GRI 404-1

100% de las personas de Eramine recibieron capacitaciones.

66 hs de capacitación promedio por persona.  
 3.2% es el impacto de horas anuales de capacitación en el total de horas promedio de trabajo.

6940 hs de capacitación.

- Capacitaciones regulares/ mandatorias: 3701 hs.
- Incorporaciones: 39 hs.
- Gestión: 104 hs.
- HSE: 1355 hs.
- Ética y Cumplimiento: 31 hs.
- Negocios / Digital: 1632 hs.
- Diversidad & Inclusión: 78 hs.

Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
 GRI 404-2

- Cursos de formación internos: bioseguridad, transformación digital, ética, coaching (cómo enfrentar contexto de crisis y distanciamiento), capacitaciones técnicas, etc.
- Apoyo financiero para formación o enseñanza externas: Agile, Cátedra de Pacto Global, idiomas (inglés), Great Place To Work, etc.
- Extensión de obra social por 6 meses, para los empleados que quedaron fuera de la estructura organizacional debido a la Parada Negociada.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
 GRI 404-3

- Las Evaluaciones de Desempeño cons-

tituyen la base de nuestra política de desarrollo de talentos y se realizan en forma alineada al Grupo Eramet, con un sistema que tiene por objetivo proporcionar una gestión coherente, compartida y actualizada de todas las personas que trabajan en el Grupo.

- Consiste en motivar a las personas, convirtiéndolas en protagonistas de los desafíos de la empresa, evaluar el trabajo realizado durante el año y establecer nuevos desafíos para el año siguiente, con un seguimiento constante. El diálogo es el factor clave del éxito.
- En 2020 tuvo un alcance del 100% de gerentes, superintendentes, jefes y supervisores con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa, de los cuales 44 son varones y 12, mujeres.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados
 GRI 405-1

Por género:



Año 2020			
Categoría	Varones	Mujeres	Total
Gerentes	11	1	12
Mandos Medios (FLM)	26	5	31
Analistas/ Técnicos/ Adm.	22	8	30
Operatorios	8	2	10
Total	67	16	83
Total %	81%	19%	100%

Año 2019			
Categoría	Varones	Mujeres	Total
Gerentes	17	3	20
Mandos Medios (FLM)	33	9	42
Analistas/ Técnicos/ Adm.	35	17	52
Operarios	22	4	26
Total	107	33	140
Total %	76%	24%	100%



Por edad:



Año 2020					
Categoría	Z	Y	X	Baby Boom	Total
Gerentes	0	2	4	6	12
Mandos Medios (FLM)	0	16	14	1	31
Analistas/ Técnicos/ Adm.	2	17	9	2	30
Operarios	0	8	2	0	10
Total	2	43	29	9	83

Año 2019					
Categoría	Z	Y	X	Baby Boom	Total
Gerentes	0	1	8	11	20
Mandos Medios (FLM)	0	22	15	5	42
Analistas/ Técnicos/ Adm.	2	34	12	4	52
Operarios	1	15	8	2	26
Total	3	72	43	22	140

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

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

Identificación y selección de grupos de interés  
 GRI 102-42

Comunidad externa Eramine  
 Nuestros vecinos, los puesteros del salar Centenario-Ratones

- Diálogo permanente.
- Información transparente y oportuna.
- Respeto de sus pautas culturales e idiosincrasia.
- Uso de “huellas mineras” existentes.

- Participación en Monitoreos Ambientales.
- Gestión de consultas y reclamos (3 reclamos en 2020, respondidos el 100% en tiempo y forma).
- Donación de leña en período invernal.
- Donaciones de agua, alimentos y elementos de limpieza en el contexto de pandemia.
- Cumplimiento de toda la normativa vigente.

