



ANTOFAGASTA
MINERALS

DESARROLLAMOS MINERÍA PARA UN FUTURO MEJOR



REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD
2021

ACERCA DE ESTE REPORTE

Presentamos el decimoquinto Reporte de Sustentabilidad de Antofagasta Minerals, que da cuenta de nuestra estrategia, prioridades y desempeño durante 2021 en los ámbitos de sustentabilidad de mayor relevancia para el negocio y nuestros grupos de interés. El documento contiene datos de 2021 y de años anteriores con el fin de ofrecer un mejor contexto y comprende las siguientes operaciones: Minera Los Pelambres, Minera Centinela, Minera Antucoya, Minera Zaldívar y las oficinas corporativas de Antofagasta Minerals. Este reporte fue elaborado en conformidad con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative): Opción esencial. Los indicadores presentados fueron verificados por Deloitte.



ANTOFAGASTA
MINERALS

DESARROLLAMOS MINERÍA PARA UN FUTURO MEJOR

REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD
2021

/ Contenidos

INTRODUCCIÓN

Mensaje del Presidente Ejecutivo	4
Antofagasta Minerals en una mirada	6
Entrevista con la Presidenta del Comité de Sustentabilidad y Gestión de Grupos de Interés	8
Nuestro enfoque frente a la sustentabilidad	10
Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	12
Nuestro Marco Estratégico	14
Nuestro negocio	16
Cómo nos relacionamos con nuestros grupos de interés	18
Soluciones colaborativas a desafíos comunes	20
Generamos valor a lo largo del ciclo minero	22

SUSTENTABILIDAD**TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO**

Gobierno corporativo	24
Comité de Sustentabilidad y Gestión de Grupos de Interés	26
Política de Sustentabilidad	27
Cumplimiento y controles internos	28
Gestión de riesgos	30

DESEMPEÑO ECONÓMICO

El cobre y su aporte al desarrollo sostenible	32
Generamos valor económico sustentable	33
Abastecimiento responsable	34

PERSONAS

Personas	36
Seguridad y salud ocupacional	40

DESARROLLO SOCIAL

Comunidades	42
-------------	----

GESTIÓN AMBIENTAL

Cambio climático	50
Foco en el medio ambiente	54
Biodiversidad	59

ANEXOS

Carta de verificación independiente	62
Materialidad	63
Principios del ICMM	64
Requisitos del ICMM para Informes de Sostenibilidad	65
The Copper Mark	66
Metas de sustentabilidad	68
Resumen de desempeño en sustentabilidad	69
Índice de contenidos GRI	75

Desarrollamos minería para un futuro mejor

NUESTRA VISIÓN:

Ser reconocidos como una compañía minera internacional, centrada en el cobre y sus subproductos, además de destacar por su eficiencia operacional, creación de valor sustentable, alta rentabilidad y como un socio preferido en la industria minera global.



/ Mensaje del Presidente Ejecutivo

Un año de importantes avances

Iván Arriagada
Presidente Ejecutivo



Estimados lectores:

Tengo el agrado de compartir con ustedes nuestro Reporte de Sustentabilidad que, en este caso, da cuenta del desempeño social, ambiental y económico de Antofagasta Minerals en 2021. Nuestro propósito, como uno de los principales productores de cobre de Chile, es desarrollar minería para un futuro mejor. La sustentabilidad es, por lo tanto, fundamental para la forma en que manejamos nuestro negocio, no solo en términos de las decisiones que tomamos en nuestras operaciones, sino también de nuestra contribución a importantes desafíos nacionales e internacionales, incluido el cambio climático.

Por segundo año, tuvimos que adaptar nuestro trabajo y, sin duda, la forma en que vivimos, debido al impacto del COVID-19, con sus complejidades y restricciones. Sé que no siempre fue fácil, pero no podría estar más orgulloso de lo que hemos logrado.

Gracias al compromiso y motivación de nuestro equipo, pudimos operar nuestras minas y plantas según lo planeado, al mismo tiempo que salvaguardamos la salud de nuestros empleados, contratistas y comunidades. También logramos verdaderos avances en nuestros desafíos de sustentabilidad, particularmente en la implementación de nuestra Estrategia de Cambio Climático, en cada uno de sus cinco pilares.

Nuestra gente

Nuestro pilar más importante es nuestra gente, y su seguridad es nuestra máxima prioridad. Es por ello que, con mucha tristeza, y después de casi tres años sin una fatalidad, debimos lamentar en julio de 2021 el fallecimiento de don Fernando Silva López (QEPD), empleado de una empresa contratista en nuestra operación Los Pelambres. Durante este doloroso proceso, la compañía procuró prestar el máximo apoyo a su familia y compañeros. Asimismo, un equipo, integrado por representantes de nuestras operaciones y oficinas corporativas, llevó a cabo una investigación rigurosa sobre el accidente y sus causas y nos hemos preocupado de asegurar que las leccio-

nes aprendidas de este lamentable evento sean integradas a cabalidad en nuestro sistema de gestión de seguridad.

Aparte de este trágico accidente, continuamos esforzándonos por mejorar nuestros indicadores de seguridad. Prueba de ello es que los incidentes de alto potencial, que son un importante indicador de donde podrían ocurrir los accidentes más graves, mostraron una reducción sostenida.

Otra prioridad en 2021, al igual que en 2020, fue proteger a nuestros empleados, contratistas y comunidades vecinas del COVID-19. La disciplina de nuestra cultura de seguridad y salud facilitó la incorporación de los protocolos necesarios en nuestro trabajo diario, promoviendo activamente la vacunación de nuestros empleados y colaboradores, como un mecanismo de protección efectivo. Gracias a esto, el 97 % de nuestra fuerza laboral total estaba completamente inmunizada al finalizar el año 2021.

Uno de los aspectos de nuestro desempeño del que me siento más orgulloso es la resiliencia y capacidad de adaptación mostrada por nuestra gente frente a la pandemia. Gracias a las lecciones aprendidas, nos hemos convertido en una organización más flexible, con una nueva forma híbrida de trabajar, combinando formatos presenciales y remotos, lo que nos ha hecho más productivos como equipo y ha proporcionado un mejor equilibrio entre las necesidades personales y las exigencias del trabajo.

Esta nueva forma de trabajar también contribuyó a alcanzar, antes de la fecha comprometida (2022), nuestro objetivo de duplicar el porcentaje de mujeres en nuestra dotación. A finales de año, las mujeres representaron el 17,4 % de nuestra fuerza laboral, frente a la base de referencia de 8,6 % de 2018.

Cambio climático

En Antofagasta Minerals, queremos ser parte de la solución al cambio climático, contribu-

yendo con medidas de mitigación y adaptación efectivas para cumplir con las metas internacionales y de Chile. Como productores de cobre, tenemos un papel importante que desempeñar en el suministro de un mineral clave para el desarrollo de tecnologías bajas en emisiones de carbono, desde la electromovilidad hasta la generación de energías renovables, las que, a su vez, prometen ser fundamentales en la reducción de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero.

Sin embargo, también necesitamos descarbonizar nuestras propias operaciones. Este es uno de los objetivos clave de la Estrategia de Cambio Climático que pusimos en marcha en 2021. Tras el logro de nuestra anterior meta de reducción de emisiones, hemos anunciado una nueva meta, más ambiciosa y en línea con el compromiso que ha adquirido el país en esta materia: lograr la carbono neutralidad para 2050 y, en el corto plazo, una reducción del 30 % en las emisiones para 2025, tomando como base de comparación el año 2020.

Aprovechando las excelentes condiciones de Chile para la producción de energía solar y eólica, estamos convirtiendo la matriz de nuestras cuatro operaciones mineras a fuentes renovables, una transición que esperamos completar en 2022. A través de un Plan de Electromovilidad y una serie de iniciativas de eficiencia energética, estamos trabajando con miras a reducir y, finalmente, eliminar el uso del diésel en nuestras operaciones.

Otra preocupación clave relacionada con el clima es la disponibilidad de agua, particularmente en la región de Coquimbo, en el centro-norte de Chile, seriamente afectada por la sequía y donde se ubica nuestra operación Los Pelambres. Creemos que la minería del futuro debe ser una industria que no compita por este recurso en zonas con estrés hídrico. En respuesta a esto, Los Pelambres está construyendo una planta desalinizadora, que tiene previsto iniciar la producción de 400 litros por segundo en su primera etapa durante el se-



Iván Arriagada

Presidente Ejecutivo de Antofagasta Minerals

Queremos asegurarnos de que somos parte de la solución al cambio climático. Estamos invirtiendo para crecer de manera sustentable.

gundo semestre de 2022. En espera de los permisos necesarios, planeamos duplicar su capacidad, para no solo asegurar el suministro de nuestra operación, sino también para eliminar o reducir el uso de aguas de fuentes continentales.

Nuestras operaciones Centinela y Antucoya en el norte de Chile ya utilizan agua de mar. Como resultado, anticipamos que para 2025, fecha en que esperamos se complete la segunda etapa de la planta desalinizadora de Los Pelambres, el agua de mar sin tratar y desalada y el agua reutilizada o reciclada representarán el 90% del consumo de todas nuestras operaciones mineras.

Estamos comprometidos con la divulgación plena de nuestros impactos. Tras un compromiso asumido en 2019 para implementar las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (o TCFD, por sus siglas en inglés), publicamos un Informe de Avance sobre el TCFD en septiembre de 2021 y proporcionamos información adicional en nuestra Memoria Anual de 2021.

Comunidades

Ante la escasez de agua, su gestión es parte integral de nuestras relaciones con la comunidad, particularmente en la región de Coquimbo. Los Pelambres participa activamente en el Grupo de Trabajo Provincial sobre Agua, establecido por el Gobierno Regional, y que apunta a identificar e implementar soluciones para mejorar la seguridad hídrica de la zona en el corto, mediano y largo plazo. Además, a través de nuestro programa de inversión social en la zona, apoyamos a las organizaciones comunitarias que gestionan el abastecimiento domiciliario de agua y las asociaciones de usuarios de canales de riego agrícola.

En una perspectiva de largo plazo, aportamos también a la creación de la Cátedra de Sustentabilidad Hídrica con la Universidad Católica de Chile. Su propósito, junto con nuestra participación en el consorcio de investigación Qui-

tai-Anko, liderado por la Universidad de La Serena, es desarrollar conocimiento y capital humano en esta área crítica para la resiliencia de Chile al cambio climático.

En 2021, continuamos con la ejecución de nuestra estrategia de apoyo a las comunidades aledañas a nuestras operaciones, que iniciamos el año 2020 en el contexto de la pandemia del COVID-19 para su recuperación sanitaria, social y económica. Con este fin, hemos asignado US\$ 12 millones de nuestro Fondo Covid entre 2020 y 2021.

En la definición de nuestras medidas de inversión social, trabajamos en estrecha colaboración con los líderes comunitarios, las comunidades y las autoridades, con el fin de complementar las iniciativas gubernamentales y, también, colaboramos con otras empresas y asociaciones empresariales. Nuestra experiencia nos ha demostrado que esta es la forma más efectiva de contribuir a la calidad de vida y el sustento de las comunidades vecinas.

Desempeño económico

En 2021, produjimos 721.500 toneladas de cobre, frente a las 733.900 toneladas de 2020. A pesar de las restricciones impuestas por la pandemia, este resultado se ubicó dentro de nuestras proyecciones para el año y la menor producción se explicó en gran parte por las menores leyes minerales esperadas en nuestra operación Centinela y las restricciones en la disponibilidad hídrica en Los Pelambres.

A US\$ 1,20/lb en 2021, nuestro costo neto de caja registró un aumento frente a los US\$ 1,14/lb en 2020, pero también estuvo dentro del rango esperado. El aumento reflejó la menor producción, el mayor costo de insumos, como el petróleo, el acero y el ácido, en el contexto de una mayor actividad internacional, y mayores precios de las materias primas. En compensación, los precios del cobre, por ende, también aumentaron significativamente.

Mirando hacia el futuro

En 2022, nuestra Estrategia de Cambio Climático seguirá siendo un enfoque clave de nues-

tro trabajo. Además de completar nuestra transición hacia energías renovables y comenzar las operaciones de la primera etapa de la planta desalinizadora de Los Pelambres, hemos desplegado una metodología de precio interno del carbono, una nueva estrategia de abastecimiento sostenible y una serie de iniciativas para explorar el posible uso del hidrógeno y baterías como alternativa al diésel para camiones mineros.

Aspiramos a desempeñar un papel importante en la recuperación económica de Chile después de la pandemia mundial. Como una de sus empresas mineras líderes, seguiremos creando empleos, trabajando con proveedores chilenos y desarrollando talento local.

En Antofagasta Minerals mantenemos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contenidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Creemos que, a través de nuestras actividades, podemos contribuir a su consecución, tanto a nivel local como global.

Quisiera terminar esta carta agradeciendo el compromiso y dedicación demostrados por nuestro equipo de trabajadores y contratistas en 2021. Los resultados que logramos durante el año no hubieran sido posibles sin el trabajo de cada uno de todos quienes formamos parte de Antofagasta Minerals.

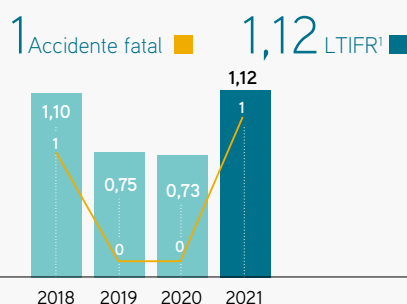
Espero que nuestro Reporte de Sustentabilidad 2021 les resulte de utilidad. Muchas gracias por su interés.

Iván Arriagada

*Presidente Ejecutivo
Antofagasta Minerals*

Antofagasta Minerals en una mirada

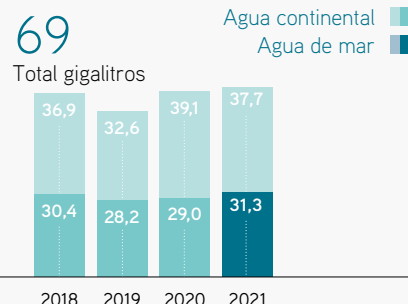
Seguridad



Desempeño en 2021

Lamentablemente tuvimos un accidente fatal en Los Pelambres en julio de 2021. Nuestra LTIFR aumentó principalmente debido al incremento de accidentes en nuestros proyectos de crecimiento.

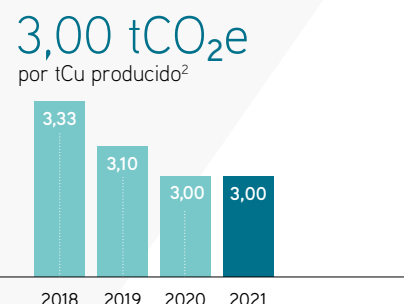
Extracción de agua



Desempeño en 2021

Nuestra extracción operacional de agua de mar aumentó en un 8 % respecto a 2020 debido al incremento en los volúmenes de mineral tratado en Centinela y Antucoya, mientras que la extracción operacional de agua continental se redujo en un 3 %.

Intensidad de emisiones de CO₂

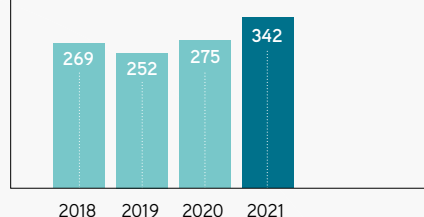


Desempeño en 2021

Aunque las emisiones totales disminuyeron en 2021, la intensidad de las emisiones de CO₂ se mantuvo en comparación con 2020.

Proveedores regionales

US\$ 342 M

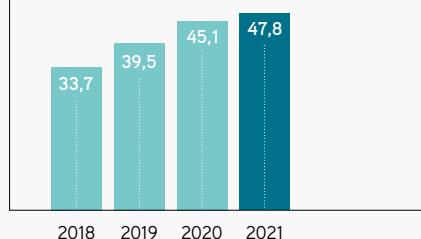


Desempeño en 2021

Incrementamos a US\$ 342 el valor de los contratos adjudicados el 2021 a los proveedores de las regiones de Antofagasta y Coquimbo, es decir, un 24 % más que el año 2020.

