



Community Relationships Review

Report of the Environmental and Social Responsibility Committee
of the Board of Directors

Informe del Comité de Responsabilidad Ambiental y Social
del Directorio

Laporan Direksi Komite Tanggung-Jawab Lingkungan Dan Sosial

March 2009





Contents

Report of the Environmental and Social Responsibility Committee of the Board of Directors (English)	3
Informe del Comité de Responsabilidad Ambiental y Social del Directorio (en Español).....	13
Laporan Direksi Komite Tanggung-Jawab Lingkungan Dan Sosial (Bahasa Indonesia)	23



Community Relationships Review

Report of the Environmental and Social Responsibility Committee
of the Board of Directors

March 2009



Introduction

In April 2007, the Board of Directors recommended and the stockholders approved a non-binding resolution directing the Company to prepare a report regarding its policies and practices relating to existing and future relationships with the local communities near its operations. The resolution was submitted by a group of stockholders led by Christian Brothers Investment Services, Inc. The Board and management of the Company supported the proposal because it aligned with Newmont's values and our strong belief that establishing and maintaining a healthy relationship with the communities near which the Company operates is a business imperative that translates tangibly into shareholder profits, long-term access to land, capital and approvals, and employee attraction and retention. This resolution provided an opportunity for the Company to learn from experiences of the past, both our mistakes and our successes, so as to improve the relationships with communities and other stakeholders in the future.

The Environmental and Social Responsibility Committee of the Board (ESRC), a committee comprised solely of independent directors, agreed to oversee the Community Relationships Review (CRR) which culminated in a CRR Global Summary Report (CRR Report). The ESRC engaged an independent study director to do an in-depth review of the relationships with communities at five of our operations: Ahafo in Ghana, Batu Hijau in Indonesia, the Carlin Trend in Nevada, Waihi in New Zealand, and Yanacocha in Peru. The original study director became overextended with other projects and commitments and was replaced in January 2008 with Gare Smith and Dan Feldman of the law firm Foley Hoag LLP. We are very grateful to Gare, Dan and the other members of the study team who worked tirelessly to produce a report that will serve as a catalyst for the Company in its continuing effort to become the industry leader in social responsibility and community relationship management.

The ESRC engaged an independent Advisory Panel (AP) comprised of representatives from certain Non-Governmental Organizations (NGO) and other community-minded stakeholders to provide frank input and advice to the Board. The AP has participated throughout the study process in helping the ESRC, the study directors and management to improve the quality of the study. We are very grateful to the members of the AP: Cristina Echavarría, Steve D'Esposito, R. Anthony Hodge (Chair), Chris Jochnick, Caroline Rees (Vice Chair), Steve Rochlin, Ignacio Rodriguez and Julie Tanner, for their excellent and candid advice as the study evolved.

Both the study directors and the AP recommended to the ESRC that the closed Minahasa Mine near Buyat Bay in Indonesia be added to the study. The ESRC accepted that advice and have subsequently received from the study directors a report concerning the Minahasa Mine. Given continued legal proceedings related to the closure of the Minahasa facility, we have deferred releasing this report to the public until after the legal proceedings are concluded. However, to the extent the study directors or the AP thought a finding from the Minahasa report contributed to the clarity of the overall study and the lessons learned and recommendations going forward, we have agreed to reference relevant portions of the Minahasa study in the CRR Report.

The ESRC received and accepted the final version of the CRR Report, titled "Community Relationships Review Global Summary Report," during its December 1, 2008 telephonic meeting. The ESRC also received and reviewed initial comments from the AP at that meeting and accepted the AP's "Building Effective Community Relationships - Final Report of the Advisory Panel to Newmont's Community Relationships Review" (AP Report), at its meeting on February 17, 2009. The Board of Directors accepted the final version of the CRR Report, the AP Report and approved this report at its meeting on February 18, 2009.

The Study

The study directors state that “[t]he overarching lesson of the CRR is that if Newmont is to continue to grow as a company, maintain its production pipeline, and succeed in current and future business operations around the world, it must manage its community relationships more effectively. Newmont must act quickly to ensure that stakeholder engagement and community relationship building are integral components of Newmont’s business operations.”

The CRR Report sets forth the following eight lessons learned:

Lesson 1:

Every Newmont operating site should have a comprehensive and integrated strategic management plan for community relations that identifies the objectives and responsibilities of each functional department and takes into account relevant site-specific factors.

Lesson 2:

Regular and comprehensive social impact assessments and risk assessments must inform cross-functional strategic planning at Newmont’s operating sites.

Lesson 3:

Regional and local managers in all functional areas must be accountable for implementation of the company’s strategic objectives regarding community relationship building.