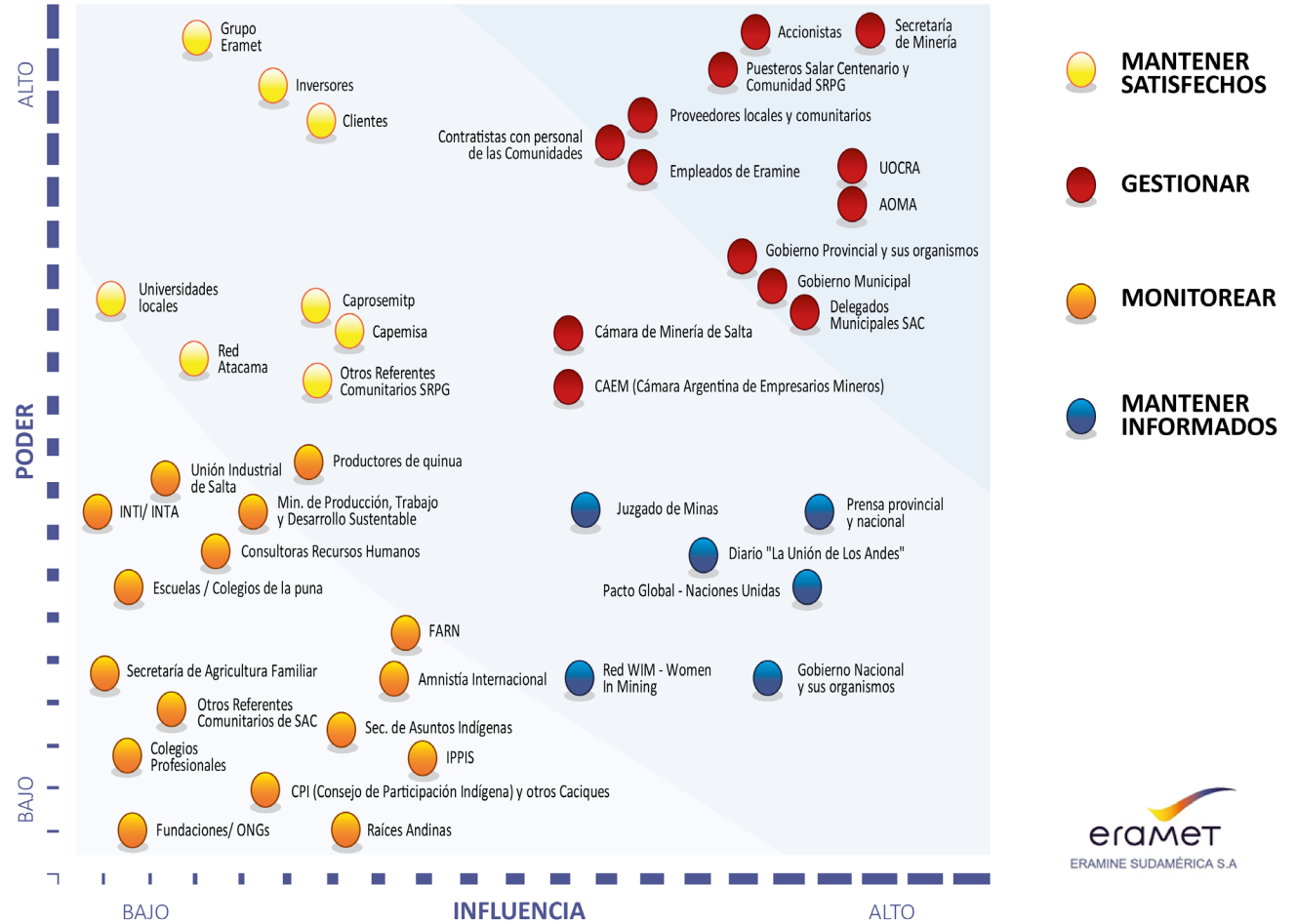


Comunidad Kolla Andina de Santa Rosa de los Pastos Grandes

- Situada 65 km antes de llegar al Proyecto.
- 297 personas.
- 1 Escuela Primaria con 49 niños/as.
- 1 Colegio Secundario Rural Itinerante, con 24 adolescentes.
- 1 Centro de Salud.



Otros grupos de relacionamiento clave



Programa “Aislados pero conectados”

El 20 de marzo de 2020, se puso en marcha el Programa **“Aislados pero conectados”**, en el que llevamos adelante acciones de acompañamiento para todas las personas de Eramine y sus familias, y generamos acciones solidarias con las personas de las comunidades con las que tenemos lazos estrechos de relacionamiento: Santa Rosa de los Pastos Grandes y Puesteros.

El Programa, fue un plan de acción integral, dinámico, multiactoral, en el que se destacó la adaptabilidad y creatividad para afrontar los nuevos desafíos y seguir potenciando el impacto social, económico y ambiental de los proyectos, en articulación con otros actores.

Al iniciar la nueva etapa de “distanciamiento social”, el Programa continuó, con un nuevo nombre: **“Distanciados pero conectados”**.

A nivel interno de Eramine, algunas de las principales acciones realizadas fueron:

- Coffee meetings inter-áreas con actividades recreativas.
- Capacitaciones y talleres virtuales.
- Charlas de alimentación saludable.
- Asistencia al cuidado responsable: monitoreo de todas las personas de Eramine, por parte de un “contact point” del equipo de RH& Sustentabilidad.
- Charlas de coaching y gestión de emociones.
- Encuentros de familias.
- Encuesta sobre “Experiencia de regreso



seguro a oficina”.

- Refuerzo de acciones de prevención.
- Voluntariado interno: confección de 203 barbijos.
- Firma de los “10 compromisos de ciudadanos responsables”.

### Con Grupos de Relacionamiento:

- Educación & Cultura: Concurso “El Principito” > Escuela Primaria P. Antonio Mallea, SRPG.
- Voluntariado comunitario: confección de 975 barbijos.
- Encuentros virtuales con grupos de relacionamiento > 9.
- Firma de los “5 compromisos de ciudadanos responsables”.
- Asambleas virtuales con Comunidad SRPG & Puesteros > 3.

### Donaciones a instituciones de salud y otras, en el marco de la pandemia:

- **Policía de Salta:** semimáscaras; antiparras; mamelucos; protectores faciales; alcohol en gel; mini equipo de respiración.
- **Ministerio de Salud Nación /CAEM:** compra de kits reactivos covid-19.
- **Comité de Emergencia Salta:** compra de equipamiento hospitalario.
- **Hospital Público Materno Infantil:** contribución para compra de termociclador.
- **Hospital de San Antonio de los Cobres:** equipamiento de rayos X.
- **Hospital de Campo Quijano:** tubos de oxígeno; manómetros; nebulizadores.
- **Ministerio de Salud de la Provincia:** estetoscopios; tensiómetros; termómetros digitales; camas.