Programas de inversión social

US\$ 47,8 M

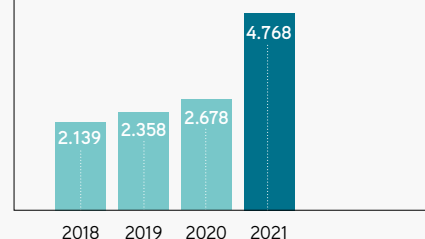


Desempeño en 2021

Nuestra contribución económica social fue de US\$ 47,8 millones, lo que incluye los proyectos y en programas de inversión social voluntarios, compromisos emanados de RCAs y otros instrumentos, donaciones y acuerdos sociales.

EBITDA

US\$ 4.768 M



Desempeño en 2021

El EBITDA aumentó en 78 % respecto al año anterior debido a mayores precios del cobre y un eficiente control de costos.

1. Cantidad de accidentes con tiempo perdido por millón de horas trabajadas.

2. Toneladas de CO₂ equivalente por tonelada de cobre producido.

Hitos 2021



GOBERNANZA SOSTENIBLE

- Centinela y Zaldívar concretaron con éxito el proceso de aseguramiento de prácticas responsables de Copper Mark. Antucoya y Los Pelambres esperan obtener el sello durante 2022.
- Reforzamos la transparencia mediante la publicación de informes detallados sobre nuestro avance frente al cumplimiento de las recomendaciones del TCFD, nuestra Estrategia de Cambio Climático y Reporte de Gestión Social.
- Actualizamos nuestra Política de Sustentabilidad, con el fin de incorporar los comentarios recibidos en los procesos de evaluación independiente y autoevaluación de Copper Mark.



SEGURIDAD Y SALUD

- En julio lamentamos el fallecimiento de Fernando Silva López, trabajador de una empresa contratista en Los Pelambres.
- Disminuimos en 20 % el número de accidentes de alto potencial.
- Promovimos activamente la vacunación de nuestros trabajadores directos y contratistas contra el COVID-19, alcanzando una tasa de vacunación de 97 %.



PERSONAS

- Este año alcanzamos un 17,4 % de participación femenina en nuestra fuerza laboral, cumpliendo un año antes la meta fijada en 2018.
- Como parte de nuestro Programa de Transformación Digital, iniciamos la capacitación para el uso de camiones autónomos en Centinela y continuamos con la instalación del Centro de Gestión Integrada de Operaciones en la ciudad de Antofagasta.
- Proporcionamos oportunidades de capacitación a 152 aprendices, principalmente de las regiones de Antofagasta y Coquimbo, un 77 % de los cuales son mujeres.



PROVEEDORES

- Aumentamos el valor de los contratos adjudicados a proveedores locales en 24 %, conforme a nuestro compromiso de promover el desarrollo económico de las regiones en las que operamos.
- Instauramos la aplicación de condiciones ambientales, sociales y de gobernanza adicionales, como nuestro precio interno del carbono, a los criterios de adjudicación de contratos.



COMUNIDADES

- En julio lanzamos nuestro programa de conectividad digital En Red, que tiene como objetivo integrar a las comunidades vecinas en la era de la transformación digital y así ampliar sus horizontes, oportunidades y acelerar el acceso a los beneficios sociales y económicos que ofrece la digitalización.
- Pusimos a disposición US \$6 millones adicionales en nuestro fondo COVID para financiar medidas sanitarias y económicas para las comunidades vecinas.
- Reforzamos los programas comunitarios relacionados con el agua para el consumo humano y riego para mitigar el impacto que ha tenido la sequía en la Provincia del Choapa.



MEDIO AMBIENTE

- Anunciamos nuestro compromiso de alcanzar la carbono neutralidad al 2050 como fecha límite y el objetivo intermedio de reducir en 30 % nuestras emisiones de GEI al 2025 con respecto a 2020.
- Iniciamos la implementación de la Estrategia de Cambio Climático del Grupo en sus cinco pilares.
- En julio, el SEA aprobó la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) para la explotación del proyecto Polo Sur, un yacimiento de óxidos situado en el Distrito Minero Centinela.
- En noviembre, se aprobó la DIA del Proyecto Alternativo Depositación de Relaves en Rajo de Centinela.

Entrevista a Vivianne Blanlot



Vivianne Blanlot

Presidenta del Comité de Sustentabilidad
y Gestión de Grupos de Interés del Directorio de Antofagasta plc

Este año han avanzado en la implementación de la Estrategia de Cambio Climático. ¿Cuál es el enfoque de la Estrategia?

Efectivamente, este fue un año de avances en cuanto a la implementación de la Estrategia de Cambio Climático.

Nuestra Estrategia está enfocada en cinco pilares: el desarrollo de resiliencia climática, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el uso eficiente de recursos estratégicos, la gestión ambiental y de biodiversidad y la integración de grupos de interés.

En 2021, para cada foco de la Estrategia fueron implementadas distintas iniciativas entre las que me gustaría destacar la publicación de nuestro primer Reporte sobre Cambio Climático, la definición de una nueva y ambiciosa meta de reducción de emisiones, el desarrollo y publicación del primer reporte TCFD y la introducción de un precio interno del carbono, no solo en la selección de proveedores, sino que también en la planificación y evaluación de proyectos.

Durante 2022 continuaremos trabajando en la implementación de nuevas acciones que nos permitan alcanzar la reducción de emisiones en el corto plazo y la carbono neutralidad en el largo plazo.

En mayo, anunciaron metas nuevas y ambiciosas para reducir las emisiones de carbón. ¿Cómo esperan cumplir con estos objetivos?

La definición de nuevas metas fue, sin duda, uno de los grandes hitos de este año, no solo porque nos comprometimos con una meta ambiciosa, sino porque también este compromiso requiere de importantes esfuerzos de gestión, operativos y financieros para materializarse.

Lograr reducciones como las que nos hemos propuesto no es tarea fácil y necesitamos implementar acciones innovadoras que nos permitan optimizar nuestros procesos de producción, especialmente aquellos que utilizan combustibles fósiles.

En este contexto, es claro que nuestro objetivo es eliminar el consumo de diésel de nuestras operaciones, pasando gradualmente a alterna-

tivas más bajas en carbono mediante el uso de tecnologías basadas en baterías eléctricas y celdas de combustible a hidrógeno verde. Para esto, nos hemos enfocado en los grandes camiones de extracción minera, que representan cerca de un 70 % de nuestras emisiones directas de Alcance 1.

Además, en los últimos años, todas nuestras operaciones mineras han renegociado sus contratos de suministro de electricidad de manera de poder pasar de fuentes convencionales, principalmente carbón, a fuentes renovables. Como resultado de lo anterior, se espera que, a fines de 2022, el consumo de electricidad de nuestras operaciones mineras provenga exclusivamente de fuentes renovables.

Me parece importante destacar también que estamos en proceso de evaluación de las emisiones de Alcance 3 junto a nuestros proveedores. Para el año 2022, hemos planificado elaborar un inventario de dichas emisiones y una meta de reducción de emisiones de alcance 3 a definir durante el año 2023.

En septiembre, publicaron un Informe de Avance sobre el TCFD. ¿Qué significa el compromiso de Antofagasta Minerals con el TCFD?

Más que un compromiso, nos parece haber dado un gran paso en términos de transparencia hacia nuestros grupos de interés respecto de cómo estamos abordando el cambio climático como empresa.

El informe muestra el camino que hemos recorrido durante estos dos últimos años en identificar los riesgos y oportunidades asociadas a diferentes escenarios climáticos, para así integrar consideraciones sobre cambio climático a nuestros principales ciclos de planificación operacional y financiera, que determinan la manera en que gestionamos nuestro negocio.

Lo anterior, sin duda, contribuyó también a fortalecer la resiliencia de nuestra estrategia y cartera de activos frente a los posibles impactos detectados en la evaluación de escenarios climáticos.

El uso de agua es un tema cada vez más importante dada la larga sequía que enfrenta Chile. ¿Qué está haciendo Antofagasta Minerals para enfrentar el problema?

La sequía, producto de los efectos del cambio climático, es un problema que tiene distintas dimensiones y por tanto requiere de soluciones en distintos niveles.

A nivel de gobernanza, es importante destacar que en 2021 creamos la Subgerencia de Recursos Hídricos, cuyo foco es impulsar un suministro seguro y un uso eficiente del recurso hídrico para reducir así la huella hídrica de las operaciones. Esta subgerencia propuso al Directorio una Política de Agua, así como también objetivos y metas hídricas para 2025 y 2030.

A nivel operacional, nos encontramos en un proceso de transición de la matriz hídrica, enfocándonos en disminuir la extracción de aguas continentales. Actualmente, dos de nuestras compañías, Centinela y Antucoya, operan con agua de mar sin desalar, y este año se espera que empiece la operación de la desaladora que abastecerá a Minera Los Pelambres.

El problema de la sequía es también un problema social. Hace años trabajamos junto a nuestras comunidades vecinas y con diversas instituciones en iniciativas colaborativas a largo plazo, que tienen como objetivo mitigar los efectos de la sequía y asegurar el agua para el consumo humano y su uso en actividades agrícolas.

Entre estas iniciativas, me gustaría destacar nuestros dos programas de gestión hídrica APROXIMA y Confluye, implementados por Fundación Minera Los Pelambres, que apuntan a aliviar los efectos negativos producidos por la sequía y a preparar a la provincia del Choapa para las consecuencias previstas del cambio climático mejorando la eficiencia del agua de riego y asegurando la calidad, cantidad y continuidad del agua potable en las zonas rurales.



Como directorio, es nuestra misión garantizar condiciones de trabajo seguras para todos nuestros trabajadores, tanto propios como contratistas, por lo que seguiremos reforzando los controles críticos y su estricto cumplimiento, así como también los de nuestros sistemas de seguridad, que son claves para impulsar cambios conductuales a través de toda la organización.

Para la empresa, la diversidad e inclusión es un tema prioritario. ¿Qué avances podemos destacar en 2021?

En términos de diversidad e inclusión, el gran hito de 2021 es que se anticipó el cumplimiento de la meta planificada para 2022 de duplicar la participación de mujeres respecto al año 2018 (8,6 %). Cerramos el año 2021 con una participación femenina de un 17,4 %, incrementando el número de mujeres en todos los niveles de la compañía, particularmente en el rol ejecutivo. El cumplimiento anticipado de la meta también nos llevó a plantearnos un nuevo desafío para 2022: que uno de cada cinco personas que trabajan en Antofagasta Minerals sea mujer.

Creo que en el logro de nuestra meta influyeron todas las iniciativas que hemos desplegado para fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral e incorporar una cultura inclusiva en toda la organización a través de seminarios web y actividades de comunicación sobre temas como la corresponsabilidad de los padres, el equilibrio del con las demandas domésticas y la tolerancia cero con el acoso sexual en el lugar de trabajo. En julio aprobamos un protocolo para apoyar a los empleados en un proceso de transición de género.

Respecto a la inclusión de personas con discapacidad, actualmente superamos el mínimo legal establecido en Chile y seguimos avanzando como industria junto al Consejo Minero en propuestas de regulación para el acceso universal a faenas mineras para personas con discapacidad.

Destaco también que, el 88 % de nuestros trabajadores tiene una percepción positiva de nuestra cultura de diversidad e inclusión, según la encuesta de compromiso realizada en 2021 en las oficinas corporativas y en Antucoya.

Lamentablemente, este año un trabajador perdió su vida en Los Pelambres después de 33 meses sin una fatalidad. ¿Cuáles son sus reflexiones sobre este triste accidente?

En julio, lamentamos el accidente fatal de don Fernando Silva López (QEPD), trabajador de

una empresa contratista en Minera Los Pelambres. Tras este muy doloroso evento, es imposible no reflexionar sobre los impactos que esto tiene para toda la compañía, no solo por la pérdida de una vida y los efectos que esto provoca directamente en los equipos de trabajo, sino que también por los aprendizajes que en materia de seguridad y salud (SSO) debemos asegurar.

Para entender cuáles fueron las desviaciones de nuestro sistema de gestión de riesgos de SSO y poder formular acciones correctivas, aprender colectivamente y evitar la repetición de estos eventos, una comisión multidisciplinaria con representantes de las compañías del grupo minero realizó una completa investigación. El resultado de este ejercicio nos permitió diseñar un plan de trabajo para reforzar diferentes herramientas del sistema de SSO, entre ellas, las relativas a planificación y supervisión, particularmente de las tareas críticas.

Como directorio, es nuestra misión garantizar condiciones de trabajo seguras para todos nuestros trabajadores, tanto propios como contratistas, por lo que seguiremos reforzando los controles críticos y su estricto cumplimiento, así como también los de nuestros sistemas de seguridad, que son claves para impulsar cambios conductuales a través de toda la organización.

Por segundo año consecutivo tuvieron que enfrentar la pandemia de COVID-19. ¿Qué podemos destacar en este ámbito?

Las experiencias y aprendizajes adquiridos como organización después del primer año, sin duda nos ayudaron a ser más resilientes y a enfrentar de mejor forma un segundo año de pandemia. Destaco la adhesión de nuestros trabajadores a los protocolos de prevención establecidos y también el buen manejo de la emergencia por parte de nuestros equipos de seguridad y salud.

Un punto interesante que quisiera destacar es que el primer año de pandemia puso al descubierto el papel vital de la digitalización para el bienestar de las comunidades. De la noche a la mañana, muchas personas quedaron privadas

de oportunidades de trabajo, educación e interacción social, ya sea por la ausencia de cobertura de internet en áreas remotas o por los costos de adquirir dispositivos o datos digitales. Nos dimos cuenta también de que la falta de habilidades digitales son otro obstáculo.

Es por esto que, en este segundo año de pandemia, lanzamos un programa de conectividad digital que llamamos En Red-Comunidad Digital, y que tiene como objetivo integrar a las comunidades vecinas a la era de la transformación digital y así ampliar sus horizontes y acelerar el acceso a los beneficios sociales y económicos que ofrece la digitalización.

La gestión sustentable es una prioridad para Antofagasta Minerals, en este sentido, ¿de qué manera contribuye la adhesión a iniciativas de producción responsable?

Hace algunos años, distintas organizaciones a nivel mundial han estado trabajando en diferentes iniciativas para asegurar o certificar que la producción de minerales se realice de manera responsable. Esto ha sido impulsado principalmente por los consumidores de bienes que utilizan metales en su fabricación.

El cobre no ha sido una excepción, y en este contexto, se han desarrollado marcos de producción responsable como The Copper Mark, Performance Expectations de ICMM y el London Metal Exchange Passport, que buscan que las compañías mineras de cobre se sometan a exigentes procesos de *due diligence* para demostrar que su producción se realiza de manera sustentable en términos económicos, ambientales y sociales.

En los últimos dos años hemos asumido el desafío de llevar adelante estos procesos con la intención de asegurar una gestión responsable frente a nuestros distintos grupos de interés y de trabajar aquellos aspectos en los cuales podríamos mejorar.

Durante 2021, Centinela y Zaldívar obtuvieron el sello Copper Mark. En 2022 realizaremos la evaluación de Los Pelambres y Antucoya. También en 2021, realizamos el proceso de autoevaluación para nuestras cuatro compañías de Performance Expectations de ICMM.

Nuestro enfoque frente a la sustentabilidad

En Antofagasta Minerals, hemos asumido el compromiso de generar un impacto positivo de largo plazo en la sociedad. La sustentabilidad es central en nuestra forma de trabajar y nos permite desarrollar minería con responsabilidad económica, social y ambiental.

La sustentabilidad, junto a la seguridad, es uno de los cinco pilares de nuestra estrategia para desarrollar minería para un futuro mejor. Igualmente, la responsabilidad por la seguridad y salud y el compromiso con la sustentabilidad son dos de nuestros seis valores centrales. Este enfoque refleja nuestro objetivo de crear valor para todos nuestros grupos de interés generando beneficios sociales y económicos para las comunidades y regiones en las que operamos y asegurando la viabilidad de nuestro negocio en el largo plazo.

Nuestras políticas de Sustentabilidad y Derechos Humanos estipulan los compromisos y principios que guían nuestro actuar diario en materia económica y también medioambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés). Este marco determina la manera en que desarrollamos nuestro negocio; identificamos, controlamos y mitigamos los riesgos e impactos, y nos relacionamos con los grupos de interés.

Dedicamos importantes recursos a enfrentar el cambio climático, que consideramos como uno de los mayores desafíos de nuestro tiempo. En 2021, nos propusimos la meta de alcanzar la carbono neutralidad al 2050, o antes si la tecnología lo permite, y de disminuir en 30 % nuestras emisiones Alcance 1 y 2 al 2025.