Lesson 4:

Newmont’s operating sites must assess stakeholder concerns and engage with external stakeholders in order to understand and effectively respond to their perceptions and concerns.

Lesson 5:

Newmont’s engagements with the community must reflect the company’s values and responsibilities and clearly convey what can be expected from the company in its role as a community stakeholder.

Lesson 6:

Newmont’s operating sites must engage in conflict identification and manage community concerns before open conflict arises, while also respecting the rights of stakeholders to protest against the mine.

Lesson 7:

Newmont must ensure that its operating sites have accessible and responsive grievance mechanisms.

Lesson 8:

Management of the environmental impact of mining is directly linked to the management of community relations; Newmont must assess and respond to stakeholder concerns regarding both real and perceived environmental impacts of its operations.

In addition, the CRR Report sets forth a series of recommendations for each lesson learned. The Board has accepted those lessons learned and the recommendations. After considering with management the way in which the Company operates, the Board believes the lessons and recommendations should be incorporated into an Action Plan aligned in the following three areas: Analysis, Planning and Monitoring; Engagement and Conflict Management; and Accountability and Capacity.

Analysis, Planning and Monitoring (Lessons 1, 2 and 8)

The study directors note that the Company has strong social responsibility and community relationships standards in place, but also identified significant critical gaps that must be addressed. Moreover, the study directors were uncertain if individual sites fully complied with the standards. We agree with the study directors that the Company must ensure it has industry leading standards that are routinely updated and verify compliance globally while planning for the future. In particular, the study directors and the AP both note that the relationship between the Company and the community may begin at the early exploration stage, which will require an integrated mine-lifecycle approach to planning for every site.

Engagement and Conflict Management (Lessons 4 through 8)

As with any relationship, there will, at times, be conflict. The study directors found that the Company has grievance procedures in place at all sites, but also note that the procedures sometimes lack effectiveness. Moreover, the study directors and the AP found that the Company sometimes employs a rather legalistic approach to conflicts and conflict resolution. The Board agrees that the Company can and must do a better job of managing these relationships, especially during times of conflict, with a culturally appropriate and localized approach to conflict management (regardless of whether the community has recourse to a reliable legal system to resolve grievances). We agree that the Company can and must do a better job of understanding how to identify and resolve issues within the local cultural norms, not necessarily through the Company's historical or legal approach. We can and will do this by hiring and training more local employees who often understand much better than our expatriate employees the communities and their respective cultures.

Accountability and Capacity (Lesson 3)

The study directors note that the Company's Environmental and Social Responsibility (ESR) personnel in the corporate and regional offices generally have the requisite skill sets to implement effective environmental and social responsibility standards and policies. The study directors further note, however, that management of community relationships and conflict management at the site level varies in quality by site, and is in some cases adversely impacted by lack of requisite skill sets and globally accepted practices. Finally, the study directors note that often at sites and within the management of the Company, employees believe that only ESR personnel are responsible for community relationships, engagement and conflict resolution.

The Board agrees with the study directors that all employees, regardless of their position in the Company, have a role to play in improving the Company's relationships with the communities it impacts. Following the path that has been established in implementing both safety and environmental standards and practices Company-wide, we expect that the CRR now provides a solid basis and guide for establishing an effective community relationship program and focus throughout the Company. Every one of our employees and managers has a role to play, and we agree that management needs to provide better training to employees so they can effectively engage and take on their individual responsibility to improve our relationships with impacted communities.

The AP Report

The Board wishes to thank the AP for their candor and frank advice during the CRR. Their observations and insight have provided a positive contribution that has helped shape the course of this undertaking. A consistent message from the AP was the emphasis and importance of accountability in honoring our commitments. As we build on the lessons from the CRR, the Company's actions should be predicated on clarifying our commitments and ensuring fulfillment of those commitments to the communities. This clarification and accountability should by its nature provide a cohesive thread which guides the path forward.

The AP fairly notes that the timeframe for conducting the CRR limited the extent and degree to which all issues could be addressed. In our commitment to understand the dynamics of how we manage community relationships, we recognized that the CRR would be the first step of a process of continuous learning and improvement with some aspects left for future review.

The Board clearly accepts the AP's perspective that the relationship with a community begins during the period of geologic exploration. The Action Plan should address the full lifecycle of a mining operation. Indigenous people and gender issues, local cultures, artisanal mining, and community consent can have profound influence on the development of a relationship with a community. The AP Report commented that these issues were not sufficiently captured in the CRR. The Board acknowledges this and recognizes that these complex issues are areas for additional focus and work as the Company moves forward in building on the lessons of the CRR.