### Donaciones a Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes & Puesteros:

- **Comunidad Kolla Andina Santa Rosa de los Pastos Grandes:** ambulancia cero kilómetro.
- **Comunidad SRPG:** mercadería, agua mineral, kit de limpieza (abril 2020) > 40 familias.
- **Puesteros de la cuenca de los salares Centenario- Ratones:** mercadería, agua mineral, kit de limpieza (mensual) y leña (período invernal).
- **Colegio Secundario 5193:** kits escolares, juegos de mesa.



### Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-1

**Proyectos sustentables:**  
*En Eramine, la Responsabilidad Social Corporativa está en el centro de nuestra visión estratégica. Por eso, reafirmamos nuestro compromiso en la implementación de proyectos sustentables, y en el trabajo conjunto con todos nuestros grupos de relacionamiento.*

- 4 son los principales programas de desarrollo comunitario basados en las necesidades de las comunidades locales.
- Los proyectos se encuentran en distintas etapas de desarrollo, pero todos apuntan a la sustentabilidad.
- Se busca y se invita a la participación de los grupos de relacionamiento, en función del mapeo realizado oportunamente.
- Ningún programa o proyecto se inicia sin un análisis previo de necesidades y sin el consenso de la comunidad.

## Economía Circular en SRPG

“Actuar activamente para el desarrollo de la economía circular” es uno de los pilares de Responsabilidad Social Corporativa de la Hoja de Ruta de Eramet 2018-2023.

Convenio marco: firmado con INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial) en 2019. El área de la compañía que está llevando adelante el proyecto es Recursos Humanos & Sustentabilidad, con un estrecho vínculo con el área de Medio Ambiente.

### Objetivos:

- Fomentar la concientización sobre el cuidado del medio ambiente.
- Promover la separación de los residuos domésticos.
- Fomentar la producción de compost en la comunidad.
- Fomentar el desarrollo de negocios locales a partir de residuos.
- Generar redes entre diferentes actores para potenciar la sustentabilidad.

### Enfoque:

*Cuidado del medio ambiente- Participación de familias y comunidad- Potencial de triple impacto.*

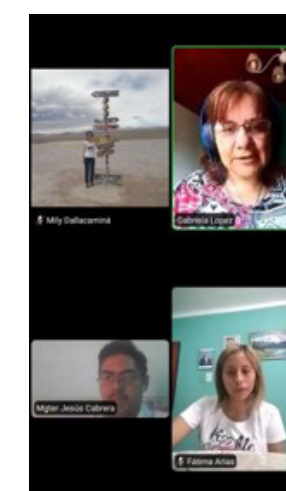
### KPIs:

- N° de capacitaciones/ N° de participantes.
- N° de familias que realizan separación y reciclaje de residuos domésticos.
- N° de proyectos / emprendimientos (anual).
- N° de articulación con otras organizaciones (anual).

### Resultados 2020:

- Desarrollo de Programa: “Cuidando a la Pachamama: Economía Circular en la Puna Salteña”.
- 12 personas capacitadas virtualmente sobre conceptos de economía circular e introducción a los plásticos, con certificación del INTI.
- 12 personas capacitadas virtualmente sobre recursos naturales y compostaje, con personal técnico de Eramine, que compartió la experiencia del proyecto de reciclado in situ, para poder ser replicado en la comunidad.

- 10 personas capacitadas virtualmente en separación diferenciada de residuos sólidos urbanos.
- Apertura al uso de nuevas tecnologías de personas que estaban privadas de su acceso.
- Cambios de hábitos a favor del cuidado del medio ambiente, en el 100% de los participantes, según encuesta realizada al finalizar los módulos.
- Articulación público/ privada para proyecto de economía circular.
- Desarrollo de indicadores de avance de actividades virtuales.
- Sostenimiento de actividades del proyecto a pesar de la situación de pandemia.
- Involucramiento de nuevos actores y satisfacción por los avances obtenidos.
- Elaboración de compost por 4 familias.
- Selección del caso para participar de la publicación de Pacto Global: “Buenas Prácticas Empresariales en la Integración de la Economía Circular a la Estrategia de Sustentabilidad”.



“Cuidando a la Pachamama: economía circular en la puna salteña”



## Cooperativa Quewar

**2017:** Crecimiento y desarrollo de los productores, en el manejo productivo de la quinua.

**2018:** Extensión del proyecto y conformación de la Cooperativa Quewar.

**2019:** Constitución legal de la Cooperativa Quewar y finalización de la construcción del Centro de Acopio y Valor Agregado (CAVA) en SAC. Capacitaciones con la Dirección de Cooperativas y Mutuales de Salta.

**2020:** Acompañamiento, capacitaciones y asesoramiento remoto. Etapa de autogestión de los productores. Inicio de proceso de transferencia tecnológica.

### Enfoque:

*Agricultura Andina: recuperar una cosecha ancestral - Autoconsumo - Cooperativismo -Desafíos: crecimiento y tecnología.*

### Objetivos 2020:

- Promover la sostenibilidad.
- Fomentar la autogestión (producción, poscosecha y comercialización).
- Transferencia de tecnología.

### KPIs:

- N° de productores / áreas cultivadas por hectárea (anual).
- N° de reuniones / capacitaciones.
- Rendimiento kg / hectárea (anual).
- Certificación de quinua orgánica (anual).

### Resultados:

- 778 kg es el rendimiento de la cosecha 2020.
- 13 productores de quinua activos.
- 8 predios sembrados para la campaña 2020 – 2021.
- Acompañamiento y asesoramiento remoto durante la pandemia de covid-19. Inicio de etapa de autogestión y compromiso formal de los productores.
- 15 capacitaciones virtuales a cargo de referente de la empresa y de la Dirección de Cooperativas y Mutuales de Salta.
- Inicio de proceso de transferencia tecnológica: compra de una máquina es-

carficadora de granos de quinua.

