



员工与社区

健康和安全、员工、文化、社会参与及投资是MMG可持续发展承诺的关键。

2.06

每百万工作小时可记录总工伤事故频率 (TRIF)



15.9%

MMG女性员工占比



4,790万美元

2024年社会投资支出



0.81

每百万工作小时可记录损失工时工伤事故频率 (LTIF)



92.57%

本国国籍员工占比



62天

平均投诉解决时间



关怀文化

MMG每天都在努力强化“安全第一”的理念，通过支持性的领导力、行为、文化和流程，将强烈的安全意识贯穿于公司运营的方方面面，同时关注员工的身心健康和福祉。

MMG致力于消除工作场所的工亡和永久性致残伤害以及减少事故和工伤。MMG通过安全、安保、健康、环境及社区（SSHEC）政策、各项标准及内部流程，系统性地规范我们规划、分配及执行工作的方式，以确保安全管理落到实处。

MMG致力于培育以安全为核心的理念，并通过有力的领导力和贯穿业务各环节的关键流程加以强化。

我们通过安全领导力计划努力打造安全文化，通过以下方式提高安全领导力：

- 恪守相互关心及践行公司价值观的承诺
- 培养员工的安全能力和责任感
- 全方位培养员工的工作能力
- 赋能MMG一线领导者，以有效落实MMG各项标准和流程
- 保持对运营风险管理的高度关注
- 持续支持和促进安全行为

- 授权员工三思而后行，以识别和控制危险
- 通过鉴证框架确保识别重大风险并落实各项标准。

2024年，MMG所有矿山实现零工亡。

2024年，我们的每百万工作小时可记录总工伤事故频率（TRIF）为2.06，每百万工作小时高潜在可记录工伤事故频率从2023年的0.31降至0.17。在2025年和未来，我们将继续减少此类工伤事件。

我们为员工提供符合其文化习惯的入职指导、培训和教育，旨在增强工作场所中的身心健康和福祉。我们采用职业接触限值（OEL）或其它适用的国际公认标准（如适用），识别和评估健康风险，同时充分考虑长时间工作和多重暴露等因素。

2025年，我们将继续实施相关举措和培训，确保员工具备维护自身及同事安全的能力。以安全为核心的文化是实现“确保每位员工每天平安归家”这一目标的关键。

各矿山的TRIF

矿山	2023年	2024年
	TRIF	TRIF
杜加尔河	9.77	9.72
科马考	-	2.89
金塞维尔	0.90	0.74
邦巴斯	1.44	1.72
罗斯伯里	10.21	8.51
MMG合计	1.98	2.06

各矿山的SEEEFR

矿山	年份	SEEE频率
杜加尔河	2023年	2.87
	2024年	1.08
科马考	2024年	0.82
金塞维尔	2023年	1.47
	2024年	0.88
邦巴斯	2023年	0.82
	2024年	0.64
罗斯伯里	2023年	0.79
	2024年	2.13

SEEEFR：具有能量交换的重大事件的频率。

案例分享：

邦巴斯“远离疲劳”活动

2024年，为有效应对疲劳问题，邦巴斯启动了“远离疲劳”宣传活动，重点针对车辆和重型设备操作员等岗位。该活动旨在通过“举手示意”倡议和“疲劳自我评估卡”等工具，着力培育和强化“自我报告文化”，从而减少与疲劳有关的员工安全事故。2024年，我们组织了多场研讨会和讲座，涵盖营养、心理健康与心理学、体育运动等主题，并巩固了以往健康宣传活动的成效。本项目采用多学科融合的方法，确保了培训内容的实用性，并提升了员工的参与度。



多元化和包容性

我们努力营造包容性的工作场所文化，确保每位员工都能感受到安全、重视和认可。

我们的运营业务遍布多个国家，我们深知每一种文化都能为我们的业务发展带来独特益处。在人才招聘方面，我们重视多元化背景，并为员工提供充分的赋能与支持，使其更好地履行职责。我们认为，必须为员工提供灵活和包容性的机会，帮助其参与到公司的业务发展和文化建设中。