Next Steps

The Board has met with management to discuss the CRR Report and the AP Report. To effectively and successfully move forward with the lessons from the CRR requires defining priority for action. Based on those discussions, we have directed management during the balance of 2009 and the first half of 2010 to develop and execute an Action Plan to:

1. Engage with representatives of the impacted communities who participated in the study to understand from them whether they believe the CRR Report properly captured their comments.
2. Engage key community representatives and local authorities to determine the appropriate forum(s) to discuss the findings from the report and opportunities to move forward which may include a workshop or other type of community engagement process. The Company will also commence a dialogue with community representatives and other stakeholders aimed at increasing the level of engagement and trust with due regard for the findings in the CRR.
3. Convene a global workshop, bringing together the Company's management, the study directors, community representatives and other stakeholders as appropriate, to discuss the findings from the CRR and AP Reports and opportunities for moving forward.
4. Revise the Company's Environmental and Social Responsibility policies and standards with reference to the CRR Report and the best practices to be identified as described in point number 5 below. We expect that the Company's ESR global team will lead this effort so as to draw from regions and sites around the world. We also expect that all levels of management will participate to the extent appropriate in the development and implementation of updated policies and standards. This will include undertaking additional research and analysis to develop policies, standards and best practices for the initial geological exploration stage of future projects.
5. Investigate other examples of high-quality community relationship and conflict management programs employed by other global enterprises, not solely mining companies, as a basis for informing the development of appropriate grievance mechanisms and conflict management programs at all Newmont operated sites.
6. Develop a set of key metrics, including metrics for individual and organizational accountability, to allow the ESRC and management to measure and monitor the Company's performance on the issues identified in the CRR Report. This will be part of a refined assessment or audit program that will be developed and tested over the next 18 months as the performance standards are revised. We expect that the new audit program will be fully implemented by 2011.

7. Revise and amend as appropriate the Company's current three-year ESR strategic plan to incorporate explicit action plans implementing the CRR's findings and recommendations. For those sites that participated in the CRR, we expect the development and implementation of site-specific action plans to address the key findings of the site assessment process.
8. Work to integrate the updated ESR strategic plan and the revised policies and standards into the Company's comprehensive Management Operating Systems, planning processes and audit programs.
9. Management will report to the ESRC on progress made toward achieving these objectives prior to the 2010 Annual General Meeting of Stockholders.

The Board has today authorized management to make the CRR Report and the AP report available on the Company's web site. The English version can be found at www.Newmont.com. Management will shortly make available translations of the CRR Report in Spanish and Bahasa Indonesian to ensure proper communication with impacted communities and employees. The Board believes the Company now has an excellent foundation from which to develop and implement global community relationship and conflict management systems that will provide the Company with a sustainable industry leading approach to these matters.

Concluding Observations

The CRR represents a significant step in the continuous improvement of Newmont's community relations programs. In 1999, Newmont and eight other mining companies embarked on the Global Mining Initiative and the Mining, Metals and Sustainable Development (MMSD) Project, a two-year independent process of research and consultation to examine the role of the mining sector in contributing to sustainable development, and how that contribution could be increased. What emerged from this landmark study was the International Council on Mining and Metals (ICMM), which was founded in 2002 on the tenets outlined in the MMSD Report to provide leadership and develop best practice on sustainable development and related issues.

The Company adopted its first set of social responsibility and community relationship standards in 2003 as part of its commitment to the ICMM sustainable development framework. In the intervening years, the Company has learned much about the need to foster and maintain good relationships with governments, communities and other stakeholders, not just the ones who support the Company in its mining ventures, but also those who object to mining in general or the Company in particular. We firmly believe that the future viability and sustainability of the Company's business requires that the Company manage our community relationships more effectively and with consistency. The Company must ensure that community engagement, community relations and conflict management become a more integral component of the Company's business, just as stewardship of the environment and adherence to the highest possible safety standards have already become ingrained into the Company's culture.

The CRR, while revealing gaps in our community relations, policies and program execution that have limited the Company's past effectiveness in managing conflict and fostering good community relationships, provides us with a road map toward a more effective approach. The steps outlined herein are designed to lead to greater clarity regarding accountability to communities by the Company. Change will neither occur overnight nor resolve all conflict, but with diligence and commitment, the Company will make continuous progress. The ESRC will provide oversight and guidance to management as the process of implementing the recommendations of the CRR proceeds. We appreciate the efforts of all who contributed to the CRR, and we are committed to demonstrating that we both listened and learned.