- Entrega de la matrícula a la Cooperativa, por parte del Ministerio de Producción y Desarrollo Sustentable.
- Inspección y auditoría anual (virtual) de los predios que están con certificación orgánica de Food Safety.

### Stakeholders clave:

Cooperativa Quewar- Eramine- Dirección de Cooperativas y Mutuales de Salta.



## Poesía Maestro Avelino Arjona

(Secretario de la Cooperativa Quewar)  
Quewar- Quinoa

Madre de todos los granos  
legado de un cultivo ancestral,  
origen de un trabajo milenario  
enraizado en la puna magistral.

Sus virtudes nutricionales  
en su composición y dimensión;  
abren mercados inimaginables  
en una riqueza de la alimentación.

Nuestros hombres y mujeres  
con decisión, trabajo y valentía,  
rescatan estos saberes  
para fortalecer la cooperativa.

Queremos un desarrollo sustentable  
para nuestras generaciones futuras;  
y esto es muy realizable  
con un trabajo de cultura.

Tenemos el apoyo fundamental  
de Eramine y toda su gente,  
nos brindan lo esencial  
para crecer en nuestras mentes.

Con una semilla certificada  
se mejora la estrategia comercial;  
porque está muy bien avalada  
nuestra tarea primordial.

Conocer las buenas prácticas agrícolas  
para obtener una buena producción;  
capacitación, motivación, preparación  
te llevarán a una transformación.

Preparación de los espacios  
que uno quiere producir,  
vocación de servicio  
para un mejor vivir.

La incógnita y la desazón  
a veces en un tropezón;  
situaciones de administración  
en nuestro terrunio del corazón.

Con humildad y confianza  
labrando nuestros benditos suelos,  
rescatando la crianza  
de nuestros queridos abuelos.

Quinoa granito de Dios  
con tu riqueza energética;  
fortaleces a la alimentación  
con una gran bendición.

## Proyecto Ganadero

### Objetivos:

- Promover prácticas de acompañamiento a la actividad ganadera.
- Mejorar el bienestar y la calidad de vida de los puesteros que se dedican a la ganadería.
- Construir vínculos institucionales para mejorar los aspectos productivos y de calidad.

### KPIs:

N° de reuniones / capacitaciones.

### Resultados:

- Primer Taller Virtual de Sanidad Animal, en articulación con AER (Agencia de Extensión Rural del INTA- SAC). Participación de 4 personas.
- Entrega de suplemento alimentario para puesteros que tienen ganado.

### Stakeholders clave:

AER (Agencia de Extensión Rural del INTA- SAC)- Eramine- Puesteros.





Programa de Comunicación & Radio

Stakeholders clave:

Fundación Junior Achievement- Colegio Secundario 5193.

Objetivos:

Que los alumnos/as:

- desarrollen habilidades blandas, como trabajo en equipo y comunicación efectiva.
- incorporen nuevas habilidades digitales.
- reflexionen sobre la propia identidad y el valor de la palabra.
- reflexionen sobre la importancia de asumir riesgos y tomar decisiones.

Modalidad:

Talleres virtuales teórico-prácticos, con dinámicas lúdicas para el desarrollo de los contenidos (formato de programa radial).

KPIs:

- N° de encuentros/ capacitaciones.
- Cantidad de programas radiales.

Resultados:

- 6 encuentros virtuales con los alumnos/as.
- Activa participación, liderazgo y acompañamiento de la Directora del Colegio.
- Primer programa radial (en modalidad video) presentado a fin de año.

Desafíos y oportunidades:

- Potenciar el compromiso de los adolescentes, que tuvieron dificultades de participación debido a: falta de conectividad; falta de rápida adaptación a la nueva modalidad de comunicación (virtual); superposición con exámenes de fin de año lectivo; voluntariedad de la participación.
- Trabajar también con los profesores/as, que tienen un efecto multiplicador con los alumnos/as.

- Adecuación al calendario académico de la puna (ciclo lectivo de agosto a mayo- itinerancia de los profesores en Santa Rosa de los Pastos Grandes y Olacapato, que genera desafíos en la continuidad de los procesos).



Foto archivo 2019



“ En Junior Achievement creemos en el potencial sin límites de los jóvenes”

Acciones sustentables para un futuro sostenible

Cumplimiento de requisitos legales & otros:

- Informaciones constantes a los puesteros y comunidad de SRPG, sobre mediciones de pozos, pluviómetros, etc.
- Asambleas Trimestrales, con Secretaría de Minería, Comunidad y Puesteros (febrero, mayo y diciembre de 2020).
- Firma de Convenio 169 de la OIT con Comunidad Kolla de Santa Rosa de los Pastos Grandes y puesteros aledaños, el 18 de febrero de 2020.
- Reporte de Sostenibilidad 2019 (publicado en marzo de 2020).
- Resolución 87/18 sobre impactos sociales y económicos de la empresa: información actualizada acerca de la mano de obra local, compras y servicios contratados localmente, contribuciones y aportes, programas y acciones de Responsabilidad Social Corporativa y Programas de Capacitación (presentado semestralmente, en febrero y agosto de 2020).
- Resolución 04/18 sobre monitoreos ambientales participativos.
- Presentación de reportes exigidos por la DIA (Declaración de Impacto Ambiental) por Resolución 60/19 y 61/19.