MMG各矿山都设立了多元化和包容性委员会，负责独立评估员工关切的事项。总部多元化和包容性委员会为其提供支持，指导各矿山把握全球变化和趋势中的机会。



MMG各层面目前实施的相关计划包括：

- 

女性支持圈和新兴领导力计划
- 

“飞进飞出”员工身心健康支持计划
- 

青年员工网络，包括指导和支持
- 

语言和文化融合项目，以提高员工对文化差异的认知
- 

管理培训和支持，确保员工通过团队行为和文化感受到包容和支持。

我们支持员工享有结社自由和集体代表权，并努力与员工代表开展积极和建设性的谈判。

展望2025年，我们将继续寻找新的支持机会，确保员工感受到归属感，共同推动MMG的成功。

各级别员工的性别和年龄多元化

员工级别	员工（人数）	男性	女性	30岁以下	30至50岁	50岁以上
	22	68.2%	31.8%	77.3%	9.1%	13.6%
1级 - 一线员工	4,723	84.5%	15.5%	12.7%	71.2%	16.1%
2级 - 基层管理人员	334	81.1%	18.9%	1.5%	74.3%	24.3%
3级 - 中层管理人员	124	80.5%	19.5%	0.0%	56.1%	43.9%
4级 - 高层管理人员	22	86.4%	13.6%	0.0%	59.1%	40.9%
5/6级 - 领导层	5	100.0%	0.0%	0.0%	40.0%	60.0%
合计	5,208	84.1%	15.9%	11.8%	70.7%	17.4%

本表统计了2024年MMG固定员工平均人数。性别数据仅涵盖MMG固定员工。

MMG员工

矿山	固定员工	临时员工	合计
杜加尔河	499	379	878
科马考	519	1,474	1,993
金塞维尔	887	4,340	5,227
邦巴斯	2,696	7,939	10,635
罗斯伯里	382	262	644
澳大利亚运营办公室	20	–	20
集团总部	205	2	207
MMG合计	5,208	14,396	19,604

MMG固定员工是指MMG直接聘用的员工。临时员工包括承包商员工、顾问和其他短期聘用员工。MMG固定员工人数为截至2024年12月31日的的数据。临时员工人数为全年临时员工总数的平均值。邦巴斯固定员工人数包括Asociación Las Bambas 人员。

多元化和包容性
(续)

案例分享：
邦巴斯多元化和包容性提升计划

2024年，邦巴斯继续推进多元化和包容性建设。在这一年中，矿山开展了新的诊断评估，实施了新的行动计划，同时更新了相关政策和战略，并为邦巴斯多元化和包容性委员会制定了全面的培训计划。

2024年，矿山实施的关键举措包括：

- 支持运营所在社区的本地化培训和发展
- 推出多语言版本（西班牙语、英语和中文）的跨文化入职培训计划
- 开展残障人士宣传活动
- 加强人才吸引举措，包括实施“盲选简历”政策。
- 开展“信任圈”女性发展项目的第二年，继续帮助女性同事建立领导力与发展型人脉网络。

2025年，邦巴斯将启动由外部主导的多元与包容性评估，以进一步支持现有的相关工作。



能力与员工发展

MMG致力于与每位员工结成长期伙伴关系，并确保他们拥有适当的能力和发展机会来实现公司战略。

公司投入资源进行员工培训和人才吸引，全力支持其职业发展，同时确保各矿山文化和实践建立在高度重视人权的基础上。MMG的全球《员工标准》旨在管理员工行为，由一系列工作质量要求、制度和流程所支撑，涵盖员工招聘和入职、薪酬、绩效与发展管理，以及公平待遇和包容性等多个维度。同时，我们严格遵守矿山所在国家的所有国家法律法规。

