



**NEWMONT MINING CORPORATION
REVISIÓN DE LAS RELACIONES CON LAS COMUNIDADES**

**INFORME DEL COMITÉ DE RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL
DEL DIRECTORIO**

Marzo de 2009

Introducción

En abril de 2007, el Directorio recomendó y los accionistas aprobaron una resolución no vinculante que ordenaba a la compañía la preparación de un informe acerca de sus políticas y prácticas asociadas con las relaciones existentes y futuras con las comunidades locales cercanas a sus operaciones. La resolución fue presentada por un grupo de accionistas dirigidos por la empresa Christian Brothers Investment Services, Inc. El Directorio y la gerencia de la compañía apoyaron la propuesta pues se alineaba con los valores de Newmont y con nuestra convicción de que la creación y conservación de una relación saludable con las comunidades cercanas a las operaciones de la compañía es un imperativo del negocio que se traduce concretamente en beneficios para los accionistas, acceso de largo plazo a tierras, capital y aprobaciones, y atracción y retención de empleados. Esta resolución dio a la compañía la oportunidad de aprender de experiencias anteriores, tanto de nuestros errores como de nuestros éxitos, a fin de mejorar las relaciones con las comunidades y demás grupos de interés en el futuro.

El Comité de Responsabilidad Social y Ambiental del Directorio (ESRC, por sus siglas en inglés), comité integrado exclusivamente por directores independientes, aceptó supervisar la Revisión de las Relaciones con las Comunidades (CRR, por sus siglas en inglés) que culminó en un Breve Informe Global de la CRR (Informe de la CRR). El ESRC contrató un director de estudio independiente para realizar una revisión exhaustiva de las relaciones con las comunidades en cinco de nuestras operaciones: Ahafo en Ghana, Batu Hijau en Indonesia, Carlin Trend en Nevada, Waihi en Nueva Zelanda y Yanacocha en Perú. El director de estudio original contrajo demasiadas obligaciones con otros proyectos y compromisos y fue reemplazado en enero de 2008 por Gare Smith y Dan Feldman del estudio jurídico Foley Hoag LLP. Estamos muy agradecidos con Gare, Dan y los demás miembros del equipo de estudio que trabajaron incansablemente en la elaboración de un informe que servirá como catalizador para la compañía en su constante esfuerzo por convertirse en el líder de la industria en materia de gestión de responsabilidad social y relaciones con las comunidades.

El ESRC contrató un Panel Asesor independiente (AP, por sus siglas en inglés) integrado por representantes de determinadas organizaciones no gubernamentales (ONG) y otros grupos de interés en las comunidades para que brindaran opiniones y recomendaciones sinceras al Directorio. El Panel Asesor ha participado a lo largo del proceso de estudio

colaborando con el ESRC, los directores del estudio y la gerencia para mejorar la calidad del estudio. Estamos muy agradecidos con los miembros del Panel Asesor: Cristina Echavarría, Steve D'Esposito, R. Anthony Hodge (Presidente), Chris Jochnick, Caroline Rees (Vicepresidente), Steve Rochlin, Ignacio Rodríguez y Julie Tanner, por la excelente y franca asesoría que brindaron durante la evolución del estudio.

Tanto los directores del estudio como el Panel Asesor recomendaron al ESRC la incorporación en el estudio de la ahora cerrada mina Minahasa cerca de la Bahía de Buyat en Indonesia. El ESRC aceptó dicha sugerencia y posteriormente recibió un informe sobre Minahasa elaborado por los directores del estudio. Dadas los constantes procesos judiciales vinculados con el cierre de las operaciones de Minahasa, hemos postergado la publicación de este informe hasta después que los procesos judiciales hayan concluido. Sin embargo, en la medida que los directores del estudio o el Panel Asesor creían que una conclusión proveniente del informe de Minahasa contribuiría a esclarecer el estudio en su conjunto y las lecciones aprendidas y el avance de las recomendaciones, hemos acordado hacer referencia a partes relevantes del estudio de Minahasa en el Informe de la CRR.