MENSAJES DE PERSONAS & GRUPOS DE RELACIONAMIENTO CLAVES

**Ing. GABRIELA LÓPEZ INTI**

“Eramine entiende el desarrollo local como una herramienta de transformación social que permite alcanzar logros sustentables y es por ello que ha trabajado -y aún continúa haciéndolo- fortaleciendo a las comunidades para que puedan diseñar y elegir los proyectos sobre los que quieren focalizarse dentro del concepto de la economía circular.

Mantener una relación mutuamente beneficiosa entre comunidad y Eramine es fundamental, ya que permite generar oportunidades para pensar y diseñar soluciones de largo plazo a las necesidades actuales que hoy plantea la comunidad. Acompañar a la comunidad en el proceso de sustentabilidad es acompañarla en su crecimiento de nuevas ideas, de habilidades, de talentos de los habitantes, creando oportunidades para su desarrollo y mejora en la calidad de vida.”

**JORCELINA BELLAGAMBA,**  
Directora de Asuntos Institucionales, Coordinación Administrativa de la Gobernación

“Quiero destacar uno de los objetivos de desarrollo sostenible, el número 17: las alianzas para lograr los objetivos. Para nosotros del Gobierno de la Provincia es fundamental y clave trabajar en este tipo de alianzas. Y vemos la importancia de la empresa Eramine, cómo trabaja la sustentabilidad en cada proyecto que encara en este sentido, en la puna. Cuando hablamos de la verdadera inclusión social, hablamos de trabajo, porque la verdadera inclusión social se hace a través del trabajo, porque a través del trabajo se abren grandes abanicos de oportunidades y desarrollo.”

**Maestro AVELINO ARJONA,**  
Secretario Cooperativa Quewar

“Eramine significa una empresa con compromiso de sustentabilidad para cada uno de los habitantes del Departamento Los Andes. Para la comunidad es una empresa que nos ha brindado el proyecto de la quinoa, considero que es una de las acciones más relevantes de las que llevan a cabo, y las capacitaciones, el compromiso, el apoyo logístico y ahora por ejemplo en brindarnos la escarificadora y posteriormente otras máquinas.”

**LILIANA DELGADO,**  
Proveedora Local, Huayra Huasi

“Eramine para nosotros es una gran oportunidad de crecimiento, como proveedores locales, y como comunidad también, con puestos de trabajo, capacitaciones y ganas de superarnos.”

**Sra. MARÍA DIONICIA RODRÍGUEZ ALCÓCER,**  
Presidenta, Comunidad Kolla Andina de Santa Rosa de los Pastos Grandes

“La empresa Eramine tiene los mejores estándares de trabajo y de calidad que ha podido demostrar como empresa internacional en nuestros parajes, en nuestras localidades. Esto se ve reflejado a través de todos los valores humanos y laborales que ha aplicado.”



Eramine en los medios de comunicación-2020

<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-5-31-0-0-0-empleados-de-eramine-sudamerica-sa-estan-finalizando-la-educacion-se-cundaria>  
<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-3-15-0-0-0-la-mineria-y-su-compromiso-con-la-salud>  
<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-3-1-0-0-0-una-quinua-de-mayor-calidad>  
<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-5-24-0-0-0-aislados-pero-conectado>  
<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-6-14-0-0-0-el-principito-desde-la-mirada-de-los-ninos-de-la-puna-concurso-de-dibujos>  
<https://camaraminerasj.com.ar/empresa-minera-reafirma-su-compromiso-social-en-santa-rosa-de-los-pastos-grandes/>  
<https://panorama-minero.com/noticias/eramine-realizo-donaciones-a-la-comunidad-de-santa-rosa-de-los-pastos-grandes/>  
<http://huellaminera.com/2020/09/eramine-y-el-compromiso-con-los-productores-de-quinua-en-tiempos-de-covid/>  
<http://www.concienciaminera.com.ar/2020/07/eramine-economia-circular-en-santa-rosa-de-los-pastos-grandes/>  
<http://www.cmsalta.com.ar/index.php/2016-05-25-20-28-09/litio/111-importante-aval-de-las-comunidades-para-eramine-sudamerica.html>  
<https://lu17.com/columnistas/mineras-donan-kits-para-mas-de-200-000-testeos-de-coronavirus>  
<http://www.salta.gov.ar/prensa/noticias/empresa-minera-reafirma-su-compromiso-social-con-la-comunidad-de-santa-rosa-de-los-pastos-grandes/70238>  
<https://app.eltribuno.info/salta/nota/2020-7-11-23-13-0-encuentro-virtual-con-grupos-de-relacionamiento-poesia-diversidad-e-inclusion>  
<http://www.concienciaminera.com.ar/2020/08/voluntariado-eramine-comunidad-de-santa-rosa-de-los-pastos-grandes/>  
<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-8-15-22-38-0-voluntariado-eramine-comunidad-de-santa-rosa-de-los-pastos-grandes>  
<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-9-1-16-59-0-la-minera-eramine-dono-una-ambulancia-a-la-comunidad-kolla-de-la-puna>  
<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-9-5-17-37-0-licencia-social-para-operar-estrategia-de-relacionamiento>  
<https://www.eltribuno.com/salta/nota/2020-11-14-14-46-0-eramine-sudamerica-nuestra-realidad-y-compromisos>  
<http://www.concienciaminera.com.ar/2020/11/la-contribucion-de-la-mineria-saltena-a-los-ods/>