MMG在选拔最优秀员工的同时，根据市场状况及相关国家的法定要求为其提供具有竞争力的薪酬待遇。在可

能的情况下，MMG优先考虑本地就业，并大力投资于培训和教育领域。

通过MMG的“我的进步”（My Progress）流程，我们将员工的技能和经验紧密对接公司商业计划，确保每位员工都能胜任其岗位，并通过职业培训和胜任能力评估来弥补员工的能力差距，从而提升安全和效率，有效管理重大业务风险。

2025年，MMG将继续与人力经理们紧密协作，为公司各层面团队量身定制培训计划，确保员工能够提升技能并实现成长。

MMG各级别固定员工的培训统计

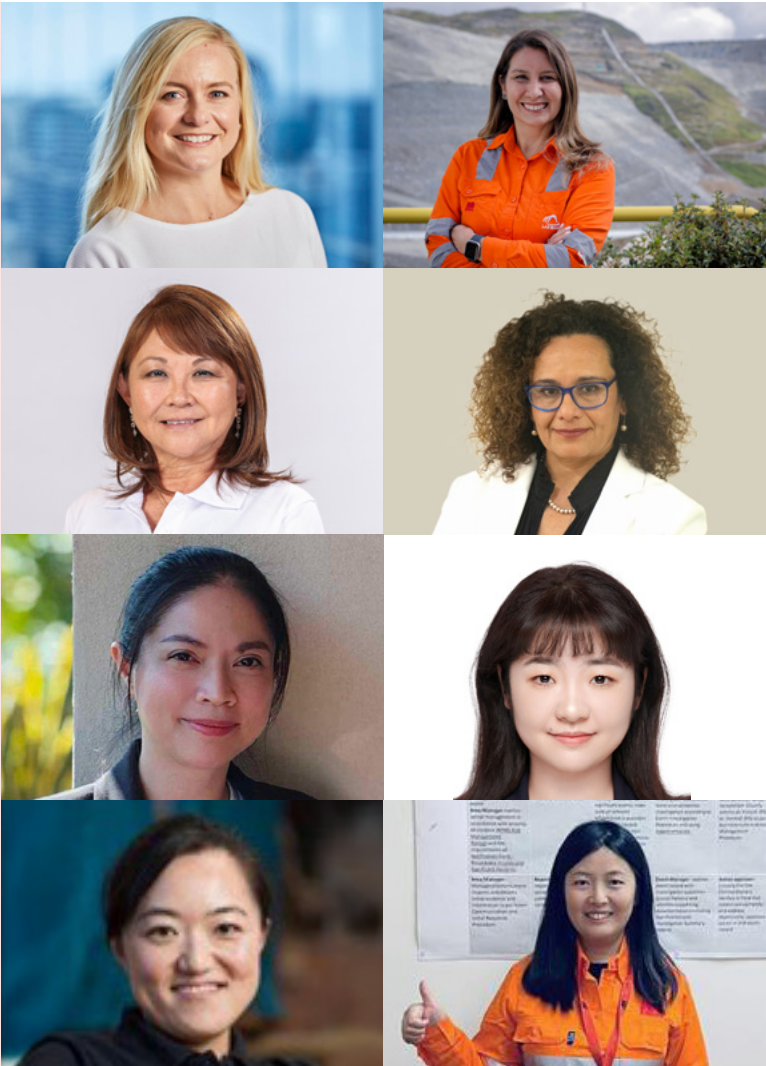
	员工	参训员工人数 (人数)	参训员工占比 (%)	总培训时长 (小时)	平均培训时长 (小时)
员工 - 1级	4,736	4,539	95.8%	197,627	41.7
基层管理人员 - 2级	326	297	91.1%	9,313	28.6
中层管理人员 - 3级	122	103	84.4%	2,427	19.9
高层管理人员 - 4级	18	15	83.3%	161	8.9
领导层 - 5/6级	6	4	66.7%	14	2.3
合计	5,208	4,958	95.2%	209,542	40.2

请注意，此表中的MMG固定员工包括永久员工、定期员工和短期员工等。不包括承包商员工或顾问等临时员工。
向员工提供的职业健康与安全培训包括：现场任务检查、安全事务管理、致命风险管理要求、心理健康、风险管理、职业暴露及控制等。