Producir cobre, nuestro principal producto, de manera responsable y sustentable también es parte de la solución frente al cambio climático. Es un insumo fundamental para las tecnologías bajas en carbono, como la electromovilidad y las energías renovables, esenciales para reducir las emisiones globales, y es un metal inherentemente sustentable por su capacidad de ser continuamente reciclado y reutilizado.

Aplicamos estándares rigurosos y las mejores prácticas para abordar los desafíos complejos que implica la minería por su naturaleza misma. El Directorio es responsable de liderar y monitorear las prácticas sustentables, con la asistencia del Comité de Sustentabilidad y Gestión de Grupos de Interés, cuyas recomendaciones aseguran que los temas de ESG se incluyan en las deliberaciones del Directorio.



Buscamos asegurar que la organización entera esté alineada con nuestro compromiso con la sustentabilidad ofreciendo información, capacitaciones periódicas y fijando metas anuales sobre sustentabilidad (consultar pág. 68), que forman parte de los acuerdos sobre bonos de desempeño anual. En 2021, los indicadores sobre seguridad, diversidad e inclusión, medio ambiente y desempeño social representaron un 20 % de las metas de desempeño.

En 2021 actualizamos nuestra Política de Sustentabilidad, con el fin de incorporar los comentarios recibidos en los procesos de evaluación y autoevaluación de Copper Mark.

Estamos trabajando en la actualización de nuestra Política de Derechos Humanos, que esperamos sea aprobada en 2022.

En 2022, hemos planificado someter a aprobación un Estándar de Relacionamiento con Pueblos Indígenas.

Transparencia sobre ESG

En 2021, Centinela y Zaldívar obtuvieron la Copper Mark, una certificación externa independiente sobre el cumplimiento de estrictos estándares de producción sostenible reconocidos internacionalmente. Los Pelambres y Antucoya iniciaron el proceso de acreditación voluntaria a finales del año.

Inspirada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, la Copper Mark fue lanzada en marzo de 2020 e implica verificar independientemente las actividades de operaciones productoras de cobre, según 32 criterios agrupados en cinco categorías:

gobernanza, derechos laborales, medio ambiente, comunidad y derechos humanos. Ofrece un proceso de aseguramiento simple y creíble sobre las prácticas de producción responsable de las faenas.

Nuestras cuatro empresas mineras también se sometieron a la autoevaluación inicial sobre el cumplimiento de Expectativas de Desempeño del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM). Esperamos efectuar las auditorías independientes asociadas de estas cuatro operaciones en 2022.

 Para más información sobre el ICMM y la Copper Mark, consultar págs. 64-65 y 66-67, respectivamente.

En 2021, también complementamos nuestro Reporte de Sustentabilidad y Memoria Anual con informes sobre temas específicos para aumentar la transparencia y demostrar de qué manera nuestras estrategias, políticas y metas se apoyan en medidas concretas y cómo medimos los impactos de estas actividades.

En septiembre, publicamos nuestro primer informe de avance sobre la implementación de las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés). Este entrega un resumen de nuestra labor relativa al TCFD y respuesta ante el cambio climático.

El TCFD fue establecido en 2015 por la Junta de Estabilidad Financiera (FSB, por sus siglas en inglés), organismo internacional que monitorea y efectúa recomendaciones sobre el sistema financiero global, para que se generen



divulgaciones financieras consistentes relacionadas con el clima, que sean utilizadas por empresas, bancos e inversionistas al entregar información a los grupos de interés.

Asimismo, en el último trimestre del año, publicamos reportes sobre el cambio climático y nuestras prácticas de gestión social para elevar nuestros estándares de transparencia y responder a las solicitudes de mayor información sobre estas materias por parte de analistas, inversionistas y organizaciones no gubernamentales (ONG).

Generación de valor para los grupos de interés

En Antofagasta Minerals, nos hemos comprometido a forjar relaciones sustentables y duraderas con nuestros distintos grupos de interés, mediante un diálogo transparente y efectivo que beneficie a todos los actores.

Nuestra prioridad es generar un ambiente de trabajo seguro para todos nuestros trabajadores y contratistas, poniendo su salud y seguridad en primer lugar. Mediante nuestra estrategia de gestión de personas, también buscamos ofrecer un lugar de trabajo que permita a los trabajadores alcanzar su máximo potencial, facilite un equilibrio entre su vida laboral y personal y fomente la diversidad y la inclusión.

Trabajamos estrechamente con los contratistas en la aplicación de las mismas normas que rigen para nuestros trabajadores. En el caso de los grandes proveedores, consideramos parámetros de ESG al adjudicar contratos y hemos comenzado a promover la adopción de

estándares de ESG entre nuestros proveedores locales.

Nuestras operaciones mineras apuntan a contratar mano de obra local y a apoyar el empleo local, dando preferencia a los proveedores de las regiones donde operamos. Asimismo, mediante indicadores clave de desempeño y otros mecanismos, motivamos a grandes proveedores de regiones externas a las nuestras a contratar a residentes locales.

Nuestra relación con las comunidades se basa en un enfoque de diálogo multiactor para, así, establecer grupos de trabajo conjunto que definan prioridades, proyectos y programas, lo que apunta a generar un desarrollo sustentable de los territorios y sus habitantes, basados en una visión construida colaborativamente.

Nuestro objetivo es trabajar en alianzas con otros actores – tales como los gobiernos locales, otras empresas y las ONG – con el propósito de generar beneficios sociales y económicos duraderos en nuestras áreas de influencia, que trasciendan el empleo y los impuestos de modo de incluir el desarrollo empresarial y la adquisición de competencias, un mejor acceso a la salud y la educación, además de infraestructura y espacios públicos mejorados.

En 2021, aprobamos un programa focalizado en integrar a las comunidades vecinas a nuestras operaciones al mundo digital y producir, así, cambios profundos y de largo plazo.

Nuestro compromiso con la sustentabilidad nos obliga a utilizar los recursos que requieren

nuestras operaciones, como agua y energía, de manera eficiente y responsable, optando por soluciones que generen el mínimo impacto socioambiental.

En el marco de nuestra Estrategia de Cambio Climático, nos hemos fijado metas ambiciosas sobre emisiones y uso de agua, así como sobre la resiliencia de nuestras operaciones y sus áreas de influencia.

Mediante nuestra gestión ambiental, buscamos evitar, controlar y mitigar los impactos ambientales que podemos producir y, si ocurren, reparar y compensar de manera apropiada.

Creemos que nuestro foco en la sustentabilidad es fuente de creación de valor, esencial para nuestra misión de lograr la sustentabilidad de largo plazo de nuestras operaciones y el desarrollo sustentable de nuestras comunidades vecinas.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en 2015 como un llamado universal a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y prosperidad de todas las personas para el año 2030. En Antofagasta Minerals, nos hemos comprometido a efectuar nuestro aporte para alcanzar los ODS por medio de políticas y programas, así como metas ambiciosas, que creen un valor compartido y contribuyan al desarrollo sustentable en las regiones en las que operamos.



FIN DE LA POBREZA

Erradicar la pobreza en todas sus formas a nivel mundial

Contribuimos a disminuir la pobreza mediante la distribución del valor económico generado, por ejemplo, en sueldos e impuestos, y nuestros programas de inversión social. Nuestros contratistas deben pagar a sus empleados un sueldo ético mínimo mensual de CLP 515.000, superior en un 53 % al sueldo mínimo legal vigente en Chile. En respuesta al COVID-19, nos hemos concentrado en proteger los empleos, aliviar la carga social y apoyar a las empresas locales con medidas que van desde asistencia en la forma de vales para compras en el comercio local hasta fondos para pequeños empresarios.



SALUD Y BIENESTAR

Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos en todas las edades

Para Antofagasta Minerals, la seguridad y salud de nuestros trabajadores y contratistas y de las comunidades locales no es negociable y tiene prioridad por sobre los resultados. El objetivo de nuestra Estrategia de Seguridad y Salud Ocupacional es no registrar ningún accidente fatal ni de gravedad, ni tampoco enfermedades ocupacionales. Nuestro sistema de trabajo flexible y Guía de Conciliación entre la vida laboral y personal buscan mejorar la experiencia laboral y calidad de vida de nuestros trabajadores propios. Además, desde el inicio de la pandemia de COVID-19, hemos puesto a disposición un fondo de US\$ 12 millones para el cuidado de la salud comunitaria y en medidas de prevención.



EDUCACIÓN DE CALIDAD

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos

Apoyamos el acceso inclusivo a una educación de calidad para mejorar las oportunidades laborales en las regiones en las que operamos. Las iniciativas abarcan desde becas escolares y de apoyo a la educación superior hasta la entrega y el refuerzo de formación técnico-profesional. Ofrecemos el programa Jóvenes Profesionales, así como pasantías y prácticas profesionales para brindar oportunidades de aprendizaje y experiencia laboral a jóvenes, en lo posible de las regiones en que se sitúan nuestras faenas. Ejemplo de esto es que en 2021 se graduaron 162 nuevos profesionales del Centro de Formación Técnica de la Provincia del Choapa, a través de un convenio de cooperación entre Ceduc UCN y Fundación Minera Los Pelambres.



IGUALDAD DE GÉNERO

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas

Nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión apunta a aumentar la dotación y retención de mujeres en nuestra fuerza laboral. Esto se refleja en nuestras estrategias de reclutamiento y selección, en la promoción de lugares de trabajo inclusivos y en nuestra política de cero tolerancia al acoso sexual. En 2021, 97 trabajadoras formaron parte de nuestros programas de desarrollo profesional y las mujeres representaron el 77 % de los 152 nuevos aprendices y el 36 % de las nuevas contrataciones.



AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

Garantizar la disponibilidad y gestión sostenible del agua y saneamiento para todos

Todas nuestras operaciones se encuentran en zonas de estrés hídrico. Con el fin de proteger la disponibilidad de este recurso para nuestras operaciones, las comunidades locales y el medio ambiente, ejercemos prácticas de gestión hídrica alineadas con el Marco de Gestión del Agua del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM). Las mineras Antucoya y Centinela operan principalmente con agua de mar sin desalar, mientras que Los Pelambres comenzará a utilizar agua desalinizada en 2022. Esperamos que, al 2025, el agua de mar sin tratar o desalada y el agua reutilizada o reciclada representen más del 90 % de nuestro consumo de agua operacional. Trabajar con las comunidades para asegurar el agua para el consumo humano y el riego, es un foco clave de nuestro aporte social a la Provincia del Choapa.



ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos

En el marco de nuestra Estrategia de Cambio Climático, renegociamos nuestros contratos de suministro de energía para pasar de fuentes convencionales a renovables. En julio de 2020, Zaldívar se convirtió en la primera de nuestras operaciones en utilizar energías 100 % renovables. En 2022, Antucoya y Centinela pasarán también a utilizar únicamente electricidad a partir de fuentes renovables y, más adelante en el año, será el turno de Los Pelambres, cuya fecha exacta de paso dependerá de la puesta en marcha de un proyecto hidroeléctrico desarrollado por un tercero. Hemos previsto que, a fines de 2022, el consumo de electricidad de nuestras operaciones provenga exclusivamente de fuentes renovables.



TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Fomentar el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Nuestro Código de Ética y Política de Derechos Humanos apuntan a garantizar un lugar de trabajo inclusivo y libre de acoso, en el que se respeten los derechos humanos y la diversidad. Además, nos regimos por la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido. Nuestra Estrategia de personas apunta a promover una cultura diversa e inclusiva, que permita a nuestros trabajadores desarrollar su pleno potencial y prepararse para el mundo del trabajo futuro. En 2021, invertimos US\$ 1,5 millones en iniciativas de capacitación. Nuestro departamento de Abastecimiento trabaja con los proveedores en pro de la adopción de las mejores prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) en la cadena de abastecimiento.



INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Desarrollar infraestructuras resilientes; promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

La innovación es uno de los cinco pilares estratégicos para desarrollar minería para un futuro mejor. Fomentamos la innovación en nuestros grupos de interés mediante la plataforma abierta, InnovaMinerals, nuestra participación en las Semanas Industriales para la Innovación de la ciudad de Antofagasta y las jornadas de presentación ("pitch days") para empresas tecnológicas en nuestras operaciones. En 2021, como parte del Programa de Transformación Digital, iniciamos programas de capacitación en el centro de Gestión Integrada de Operaciones de Centinela en Antofagasta, que se espera esté operando plenamente el 2022, y para la operación de camiones autónomos.



REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos

Antofagasta Minerals se esfuerza por promover oportunidades educacionales, desarrollo de habilidades y generación de empleos para personas y empresas de las regiones en las que operamos. Contribuimos a disminuir la desigualdad colaborando por medio de becas y apoyo educacional para promover la movilidad social en sectores aislados y vulnerables. En 2021, entregamos 197 becas a estudiantes en nuestras áreas de influencia de la Región de Antofagasta y la Provincia del Choapa.



CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Nuestro Modelo de Gestión Social nos permite priorizar, desarrollar e implementar proyectos de inversión social en conjunto con las comunidades locales, lo que fortalece el liderazgo local y el impacto a largo plazo de las iniciativas. Nuestras operaciones trabajan con las autoridades y comunidades locales, así como con expertos externos para mejorar los espacios públicos y la cohesión social de la comunidad. Nuestros programas Recreo y Promueve en la Provincia del Choapa buscan específicamente recuperar espacios públicos y fortalecer la cohesión social.



PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Garantizar pautas de consumo y producción sostenibles

Nuestra Política de Sustentabilidad sienta las bases de una gestión responsable de nuestras actividades. En 2021, nuestras mineras Centinela y Zaldívar obtuvieron la certificación Copper Mark, el nuevo marco sobre prácticas de producción responsable de la industria del cobre, y Los Pelambres y Antucoya se someterán a esta evaluación en 2022. Nuestro departamento de Abastecimiento está reforzando sus procesos de *due diligence* a los proveedores para evaluar más ampliamente temas ESG y comenzó a incluir el precio interno del carbono en los grandes contratos.



ACCIÓN POR EL CLIMA

Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Reconocemos que el cambio climático es uno de los mayores desafíos que enfrenta el mundo hoy en día, así como nuestra responsabilidad de participar en la solución a este problema. Como productores de cobre, suministramos un insumo clave para las tecnologías bajas en carbono y, a la vez, trabajamos para descarbonizar nuestras operaciones. En 2021, logramos importantes avances en la implementación de nuestra Estrategia de Cambio Climático, aprobada en 2020, que fija metas más ambiciosas en materia de emisiones y uso de agua, así como de resiliencia de nuestras operaciones y sus áreas de influencia. En mayo, anunciamos nuestra meta de lograr la carbono neutralidad al 2050, o antes si la tecnología lo permite, y reducir en 30 % nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 al 2025.



VIDA SUBMARINA

Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible

Centinela y Los Pelambres monitorean el medio marino en las cercanías de sus instalaciones portuarias estudiando la columna de agua, los sedimentos y la fauna marina. Mediante un programa público-privado dirigido por la agencia de desarrollo económico del gobierno de Chile, CORFO, Los Pelambres participa de proyectos de investigación y desarrollo para repoblar la zona cercana a las instalaciones de su puerto y planta desalinizadora con erizo rojo, loco, congrio colorado y otras especies.



VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres; gestionar los bosques de manera sostenible; combatir la desertificación; detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de diversidad biológica

Nuestro Estándar de Biodiversidad está alineado con la declaración de posición del ICMM sobre Minería y Áreas Protegidas y persigue tres metas: evitar o minimizar los impactos en la biodiversidad; restaurar o compensar apropiadamente todo impacto generado, y producir beneficios adicionales en las zonas en que operamos. Es un factor clave de nuestra Estrategia de Cambio Climático, que apunta a lograr soluciones basadas en la naturaleza (SbN), para la captura del CO₂ y la adaptación frente a los riesgos físicos. Implementamos programas para proteger especies animales, vegetales y de aves en las regiones de Antofagasta y Coquimbo y administrar cerca de 27.000 hectáreas de santuarios de la naturaleza y áreas protegidas en la Provincia del Choapa, equivalentes a siete veces la superficie empleada por Los Pelambres y sus instalaciones relacionadas.



PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

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

Las actividades de Antofagasta Minerals se rigen por la Ley Antisoborno y la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido, así como por la Ley Chilena 20.393 sobre soborno y lavado de activos. Nuestro Código de Ética, Modelo de Cumplimiento y Manual de Prevención del Delito determinan la forma en que conducimos nuestro negocio de manera responsable, honesta, transparente y dando cuenta de nuestras acciones. Además, realizamos capacitaciones anuales para los departamentos con alto riesgo en estos ámbitos.



ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible

Promovemos la creación de alianzas público-privadas en las que aprovechamos la experiencia y estrategias de nuestros socios para contribuir al logro de los ODS en los territorios donde operamos. Nuestros socios son el Estado, asociaciones gremiales chilenas e internacionales, otras empresas mineras y/o grupos de la industria, la sociedad civil, instituciones académicas y ONG. Establecemos alianzas principalmente con fundaciones locales o nacionales, para implementar nuestros programas sociales, lo que, en muchos casos, implica potenciar y/o complementar programas de gobierno.



Para más información sobre estas iniciativas, consultar las secciones sobre Seguridad y Salud, Personas, Comunidades, Proveedores, Cambio Climático y Medio Ambiente del presente Reporte.

Nuestro Marco Estratégico

Nuestro Marco Estratégico fue diseñado para alinear plenamente nuestras actividades con nuestro propósito de desarrollar minería para un futuro mejor

Antofagasta Minerals está totalmente comprometida con el propósito que ha definido: desarrollar minería para un futuro mejor. Este propósito se sustenta en el Marco Estratégico por medio del cual buscamos cumplir con nuestra visión.

Nuestro Marco Estratégico consta de tres dimensiones: estrategia o, en otras palabras, lo que hacemos en pos de nuestro propósito; organización o el modo en que gestionamos nuestras actividades y cultura o la forma en que trabajamos, guiada principalmente por nuestra Carta de Valores. A su vez, nuestra estrategia está compuesta por cinco pilares: las personas, la seguridad y sustentabilidad, la competitividad, el crecimiento y la innovación.



ESTRATEGIA

Para cada uno de los pilares que comprende nuestra estrategia, hemos definido objetivos de largo plazo con metas de corto y mediano plazo.

Personas

Seguridad y Sustentabilidad

Competitividad

Crecimiento

Innovación

PERSONAS

Las personas son el centro de nuestro negocio. Buscamos que nuestros trabajadores se sientan reconocidos y que dispongan del máximo de oportunidades para su crecimiento personal y profesional.

Para más información, ver página 36 en este Reporte.

SEGURIDAD Y SUSTENTABILIDAD

La protección de la seguridad y la salud de nuestros trabajadores es un valor intransable. Utilizamos los recursos naturales de manera eficiente y estamos conscientes de las amenazas que implica el cambio climático. Consideramos a la sustentabilidad como una fuente de creación de valor, fundamental en nuestro procesos de toma de decisiones.

Para más información, ver ver páginas 10-11 en este Reporte.

COMPETITIVIDAD

Nuestro principal foco en materia de competitividad es aumentar nuestra productividad mediante el control de los costos y la optimización de nuestros procesos.

Para más información, ver página 16 en este Reporte.

CRECIMIENTO

Contamos con una cartera de proyectos que nos permiten mantenernos competitivos y lograr operaciones sustentables en el largo plazo.

Para más información, ver página 22 en este Reporte.

INNOVACIÓN

Innovamos con el propósito de mejorar las condiciones sociales, ambientales y económicas del entorno y, al mismo tiempo, obtener un sólido retorno para nuestros accionistas.

Para más información, ver páginas 13, 38, 49 y 53 en este Reporte.

CULTURA

La cultura representa los valores que compartimos y nuestro modo de trabajar. Se manifiesta no solo en nuestra gente, sino que también en la manera en que nos relacionamos con las comunidades locales, nuestros proveedores, socios y clientes. Dicha cultura se sustenta y refleja en nuestra Carta de Valores.

ORGANIZACIÓN

La manera en que organizamos nuestras actividades es crucial para alcanzar nuestras metas. Nuestra estructura apunta a generar resultados y crecimiento, a la vez que permite la flexibilidad para adaptarnos a los desafíos y las oportunidades que surjan.

Carta de valores

RESPONSABILIDAD POR LA SEGURIDAD Y SALUD



Somos responsables de nuestra seguridad y salud, así como la de los demás. Identificamos y controlamos nuestros riesgos, siendo conscientes de los impactos que generan nuestras acciones.

EXCELENCIA EN NUESTRO DESEMPEÑO DIARIO



Trabajamos para alcanzar siempre mejores resultados a través de la disciplina operacional. Cuidamos nuestros recursos, somos eficientes, austeros e íntegros. Construimos confianza al cumplir nuestros compromisos.

RESPECTO



Respetamos a las personas; su opinión nos importa y, por eso, nos relacionamos de forma abierta, transparente y colaborativa. Confiamos en ellas y tenemos un genuino interés por su bienestar. Fomentamos un ambiente de trabajo que promueve la diversidad e inclusión.

SOMOS VISIONARIOS



La estrategia de nuestro negocio busca generar valor con una mirada de largo plazo, tanto para el accionista como para otros públicos de interés. Aprendemos de nuestros errores y tenemos la flexibilidad y coraje para enfrentar desafíos cambiantes.

COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD



Operamos de manera responsable y eficiente con una visión de largo plazo. Maximizamos el valor económico de nuestros activos, aportamos al desarrollo social y minimizamos nuestros impactos ambientales.

INNOVACIÓN PRÁCTICA PERMANENTE



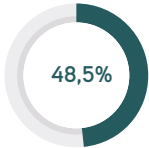
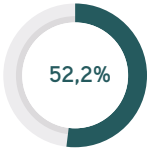
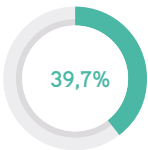
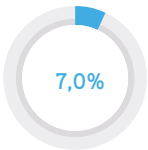
Reconocemos y fomentamos las nuevas ideas que permiten mejorar nuestras prácticas de trabajo y la forma de relacionarnos con otros. Buscamos crear valor para la organización, las personas y el entorno.

/ Nuestro negocio

Somos un grupo minero productor de cobre

Antofagasta Minerals pertenece al Grupo Antofagasta plc y es uno de los diez mayores productores de cobre del mundo. Operamos cuatro minas de cobre en Chile, dos de las cuales producen importantes volúmenes de molibdeno y oro como subproductos. Además, disponemos de una cartera de oportunidades de crecimiento.

En 2021, produjimos 721.500 toneladas de cobre, 71 % en concentrados de cobre y 29 % en forma de cátodos.

	INGRESOS ¹	EBITDA ²
LOS PELAMBRES Propiedad: 60 %. Vida útil: 13 años. Produce concentrados de cobre, que contienen oro y plata, y concentrado de molibdeno. Exporta concentrados por el Puerto Punta Chungo, de su total propiedad, ubicado en Los Vilos.	US\$ 3.621 M  48,5%	US\$ 2.526 M  52,2%
CENTINELA Propiedad: 70 %. Vida útil: 42 años. Produce cátodos y concentrados de cobre, que contienen oro y plata, y concentrado de molibdeno. Exporta cátodos a través de los puertos de Antofagasta y Mejillones, propiedad de terceros, y concentrados por el Puerto Centinela de su total propiedad en Michilla.	US\$ 2.981 M  39,9%	US\$ 1.919 M  39,7%
ANTUCOYA Propiedad: 70 %. Vida útil: 22 años. Produce cátodos de cobre. Exporta cátodos a través de los puertos de Antofagasta y Mejillones, propiedad de terceros.	US\$ 698 M  9,3%	US\$ 337 M  7,0%
ZALDÍVAR Propiedad: 50 % (100 % operación). Vida útil: 14 años. Produce cátodos de cobre. Exporta cátodos a través de los puertos de Antofagasta y Mejillones, propiedad de terceros.		US\$ 173 M  3,6%
ANTOFAGASTA MINERALS	US\$ 7.300 M	US\$ 4.768 M

- Los ingresos no incluyen a Zaldívar, ya que es una *joint venture* y no se consolida según lo establecido por las Normas Internacionales de Información Financiera correspondientes a los estados financieros consolidados.
- Totaliza más de 100 %, pues excluye US\$ 187 millones correspondientes a costos corporativos, de exploración y evaluación, así como otros ingresos y gastos no operacionales. Ver nota 2 a los estados financieros en la Memoria Anual 2021 de Antofagasta plc en las páginas 178-185.
- El costo de producción operativa se expresa en dólares US por libra pagada de cobre producido.

Acerca de Antofagasta Plc

Antofagasta plc cotiza en la Bolsa de Metales de Londres y forma parte del índice FTSE 100. Participa de índices de sostenibilidad, como DJSI, FTSE4Good y STOXX Global ESG Leaders. La familia Luksic controla cerca del 65 % de las acciones ordinarias del Grupo y el 35 % restante está en manos de accionistas institucionales o individuales.

La minería representa más del 97 % de los ingresos y el EBITDA del Grupo. Además, el Grupo es el propietario del Ferrocarril de Antofagasta a Bolivia (FCAB), que presta servicios de transporte ferroviario y por carretera en el norte de Chile, principalmente para cliente mineros, incluido el traslado de cátodos desde nuestras operaciones.

PRODUCCIÓN DE COBRE (TONELADAS) Y COSTO NETO DE CAJA ³			
2021	PROYECCIÓN 2022	POTENCIAL DE CRECIMIENTO	
324.700 US\$ 0,89/lb	290-300.000 US\$ 1,25/lb	PELAMBRES FUTURO Fase 1 sumará 60.000 toneladas a producción anual. Finalizará en el segundo semestre de 2022. Fase 2 aumentará capacidad de planta desalinizadora y extenderá en 15 años vida de mina.	
274.200 US\$ 1,13/lb	245-255.000 US\$ 1,60/lb	EXPANSIÓN DE CENTINELA Apertura de rajo Esperanza Sur en 2022, que aumentará producción en 10.000-15.000 toneladas por año. Evaluación de construcción de segunda concentradora. Decisión a finales de 2022.	
78.600 US\$ 2,04/lb	75-80.000 US\$ 2,30/lb	EXTENSIÓN DE VIDA DE MINA Potencial para procesar depósitos satélites.	
44.000 US\$ 2,39/lb	50-55.000 US\$ 2,20/lb	EXTENSIÓN DE VIDA DE MINA Evaluación de viabilidad de lixiviación de sulfuros primarios. En enero de 2022, se completó el proyecto de lixiviación clorurada, que permitió aumentar la producción anual en 10-15.000 toneladas.	
721.500 US\$ 1,20/lb	660-690.000 US\$ 1,55/lb		



Cómo nos relacionamos con nuestros grupos de interés



PERSONAS

Más de 25.000 trabajadores (propios y contratistas) se desempeñan en nuestras operaciones, proyectos, programas de exploración y oficinas corporativas. Casi la totalidad de nuestra fuerza laboral opera en Chile.



COMUNIDADES

Operamos en las regiones de Antofagasta y Coquimbo en Chile. Nuestros vecinos están compuestos por diversas comunidades situadas en torno a nuestras operaciones, así como en la costa cercana a nuestras instalaciones portuarias.



PROVEEDORES

Trabajamos con más de 1.200 empresas proveedoras, de las cuales 97 % están basadas en Chile. Nos brindan una amplia gama de productos y servicios, desde grandes equipos de minería, hasta servicios de alimentación y transporte.

Por qué nos relacionamos

Las relaciones constructivas basadas en el respeto mutuo y la transparencia son cruciales para mantener un buen clima laboral, retener el talento y lograr productividad y eficiencia. Al relacionarnos con los contratistas, quienes son esenciales para nuestra continuidad operacional, buscamos transferir conocimiento y velar por el cumplimiento de nuestras normas, en especial en lo que respecta a la salud y la seguridad.

Por qué nos relacionamos

El bienestar de las comunidades locales está directamente relacionado con el desarrollo sustentable y el éxito de nuestros negocios. Mediante un proceso de relacionamiento que parte desde las bases, buscamos lograr un crecimiento conjunto con las comunidades y contribuir a su desarrollo social y económico de largo plazo. A la vez, nos ocupamos de prevenir, mitigar y compensar todo impacto adverso que pueda derivarse de nuestras actividades.

Por qué nos relacionamos

Los proveedores desempeñan un papel fundamental en nuestra capacidad de operar de manera sustentable y segura. Interactuamos con ellos buscando mejorar su desempeño sustentable y velando por que cumplan con nuestras normas y directrices en materia de sustentabilidad. Además, trabajamos con ellos para asegurar la oferta de soluciones eficientes y eficaces en función de los costos.

Cómo nos relacionamos

Los mecanismos que empleamos para relacionarnos con nuestra fuerza laboral contemplan visitas periódicas a terreno de los altos ejecutivos, revisiones en faenas, encuestas sobre el clima laboral y evaluaciones de desempeño. También ofrecemos formación técnica, oportunidades de desarrollo de carrera y fomentamos una cultura del conocimiento. Sostenemos reuniones periódicas con los sindicatos y jefes de contratos, así como sobre temas específicos, como salud y seguridad.



Más información en páginas 36-39

Cómo nos relacionamos

Nos relacionamos con las comunidades por medio de diversos programas sociales, usualmente implementados en alianza con fundaciones nacionales. Las iniciativas se seleccionan y diseñan en colaboración con la comunidad mediante grupos de trabajo sobre temas específicos en materia de desarrollo o preocupaciones de la comunidad.



Más información en páginas 42-49

Cómo nos relacionamos

El equipo de abastecimiento se reúne periódicamente con los proveedores. Los procesos de licitación se realizan por medio de nuestra plataforma en línea, diseñada para garantizar procesos justos y transparentes. Para maximizar el acceso a las licitaciones, empleamos un sistema de convocatoria automatizado y participamos en diversas plataformas externas. Al otorgar prioridad a proveedores locales, buscamos promover el desarrollo de las comunidades vecinas.



Más información en páginas 34-35

Nos relacionamos con nuestros grupos de interés de manera abierta, transparente y colaborativa para, así, apoyar el éxito a largo plazo de nuestro negocio. Empleamos los mecanismos adecuados para interactuar con ellos, entregarles información y conocer sus intereses e inquietudes.



CLIENTES

La mayor parte de nuestras ventas se dirigen a clientes industriales, que refinan o procesan el concentrado de cobre y los cátodos.



ACCIONISTAS

Los accionistas son las empresas, instituciones financieras y personas que poseen acciones en la Compañía. Tienen derecho a recibir dividendos y a votar en las juntas de accionistas para decidir sobre materias como la elección de los directores de la Compañía.



GOBIERNOS Y ENTIDADES REGULADORAS

Los gobiernos y las entidades reguladoras a nivel local, nacional y regional, elaboran, implementan y supervisan legislaciones, normativas y regulaciones, a la vez que establecen el marco legal en el que operamos.

Por qué nos relacionamos

La mayoría de nuestras ventas se basan en contratos marco de largo plazo o contratos anuales que estipulan volúmenes de venta para el año siguiente. Sin estas relaciones a largo plazo con nuestros clientes, tendríamos que vender una mayor proporción de nuestros cátodos y concentrados en el mercado spot, sujetos a una mayor incertidumbre sobre precios y volúmenes.

Por qué nos relacionamos

Los accionistas y, especialmente, los inversionistas institucionales están constantemente evaluando sus acciones en la Compañía, por lo que requieren información periódica sobre la estrategia, los proyectos y el desempeño de esta. Por ello, prestamos especial atención a la manera de comunicarnos con nuestros accionistas, de modo de asegurar un diálogo fluido y transparente, que les permita recibir toda la información pertinente.

Por qué nos relacionamos

La minería se desarrolla a largo plazo y sus actividades pueden extenderse durante décadas. En cambio, los ciclos políticos suelen ser mucho más breves, por lo que los acontecimientos importantes y cambios en políticas, leyes y normativas pueden tener un fuerte impacto en el negocio.

Cómo nos relacionamos

Realizamos periódicamente reuniones con nuestros clientes a nivel mundial. Algunos de nuestros principales clientes son también accionistas de nuestras operaciones mineras. El presidente del directorio y diversos directores visitan Japón cada año para reunirse con nuestros socios. También contamos con una oficina de marketing en Shanghái.



Más información en Memoria Anual 2021 disponible en www.antofagasta.co.uk

Cómo nos relacionamos

Nos reunimos periódicamente con inversionistas institucionales y analistas de inversiones en conferencias de la industria y roadshows, como también en reuniones individuales. Los miembros del Directorio asisten, de manera virtual o presencial, a la Asamblea Anual de Accionistas de la Compañía, donde están disponibles para responder a las consultas que surjan. Además, la Compañía elabora periódicamente informes sobre producción y finanzas y otra información puntual.