<http://www.prensageominera.com.ar/noticia.php?id=1109>  
<https://www.salta.gob.ar/prensa/noticias/salta-tiene-11-nuevas-cooperativas-de-trabajo-en-funcionamiento-73513>  
<https://panorama-minero.com/noticias/la-aprobacion-de-la-denominada-fase-0-implicaria-una-reactivacion-parcial-de-centenario-ratones-para-2021/>

Licencia social para operar: estrategia de relacionamiento

5 DE SEPTIEMBRE 2020 - 17:40 Detalles del amplio trabajo que realiza Eramine en la Puna salteña.



Eramine es una empresa minera subsidiaria del grupo Eramet y desde el inicio de su actividad en la Puna salteña ha establecido relaciones con las comunidades cercanas al

Provinciales Salta

Salta: La minera Eramine donó una ambulancia a la comunidad Kolla de la Puna

2 septiembre, 2020



La donación se concretará en el día de Santa Rosa de Lima, Patrona de la Comunidad de Santa Rosa de los Pastos Grandes.

En una videoconferencia, se realizó días atrás la formalmente la donación de una ambulancia totalmente equipada por parte de la empresa minera Eramine Sudamérica SA a la Comunidad Kolla Andina de Santa Rosa de los Pastos Grandes (Departamento Los Andes). De la reunión virtual participaron el CEO de

VIII. Acerca del Reporte

Declaración del contenido del reporte de conformidad con los Estándares GRI

GRI 102-54

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

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

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

GRI 102-45

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

Definición de los contenidos del informe y cobertura de temas

GRI 102-46

Debido al cambio en la situación del proyecto durante 2020, y al contexto de crisis sanitaria global y local, se realizó nuevamente el proceso de definición de contenidos.

- Identificación:** los entrevistados listaron grupos de relacionamiento clave y temas principales, kpis, enfoque de gestión, principios de calidad, expectativas de información y vinculación con ODS. > **contexto de sostenibilidad.**
- Priorización:** los entrevistados priorizaron los temas en matriz de materialidad (valoración y decisión) según importancia de los impactos sociales, económicos o ambientales y otros temas relevantes para su toma de decisiones. > **principio de materialidad.**
- Validación:** los entrevistados indicaron por qué consideran cada tema material (relevante), definiendo cobertura de los mismos. (Se señala en el Índice de contenidos GRI). > **principio de exhaustividad.**
- Revisión:** al igual que con el RS 2019, todos los grupos de relacionamiento recibirán el reporte una vez publicado. > **inclusión de los grupos de relacionamiento.**

Principios de calidad en el informe:

- Comparabilidad:** los datos permiten comparación con años anteriores y con

- otras organizaciones.
- Equilibrio:** se presentan impactos positivos, negativos y oportunidades de mejora.
- Claridad:** se incluyen gráficos, cuadros e imágenes que facilitan la lectura de la información.
- Precisión:** información precisa y detallada, tanto cuantitativa como cualitativamente.
- Fiabilidad:** toda la información de respaldo está debidamente documentada.
- Puntualidad:** presentación en marzo de 2021, para que esté a tiempo para toma de decisiones.

Enfoque para la participación de los grupos de interés

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

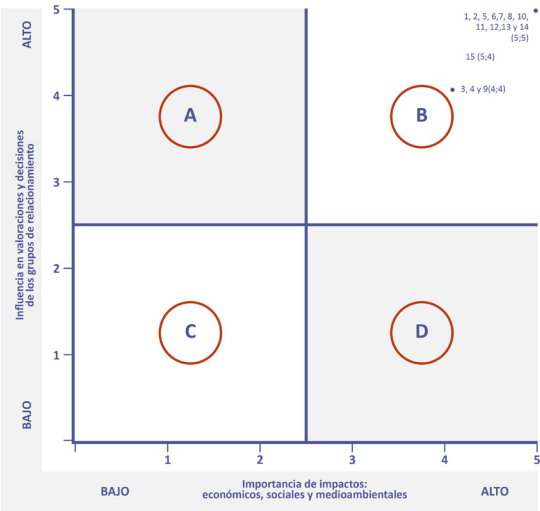
<b>Entrevistas, comunidad interna Eramine</b> CEO Gerente de Administración y Finanzas Gerente de Operaciones Director de RRHH & Sustentabilidad Gerente de Supply Chain Gerente de Campamento Gerente de HSE Ingeniero de Medio Ambiente <b>Criterio de selección:</b> participación de todos los Gerentes y Directores de área, incluido el CEO, más el Ingeniero de Medio Ambiente.	<b>Entrevistas, comunidad externa Eramine</b> Presidenta Comunidad Kolla Santa Rosa de los Pastos Grandes Referente Secretaría de Minería Referente proveedor local <b>Criterio de selección:</b> 3 grupos de relacionamiento clave, con especial énfasis en lo local.
---	--

Lista de temas materiales

GRI 102-47; 102-46; 103-1

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

- Empleo local y capacitaciones en comunidades.
- Proyectos sustentables compartidos con comunidades.
- Parada Negociada: contratos comprometidos.
- Gestión de la Pandemia COVID 19 y adaptación al nuevo contexto.
- Derechos Humanos. Diversidad & Inclusión.