案例分享： MMG的高绩效领导力项目

2024年，MMG推出了面向全公司女性领导者的高绩效领导力项目。该项目与公司战略高度契合，旨在加强高级管理岗位中的性别多元化，并促进员工的内部发展机会。该项目为期12个月，以“领导自己、领导他人和领导战略”为三大支柱，由组织发展心理学家主导，涵盖了全方位领导力评估、一对一和小组辅导，以及丰富的线上理论课程。

首期“高绩效领导力项目”共有来自各地运营单位和公司总部的8位女性参与。项目完成后，参与者将把所学知识应用到日常工作中。



本地社区和原住民

MMG与运营所在社区密切合作，在彼此信任、相互尊重和持续沟通的基础上建立了持久的伙伴关系。

我们积极加入了多个备受尊敬的独立组织和机构，如ICMM和自愿原则倡议，坚定承诺保护人权、原住民权利和文化遗产。2024年，MMG支持了ICMM《原住民立场声明》的修订工作。

我们鼓励原住民、当地社区和个人参与到影响其生活的规划流程，为我们的矿山参与和社会发展计划提供宝贵意见。这一过程通过正式流程以及非正式的渠道和沟通完成，确保在整个过程中满足文化和语言多元化群体（CALD）的需求。各矿山社会绩效团队致力于与所在社区互动，确保社区获得所需的支持，实现蓬勃发展。



案例分享： 罗斯伯里的未来规划

随着罗斯伯里从“矿业小镇”转变为“有矿山的小镇”，MMG社区联络委员会正积极应对近期人口结构变化。随着转向“驱车进出”（Drive-in, Drive-out）式用工模式，当地的就业参与度和经济活动有所减少，社区的期望也因此需要与之相应调整。

为此，罗斯伯里团队通过强化韧性培养来深化社区参与、提供实物支持并鼓励本地团体寻求外部资金，协助提升社区能力，减少对采矿活动的依赖。这些举措将确保当地社区在未来几年及矿山关闭后的可持续发展和生存。

本地社区和原住民

(续)

投诉管理

我们在运营的各个阶段及早并持续地与利益相关方开展沟通，以确保其观点在我们的运营决策流程以及利益规划和分配中得到充分体现。有时社区成员可能提出需要特别关注的关切点，因此我们努力确保所有利益相关方都能够表达意见，无需担心遭到反控或报复。

开放透明的对话是化解分歧的最佳途径。在必要时，我们将邀请政府代表和独立第三方参与，共同制定有利于各方的长期解决方案。为了以符合当地文化的方式及时调查并解决问题，根据《联合国工商企业与人权指导原则》的补救条款，MMG的所有矿山都设立了专门的投诉程序。投诉程序不具有司法属性，是对现有法律救助途径的补充，并为以下方面的投诉提供补救支持：

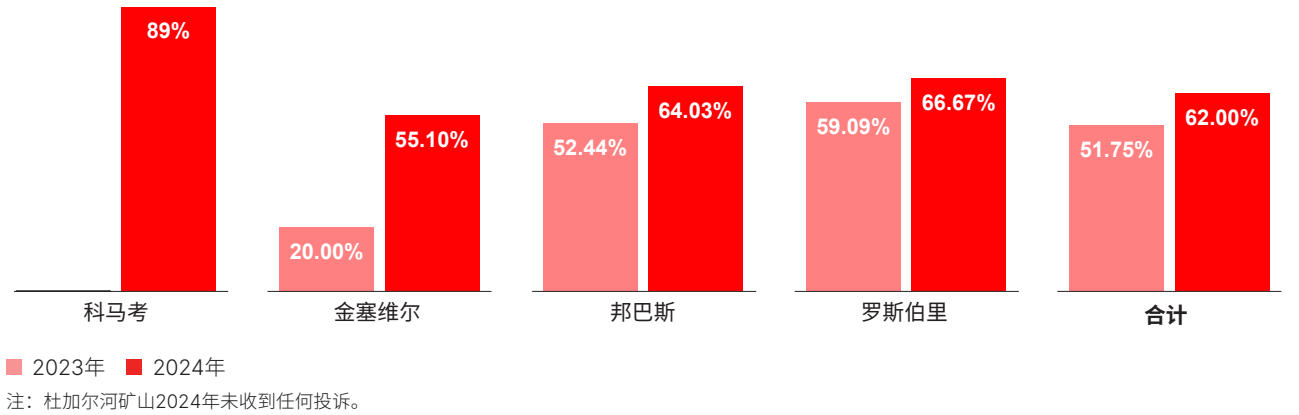
- MMG对利益相关方的影响
- MMG员工和承包商在当地社区的各种行为
- 针对侵犯人权行为的指控。