Más información en Memoria Anual 2021 disponible en www.antofagasta.co.uk

Cómo nos relacionamos

Trabajamos junto a asociaciones mineras y otros organismos relacionados con el sector para dialogar con los gobiernos sobre políticas públicas, leyes, regulaciones y procedimientos que puedan afectar al negocio. Nuestra relación con los gobiernos y las entidades reguladoras se desarrolla estrictamente conforme a los mecanismos definidos para ello, que en Chile regula la Ley del Lobby N.º 20.730.



Más información en Memoria Anual 2021 disponible en www.antofagasta.co.uk

Soluciones colaborativas a desafíos comunes

En Antofagasta Minerals, formamos alianzas con actores públicos y privados para abordar desafíos clave de la industria y ampliar el alcance y la eficiencia de nuestros proyectos e iniciativas de inversión social.

Las alianzas público-privadas y el trabajo con otros actores privados, pertenecientes o externos a la industria minera, son un elemento clave de la manera en que gestionamos nuestro negocio. Somos socios de proyectos que promueven el desarrollo de las zonas en que se sitúan nuestras operaciones, como el Clúster Minero de la Región de Antofagasta. Además, somos miembros de organizaciones como la Asociación Chilena de Hidrógeno, (H2 Chile) y del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), que nos permiten trabajar en conjunto con otras empresas para abordar los desafíos de la industria, entre ellos, la necesidad de disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero.



CLÚSTER MINERO DE LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA

Constituimos una importante alianza con el Clúster Minero de la Región de Antofagasta, un vehículo para promover el desarrollo económico y social de largo plazo de la Región de Antofagasta, en la zona norte de Chile. En diciembre de 2018, nos convertimos en la primera empresa minera en integrar esta alianza público-privada, que reúne también a otras empresas mineras y proveedoras, así como a organismos gubernamentales e instituciones educacionales. Nuestro trabajo se concentra en dos pilares estratégicos del Clúster: la formación de capital humano regional y el desarrollo de proveedores con foco en la innovación.

En 2021, continuamos invirtiendo en iniciativas de educación y capacitación dirigidas a

los habitantes de la región, desde estudiantes de institutos técnicos y universidades hasta vecinos de nuestras operaciones. En paralelo, trabajamos con universidades locales con las que desarrollamos 12 programas conjuntos.

En materia de fomento de la innovación, contamos con nuestra propia plataforma colaborativa abierta, InnovaMinerals, y además participamos en Expande, un programa público-privado nacional que promueve la innovación en minería. Respecto del desarrollo de proveedores, trabajamos estrechamente con organismos gubernamentales y con otras organizaciones del sector privado, como la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA).

ICMM

Antofagasta Minerals participa activamente del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y suscribe los 10 principios que este promueve, cada uno de los cuales establece expectativas de desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo. El ICMM, que agrupa a las mayores empresas mineras del mundo, promueve una industria minera sostenible, desarrolla normas e insta a sus miembros a adoptar las mejores prácticas.

El ICMM fue una de las organizaciones que, a raíz de la falla ocurrida en dos depósitos de relave en Brasil, convocó a la Revisión

Global de Relaves, proceso que culminó en agosto de 2020 con la publicación del nuevo Estándar Global de la Minería sobre Gestión de Relaves. Estamos abocados a implementar dicho estándar en nuestras tres operaciones que cuentan con depósitos de relaves: Los Pelambres, Centinela y Zaldívar.

En 2021, nuestras cuatro operaciones mineras finalizaron la autoevaluación inicial frente a las expectativas de desempeño del ICMM. Se ha previsto realizar las auditorías externas correspondientes de estas cuatro operaciones durante 2022.

QUITAI-ANKO

Cofinanciamos el consorcio de investigación Quitai-Anko, que en 2019 se adjudicó una licitación para implementar un programa de cinco años con el propósito de desarrollar soluciones sustentables para desafíos hídricos. El proyecto, liderado por la Universidad de La Serena, se concentra inicialmente en soluciones para el Valle del Choapa, donde se sitúa Los Pelambres, pero apunta a implementarlas también en el resto de la Región de Coquimbo, así como en las regiones vecinas de Atacama y Valparaíso.

El consorcio cuenta con cinco principales

líneas de trabajo, que incluyen el desarrollo de un modelo para monitorear el balance hídrico del acuífero en el Valle del Choapa, así como un sistema integrado de información en línea para la gestión del suministro y la calidad del agua potable rural. También contempla un proyecto piloto para evaluar la factibilidad de recarga del acuífero.

Durante el año, el consorcio sostuvo además una serie de seminarios técnicos y de divulgación, incluidos talleres sobre los ríos Choapa, Chalinga e Illapel dirigidos a regantes en Salamanca e Illapel.

RECONOCIMIENTO EMPRESARIAL CONECTA 2021 - PACTO GLOBAL CHILE

En 2021, Pacto Global Chile destacó iniciativas empresariales por su compromiso y aporte a la agenda 2030 en siete categorías, siendo Minera Los Pelambres reconocida en la categoría "Alianzas" por sus iniciativas de recursos hídricos en el marco del programa Somos Choapa. Entre estas iniciativas destacan los programas AProxima y Confluye (para más información, ver pág. 50).

Los casos reconocidos, correspondieron a aquellas iniciativas que cumplieron los requisitos para ser difundidos en la plataforma "Conecta", herramienta desarrollada por Pacto Global cuyo objetivo es recopilar, clasificar y entregar información relevante respecto a las iniciativas desarrolladas por las empresas en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

CONSORCIO HYDRA

En virtud de nuestro Plan de Electromovilidad, nos asociamos con el Consorcio Hydra, una iniciativa que explora el uso del hidrógeno en camiones de extracción minera con el fin de disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero. El trabajo para conseguir que los camiones de extracción minera pasen de diésel a hidrógeno logrará un gran avance en 2022 cuando el Consorcio Hydra instale, como prueba, celdas de combustible y un prototipo de tren motriz a batería en nuestra Minera Centinela. Dichas pruebas entregarán valiosa información sobre el rendimiento de la tecnología en condiciones mineras reales. Además, contribuirán a es-

tablecer protocolos de seguridad para el uso del hidrógeno a escala en minería, que serán vitales para la aplicación exitosa del combustible.

Hydra se constituyó a mediados de 2020 cuando la multinacional de energía Engie unió fuerzas con Mining3, una organización de investigación minera líder, para desarrollar soluciones de hidrógeno dirigidas a la industria minera. Posteriormente, se les unieron otras empresas, entre ellas, Antofagasta Minerals, Mitsui & Co y Reborn Electric Motors. La agencia de desarrollo económico del gobierno chileno, CORFO, aportó CLP 252 millones a la iniciativa.

CONSEJO MINERO

Somos miembros del Consejo Minero de Chile, una asociación gremial que agrupa a las empresas mineras de mayor tamaño del país y que promueve el desarrollo sustentable de la industria. El presidente de nuestro Directorio, Jean-Paul Luksic, y nuestro presidente ejecutivo, Iván Arriagada, conforman el directorio del Consejo Minero. En 2021, René Aguilar, nuestro vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad, presidió el Comité de Entorno Social y Comunicaciones; mientras que Ana María Rabagliati, vicepresidenta de Recursos Humanos, y Rodrigo Moya, gerente de proyectos, ejercieron como vicepresidentes de las co-

misiones de Capital Humano y Depósitos de Relaves respectivamente.

En 2021, el Consejo Minero se abocó a desarrollar la iniciativa Compromiso Minero, una red integrada por más de 90 organizaciones mineras nacionales, orientada a promover que el sector sea cada vez más innovador e inclusivo y un actor clave en el desarrollo sustentable del país.

En el marco del proceso constituyente, lideró la presentación de la iniciativa popular de normas "Por una Minería Sustentable para Chile", la cual logró más de 24.000 firmas y logró ser discutida en la comisión de medioambiente.

REDEAMÉRICA

Nuestra Fundación Minera Los Pelambres es miembro de la RedEAmérica, entidad que promueve el desarrollo de comunidades sostenibles en América Latina por medio de la inversión social privada en iniciativas que generen valor social. Esta red busca promover espacios de diálogo y compartir aprendizajes sobre estrategias y buenas prácticas que apuntan al relacionamiento e involucramiento empresa-comunidad.

En 2021, un jurado experto compuesto por representantes de nueve países distinguió a Los Pelambres y a su fundación con el Premio Transformadores RedEAmérica por sus

iniciativas de recursos hídricos y fomento productivo en el marco del programa Somos Choapa. El premio, en la categoría Inversión Social Privada y Comunidades Sostenibles, constituye un reconocimiento a los proyectos que muestran un compromiso con la elaboración y presentación de soluciones sostenibles para abordar las necesidades sociales de las comunidades.

La red está compuesta por 70 organizaciones, como empresas, fundaciones e institutos, provenientes de 12 países de América Latina y el Caribe



MEMBRESÍAS

Antofagasta Minerals es miembro de diversas organizaciones regionales, nacionales e internacionales relacionadas con la industria minera del cobre y el desarrollo sustentable de las zonas donde se sitúan nuestras operaciones.

Regionales

- Clúster Minero de la Región de Antofagasta
- Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)
- Asociación de Industriales de Mejillones (AIM)
- Corporación PROA
- Corporación PROLOA
- Corporación Chacabuco
- Fundación Gaviotín Chico
- Alianza Antofagasta
- Corporación Industrial para el Desarrollo Regional de Coquimbo (CIDERE)
- Consejo Minero Regional de Coquimbo (CORMINCO)

Nacionales

- Consejo Minero
- Sociedad Nacional de Minería (SONAMI)
- Red Pacto Global Chile
- Acción Empresas, socio local del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible
- Asociación Chilena de Hidrógeno

Internacionales

- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM)
- Asociación Internacional del Cobre (ICA)
- Asociación Internacional del Molibdeno (IMOA)
- Grupo de Trabajo de Minería y Metales del Foro Económico Mundial (WEF)

Generamos valor a lo largo del ciclo minero

La minería se desarrolla a largo plazo y sus actividades pueden extenderse durante décadas. El período comprendido entre la fase inicial de exploración y el inicio de la producción puede superar los 10 años y, dependiendo de la naturaleza del proyecto y las condiciones de mercado, recuperar la inversión inicial puede tomar más de cinco años de operación.

Por razones geológicas, con frecuencia en los yacimientos de cobre, los minerales cercanos a la superficie presentan una ley más alta, mientras que esta disminuye con la profundidad. Esto significa que, a menos que se tomen medidas como expandir la operación, la producción de cobre disminuirá con la antigüedad de la mina.

Asimismo, a mayor profundidad de extracción de un rajo abierto, aumentan las distancias de transporte y la dureza de la roca. Esto, combinado con las menores leyes, lleva a costos unitarios más altos. Las minas de larga vida y gran tamaño serán objeto de diversas expansiones durante su ciclo de vida. Nuestra mina Los Pelambres, de 23 años de vida útil, realiza actualmente su cuarta expansión.



INSUMOS

Energía

Agua

Mano de obra

Contratos de servicios

Combustibles y lubricantes

Explosivos

Bolas de molienda y revestimiento de molino

Ácido sulfúrico

Nuestras faenas mineras dependen de una serie de insumos clave, como energía, agua, mano de obra, ácido sulfúrico y combustibles, además de servicios como catering. La gestión de estos insumos tiene un efecto importante en los costos operacionales y la sustentabilidad de las operaciones mineras. Por ello, asegurar el suministro de largo plazo de estos insumos es parte vital del negocio.

En el marco de nuestro compromiso de mitigación y adaptación al cambio climático, a fines de 2022, el 100 % de la energía utilizada por nuestras operaciones mineras provendrá de fuentes renovables, mientras que, al 2025, el agua reutilizada o reciclada representarán más del 90 % de nuestro consumo.

EXPLORACIÓN

En Chile

Internacional

Con el fin de asegurar la sustentabilidad de largo plazo de nuestro negocio minero, debemos focalizarnos en, al menos, mantener nuestra base de recursos minerales.

Realizamos actividades de exploración en Chile y el extranjero, con especial énfasis fuera de Chile en otros países de América. Nuestros programas de exploración internacional, en general, se llevan a cabo en sociedad con otras compañías, con el fin de beneficiarnos de sus conocimientos y experiencia a nivel local.

Período: 3-5 años

EVALUACIÓN

Expansión de Pelambres Futuro - Fase 2

Segunda planta concentradora en Centinela

Twin Metals, Minnesota

La eficacia en la evaluación y el diseño de un proyecto maximiza el valor en esta etapa del ciclo minero.

La vasta experiencia de Antofagasta Minerals en ambas áreas permite el mejor uso de los yacimientos de mineral. Integramos los criterios de sustentabilidad al proceso de diseño y a la fase de evaluación de proyectos, de manera de elaborar soluciones innovadoras para desafíos como la disponibilidad hídrica, el suministro energético de largo plazo y la relación con las comunidades.

Período: 5 años

CONSTRUCCIÓN

Expansión de Pelambres Futuro - Fase 1

Rajo Esperanza Sur en Centinela

Proyecto de lixiviación clorurada en Zaldívar

Una vez que el Directorio ha aprobado un proyecto, se inicia la construcción.

Esta etapa requiere un considerable capital y recursos, así como una eficaz gestión de proyectos y control de gastos para maximizar el retorno de la inversión del proyecto.

Aplicamos un enfoque cooperativo al desarrollo de proyectos. Habitualmente, luego de la fase de factibilidad y antes de la etapa de construcción, buscamos a un socio de desarrollo para que adquiera una participación en el proyecto, lo que genera un retorno de efecto inmediato, diversifica el riesgo y permite un mayor acceso al financiamiento, al mismo tiempo que mantenemos el control del proyecto.

Período: 3-5 años

OPERACIONES ESENCIALES



EXTRACCIÓN

Los Pelambres

Centinela

Antucoya

Zaldívar

Las cuatro operaciones de Antofagasta Minerals en Chile son Los Pelambres, Centinela, Antucoya y Zaldívar.

Los distritos mineros de clase mundial Los Pelambres y Centinela operan faenas mineras de cobre sustentables y de larga vida útil, con amplios recursos minerales, y producen volúmenes considerables de oro, plata y molibdeno como subproductos. Todas nuestras minas se explotan a rajo abierto.

La seguridad y la salud son elementos clave para la eficiencia operacional y siguen siendo la primera prioridad para el Directorio y el equipo directivo.

Periodo: +20 años

PROCESAMIENTO

Antofagasta Minerals extrae minerales de cobre sulfurados y oxidados, los cuales requieren distintas técnicas de procesamiento:

CONCENTRADOS

Los Pelambres y Centinela

El mineral sulfurado extraído es sometido a un proceso de molienda para reducir su tamaño, antes de pasar a las celdas de flotación donde se obtiene el concentrado, que contiene 25-35 % de cobre.

El concentrado es luego transportado a una fundición operada por terceros fuera de Chile donde se convierte en cobre metálico.

CÁTODOS

Centinela, Antucoya y Zaldívar

El mineral oxidado extraído, que a veces se combina con mineral sulfurado lixiviable, es chancado, depositado en pilas y lixiviado con ácido sulfúrico, proceso que produce una solución de cobre.

Esta solución es enviada a la planta de extracción por solventes y electroobtención ("SX-EW") para generar cátodos de cobre de alta pureza, que son vendidos a fabricantes en todo el mundo.

COMERCIALIZACIÓN

El equipo de comercialización construye relaciones de largo plazo con las fundiciones y los fabricantes que adquieren nuestros productos. Cerca de un 60 % del valor de la producción llega a mercados asiáticos.

Además de cobre, Los Pelambres y Centinela producen considerables volúmenes de oro, molibdeno y plata como subproductos.

El cobre se utiliza principalmente en la construcción, redes eléctricas y artefactos eléctricos. Debido a que es un excelente conductor eléctrico y térmico, el cobre es un material clave para impulsar el desarrollo de nuevas tecnologías para enfrentar el cambio climático.

El oro y la plata se comercializan para usos industriales y electrónicos, así como en la fabricación de joyas.

El molibdeno se utiliza para producir aleaciones de acero.

CIERRE DE FAENAS

Durante la operación de una mina, su impacto en el medio ambiente y las comunidades vecinas se gestiona cuidadosamente. Asimismo, al final de su vida útil, se procede al cierre y restauración de esta conforme a los estándares internacionales y las normas nacionales vigentes en el momento.

Cada mina dispone de un plan de cierre, que se actualiza a lo largo de su vida útil para asegurar el cumplimiento de las leyes más recientes y permitir un cierre sustentable.