**Importancia de los temas materiales**  
 GRI 103-1

**Importancia de tema 10:** Relaciones abiertas y fluidas con las comunidades de relacionamiento.

- “Eramine tiene esta gestión, porque toma como propias las necesidades de la comunidad. Nos conocen y saben cuáles son las necesidades y prioridades de la comunidad, y por eso, actúan en consecuencia”. Sra María Dionicia Rodríguez Alcócer- Comunidad Kolla SRPG
- “Es la realización concreta de nuestro ADN. Es ahí donde demostramos nuestra estrategia en acción, aplicada. Nuestro objetivo es tener un triple impacto positivo (social, económico y ambiental) en las comunidades.” Ricardo Rodríguez- Director de RH y Sustentabilidad.

**Importancia de tema 3:** Integración, compromiso y alineación de los equipos de trabajo de Eramine.

- “Es fundamental asegurar y disponer equipos de trabajo con las competencias y compromiso para cumplir los desafíos: continuidad operacional y la

licencia social, legal y operacional”. Ricardo Rodríguez- Director de RH y Sustentabilidad.

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

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

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

Ciclo anual, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020.

**Punto de contacto para preguntas sobre el informe**  
 GRI 102-53  
 Director de Recursos Humanos y Sustentabilidad: [ricardo.rodriguez@eramet.com](mailto:ricardo.rodriguez@eramet.com)

**Verificación externa**  
 GRI 102-56

No se realizó verificación externa.

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

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

Glosario

SRPG: Santa Rosa de los Pastos Grandes  
 SAC: San Antonio de los Cobres  
 RSE: Responsabilidad Social Empresaria  
 RSC: Responsabilidad Social Corporativa  
*Supply Chain*: Cadena de Suministro  
 DIA: Declaración de Impacto Ambiental  
 SMS: Secretaría de Minería de Salta  
 INTI: Instituto Nacional de Tecnología Industrial  
 INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria  
 UCASAL: Universidad Católica de Salta  
 UNSa.: Universidad Nacional de Salta  
 ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible  
 D&I: Diversidad e Inclusión  
 NOA: Noroeste Argentino  
 HMS: Hacia una Minería Sustentable  
 CAPEMISA: Cámara de Proveedores de Empresas Mineras de Salta  
 CAPROSEMITP: Cámara de Proveedores de Servicios Mineros y Turísticos de La Puna Argentina  
 DDHH: Derechos Humanos  
 OC: Orden de Compra  
 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  
 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*



Índice

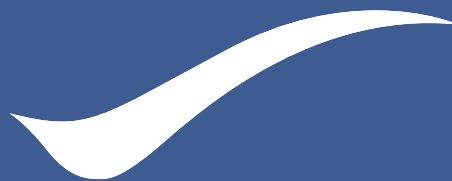
Índice de contenidos		GRI 102-55; 103-1; 102-46		
Contenidos Generales		Pacto Global	Página	
Perfil de la Organización				
102-1	Nombre de la organización	Estándares de transparencia y divulgación	7	
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Estándares de transparencia y divulgación	7	
102-3	Ubicación de la sede	Estándares de transparencia y divulgación	7	
102-4	Ubicación de las operaciones	Estándares de transparencia y divulgación	7	
102-5	Propiedad y forma jurídica	Estándares de transparencia y divulgación	7	
102-6	Mercados servidos	Estándares de transparencia y divulgación	7	
102-7	Tamaño de la organización	Estándares de transparencia y divulgación	7	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Estándares de transparencia y divulgación	39 y 40	
102-9	Cadena de suministro	Estándares de transparencia y divulgación	27	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Estándares de transparencia y divulgación	32	
102-11	Principio o enfoque de precaución	Principio 7	38	
102-12	Iniciativas externas	Principios del 1 a 10	7	
102-13	Afiliación a asociaciones	Requisito no específico de una COP	7	
Estrategia				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Compromiso y Liderazgo del Gerente General	5 y 6	
Ética e Integridad				
102-16	Valores, Principios, Estándares y normas de conducta	Principio 10	10 a 19	
Gobernanza				
102-18	Estructura de la gobernanza	Implantación en las funciones corporativas y unidades de negocios	39 y 40	
Participación de los grupos de interés				
102-40	Lista de grupos de interés	Involucramiento con los grupos de interés	51	
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Principio 3 Estándares de transparencia y divulgación	51	
102-42	Identificación y selección de los grupos de interés	Involucramiento con los grupos de interés	42 y 51	
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Involucramiento con los grupos de interés	51	
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	Involucramiento con los grupos de interés	51	
Prácticas para la elaboración de informes				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Requisito no específico de una COP	51	
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	51 y 52	
102-47	Lista de los temas materiales	Estándares de transparencia y divulgación. Involucramiento de los grupos de interés	51 y 52	
102-48	Reexpresión de la información	Requisito no específico de una COP	52	
102-49	Cambios en la elaboración del informe	Requisito no específico de una COP	52	
102-50	Período objeto del informe	La COP es anual	52	
102-51	Fecha del último informe	La COP es anual	52	
102-52	Ciclo de elaboración de informes	La COP es anual	52	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Requisito no específico de una COP	52	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Requisito no específico de una COP	52	