James V. Taranik, Chair

John B. Prescott

Robert J. Miller

Veronica M. Hagen

Joseph A. Carrabba



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 las 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 las Comunidades". El ESRC también recibió y revisó los comentarios iniciales que el Panel Asesor hizo en dicha reunión y, en su reunión del 17 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 las 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 18 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



Kajian Hubungan Masyarakat

Laporan Direksi Komite
Tanggung-Jawab Lingkungan Dan Sosial

Maret 2009



Pendahuluan

Pada April 2007, Direksi merekomendasikan sebuah resolusi tidak mengikat yang disetujui oleh para pemegang saham untuk mengarahkan Perusahaan agar menyiapkan laporan mengenai kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek terkait hubungan-hubungan yang telah dan akan dibangun dengan masyarakat di sekitar lokasi-lokasi operasi pertambangannya. Resolusi tersebut diserahkan oleh sekelompok pemegang saham yang dipimpin oleh Christian Brothers Investment Services, Inc. Direksi dan manajemen Perusahaan mendukung proposal tersebut karena sejalan dengan nilai-nilai Newmont dan kepercayaan kami bahwa menciptakan dan menjaga hubungan yang sehat dengan masyarakat di daerah sekitar tempat beroperasinya Perusahaan merupakan hal yang mutlak dilakukan dari sisi bisnis yang sangat mempengaruhi secara nyata terhadap tingkat keuntungan para pemegang saham, akses jangka panjang atas lahan, modal dan persetujuan, serta daya tarik perusahaan di mata karyawan dan retensi karyawan. Resolusi ini memberikan kesempatan bagi Perusahaan untuk belajar dari pengalaman masa lalu, baik kesalahan maupun keberhasilan, untuk memperbaiki hubungan dengan masyarakat dan para pemangku kepentingan lainnya di masa mendatang.

Dewan Komite Tanggung-jawab Lingkungan dan Sosial (ESRC), sebuah komite yang terdiri sepenuhnya dari para direktur independen, setuju untuk mengawasi Kajian Hubungan Masyarakat (CRR/*Community Relationship Review*) yang kemudian menjadi Laporan Ringkasan Global CRR (Laporan CRR). ESRC mempekerjakan seorang direktur studi independen untuk melakukan kajian mendalam atas hubungan dengan masyarakat di lima tempat operasi kami: Ahafo di Ghana, Batu Hijau di Indonesia, Carlin Trend di Nevada, Waihi di Selandia Baru, dan Yanacocha di Peru. Direktur studi terdahulu terlalu sibuk dengan proyek dan komitmen lainnya sehingga diganti pada Januari 2008 oleh Gare Smith dan Dan Feldman dari biro hukum Foley Hoag LLP. Kami sangat berterima kasih pada Gare, Dan, dan anggota-anggota lainnya dari tim studi yang telah bekerja tanpa kenal lelah untuk menghasilkan sebuah laporan yang akan berfungsi sebagai sebuah katalis bagi Perusahaan dalam upayanya yang berkesinambungan untuk menjadi pemimpin industri dalam manajemen tanggung jawab sosial dan hubungan masyarakat.

ESRC mempekerjakan Panel Penasihat (AP/*Advisory Panel*) independen yang terdiri atas para perwakilan dari berbagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan pemangku kepentingan lainnya yang memikirkan masyarakat untuk memberikan menyediakan masukan dan nasihat yang jujur bagi Direksi. AP telah berpartisipasi sepanjang proses studi dalam membantu ESRC, direktur dan manajemen studi untuk memperbaiki kualitas studi tersebut. Kami sangat berterima kasih pada anggota-anggota AP: Cristina Echavarría, Steve D'Esposito, R. Anthony Hodge (Ketua), Chris Jochnick, Caroline Rees (Wakil Ketua), Steve Rochlin, Ignacio Rodriguez dan Julie Tanner, untuk nasihatnya yang berguna dan jujur selama pelaksanaan studi ini.

Direktur studi dan AP merekomendasikan kepada ESRC agar Tambang Minahasa yang telah rampung yang terletak di dekat Teluk Buyat di Indonesia diikutsertakan dalam studi tersebut. ESRC menerima nasihat tersebut dan telah menerima laporan dari para direktur studi mengenai Tambang Minahasa. Mengingat proses hukum terkait penutupan fasilitas tambang Minahasa yang masih berlangsung, kami telah menanggguhkan penerbitan laporan ini ke publik sampai proses hukumnya selesai. Namun demikian, sejauh direktur studi atau AP menganggap bahwa penemuan dari laporan Minahasa dapat membantu kejelasan dari keseluruhan studi dan pelajaran yang diperoleh serta rekomendasi ke depan, kami telah sepakat untuk menempatkan bagian yang cukup relevan mengenai studi Minahasa ke dalam laporan CRR.