Durante su reunión telefónica llevada a cabo el 1 de diciembre de 2008, el ESRC recibió y aceptó la versión final del Informe de la CRR llamado “Breve Informe Global de la Revisión de las Relaciones con la Comunidades”. El ESRC también recibió y revisó los comentarios iniciales que el Panel Asesor hizo en dicha reunión y, en su reunión del 16 de febrero de 2009, aceptó el Informe del AP llamado “**Desarrollo de relaciones efectivas con las comunidades:** Informe Final del Panel Asesor para la Revisión de las Relaciones con la Comunidades de Newmont” (Informe del AP). El Directorio aceptó la versión final del Informe de la CRR, el Informe del AP, el cual aprobó en su reunión del 17 de febrero de 2009.

El Estudio

Los directores del estudio expresan que “[l]a lección central de la CRR es que si Newmont va a continuar creciendo como compañía, va a mantener su proceso productivo y va a tener éxito en las operaciones del negocio actuales y futuras alrededor del mundo, debe manejar de manera más eficaz sus relaciones con las comunidades. Newmont debe actuar rápidamente para asegurar que la generación de compromiso por parte de los grupos de interés y el establecimiento de relaciones con las comunidades sean elementos integrales de las operaciones del negocio de Newmont”.

El Informe de la CRR establece las siguientes ocho lecciones aprendidas:

Lección 1: Cada operación de Newmont debería tener un plan de gestión estratégico completo e integrado para las relaciones con las comunidades que identifique los objetivos y responsabilidades de cada departamento funcional y que tenga en cuenta los factores relevantes específicos de la operación.

Lección 2: Las evaluaciones habituales y completas sobre impacto social así como las evaluaciones de riesgo deben dar cuenta del planeamiento estratégico interfuncional en las operaciones de Newmont.

Lección 3: Los gerentes regionales y locales de todas las áreas funcionales deben ser responsables de la implementación de los objetivos estratégicos de la compañía relacionados con el establecimiento de relaciones con las comunidades.

Lección 4: Las operaciones de Newmont deben evaluar las preocupaciones de los grupos de interés e involucrarse con los grupos de interés externos para entender y efectivamente responder a sus percepciones y preocupaciones.

Lección 5: Los compromisos de Newmont con la comunidad deben reflejar los valores y responsabilidades de la compañía y claramente transmitir lo que se puede esperar de la compañía en su papel de grupo de interés en las comunidades.

Lección 6: Las operaciones de Newmont deben participar en la identificación de conflictos y manejar las preocupaciones de las comunidades antes de que surjan conflictos abiertos, y al mismo tiempo respetar los derechos de los grupos de interés de protestar en contra de la mina.

Lección 7: Newmont debe asegurar que sus operaciones tengan mecanismos conciliatorios accesibles y receptivos.

Lección 8: La gestión del impacto ambiental por la minería está directamente vinculada con la gestión de las relaciones con las comunidades; Newmont debe evaluar y responder a las preocupaciones de los grupos de interés relacionados con los impactos ambientales de sus operaciones tanto reales como percibidos.

Asimismo, el Informe de la CRR establece una serie de recomendaciones para cada lección aprendida. El Directorio ha aceptado dichas lecciones aprendidas y las recomendaciones. Después de contemplar junto con la gerencia la manera en que la compañía opera, el Directorio considera que las lecciones y recomendaciones deberían incorporarse en un Plan de Acción alineado en las siguientes tres áreas: Análisis, planeamiento y monitoreo; Gestión de conflictos y participación; y Responsabilidad y capacidad.