102-55	Índice de contenidos GRI	Requisito no específico de una COP	54	
102-56	Verificación externa	Requisito no específico de una COP	52	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión de cada tema material	Requisito no específico de una COP	52	
		Cobertura de temas materiales/ Dónde se produce el impacto/ Implicancias de la organización	Pacto Global	Página
ECONÓMICO				
GRI 201: 2016	Desempeño económico			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			27
201-2	Valor económico directo generado y distribuido	Puna salteña, Salta, Buenos Aires, Argentina. Implicancia directa.	Requisito no específico de una COP	31
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno (devolución de IVA)	Puna salteña, Salta, Buenos Aires, Argentina. Implicancia directa.	Requisito no específico de una COP	32
GRI 202: 2016	Presencia en el mercado			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			27
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Puna salteña, Salta, Argentina. Implicancia directa.	Principio 1	40
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Puna salteña, Salta, Buenos Aires, Argentina. Implicancia directa.	Principio 6	40
GRI 203: 2016	Impactos económicos indirectos			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			27 y 31
203-2	Impactos económicos directos significativos	Puna salteña y Salta. Implicancia directa. Comunidad interna y externa de Eramine.	Requisito no específico de una COP	31
GRI 204: 2016	Prácticas de adquisición			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			27
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Puna salteña y Salta. Implicancia directa.	Requisito no específico de una COP	28 a 30
GRI 205: 2016	Anticorrupción			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			10
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Puna salteña, Salta, Buenos Aires, Argentina. Comunidad directa e indirecta de Eramine.	Principio 10	10
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	Puna salteña, Salta, Buenos Aires, Argentina. Comunidad directa e indirecta de Eramine.	Principio 10	10
MEDIO AMBIENTE				
GRI 302: 2016	Energía			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			33
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Puna salteña. Implicancia directa.	Principio 7	36
GRI 303: 2018	Agua			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			35
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	Principio 7	35 y 36
303-3	Extracción de agua	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	Principio 7	36
303-4	Vertido de agua	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	Principio 7	36
303-5	Consumo de agua	Cuenca Centenario (planta piloto). Implicancia directa.	Principio 7	36
GRI 304: 2016	Biodiversidad			

103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			33 y 37
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	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	Principio 7	36
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	Principio 7	37
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	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	Principio 7	37
GRI 306: 2016	Efluentes y residuos			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			33
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa. También indirecta: contratistas y empresas que realizan el transporte y la disposición final de los residuos.	Principio 7	34
306-3	Derrames significativos	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 7	34
306-4	Transporte de residuos peligrosos	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 7	34
GRI 307: 2016	Cumplimiento ambiental			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			33 y 38
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Salar Centenario- Ratones. Salta. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 8	38
<b>SOCIAL</b>				
GRI 401: 2016	Empleo			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			20, 21, 39
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 8	40
401-2	Beneficio 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. Implicancia directa.	Requisito no específico de una COP	40
401-3	Licencia por maternidad o paternidad	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa.	Principios 1 y 2	41
GRI 402: 2016	Relaciones trabajador-empresa			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			20, 21
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Puna salteña, Salta, resto del país y exterior. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 3	30
GRI 403: 2018	Salud y seguridad en el trabajo			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			13
403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principios 1 y 2	13
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principios 1 y 2	15
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principios 1 y 2	16
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa.	Principio 1	17
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 1	17 y 18
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 1	13
403-9	Lesiones por accidente laboral	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 1	18 y 19
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 1	18 y 19
GRI 404: 2016	Formación y enseñanza			

103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			20 y 21
404-1	Media de hora de formación al año por empleado	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa.	Requisito no específico de una COP	41
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa.	Requisito no específico de una COP	41
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa: gerentes, encargados de áreas y mandos medios.	Requisito no específico de una COP	41
GRI 405: 2016	Diversidad e igualdad de oportunidades			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			20, 21, 12, 13
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa.	Principios 1 y 6	41 y 42
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa.	Principios 1 y 6	42
GRI 406: 2016	No discriminación			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			10, 11
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principios 1, 2 y 6	12
GRI 407: 2016	Libertad de asociación y negociación colectiva			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			12, 20 y 21
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principios 1, 2 y 3	12
GRI 408: 2016	Prohibición de trabajo infantil			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principios 1, 2 y 5	12
GRI 409: 2016	Prohibición de trabajo forzoso u obligatorio			
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principio 4	12
GRI 412: 2016	Evaluación de Derechos Humanos			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			10 a 13
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Principios del 1 al 6	12 y 13
GRI 413: 2016	Comunidades locales			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			20, 21, 42 a 45
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programa de desarrollo	Santa Rosa de los Pastos Grandes, Puestersos del Salar Centenario Ratones, San Antonio de los Cobres y Salta Capital. Implicancia directa (Eramine).	Principio 1	44 a 50
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	Salar Centenario- Ratones. Implicancia directa.	Principio 1	37
GRI 419: 2016	Cumplimiento socioeconómico			
103-1; 103-2	Enfoque de Gestión			27, 32
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Puna salteña, Salta y Buenos Aires. Implicancia directa (Eramine) e indirecta (contratistas).	Requisito no específico de una COP	32
<b>Notas:</b>				
En este índice se muestra cobertura de temas materiales (GRI 103-1) y es parte de la etapa de validación (GRI 102-46).				
Las políticas de Eramine y del Grupo Eramet se encuentran en su versión completa en el Reporte de Sostenibilidad 2019 (GRI 103-2).				





eramET  
ERAMINE SUDAMERICA S.A

*“Un Sueño... Un Camino... Un Equipo”*