ESCR menerima dan menyetujui versi akhir dari Laporan CRR yang berjudul "Laporan Ringkas Global Kajian Hubungan Masyarakat," selama pertemuan telepon yang berlangsung pada 1 Desember 2008. ESCR juga telah menerima dan mengkaji komentar-komentar awal dari AP dalam pertemuan tersebut dan menerima "Laporan Akhir dari Panel Penasihat (AP) - Membangun Hubungan Masyarakat yang Efektif untuk Tinjauan Hubungan Masyarakat Newmont dari AP" (Laporan AP), dalam pertemuan tanggal 17 Februari 2009. Direksi menerima versi akhir dari Laporan CRR, Laporan AP dan menyetujui laporan ini pada pertemuannya tanggal 18 Februari 2009.

Studi

Direktur studi menyatakan bahwa “pelajaran yang diambil dari CRR adalah bahwa jika Newmont ingin terus tumbuh sebagai sebuah perusahaan, menjaga keberlanjutan produksinya, dan berhasil dalam operasi bisnis di masa kini dan yang akan datang di seluruh dunia, Newmont harus mengelola hubungan masyarakatnya secara lebih efektif. Newmont harus bertindak cepat untuk memastikan bahwa keterlibatan para pemangku kepentingan dan pembangunan hubungan masyarakat merupakan komponen integral dari operasi bisnis Newmont.”

Laporan CRR menetapkan delapan hal yang dapat diambil pelajaran sebagai berikut:

Pelajaran 1:

Setiap lokasi tambang Newmont harus memiliki rencana manajemen strategis yang komprehensif dan terpadu untuk hubungan masyarakat yang mengidentifikasi tujuan dan tanggung jawab dari masing-masing departemen fungsional dan mempertimbangkan faktor-faktor spesifik lokasi yang relevan.

Pelajaran 2:

Penilaian dampak sosial yang rutin dan komprehensif serta penilaian risiko harus menginformasikan perencanaan strategis fungsi-silang pada lokasi-lokasi tambang Newmont.

Pelajaran 3:

Para manajer regional dan lokal dalam semua wilayah fungsional harus bertanggung jawab dalam menerapkan tujuan strategis perusahaan dalam pembangunan hubungan masyarakat.

Pelajaran 4:

Lokasi-lokasi tambang Newmont harus menilai hal-hal yang menjadi perhatian para pemangku kepentingan dan terlibat dengan pemangku kepentingan eksternal untuk memahami dan merespon secara efektif persepsi dan hal-hal yang menjadi perhatian mereka.

Pelajaran 5:

Keterlibatan Newmont dengan masyarakat harus mencerminkan nilai-nilai dan tanggung-jawab perusahaan serta dengan jelas menyampaikan apa yang dapat diharapkan dari perusahaan dalam perannya sebagai pemangku kepentingan di masyarakat.

Pelajaran 6:

Lokasi-lokasi tambang Newmont harus turut serta dalam mengidentifikasi konflik dan mengelola hal-hal yang menjadi perhatian masyarakat sebelum timbul konflik terbuka, sementara di saat yang sama juga menghargai hak para pemangku kepentingan untuk memprotes tambang.

Pelajaran 7:

Newmont harus memastikan bahwa lokasi-lokasi tambangnya memiliki mekanisme keluhan yang mudah dan responsif.

Pelajaran 8:

Manajemen dampak lingkungan dari pertambangan juga terhubung secara langsung dengan manajemen hubungan masyarakat; Newmont harus menilai dan merespon hal-hal yang menjadi perhatian para pemangku kepentingan baik mengenai dampak lingkungan yang nyata maupun yang diduga ada dalam kegiatan operasi tambangnya.

Sebagai tambahan, Laporan CRR menetapkan serangkaian rekomendasi untuk masing-masing pelajaran yang didapat. Direksi telah menerima pelajaran-pelajaran tersebut dan rekomendasi mengenainya. Setelah mempertimbangkan dengan manajemen mengenai bagaimana Perusahaan beroperasi, Direksi percaya bahwa pelajaran-pelajaran dan rekomendasinya harus dimasukkan ke dalam Rencana Tindakan yang dikelompokkan ke dalam tiga bagian berikut ini: Analisis, Perencanaan dan Pemantauan; Keterlibatan dan Manajemen Konflik; serta Pertanggung-jawaban dan Kapasitas.

Analisis, Perencanaan dan Pemantauan (Pelajaran 1,2 dan 8)

Para direktur studi mencatat bahwa Perusahaan memiliki tanggung jawab sosial dan standar hubungan masyarakat yang telah diterapkan, juga mengidentifikasi celah kritis yang signifikan yang harus diperhatikan. Selain itu, direktur studi tidak yakin apakah setiap lokasi tambang Newmont telah benar-benar mematuhi standar tersebut. Kami setuju dengan direktur studi bahwa Perusahaan harus memastikan bahwa Perusahaan memiliki standar industri terdepan yang diperbarui secara rutin, menguji tingkat kepatuhan secara global sambil merencanakan untuk masa depan. Khususnya, direktur studi dan AP mencatat bahwa hubungan antara Perusahaan dan masyarakat bisa dimulai pada tahap eksplorasi awal, yang mana memerlukan pendekatan siklus usia tambang terpadu dalam membuat perencanaan untuk setiap lokasi tambang.