Análisis, planeamiento y monitoreo (Lecciones 1, 2 y 8)

Los directores del estudio observan que la compañía tiene establecidas sólidos estándares de responsabilidad social y relaciones con las comunidades, pero también identificaron

vacíos importantes que deben abordarse. Además, los directores del estudio no tenían la certeza de si las operaciones de manera individual cumplían plenamente con los estándares. Estamos de acuerdo con los directores del estudio respecto de que la compañía debe asegurarse de contar con estándares líderes en la industria que se actualicen regularmente y verificar el cumplimiento a nivel global mientras planifica para el futuro. En particular, tanto los directores del estudio como el Panel Asesor notan que la relación entre la compañía y la comunidad puede comenzar en la etapa temprana de exploración, lo cual requerirá un enfoque integrado del ciclo de vida de la mina para el planeamiento de cada una de las operaciones.

Gestión de conflictos y participación (Lecciones 4 a 8)

Como en toda relación, en algunos momentos habrá conflictos. Los directores del estudio detectaron que la compañía tiene procedimientos conciliatorios establecidos en todas las operaciones pero notaron también que estos procedimientos a veces carecen de efectividad. Por otra parte, los directores del estudio y el AP comprobaron que la compañía algunas veces emplea un enfoque más bien legalista para los conflictos y su solución. El Directorio acepta que la compañía puede y debe hacer un mejor trabajo en cuanto al manejo de estas relaciones, especialmente durante tiempos de conflicto, con un enfoque de la gestión de conflictos acorde a la cultura y a la región (independientemente de si la comunidad recurre a un sistema legal confiable para resolver reclamos). Aceptamos que la compañía puede y debe hacer un mejor trabajo para entender de qué modo identificar y resolver problemas dentro de las normas culturales locales y no necesariamente a través del enfoque histórico o legal de la compañía. Podemos y haremos esto mediante la contratación y capacitación de más empleados locales quienes, a menudo, entienden a las comunidades y sus respectivas culturas mucho mejor que nuestros empleados expatriados.

Responsabilidad y capacidad (Lección 3)

Los directores del estudio observan que el personal de las oficinas corporativas y regionales de Responsabilidad Social y Ambiental (ESR) de la compañía por lo general cuenta con las habilidades necesarias para implementar estándares y políticas de responsabilidad ambiental y social efectivas. Sin embargo, los directores del estudio observan además que el manejo de las relaciones con las comunidades y la gestión de conflictos en el ámbito de las operaciones varían en términos de calidad según la operación y se ven, en algunos casos, afectados negativamente por la falta de los conjuntos de habilidades necesarias y prácticas globalmente aceptadas. Por último, los directores del estudio advierten que a menudo en las operaciones y dentro de la administración de la compañía los empleados creen que sólo el personal de ESR es responsable de las relaciones con las comunidades, la participación y la solución de conflictos.

El Directorio acepta junto con los directores del estudio que todos los empleados, independientemente de su puesto dentro de la compañía, deben desempeñar un papel en la mejora de las relaciones entre la compañía y las comunidades que impacta. Siguiendo

el camino que se ha establecido para la implementación de estándares y prácticas de seguridad y medioambiente en toda la compañía, esperamos que ahora la CRR ofrezca una base y orientación sólidas para establecer un programa y enfoque efectivos de relaciones con las comunidades en toda la compañía. Cada uno de nuestros empleados y gerentes tiene un papel que desempeñar; y estamos de acuerdo en que la gerencia debe brindar una mejor capacitación a los empleados de modo que puedan participar efectivamente y asumir su responsabilidad individual para mejorar nuestras relaciones con las comunidades impactadas.

El Informe del Panel Asesor (AP)

El Directorio desea agradecer al AP por su franqueza y asesoría sincera durante la CRR. Sus observaciones y conocimientos han brindado un aporte positivo que ha ayudado a determinar el curso de esta tarea. Un mensaje constante del AP fue el énfasis y la importancia de la responsabilidad para cumplir con nuestros compromisos. A medida que vayamos tomando como base las lecciones de la CRR, las acciones de la compañía deberían basarse en la aclaración de nuestros compromisos y garantía del cumplimiento de esos compromisos con las comunidades. Esta aclaración y responsabilidad deberían, por su propia naturaleza, ofrecer un hilo coherente que guíe el camino a seguir.