PRODUCTOS

Cobre

Molibdeno

Oro

Plata

Nuestras faenas mineras crean un importante valor económico y social para una amplia gama de grupos de interés. Las comunidades locales se benefician de la generación de empleo y la mejora de infraestructura, mientras que el Gobierno de Chile y los municipios locales reciben pagos por concepto de impuestos y royalties.

También se beneficia a la sociedad en su conjunto, pues el cobre que producimos se utiliza en diversos sectores, desde industrial hasta médico, y desempeña cada vez más un rol vital para enfrentar los principales desafíos a nivel mundial, como el desarrollo urbano sustentable, la disponibilidad de energías limpias y electromovilidad, así como tecnologías ecológicas.

El cobre y subproductos que producimos son procesados posteriormente para ser utilizados en mercados finales, por ejemplo, propiedades, electricidad, electrónica, transporte y productos de consumo.

Gobierno Corporativo

Nos hemos comprometido a desarrollar un gobierno corporativo eficaz, responsable y transparente y hemos establecido estructuras, políticas y directrices que aseguran una gestión responsable en línea con las mejores prácticas internacionales.

Directorio

Antofagasta Minerals es de total propiedad de Antofagasta plc, cuyo Directorio, presidido por Jean-Paul Luksic, es su máximo órgano de gobierno corporativo. Los diez miembros que componen el Directorio, entre ellos, seis integrantes independientes, aportan un amplio y complementario conjunto de competencias técnicas y una vasta experiencia. Su rol es promover el éxito sustentable de largo plazo del Grupo y, así, crear valor para sus accionistas y contribuir a la sociedad en su conjunto. El Directorio ha establecido el propósito, los valores, la estrategia y el apetito al riesgo del Grupo y, además, monitorea su cultura y desempeño frente a criterios de medición.

Principales responsabilidades del Directorio

- Cultura
- Estrategia y gestión
- Gobernanza
- Relacionamiento con los accionistas
- Controles internos, gestión de riesgos y cumplimiento
- Reportes financieros y de desempeño
- Estructura y capital
- Aprobaciones de transacciones materiales

Comités del Directorio

El Directorio es asistido en sus funciones por cinco comités en los que delega las actividades estipuladas en sus términos de referencia. Luego de cada sesión, el presidente de cada comité reporta al Directorio. Esto le permite al Directorio informarse y, de ser necesario, examinar en mayor detalle las materias, así como analizar las recomendaciones de los comités. Se pueden consultar los términos de referencia de cada uno de los comités en el sitio web del Grupo: www.antofagasta.co.uk.

NOMINACIÓN
Y GOBERNANZA

AUDITORÍA
Y RIESGOS

SUSTENTABILIDAD
Y GESTIÓN DE GRUPOS
DE INTERÉS

PROYECTOS

REMUNERACIONES
Y GESTIÓN DEL TALENTO

Dentro de sus actividades de 2021, el Directorio abordó los desafíos impuestos por la pandemia de COVID-19 para proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores y las comunidades locales, a la vez de asegurar la continuidad operacional. Además, supervisó la aplicación de la estrategia del Grupo, lo que implicó enfrentar oportunamente asuntos críticos y asesorar a la plana ejecutiva sobre el desarrollo de prioridades estratégicas y planes, alineados con los valores del Grupo y los mejores intereses de nuestros grupos de interés.



Más información sobre gobierno corporativo, responsabilidades, funciones e integrantes del Directorio, así como sobre las prioridades y medidas adoptadas para desarrollar y reforzar el conocimiento colectivo del Directorio en materia de sustentabilidad en las páginas 102 a 163 de la Memoria Anual, en www.antofagasta.co.uk.



Presidente Ejecutivo y Comité Ejecutivo

El Directorio ha delegado en Iván Arriagada, presidente ejecutivo de Antofagasta plc, las responsabilidades del día a día para implementar la estrategia del Grupo y promover la cultura organizacional respectiva. Si bien el presidente ejecutivo no integra el Directorio, es invitado a asistir a todas las reuniones de este y a sus comités y cuenta con el apoyo de un Comité Ejecutivo, el cual preside.

El Comité Ejecutivo revisa las materias de relevancia y aprueba los gastos según el nivel de autoridad correspondiente. Dirige los procesos anuales de presupuesto y planificación; monitorea el desempeño de las operaciones e inversiones del Grupo; evalúa los riesgos y establece controles internos; además, promueve el intercambio de las mejores prácticas a nivel de Grupo.

El Comité Ejecutivo es apoyado en sus responsabilidades por siete subcomités.



Subcomités del Comité Ejecutivo

Los miembros del Comité Ejecutivo también integran los directorios de las compañías mineras del Grupo e informan sobre las actividades de estas al Directorio, el presidente ejecutivo y el Comité Ejecutivo.

DESARROLLO
DEL NEGOCIO

CAMBIO
CLIMÁTICO

DISCLOSURE

ÉTICA

REVISIÓN DE
OPERACIÓN Y
DESEMPEÑO

DIRECCIÓN DE
PROYECTOS

GESTIÓN DE
AGUA, ENERGÍA
Y EMISIONES



Jean-Paul Luksic
Presidente del Directorio

El cobre que producimos será un elemento central en la transición hacia un mundo bajo en carbono. No menos importante que el metal en sí es la manera en que se produce. Consideramos que nuestra responsabilidad es operar de un modo sustentable, confiable y respetuoso de las comunidades y el medio ambiente, para así cumplir, tanto en relación con nuestros productos como prácticas, con nuestro propósito de desarrollar minería para un futuro mejor.

Comité de Sustentabilidad y Gestión de Grupos de Interés

El Comité de Sustentabilidad y Gestión de Grupos de Interés apoya al Directorio en la gestión de nuestros programas ambientales, sociales y de seguridad y salud. Efectúa recomendaciones al Directorio para garantizar que considere los puntos de vista e intereses de los grupos de interés en sus deliberaciones.



Vivianne Blanlot

Presidenta del Comité de Sustentabilidad y Gestión de Grupos de Interés

Las reuniones del Comité constituyen un foro para analizar en detalle muchos de los temas importantes para nuestros trabajadores (como salud y seguridad), las comunidades locales, los gobiernos locales y nacionales, los reguladores y otros grupos de interés.

El Comité revisa y actualiza el marco de políticas del Grupo sobre seguridad, salud, medio ambiente, derechos humanos y relación con la comunidad y supervisa el desempeño del Grupo en la definición y cumplimiento de los compromisos ambientales, sociales, de seguridad y salud ocupacional. También, orienta sobre la manera en que la Compañía debe reflejar las opiniones e intereses de los grupos de interés en relación con posibles proyectos y otros asuntos de negocios. Además, tiene un rol clave en la supervisión de la gobernanza de Antofagasta Minerals sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.

En 2021, sus principales focos fueron los siguientes:

- Supervisar las medidas de protección de la salud y seguridad de sus trabajadores, contratistas y comunidades locales en respuesta a la pandemia por COVID-19.
- Respaldo las principales políticas para el éxito sustentable a largo plazo del Grupo.
- Revisar la implementación de la Estrategia de Cambio Climático.

La interacción periódica del Comité con el equipo de sustentabilidad le permite ofrecer una guía y apoyo oportuno cuando se requiere.

Desde 2017, el Comité es presidido por la directora independiente, Vivianne Blanlot, quien se integró al Directorio en 2014. Sus miembros son Jorge Bande, Juan Claro, Ramón Jara, Michael Anglin y Eugenia Parot. El presidente ejecutivo, el vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad y el secretario de la Compañía asisten periódicamente a las reuniones, tal como lo hacen otros directores que no son miembros. El Comité se reúne al menos dos veces al año y cada vez que es necesario. En 2021, sostuvo 5 reuniones.

OTRAS ACTIVIDADES CLAVE DE 2021

Políticas y compromisos

- Revisión del Reporte de Sustentabilidad 2020, el Informe de Avance sobre el TCFD y el Reporte sobre Cambio Climático.
- Revisión de los aspectos ambientales y sociales de nuestros proyectos de expansión en Los Pelambres y Centinela, así como de los planes de evaluaciones de impacto ambiental y procesos de participación ciudadana.
- Revisión de los aspectos ambientales relacionados con el proyecto Twin Metals.
- Monitoreo de las evaluaciones de Copper Mark, proceso de aseguramiento de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza de nuestras operaciones mineras.
- Revisión de los términos de referencia del Comité.

Seguridad y salud

- Revisión del desempeño en seguridad y salud ocupacional durante 2021, así como de su estrategia y planes para 2022.
- Revisión de la estrategia y monitoreo de la eficacia de los protocolos de respuesta a la pandemia de COVID-19.
- Monitoreo del desempeño en seguridad, incluidos los accidentes de alto potencial.
- Revisión del Reporte 2021 elaborado por el Directorio Independiente de Revisión Técnica, designado para asesorar al Grupo sobre la operación de sus depósitos de relaves.

Relaciones comunitarias

- Revisión del Modelo de Gestión Social.
- Monitoreo de la implementación del segundo fondo de US\$ 6 millones de apoyo a la comunidad (en 2020, se donó el primer fondo de US\$ 6 millones para este fin), dispuesto a la entrega de equipos de atención de salud, iniciativas comunitarias y apoyo económico a emprendedores y empresas locales con motivo de la pandemia de COVID-19.
- Revisión de la Estrategia de Comunicaciones del Grupo y monitoreo de los resultados de sus actividades comunicacionales.

Medio ambiente

- Revisión de los reportes de gestión ambiental.
- Revisión de eventos ambientales y monitoreo de las medidas de mitigación.
- Revisión de los compromisos ambientales relacionados con la propiedad histórica de la Minera Michilla.
- Revisión en conjunto con el Comité de Auditoría y Riesgos de la evaluación de los riesgos físicos y de transición del cambio climático y su impacto sobre el valor neto presente del Grupo.
- Revisión de los análisis ambientales relacionados con la extensión de los derechos de agua de Zaldívar.

Política de Sustentabilidad

En Antofagasta plc reconocemos que tenemos una responsabilidad con nuestros grupos de interés y con el entorno en el cual operamos. Entendemos que la minería, por sus características, es una actividad de largo plazo y debemos pensar y actuar siempre con una mirada de futuro. Nuestras operaciones nos permiten generar un cambio positivo y duradero, y es por esto que estamos constantemente buscando nuevas formas de realizar una minería más eficiente, sustentable e inclusiva.



PERSONAS

La seguridad y salud de las personas es la prioridad de nuestro quehacer en Antofagasta plc. Asimismo, el bienestar, la motivación y el desarrollo de nuestros trabajadores son parte crucial de la propuesta de valor del Grupo. Reconocemos la importancia de la diversidad e igualdad de oportunidades, por lo que nos esforzamos continuamente en crear entornos que permitan la integración, y desarrollo profesional y personal de nuestros trabajadores.



DESEMPEÑO ECONÓMICO

Estamos constantemente buscando maneras sustentables de mejorar nuestra eficiencia operacional de manera de crear valor para nuestros grupos de interés. Operamos de manera responsable, con una visión de largo plazo, con el propósito de maximizar el valor económico de nuestros activos, aportar al desarrollo social y minimizar nuestros impactos ambientales.



GESTIÓN AMBIENTAL

Trabajamos permanentemente para prevenir, controlar y mitigar nuestros posibles impactos ambientales y estamos constantemente buscando hacer un uso eficiente de los recursos naturales. Implementamos sistemas de gestión ambiental integrados a nuestro negocio estableciendo objetivos, metas e indicadores; buscando la mejora continua, y evaluando nuestro desempeño ambiental para enfrentar los desafíos ambientales más críticos asociados al manejo y gestión de recursos hídricos, calidad del aire, biodiversidad, residuos, patrimonio cultural, uso del territorio, cambio climático y energía.



DESARROLLO SOCIAL

Buscamos aportar a la generación de capital económico, social y humano en los entornos donde operamos. Activamos procesos de diálogo efectivos, participativos y transparentes con los distintos actores del territorio, reconociendo las controversias y oportunidades para abordarlas en conjunto y así generar una visión compartida con respecto al desarrollo.



TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Creemos en la importancia de desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes. Contamos con lineamientos y normativa interna que establecen nuestro compromiso para emprender un negocio de manera responsable. Mantenemos una conducta honesta, transparente y respetuosa con los derechos humanos y la ley. Comunicamos abiertamente nuestro desempeño e implementamos sistemas que nos permiten fiscalizar nuestros procedimientos a nivel interno. Adicionalmente, contamos con sistemas de control y gestión de los minerales utilizados en la manufactura de los productos que entregamos a nuestros clientes, en concordancia con los estándares de la OCDE de debida diligencia sobre el origen de los minerales y los principios de suministro responsable establecidos en su Anexo II.

Cumplimiento y controles internos

El desarrollo sustentable a largo plazo de nuestra Compañía depende del modo en que logremos nuestros objetivos. Nos hemos comprometido a trabajar con integridad y transparencia y no toleramos el soborno ni la corrupción.

En Antofagasta Minerals, cumplimos con todas las leyes anticorrupción y antisoborno aplicables y nos ocupamos de que existan los controles necesarios para evitar cualquier conducta antiética. Mantenemos un sólido sistema de gobernanza, que comprende un Comité de Ética, canales abiertos de comunicación, capacitación y múltiples niveles de control, en todas nuestras operaciones, proyectos y actividades de exploración, así como en nuestra relación con terceros.

Focos de atención y desarrollo en 2021

- Centralización de investigación de denuncias, que posibilita la independencia y estandarización del proceso.
- Automatización del proceso de *due diligence* (o debida diligencia) y comienzo del desarrollo de un nuevo sistema para monitorear posibles conflictos de interés.
- Nueva certificación del Modelo de Prevención de Delitos por parte de la Clasificadora de Riesgos Feller Rate.
- Actualización del Código de Ética y el Manual de Prevención de Delitos.
- Implementación de un nuevo método para evaluar y clasificar las denuncias según su gravedad.
- Formación en línea sobre cumplimiento de todos los directores y ejecutivos.
- Capacitación intensiva y sesiones informativas sobre ética y cumplimiento, especialmente en ámbitos de alto riesgo, como abastecimiento y relación con la comunidad.
- Capacitación sobre el Modelo de Cumplimiento para los nuevos trabajadores como parte de su programa de inducción.
- Actualización de información sobre conflictos de interés de todos los trabajadores propios.
- Realización de Semana de la Integridad para todos los trabajadores y contratistas, en que se invitó a importantes empresas proveedoras para conversar sobre la relevancia de nuestra cultura de la ética y la integridad en toda la cadena de abastecimiento.

- Lanzamiento de una sólida campaña de comunicaciones como parte del foco en la prevención de nuestro Modelo de Cumplimiento.
- Inclusión del cumplimiento como uno de los temas tratados en los foros para proveedores locales en Antofagasta (consultar pág. 34).

Código de Ética

En el Código de Ética se declara el compromiso de Antofagasta Minerals de realizar sus actividades de manera responsable y transparente. Además en el Código se requiere la honestidad, integridad y responsabilidad de todos nuestros trabajadores y contratistas y contiene directrices para detectar y gestionar los posibles conflictos de interés. Constituye la base del Modelo de Cumplimiento y apoya la implementación de las otras actividades relacionadas.

Modelo de Cumplimiento

El Modelo de Cumplimiento de Antofagasta Minerals se aplica tanto a los trabajadores propios como a los contratistas. Se encuentra claramente definido y se comunica en forma periódica por medio de canales internos, además de estar disponible en nuestro sitio web. Todos los trabajadores propios reciben capacitación sobre el modelo; se realizan actualizaciones y cursos más específicos para las áreas de mayor riesgo. Todos los contratos contienen cláusulas relativas a la ética, la esclavitud moderna y la prevención del delito para garantizar la adhesión de los contratistas a nuestro Modelo de Cumplimiento.

Promovemos activamente una comunicación abierta con todos nuestros trabajadores, contratistas y comunidades locales, lo que nos permite alcanzar nuestros objetivos corporativos y de creación de valor de manera ética y honesta.

El objetivo central del Modelo de Cumplimiento es evitar que ocurran situaciones irregulares. Es revisado periódicamente, tanto por agentes internos como externos. En materias relativas a la corrupción, ha sido certificado en virtud de la Ley Chilena de anticorrupción.