Keterlibatan dan Manajemen Konflik (Pelajaran 4 sampai 8)

Sebagaimana yang umum dalam setiap hubungan, kadang-kadang akan timbul konflik. Para direktur studi mencatat bahwa Perusahaan memiliki prosedur keluhan di semua lokasi tambang tetapi mencatat bahwa prosedur itu terkadang kurang efektif. Terlebih lagi, para direktur studi dan AP menemukan kenyataan bahwa Perusahaan terkadang lebih menitikberatkan pada pendekatan hukum atas konflik dan resolusi konflik. Direksi setuju bahwa Perusahaan dapat dan harus melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam menangani hubungan-hubungan ini, terutama selama masa konflik, melalui pendekatan yang tepat budaya dan melokal dalam mengelola konflik (terlepas dari apakah masyarakat tersebut memiliki sistem hukum untuk menyelesaikan keluhan). Kami setuju bahwa Perusahaan dapat dan harus melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam memahami bagaimana mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah-masalah sesuai norma budaya lokal, yang tidak selalu harus melalui pendekatan sejarah atau hukum. Kami dapat dan akan melakukan hal ini dengan mempekerjakan dan melatih lebih banyak pegawai lokal yang sering kali lebih mengerti daripada pegawai ekspatriat kami terkait dengan masyarakat setempat dan budayanya.

Pertanggung-jawaban dan Kapasitas (Pelajaran 3)

Para direktur studi mencatat bahwa personil Tanggung Jawab Lingkungan dan Sosial (ESR) Perusahaan di kantor-kantor korporat dan regional umumnya memiliki keahlian yang diwajibkan untuk dapat menerapkan standar dan kebijakan tanggung jawab lingkungan dan sosial secara efektif. Lebih jauh lagi, para direktur studi mencatat bahwa manajemen dari hubungan masyarakat dan manajemen konflik di tingkat lokasi tambang beragam kualitasnya di berbagai lokasi tambang, dan dalam beberapa kasus buruk karena kurangnya keahlian yang dibutuhkan serta kurangnya penerapan praktek yang diterima secara global. Terakhir, para direktur studi mencatat bahwa sering kali di lokasi tambang dan di dalam manajemen, pegawai percaya bahwa hanya personil ESR yang bertanggung jawab atas hal-hal terkait dengan hubungan masyarakat, keterlibatan dan resolusi konflik.

Direksi setuju dengan direktur studi bahwa semua pegawai, terlepas dari posisi mereka di dalam Perusahaan, memainkan peranan dalam memajukan hubungan Perusahaan dengan masyarakat yang terkena dampak kegiatan Perusahaan. Dengan mengikuti jalur yang telah ditetapkan dalam menerapkan standar keamanan dan lingkungan serta menerapkan ke seluruh bagian Perusahaan, kami berharap CRR sekarang dapat memberikan landasan dan panduan yang kuat dalam menetapkan program hubungan masyarakat yang efektif dan terfokus ke seluruh bagian Perusahaan. Setiap pegawai dan manajer memainkan peranan, dan kami setuju bahwa manajemen perlu menyediakan pelatihan yang lebih baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat terlibat secara efektif dan mengambil tanggung jawab pribadi untuk membina hubungan Perusahaan dengan masyarakat yang terkena dampak dari Perusahaan.

Laporan AP

Direksi mengucapkan terima kasih kepada AP atas keterbukaan dan nasihat jujur mereka selama CRR. Pengamatan dan penilaian mereka telah memberi kontribusi positif yang membantu membentuk arah studi ini. Pesan yang konsisten dari AP adalah penekanan dan pentingnya pertanggungjawaban dalam menghormati komitmen kita. Sejalan dengan kita memetik pelajaran dari CRR, tindakan-tindakan Perusahaan harus didasarkan pada pengklarifikasian komitmen kita dan memastikan pemenuhan komitmen-komitmen tersebut kepada masyarakat. Klarifikasi dan pertanggungjawaban ini haruslah memberikan jalur kohesif yang memandu jalur ke depannya.

Secara adil AP mencatat bahwa kerangka waktu untuk melakukan CRR membatasi jangkauan dan tingkat semua masalah yang dapat disebutkan. Dalam komitmen kita untuk mengerti kedinamisan mengenai bagaimana kita mengurus hubungan masyarakat, kita mengetahui bahwa CRR akan merupakan langkah pertama dari proses pembelajaran dan perbaikan yang berkelanjutan dengan sebagian aspek untuk evaluasi masa mendatang.