El Panel Asesor observa claramente que el plazo para realizar la CRR limitó el nivel y el grado a los que podían tratarse todos los temas. En nuestro compromiso por entender la dinámica del modo en que manejamos las relaciones con las comunidades, reconocimos que la CRR constituiría el primer paso de un proceso de mejora y aprendizaje continuos con algunos aspectos dejados para su futura revisión.

El Directorio acepta claramente el punto de vista del AP de que la relación con una comunidad comienza durante el período de exploración geológica. El Plan de Acción debería abordar el ciclo de vida completo de una operación minera. Los temas de pueblos indígenas y de género, las culturas locales, la minería artesanal y el consentimiento de las comunidades pueden tener una profunda influencia en el desarrollo de la relación con una comunidad. Según comentó el Informe del AP, estos problemas no fueron lo suficientemente tratados dentro de la CRR. El Directorio admite esto y reconoce que estos problemas complejos son áreas que merecen más atención y trabajo a medida que la compañía avanza en tomar como base las lecciones de la CRR.

Próximos pasos

El Directorio se ha reunido con la gerencia para discutir el Informe de la CRR y el Informe del AP. Para avanzar efectiva y exitosamente con las lecciones de la CRR, se necesita definir la prioridad de acción. Sobre la base de estas discusiones, hemos indicado a la gerencia que, durante el resto de 2009 y la primera mitad de 2010, desarrolle y ejecute un Plan de Acción para:

1. Involucrarse con los representantes de las comunidades impactadas que participaron en el estudio para entender, a partir de sus opiniones, si creen que el Informe de la CRR incluyó sus comentarios adecuadamente.
2. Involucrarse con representantes de la comunidad y autoridades locales clave a fin de determinar el foro o los foros adecuados para discutir las conclusiones del informe y las oportunidades para avanzar, las cuales podrían incluir un taller u otro tipo de proceso de involucramiento con las comunidades. La compañía también iniciará un diálogo con representantes de las comunidades y otros grupos de interés con el objetivo de aumentar el nivel de involucramiento y confianza con la debida consideración por las conclusiones de la CRR.
3. Convocar un taller global que reúna a la gerencia de la compañía, los directores del estudio, representantes de las comunidades y otros grupos de interés, según corresponda, para discutir sobre las conclusiones de los Informes de la CRR y del AP y de las oportunidades para avanzar.
4. Ajustar las políticas y estándares de Responsabilidad Ambiental y Social de la compañía con relación al Informe de la CRR y las mejores prácticas que deben identificarse según se describe en el punto número 5 más adelante. Esperamos que el equipo global de ESR de la compañía dirija este esfuerzo para beneficiarse de las regiones y operaciones de todo el mundo. También esperamos que todos los niveles de la gerencia participen, en la medida adecuada, en el desarrollo e implementación de políticas y estándares actualizados. Ello incluirá la conducción de mayor investigación y análisis para la elaboración de políticas, estándares y mejores prácticas para la etapa de exploración geológica inicial de proyectos futuros.
5. Investigar otros ejemplos de relaciones excelentes con las comunidades y de programas de gestión de conflictos implementados por otras empresas globales, no únicamente compañías mineras, como base para informar el desarrollo de mecanismos conciliatorios adecuados y programas de gestión de conflictos en todas las operaciones de Newmont.
6. Elaborar un conjunto de parámetros clave que incluya parámetros para la responsabilidad individual y organizacional y que permita al ESRC y a la gerencia medir y monitorear el desempeño de la compañía respecto de los problemas identificados en el Informe de la CRR. Esto formará parte de un programa perfeccionado de evaluaciones o auditorías que se desarrollará y probará en el transcurso de los próximos 18 meses a medida que se modifiquen los estándares de desempeño. Esperamos que el nuevo programa de auditorías esté totalmente implementado en el 2011.