投诉

投诉类型	科马考	金塞维尔	邦巴斯	罗斯伯里
社区健康和安全		2		4
赔偿和财务收益	1	3		
损坏私人财产	1	13	38	
经济——本地就业	10	15	9	
经济——本地供应链		3	133	
环境	2	2	3	9
勘探和土地使用权		3		
基础设施和服务	2			
运营影响	2	6		6
安保和武力使用		1		
社会投资和承诺		2		
合计	18	50	183	19

注：杜加尔河矿山2024年未收到任何投诉。

在60天内办结的投诉的比例（%）



我们鼓励原住民、当地社区和个人参与到影响其生活的规划流程，为我们的矿山参与和社会发展规划提供宝贵意见。



本地和区域发展

我们通过运营活动及相关供应链创造社会和经济效益，支持我们的员工、股东、运营所在社区、地区和国家实现繁荣发展。

我们的贡献包括：支付税款和矿权费；支付工资和员工福利；采购货物和服务；支付社区补偿和分享收益；以及直接投资于教育、医疗、基础设施、民生及减贫等领域。

我们还积极创造直接和间接就业机会，让当地企业参与到社会企业计划中，以改善个人生计，促进地区的经济增长。我们致力于在矿山生命周期内创造积极遗产和可持续资产，并将这一使命纳入矿山规划。

我们与所在社区和区域的利益相关方合作，共同制定促进当地和区域经济繁荣的发展计划。构建具有韧性和可持续性的社区，核心在于凝聚各方利益相关方的力量，推动共同目标的达成。作为矿业企业，我们肩负着促进这一进程的重任。

各关注领域的社区投资总额（美元）

	杜加尔河	科马考	金塞维尔	邦巴斯	罗斯伯里	合计
联合国可持续发展目标 1：无贫穷	\$7,914	\$41,278	\$1,631,298	\$20,912,429	\$14,377	\$22,607,296
联合国可持续发展目标 2：零饥饿	\$3,298	\$22,146	\$731,337	\$3,600,200	\$16,369	\$4,373,349
联合国可持续发展目标 3：良好健康与福祉	\$130,251	\$4,586	\$2,560,915	\$6,925,292	\$43,076	\$9,664,120
联合国可持续发展目标 4：优质教育	\$126,294	\$38,753	\$1,996,394	\$7,984,563	\$34,310	\$10,180,314
联合国可持续发展目标 5：性别平等	\$14,113	\$10,962	\$0	\$96,990	\$98,925	\$220,990
联合国可持续发展目标 6：清洁饮水和卫生设施	\$0	\$3,600	\$26,334	\$788,155	\$0	\$818,089
合计	\$281,870	\$121,324	\$6,946,278	\$40,307,629	\$207,057	\$47,864,158



案例分享： 邦巴斯的价值链融合

邦巴斯大力投资于当地的商业发展、创业和教育项目，以期将运营所在社区深度融入我们的价值链。2024年期间，我们取得了两个独特的成果。Fuerabamba社区的公共性企业Apu Llallawa开始使用专门购买的精矿卡车，将精矿从邦巴斯矿山运送至Matarani港口；来自Huancuire社区的公共性企业直接参与了Chalcobamba项目。这两家企业需要符合MMG的供应商政策和标准，为两个社区的所有成员带来了直接利益。