Direksi dengan jelas menerima sudut pandang AP bahwa hubungan dengan masyarakat dimulai sejak periode eksplorasi geologis. Rencana Tindakan harus memeperhatikan siklus umur penuh dari sebuah operasi pertambangan. Isu-isu terkait penduduk asli dan jender, budaya lokal, pertambangan rakyat, dan persetujuan masyarakat dapat memiliki pengaruh yang sangat besar pada pengembangan hubungan dengan masyarakat. Laporan AP mengomentari bahwa masalah-masalah ini tidak cukup terliput dalam CRR. Direksi mengakui hal ini dan menyadari bahwa masalah-masalah kompleks ini adalah wilayah bagi fokus dan pekerjaan tambahan bagi Perusahaan dalam memetik pelajaran dari CRR.

Langkah Selanjutnya

Direksi telah bertemu dengan manajemen untuk membahas Laporan CRR dan Laporan AP. Untuk maju secara efektif dengan pelajaran-pelajaran dari CRR memerlukan penetapan prioritas tindakan. Berdasarkan pembahasan-pembahasan itu, kami telah mengarahkan manajemen selama tahun 2009 dan setengah tahun pertama 2010 untuk mengembangkan dan melakukan Rencana Tindakan untuk:

1. Terlibat dengan perwakilan-perwakilan dari masyarakat yang terkena dampak yang berpartisipasi dalam studi ini untuk memahami dari sudut sisi mereka apakah mereka percaya bahwa Laporan CRR telah secara benar mengakomodasi pendapat mereka.
2. Melibatkan perwakilan-perwakilan masyarakat yang merupakan tokoh kunci dan pihak berwenang lokal untuk menentukan forum yang tepat untuk membahas temuan-temuan dari laporan tersebut dan kesempatan untuk maju yang dapat meliputi kegiatan seminar atau proses keterlibatan masyarakat lainnya. Perusahaan juga akan melakukan dialog dengan perwakilan-perwakilan masyarakat dan para pemangku kepentingan lainnya yang bertujuan meningkatkan tingkat keterlibatan dan kepercayaan terkait temuan-temuan di dalam CRR.
3. Mengadakan seminar global, mengumpulkan semua manajemen Perusahaan, direktur-direktur studi, para perwakilan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya, untuk membahas temuan-temuan dari CRR dan Laporan AP dan kesempatan-kesempatan di masa mendatang.
4. Merevisi kebijakan dan standar Tanggung-jawab Lingkungan dan Sosial Perusahaan dengan merujuk pada Laporan CRR dan praktek terbaik untuk diidentifikasi seperti yang dijabarkan di nomor 5 di bawah ini. Kami mengharapkan tim global ESR Perusahaan akan memimpin usaha ini dengan mengambil pelajaran dari wilayah-wilayah dan lokasi-lokasi tambang di seluruh dunia. Kami juga mengharapkan semua level manajemen untuk berpartisipasi dalam tingkat yang tepat dalam pengembangan dan penerapan kebijakan dan standar yang diperbarui. Hal ini akan meliputi dilakukannya riset dan analisis tambahan untuk mengembangkan kebijakan, standar, dan praktek terbaik bagi tahap eksplorasi geologis awal untuk proyek-proyek mendatang.
5. Memeriksa contoh-contoh lain mengenai hubungan masyarakat berkualitas tinggi dan program manajemen konflik yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan global lainnya, tidak hanya terbatas pada perusahaan pertambangan, sebagai dasar untuk menginformasikan pengembangan mekanisme keluhan dan program manajemen konflik di semua lokasi tambang Newmont.
6. Mengembangkan seperangkat metrik kunci, termasuk metrik untuk akuntabilitas (pertanggung-jawaban) pribadi dan organisasional, guna memungkinkan ESR dan manajemen untuk mengukur dan memantau kinerja Perusahaan atas isu-isu yang ditemukan dalam Laporan CRR. Ini akan menjadi bagian dari penilaian yang disempurnakan atau program audit yang akan dikembangkan dan diuji selama 18 bulan ke depan saat standar kinerja direvisi. Kami berharap bahwa program audit yang baru akan diterapkan sepenuhnya pada tahun 2011.