7. Modificar y enmendar según corresponda el actual plan estratégico de ESR de la compañía, cuya duración es de tres años, para incorporar planes de acción explícitos que implementen las conclusiones y recomendaciones de la CRR. Para aquellas operaciones que participaron en la CRR, esperamos que desarrollen e implementen sus respectivos planes de acción a fin de abordar las conclusiones clave del proceso de evaluación de la operación.
8. Trabajar para integrar el plan estratégico de ESR actualizado y las políticas y estándares modificados dentro de los Sistemas Operativos de Gestión, los procesos de planificación y los programas de auditorías integrales de la compañía.
9. La gerencia informará al ESRC acerca del progreso alcanzado en el logro de estos objetivos antes de la Junta General Anual de Accionistas de 2010.

Hoy, el Directorio ha autorizado a la gerencia a que publique el Informe de la CRR y el Informe del AP en el sitio web de la compañía. La versión en inglés puede encontrarse en www.Newmont.com. En breve, la gerencia pondrá a disposición las traducciones del Informe de la CRR en español y bahasa indonesio para garantizar la correcta comunicación con las comunidades y los empleados impactados. El Directorio cree que la compañía tiene ahora una excelente base a partir de la cual desarrollar e implementar sistemas globales de relación con las comunidades y de gestión de conflictos. Dichos sistemas ofrecerán a la compañía un enfoque sostenible líder en la industria en estos temas.

Observaciones finales

La CRR representa un paso importante en la mejora continua de los programas de relaciones con las comunidades de Newmont. En 1999, Newmont y otras ocho compañías mineras se embarcaron en la Iniciativa Minera Global y en el Proyecto de Minería, Metales y Desarrollo Sostenible (MMSD, por sus siglas en inglés): un proceso independiente de dos años de duración sobre investigación y consulta para analizar el papel del sector minero en términos de contribución al desarrollo sostenible y el modo en que dicha contribución podría incrementarse. De este famoso estudio surgió el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés), fundado en el año 2002, sobre la base de los principios resumidos en el Informe del MMSD, para brindar liderazgo y desarrollar mejores prácticas en el desarrollo sostenible y temas relacionados.

La compañía adoptó su primer conjunto de estándares de responsabilidad social y relaciones con las comunidades en el año 2003 como parte de su compromiso con el marco de desarrollo sostenible del ICMM. En el ínterin, la compañía ha aprendido mucho de la necesidad de fomentar y mantener buenas relaciones con los gobiernos, comunidades y otros grupos de interés; no sólo con quienes apoyan a la compañía en sus incursiones mineras, sino también con quienes se oponen a la minería en general o a la compañía en particular. Tenemos la convicción de que la viabilidad y sustentabilidad

futuras del negocio de la compañía le exigen una gestión más efectiva y coherente de nuestras relaciones con las comunidades. La compañía debe garantizar que el involucramiento y relaciones con las comunidades y la gestión de conflictos se vuelvan un componente más integral del negocio de la compañía, así como el cuidado del medio ambiente y la observancia de los más altos estándares de seguridad posible ya se han arraigado en la cultura de la Compañía.

Si bien refleja vacíos en nuestras relaciones con las comunidades, en las políticas y en la ejecución de programas que han limitado la efectividad pasada de la compañía en la gestión de conflictos y en el fomento de buenas relaciones con las comunidades, la CRR nos brinda una hoja de ruta hacia un enfoque más efectivo. Los pasos que aquí se resumen han sido diseñados para dar una mayor claridad respecto de la responsabilidad de la compañía hacia las comunidades. Los cambios no ocurrirán de la noche a la mañana ni solucionarán todos los conflictos. Sin embargo, con diligencia y compromiso, la compañía evolucionará constantemente. El ESRC brindará supervisión y orientación a la gerencia a medida que avance el proceso de implementación de las recomendaciones de la CRR. Agradecemos los esfuerzos de todas las personas que contribuyeron con la CRR y nos comprometemos a demostrar que no sólo escuchamos sino también aprendimos.

James V. Taranik, Presidente

John B. Prescott

Robert J. Miller

Veronica M. Hagen

Joseph A. Carrabba