Modelo de Cumplimiento



GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Prevenir: Ofrecemos diversas herramientas y oportunidades de capacitación a nuestros trabajadores y contratistas para favorecer conductas apropiadas mediante:

- Procedimientos internos.
- Directrices antimonopolio (personas expuestas políticamente, pagos de facilitación, etc.).
- Procesos de *due diligence*, por ejemplo, revisión de conflictos de interés y de posibles socios de negocios.
- Inclusión de cláusulas anticorrupción en contratos.
- Capacitación y comunicaciones.

Detectar: Disponemos de diversas herramientas como las siguientes para detectar situaciones potencialmente irregulares:

- Canales de denuncia
- Análisis de datos
- Procesos de *due diligence* periódicos
- Controles internos
- Auditorías internas

Actuar: Si se detecta una situación irregular, se investiga mediante los procedimientos de Antofagasta Minerals. Cada una de nuestras compañías mineras posee un Comité de Ética interno, que revisa las conclusiones de las investigaciones y recomienda planes de acción al Comité de Ética corporativo. El desempeño en el programa de cumplimiento se reporta trimestralmente al Comité de Auditoría y Riesgos y semestralmente al Directorio.

Se garantiza el anonimato de los trabajadores que utilizan los canales de denuncia, con el fin de proteger a las personas y lograr el máximo de transparencia.



Modelo de Prevención de Delitos

Nuestro Modelo de Prevención de Delitos asegura el cumplimiento de las leyes anticorrupción y antisoborno vigentes en el Reino Unido y Chile y ha sido certificado por una entidad externa. Durante 2021, se incorporó una nueva infracción a las leyes chilenas antisoborno y sobre protección del empleo. Se refiere al no cumplimiento del aislamiento y otras medidas preventivas indicadas por la autoridad sanitaria durante una epidemia o pandemia. Nuestro Modelo de Prevención de Delitos fue actualizado en consonancia y los riesgos asociados fueron reevaluados.

Conforme a la legislación chilena, se debe asignar un Encargado de Prevención de Delitos a nivel corporativo y en cada una de nuestras operaciones. Patricio Enei, vicepresidente legal, cumple este rol en Antofagasta Minerals.

El Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio monitorea el cumplimiento de los modelos de Cumplimiento y Prevención de Delitos.

Principales procesos de *due diligence*

Durante el año, se aplicaron procesos de *due diligence* a 6.533 proveedores, de los cuales 0,4 % (22) no lograron aprobar dicha revisión. Las principales razones del rechazo correspondieron a un alto riesgo financiero o tributario, no cumplimiento de la Ley 20.393 (Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas) y no cumplimiento de las directrices del Grupo.

Línea de denuncias

Antofagasta Minerals cuenta con una línea de denuncias confidencial (Tu Voz), cuyo propósito es alentar a los trabajadores y contratistas a plantear al Comité de Ética sus inquietudes sobre posibles irregularidades o incumplimientos. Todos los casos reportados se investigan e informan al Comité de Auditoría y Riesgos y al Directorio. En dichos informes se indica la cantidad y el tipo de incidentes y se detallan los aspectos más relevantes y las medidas originadas en las investigaciones.

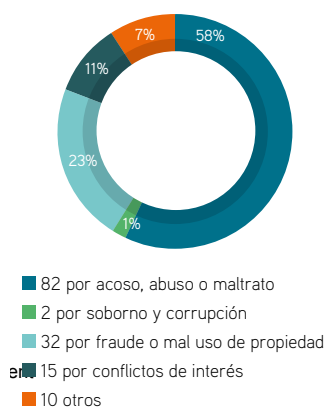
El área de Cumplimiento ha estandarizado los procesos de investigación, consolidado el modelo de investigación centralizado, incorporado a especialistas y recursos externos y fortalecido el comité de ética de todas las operaciones.

Denuncias recibidas

De un total de 438 denuncias recibidas, 141 (32 %) se relacionaron con temas éticos y 297 (68 %) con asuntos no éticos, como quejas por retraso en el pago a proveedores.

Se realizaron 15 sesiones del Comité de Ética durante el año para analizar 141 denuncias de temas éticos, ninguna de las cuales se relacionó con esclavitud moderna.

Denuncias relacionadas con la ética



Pagos a gobiernos

Antofagasta Minerals realiza pagos a los gobiernos, que se relacionan con sus actividades de exploración, descubrimiento, explotación y extracción de minerales. Los pagos son principalmente por concepto de impuestos al Estado de Chile y derechos de propiedad minera, que en 2021 ascendieron a US\$ 780 millones, de los cuales 99,5 % se efectuaron en Chile.

La legislación chilena permite efectuar donaciones políticas sujetas a ciertas exigencias, pero Antofagasta Minerals no realizó ninguna donación de este tipo en 2021. Sin embargo, a menudo contribuimos con financiamiento para proyectos que benefician a las comunidades locales, en alianza con los municipios y el Gobierno. Estos aportes se regulan por medio de leyes específicas y son revisados por el Servicio de Impuestos Internos (SII) de Chile.

En el sitio web del Grupo, se publica anualmente un detallado Reporte sobre Pagos a Gobiernos.

Ley sobre Esclavitud Moderna

En cumplimiento de la Ley sobre Esclavitud Moderna 2015 del Reino Unido, el Grupo publica anualmente una declaración en la que indica las medidas adoptadas para asegurar que la esclavitud y la trata de personas no ocurran en su cadena de abastecimiento ni en ningún ámbito de su negocio. Dicha declaración está disponible en el sitio web del Grupo:

www.antofagasta.co.uk/modern-slavery-statement/

Derechos humanos

En 2020, incorporamos formalmente una Política de Derechos Humanos, basada en un proceso de *due diligence* sobre derechos humanos. Estipula los elementos fundamentales de nuestro enfoque hacia los derechos humanos y establece la manera en que nos relacionamos con nuestros trabajadores, contratistas, proveedores, socios de negocios, comunidades vecinas y otros actores directamente vinculados a nuestras operaciones. Se aplica a todas las compañías del Grupo, que además procuran el cumplimiento de esta por parte de los contratistas y otras empresas de nuestra cadena de abastecimiento. Esperamos publicar nuestra política actualizada durante 2022.

Para más información, consultar nuestra Política de Derechos Humanos.

Gestión de riesgos

Una gestión de riesgos eficaz es parte esencial de nuestra cultura y estrategia. Detectar, evaluar y gestionar los principales riesgos de manera precisa y oportuna nos permite comprender con claridad las medidas requeridas para alcanzar nuestros objetivos.

Aplicamos nuestra metodología de gestión de riesgos a todas nuestras compañías mineras, proyectos, actividades de exploración y áreas de apoyo, con el fin de tener una visión completa de las incertidumbres que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos estratégicos.

Focos de 2021

En 2021, nuestro principal foco fue el análisis de riesgos del cambio climático y las restricciones que implicó el COVID-19 para nuestras operaciones. Aplicamos las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) siguiendo su propia tipología de riesgos vinculados al cambio climático, la cual distingue dos categorías: los riesgos relativos al impacto de la transición hacia una economía baja en carbono y aquellos relacionados con los impactos físicos del cambio climático. Se identificaron los riesgos clave, tanto físicos como de transición, y se acordaron ciertos controles y planes de acción.

Mantuvimos, además, nuestro compromiso de revisar y actualizar dichos riesgos clave mediante nuestra metodología de riesgos. Adicionalmente, nuestra gerencia de Gestión de Riesgos y Cumplimiento organizó una evaluación externa independiente de los niveles de madurez de la gestión de riesgos del Grupo, tras lo cual se definieron planes de acción mirando hacia el futuro.

Gobernanza

En Antofagasta Minerals, estamos conscientes de que no todos los riesgos pueden eliminarse totalmente y de que la exposición a algunos riesgos es necesaria para conseguir nuestros objetivos estratégicos. Nuestro marco de gestión de riesgos apunta a detectar, evaluar y adoptar medidas de prevención y mitigación adecuadas para controlar dichos riesgos.

El Directorio tiene la responsabilidad global por la gestión de riesgos y de determinar la naturaleza y el alcance de los riesgos clave y emergentes que asumiremos para alcanzar nuestros objetivos estratégicos. El Directorio recibe un análisis detallado sobre los principales puntos previo a sus sesiones para posibilitar la detección temprana de posibles problemas y la

evaluación de medidas de prevención y mitigación consideradas necesarias.

En esta tarea es asistido por el Comité de Auditoría y Riesgos, que revisa la eficacia del proceso de gestión de riesgos y monitorea los principales riesgos, los procedimientos de prevención y mitigación y los planes de acción. El presidente del Comité informa sobre cada sesión del Comité al Directorio, el cual, si se requiere, analiza con más detalle los aspectos planteados.

Estos procesos permiten al Directorio monitorear los principales riesgos y procedimientos de prevención y mitigación de Antofagasta Minerals, así como evaluar si la exposición real es coherente con el apetito al riesgo definido. En caso de que se identifique alguna brecha, se definen y acuerdan planes de acción para cerrarla.

La gerencia de Gestión de Riesgos y Cumplimiento es responsable de los sistemas de gestión de riesgos de Antofagasta Minerals en su conjunto, también de implementar la correspondiente política, que tiene como propósito velar por una cultura de gestión de riesgos sólida a todo nivel en la organización.

Dicha gerencia apoya a las áreas de negocios en el análisis de riesgos, la detección de los controles de prevención y mitigación existentes, así como en la definición de nuevos planes de acción. Además, mantiene y actualiza periódicamente un registro de riesgos. El proceso global de gestión de riesgos se reporta al Comité de Auditoría y Riesgos dos veces al año, en el que se entregan actualizaciones detalladas sobre los riesgos clave, las actividades de mitigación y medidas adoptadas.

El gerente general de cada una de nuestras operaciones es el responsable global de liderar y apoyar la gestión de riesgos. Los encargados de riesgos de cada operación son los responsables directos de los procesos de gestión de riesgos, así como de actualizar periódicamente los registros de riesgos de la operación, incluidas las actividades de mitigación. Se definen los encargados de los riesgos y controles, los cuales son responsables de una gestión adecuada y eficaz.

Cada una de las operaciones realiza anualmente su propio taller sobre riesgos en el que se revisan en detalle y actualizan, cuando es necesario, los riesgos y actividades de mitigación de la unidad de negocios.

Contamos con un área de Auditoría Interna autónoma, que realiza revisiones periódicas y puntuales a los controles y procedimientos de gestión de riesgos y reporta directamente al Comité de Auditoría y Riesgos.

Promovemos una gestión de riesgos consistente en todas las unidades de negocio, asegurando que sea considerada en todos los niveles de la organización.

Principales elementos de nuestra gestión de riesgos integrada

Reconocemos que los riesgos son inherentes a nuestro negocio

Solo mediante una adecuada gestión de riesgos, se podrá apoyar de manera eficaz a los grupos de interés internos en la toma de decisiones estratégicas clave e implementación de nuestra estrategia.

Nos aseguramos de que nuestra exposición al riesgo sea coherente con nuestro apetito al riesgo

El Directorio define y revisa periódicamente un nivel aceptable de exposición a los riesgos principales y emergentes. Estos se alinean con nuestra tolerancia al riesgo, en busca de un equilibrio entre las amenazas y las oportunidades.

Todos asumimos la responsabilidad de gestionar los riesgos

En todas las actividades de negocios, se realizan evaluaciones de riesgo para asegurar que exista una rigurosa detección, gestión, monitoreo y reporte de los riesgos capaces de afectar la consecución de nuestros objetivos.

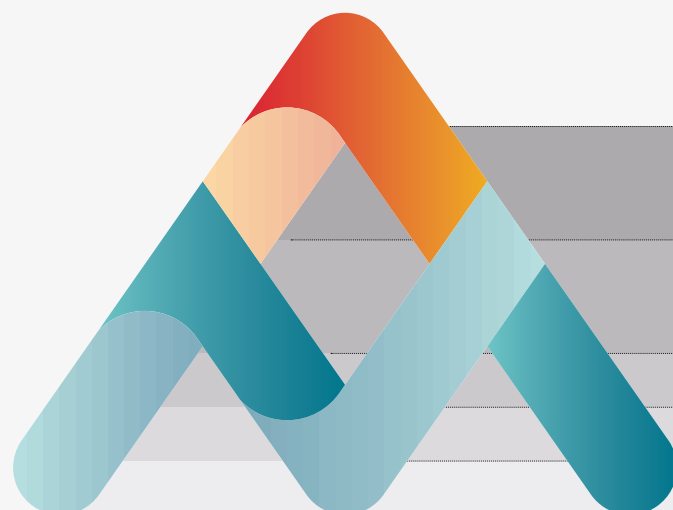
Analizamos los riesgos por medio de un marco congruente

Aplicamos nuestra metodología de gestión de riesgos en todas las compañías mineras, proyectos, actividades de exploración y áreas de apoyo, de manera de lograr una visión completa de las incertidumbres que podrían afectar la consecución de nuestros objetivos estratégicos.

Estamos comprometidos con la mejora continua

Incorporamos las lecciones aprendidas y mejores prácticas a nuestros procedimientos para proteger y generar valor de manera sustentable.

Nuestra estructura de gestión de riesgos



Directorio

Comités de Directorio

Comité Ejecutivo

Primera línea de defensa

Segunda línea de defensa

Tercera línea de defensa

DIRECTORIO

- Tiene la responsabilidad global por la gestión de riesgos y su alineación con la estrategia de Antofagasta Minerals.
- Aprueba la Política de Gestión de Riesgos.
- Define el apetito al riesgo.
- Revisa, cuestiona y monitorea los principales riesgos.

PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA

Cada persona es responsable de detectar, prevenir y mitigar los riesgos de su área de negocios y de escalar las preocupaciones al nivel que corresponda, si es necesario.

COMITÉ EJECUTIVO

- Evalúa los riesgos y su posible repercusión en la consecución de los objetivos estratégicos.
- Promueve nuestra cultura de gestión de riesgos en cada una de las áreas de negocios.
- Es responsable de los principales riesgos.

SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA

La gerencia de Gestión de Riesgos y Cumplimiento es responsable de monitorear nuestro perfil de riesgos y desempeño en gestión de riesgos general, registrando riesgos y emitiendo alertas si se detecta alguna desviación.

COMITÉS DE DIRECTORIO

- Apoyan al Directorio en el monitoreo de los principales riesgos y exposición relativa a nuestro apetito al riesgo.
- Efectúan recomendaciones al Directorio sobre el sistema de gestión de riesgos.
- Revisan la eficacia e implementación del sistema de gestión de riesgos.

TERCERA LÍNEA DE DEFENSA

El área de Auditoría Interna garantiza el proceso de gestión de riesgos, por ejemplo, la eficacia del desempeño en las líneas de defensa primera y segunda.

Principales riesgos de seguridad y sustentabilidad

Antofagasta Minerals mantiene un registro de riesgos efectuando una rigurosa evaluación de los posibles riesgos clave que podrían afectar a nuestro desempeño. Dicho registro se utiliza para garantizar que se haya efectuado una detección exhaustiva y sistemática de los principales riesgos, basada en las definiciones previamente acordadas.

La minería es, por su naturaleza, una actividad de largo plazo. Por ello, como parte del proceso de actualización y evaluación de los principales riesgos, identificamos riesgos nuevos o emergentes que podrían generar un impacto en nuestra sustentabilidad a largo plazo.

Identificamos, evaluamos y gestionamos los riesgos críticos para el éxito de la Compañía. Supervisar estos riesgos beneficia a Antofagasta plc y protege nuestro negocio, personas y reputación. El proceso de gestión de riesgos proporciona una garantía razonable de que se hayan detectado y controlado los riesgos pertinentes y de que la Compañía alcance sus objetivos estratégicos y genere valor.

Detectamos 18 categorías de riesgos, que se clasifican bajo nuestros pilares estratégicos de Personas, Seguridad y Sustentabilidad, Competitividad, Crecimiento, Innovación y Transversales. Se establecieron medidas de prevención y mitigación para todos los riesgos. Para cada uno de ellos, el Directorio determina el apetito al riesgo (nivel aceptable para alcanzar sus objetivos) y el nivel del riesgo (su impacto y probabilidad de ocurrencia). En materia de seguridad y sustentabilidad, se definieron seis riesgos.

En 2021, el Directorio subió el nivel de riesgo del cambio climático de medio a alto debido a posibles cambios normativos sobre esta materia.