7. Merevisi dan memperbaiki sesuai keperluan rencana strategi ESR tiga tahun yang dimiliki Perusahaan saat ini untuk menggabungkan rencana-rencana tindakan yang eksplisit dalam mengimplementasikan hasil temuan dan rekomendasi CRR. Untuk lokasi-lokasi tambang yang turut ambil bagian dalam CRR, kami akan melakukan pengembangan dan penerapan rencana tindakan spesifik lokasi untuk menyelesaikan temuan kunci dari proses penilaian lokasi tambang tersebut.
8. Bekerja untuk mengintegrasikan rencana strategis ESR dan kebijakan serta standar yang diperbaharui ke dalam Sistem Pengoperasian Manajemen Komprehensif Perusahaan, proses perencanaan dan program audit.
9. Manajemen akan melaporkan kepada ESRC mengenai kemajuan yang dilakukan dalam pencapaian tujuan-tujuan ini sebelum Rapat Umum Tahunan Pemegang Saham tahun 2010.

Direksi sekarang telah memberi kewenangan pada manajemen untuk membuat Laporan CRR dan Laporan AP di situs web Perusahaan. Versi Bahasa Inggrisnya dapat dilihat di www.newmont.com. Manajemen akan segera menyediakan terjemahan dari Laporan CRR dalam Bahasa Spanyol dan Bahasa Indonesia untuk memastikan komunikasi yang baik dengan masyarakat yang terkena dampak dan para karyawan. Direksi percaya bahwa Perusahaan sekarang memiliki dasar yang kuat yang darinya akan dikembangkan dan diterapkan hubungan masyarakat global dan sistem manajemen konflik yang akan memberikan pendekatan terbaik terhadap masalah-masalah tersebut bagi Perusahaan.

Observasi Kesimpulan

CRR merupakan langkah penting dalam proses perbaikan terus menerus dari program hubungan masyarakat Newmont. Pada tahun 1999, Newmont dan delapan perusahaan pertambangan lainnya memulai proyek Inisiatif Pertambangan Global dan Pengembangan Pertambangan, Logam dan Pembangunan Berkelanjutan (MMSD), sebuah proses riset dan konsultasi independen selama dua tahun untuk mengkaji peranan sektor pertambangan dalam memberi kontribusi bagi pembangunan yang berkelanjutan, serta bagaimana kontribusi tersebut dapat ditingkatkan. Hasil dari studi penting ini adalah Dewan Pertambangan dan Logam Internasional (ICMM), yang didirikan pada tahun 2002 berdasarkan prinsip-prinsip yang dituangkan dalam laporan MMSD yang bertujuan memberikan kepemimpinan dan mengembangkan praktek-praktek terbaik mengenai pembangunan berkelanjutan dan isu-isu terkait.

Perusahaan mengadopsi standar tanggung-jawab sosial dan hubungan masyarakat pertamanya pada tahun 2003 sebagai bagian dari komitmennya pada kerangka kerja pembangunan berkelanjutan ICMM. Seiring tahun berjalan, Perusahaan telah belajar banyak mengenai perlunya untuk membina dan menjaga hubungan baik dengan pemerintah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya, bukan hanya mereka yang mendukung Perusahaan dalam kegiatan pertambangannya, tetapi juga mereka yang menolak pertambangan pada umumnya dan Perusahaan pada khususnya. Kami yakin bahwa keberhasilan dan keberlanjutan bisnis Perusahaan di masa mendatang mengharuskan Perusahaan untuk mengelola hubungan masyarakat kita secara lebih efektif dan konsisten. Perusahaan harus memastikan bahwa keterlibatan masyarakat, hubungan masyarakat dan manajemen konflik menjadi bagian integral dari bisnis Perusahaan, dengan menjadi yang terdepan di bidang lingkungan dan mengikuti standar keselamatan setinggi mungkin yang telah menjadi bagian budaya Perusahaan.

CRR, selain menyingkapkan celah-celah dalam hubungan masyarakat, kebijakan, dan pelaksanaan program Perusahaan yang telah membatasi keefektivitasan perusahaan di masa lalu dalam mengelola konflik dan membina hubungan masyarakat yang baik, juga memberi kita peta jalan untuk melakukan pendekatan yang lebih efektif. Langkah-langkah yang diuraikan secara garis besar di sini dirancang untuk memberikan kejelasan yang lebih baik mengenai pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada masyarakat oleh Perusahaan. Perubahan dan penyelesaian konflik tidak akan terjadi dalam semalam, namun dengan ketekunan dan komitmen, Perusahaan akan membuat kemajuan yang berkelanjutan. ESRC akan memberikan pandangan dan panduan kepada manajemen seiring proses penerapan rekomendasi CRR berjalan. Kami menghargai berbagai upaya yang telah dilakukan oleh semua pihak yang telah berkontribusi dalam CRR, dan kami berkomitmen untuk menunjukkan bahwa kami mendengar dan belajar.

James V. Taranik, Ketua

John B. Prescott

Robert J. Miller

Veronica M. Hagen