Riesgos de Seguridad y Sustentabilidad	Apetito al riesgo	Nivel de riesgo	
		2021	vs. 2020
1. Seguridad y salud	■	●	=
2. Gestión ambiental	■	●	=
3. Cambio climático	■	●	⬆
4. Relaciones comunitarias	■	●	=
5. Ámbitos político, legal y reglamentario	■	●	⬆
6. Corrupción	■	●	=

Clave

	Apetito al riesgo	Nivel de riesgo
Bajo	■	●
Medio	■	●
Alto	■	●
Muy alto	■	●

El cobre y su aporte al desarrollo sostenible

CONSUMO TOTAL DE COBRE¹ 2021

30,6 Mt

Red eléctrica

27 %

de consumo de cobre

Construcción

29 %

de consumo de cobre

Maquinaria industrial

11 %

de consumo de cobre

Consumidores y general

22 %

de consumo de cobre

Transporte

11 %

de consumo de cobre

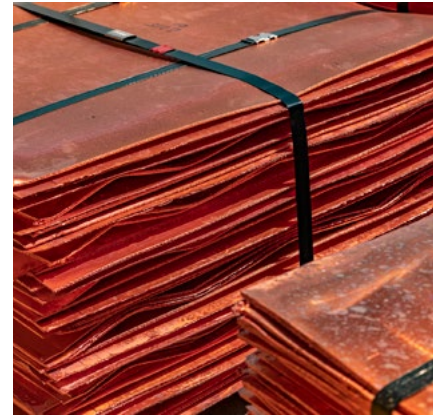
El cobre: un metal clave para la transición energética

El cobre destaca por su capacidad excepcional para generar, transmitir y distribuir electricidad y calor de manera segura y eficiente, lo que permite reducir el consumo de energía y, con ello, las emisiones de gases de efecto invernadero. Es un insumo esencial para el desarrollo industrial sustentable y para enfrentar los desafíos de un mundo descarbonizado.

Es un componente esencial para el uso eficiente de la energía en las redes eléctricas, en especial en el caso de las tecnologías de energías renovables, como la energía eólica y la solar. Asimismo, los vehículos eléctricos y puntos de recarga, cada vez más comunes en la sociedad moderna, dependen del cobre para un funcionamiento eficaz y económico.

En nuestra vida cotidiana, utilizamos aparatos de consumo electrónicos, como teléfonos celulares, tablets, computadoras y electrodomésticos, que cuentan con este metal para un uso eficiente de la energía.

El sector de la construcción emplea cobre para la construcción de viviendas y oficinas con un uso eficiente de la energía, es decir, que no desperdician energía. Se usa en aplicaciones que van desde el cableado a la tubería y el aire acondicionado hasta los aparatos de calefacción, como también en los servicios de inter-



net, necesarios para trabajar y comunicarnos. El uso de este metal en maquinaria industrial permite un desarrollo económico más limpio.

El cobre posee, además, propiedades antimicrobianas especiales, que lo habilitan para eliminar gérmenes y ser utilizado en productos, como mascarillas y superficies de alto contacto y, así, prevenir infecciones. Es infinitamente reciclable sin perder ninguna de sus propiedades químicas o físicas, lo que garantiza el rol central que desempeña en el desarrollo de un mundo más verde.



Iván Arriagada
Presidente Ejecutivo

Como productores de cobre, tenemos un papel importante que desempeñar al suministrar un metal que es un insumo crítico para muchas tecnologías bajas en carbono, desde la electromovilidad hasta la generación de energía renovable, las que, a su vez, prometen ser claves para reducir las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero.

¹ Fuente: Wood Mackenzie, Copper Demand Analysis, diciembre de 2021. El consumo total de cobre incluye el uso directo de chatarra.

APORTAMOS UN VALOR ECONÓMICO SUSTENTABLE

En Antofagasta Minerals, nuestro propósito es desarrollar minería para un futuro mejor y creemos que generar valor económico implica más que solo obtener ganancias.

Generamos valor económico para todos nuestros grupos de interés, distribuyéndolo en la forma de sueldos para los empleados, compra de bienes y servicios a los proveedores, pro-

gramas de inversión social en las comunidades, impuestos a los gobiernos, dividendos a los accionistas y pago de intereses a las entidades financieras.

Esta distribución directa del valor económico también genera beneficios indirectos por medio del gasto de los empleados, los proveedores, el gobierno y otros, lo que beneficia al país como un todo.

Para Antofagasta Minerals, crear valor econó-

mico implica generar ganancias de manera responsable y con una visión de largo plazo, incorporar soluciones únicas e innovadoras en las decisiones de negocios para abordar los desafíos en las regiones en las que operamos y, además, trabajar para enfrentar los desafíos actuales a nivel mundial.

En 2021, distribuimos directamente un total de US\$ 6.985 millones.

US\$ 6.985 M

Contribución económica total

Comunidades

US\$ 48 M

Programas de inversión social

Entidades financieras

US\$ 83 M

Pago de intereses

Accionistas

US\$ 711 M

Dividendos

Empleados

US\$ 495 M

Sueldos, salarios e incentivos

Gobiernos

US\$ 780 M

Impuestos a la renta, royalties y otros pagos a gobiernos

Proveedores

US\$ 4.264 M

Pagos por la compra de suministros, bienes y servicios

Intereses minoritarios de filiales

US\$ 605 M

Dividendos

Abastecimiento responsable



Como parte de nuestro propósito de desarrollar minería para un futuro mejor, hemos asumido el compromiso de brindar la oportunidad a empresas locales de trabajar con nosotros y de fortalecer los estándares ambientales, sociales y de gobernanza de los proveedores.

Hitos del 2021

- Aumentamos el valor de los contratos adjudicados a proveedores locales en 24 %, conforme a nuestro compromiso de promover el desarrollo económico de las regiones en las que operamos.
- Por primera vez, comenzamos a calcular nuestras emisiones de Alcance 3.
- Instauramos la aplicación de condiciones ambientales, sociales y de gobernanza adicionales, como nuestro precio interno del carbono, a los criterios de adjudicación de contratos.

Los proveedores desempeñan un papel fundamental en nuestra capacidad de operar de manera continua, segura y eficiente y prestan diversos bienes y servicios, que abarcan desde electricidad y combustible hasta alimentación y mantenimiento. En 2021, trabajamos con 1.241 proveedores, 97 % de los cuales están establecidos en Chile.

Apoyo al crecimiento local

En Antofagasta Minerals, buscamos fomentar el desarrollo económico de las regiones de Antofagasta y Coquimbo, donde se sitúan nuestras operaciones, mediante la adquisición y promoción de bienes y servicios locales. Del mismo modo, procuramos fortalecer las capacidades empresariales de los proveedores con casa matriz en las regiones mencionadas, así como motivar a las empresas contratistas a emplear mano de obra local.

Un vehículo clave para promover estas iniciativas es el Clúster Minero de la Región de Antofagasta, una alianza público-privada que busca impulsar el desarrollo económico y social de largo plazo de la Región de Antofagasta. Nos hemos comprometido especialmente a apoyar dos de sus cinco pilares: la formación de capital humano y el desarrollo de proveedores, este último con foco en la innovación.

En 2021, aumentamos en un 52 % la cantidad de convocatorias a licitación a empresas de las



regiones en que operamos, llegando a una cantidad de 33.626. Asimismo, el valor de las licitaciones adjudicadas registró un alza de 24 % a US\$ 342 millones. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) representaron 41 % de nuestro gasto en bienes y servicios en estas regiones y el plazo de pago al 95 % de estas empresas fue de 11 días en promedio, un 27 % más expedito en relación con el 2020.

Mejora de oportunidades

Nuestra Directriz de Compras y Contratación de Proveedores Regionales promueve la adquisición de bienes y servicios locales reduciendo las barreras administrativas y financieras para así facilitar la participación en las licitaciones de las pymes con casa matriz en las regiones de Antofagasta y Coquimbo.

Dentro de estas actividades, en 2021, sostuvimos reuniones en línea con las empresas de estas regiones durante las cuales lanzamos 16 licitaciones para conectar a los posibles proveedores con las oportunidades. Las pymes de la Región de Antofagasta participaron, además, en tres foros de discusión presenciales sobre el fortalecimiento de capacidades, gobernanza y empleabilidad local, dirigidos a encontrar oportunidades de mejoramiento. En una nueva iniciativa, también nos reunimos con los micro y pequeños empresarios de María Elena, Sierra Gorda y el Salar de Atacama en dicha región para conocer sus negocios y conectarlos con grandes proveedores con miras a impulsar la cadena de suministro local.

Renovamos nuestro contrato con la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA) con el fin de utilizar su Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras (SICEP) digital para anunciar las licitaciones siguientes y actualizar nuestro propio registro de posibles proveedores locales de la región. Los Pelambres realizó un ejercicio similar de actualización e identificación de negocios en la Provincia del Choapa donde está ubicado.

Desarrollo de proveedores

En 2021, organizamos una Academia de Proveedores Regionales para favorecer la participación en las licitaciones de las pymes de la Región de Antofagasta. Un total de 250 personas provenientes de 96 empresas participaron del programa de 18 horas, que cubrió aspectos como compliance, políticas de abastecimiento, uso de plataformas digitales y estándares de seguridad y salud.

En septiembre, Los Pelambres lanzó un programa de cierre de brechas de 18 meses de duración para desarrollar, implementar y evaluar un plan de capacitación a proveedores de la Provincia del Choapa en materias administrativas, técnicas y legales. Además, se capacitó a más de 60 proveedores de la provincia en el uso de la plataforma digital de licitación, Ariba Sourcing, mediante cuatro ciclos de cursos piloto dictados por el Centro de Formación Técnica de la Universidad Católica del Norte (CEDUC UCN).

Seguimos participando en las Semanas Industriales para la Innovación en Antofagasta, en las cuales se proponen desafíos operacionales a empresas tecnológicas locales. En 2021, se realizaron dos ciclos de talleres en los que se presentaron 13 soluciones para abordar desafíos específicos.

Mediante una alianza con Expande, un programa de innovación abierta, sostuvimos 22 días de pitch en línea para que proveedores presentaran soluciones a desafíos operacionales, incluida una *hackaton* ("Hackaminerals") dirigida a motivar a las empresas a elaborar modelos matemáticos para mejorar la eficiencia operacional. Desde su lanzamiento en 2018, más cerca del 70 % de los pitches han llevado a un contrato de servicio o de pilotaje. En 2021, también participamos de una feria regional organizada por Expande en la que siete importantes proveedores tecnológicos regionales presentaron prototipos en una fase avanzada de desarrollo o ya probados, y ya comenzamos a trabajar con uno de ellos.

Publicamos nuestros principales desafíos operacionales en nuestra plataforma colaborativa abierta, Innovaminerals, para obtener ideas de dentro y fuera de la empresa centrados en el impulso a la innovación interna. En 2021, reforzamos este foco creando pestañas en esta plataforma con desafíos específicos para Antucoya y Zaldívar.

Además, adjudicamos becas para educación secundaria y becas de educación superior para apoyar el desarrollo de competencias en las regiones en las que operamos.

Promoción del empleo local

Desde su lanzamiento en 2015, el programa de empleo de Los Pelambres ha aumentado de 15 % a 45,7 %, en 2021, el porcentaje de personas locales contratadas por sus empresas contratistas. La iniciativa contempla un programa de capacitación en oficios, un portal de empleo para que contratistas contraten a trabajadores locales y un indicador clave de desempeño para que dichas contrataciones representen, al menos, 30 % de su fuerza laboral.

En 2021, pusimos en marcha un programa de empleo similar en la Región de Antofagasta. Actualmente, un total de 15 grandes proveedores anuncian en nuestro portal de empleo piloto sus vacantes en Centinela, Zaldívar y Antucoya.

Para más información, consultar pág. 49 de sección Comunidades.

Foco ESG

En la adjudicación de contratos, consideramos criterios de eficiencia en salud, seguridad y energía, así como los aspectos técnicos y económicos de las licitaciones; además, hemos comenzado a incorporar a los grandes contra-

tos otros parámetros en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés), tales como nuestro precio interno del carbono.

Como parte de nuestra Estrategia de Cambio Climático, en 2021, incorporamos preguntas sobre ESG, además de cambio climático a nuestra encuesta bianual a proveedores con el fin de conocer mejor sus prácticas sustentables y saber si miden las emisiones. Asimismo, en 2021 comenzamos por primera vez un diagnóstico de nuestras emisiones para el cálculo del Alcance 3 y que continuaremos durante 2022. En 2023, tenemos planificado fijar una meta para reducir estas emisiones indirectas relacionadas con nuestras actividades, pero correspondientes a los procesos *upstream* que no controlamos ni poseemos.

Adicionalmente, nuestro departamento de Abastecimiento comenzó a trabajar estrechamente con determinados fabricantes de productos originales para acelerar el desarrollo de explosivos y camiones de extracción minera de baja emisión.



Para más información, consultar nuestro [Reporte sobre Cambio Climático](#).

Gobernanza

Nuestro Modelo de Cumplimiento se aplica a todos los proveedores de bienes y servicios de la empresa. Se encuentra claramente definido y se comunica en forma periódica por medio de canales internos, además de estar descrito en nuestro Manual de Prevención de Delitos. Asimismo, los contratistas deben declarar su adhesión a nuestro Código de Ética. Todos los contratos deben incluir cláusulas sobre ética, la Ley 20.393 sobre delitos de soborno y lavado de activos de Chile, la Ley Antisoborno y Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido.

Realizamos auditorías internas y externas para asegurar el cumplimiento de nuestras exigencias. En 2021, no se detectaron brechas de cumplimiento relevantes.

En 2021, nuestro equipo de Abastecimiento recibió la capacitación anual de refuerzo sobre el Modelo de Cumplimiento, el Código de Ética

y el Manual de Prevención de Delitos del Grupo y actualizó su declaración de conflictos de interés.

Todas las adquisiciones se realizan en la plataforma Ariba Sourcing con el fin de lograr procesos trazables, transparentes y justos. Además, se exige un mínimo de empresas participantes en las grandes licitaciones, para garantizar un proceso competitivo.

Aplicamos procesos de *due diligence* a todos los posibles proveedores antes de adjudicar un contrato mediante herramientas diversas, entre ellas, un sistema automatizado que genera señales de alerta y, además, en los casos de alto riesgo, un análisis de cada posible contrato por parte de un comité compuesto por la alta administración. Verificamos la propiedad de las empresas, la participación de personas expuestas políticamente, las prácticas antimonopolio, el comportamiento comercial, las causas judiciales y los conflictos de interés, así como los modelos de cumplimiento y procedimientos para evitar la esclavitud moderna y el tráfico de personas.

En 2021, actualizamos nuestra Política de Sustentabilidad para formalizar nuestro compromiso con la Guía de Debida Diligencia de la OCDE.

Los proveedores pueden utilizar el canal de denuncias Tu Voz en nuestro sitio web para plantear sus quejas de manera anónima. En 2021, mediante reuniones y comunicaciones escritas con nuestros contratistas, reforzamos la conciencia sobre este mecanismo.

Para más información, consultar nuestro [Manual de Prevención de Delitos](#).

Para más información, consultar la [2021 UK Modern Slavery Act Statement](#) (Declaración sobre la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido 2021).



SUELDO ÉTICO MÍNIMO

Requerimos a nuestras empresas contratistas que paguen a sus empleados un sueldo ético mínimo mensual de CLP 515.000, superior en más de 50% al sueldo mínimo legal de Chile, que ascendió a CLP 337.000 en mayo de 2021.

Personas



Las personas son la piedra angular de nuestro negocio y nos hemos comprometido a ofrecerles una cultura laboral saludable, que sea diversa e inclusiva y les preste apoyo para su futuro mundo laboral.

Hitos del 2021

- Este año alcanzamos un 17,4 % de participación femenina en nuestra fuerza laboral, cumpliendo un año antes la meta fijada en 2018.
- Iniciamos la capacitación para el uso de camiones autónomos en Centinela y su Centro de Gestión Integrada de Operaciones como parte de nuestro Programa de Transformación Digital.
- Recibimos a 152 aprendices, principalmente de las regiones de Antofagasta y Coquimbo, un 77 % de los cuales son mujeres.

Nuestra estrategia de gestión de personas se basa en cuatro pilares: cultura, efectividad organizacional, relaciones laborales y compromiso de los trabajadores y, por último, capacidades organizacionales y gestión de talentos. Está alineada con los seis principios que componen nuestra Carta de Valores (consultar pág. 15).

Dicha estrategia es supervisada por el Directorio, que es asesorado en estas materias por el Comité de Remuneraciones y Gestión del Talento. Las políticas y prácticas de remuneraciones apuntan a apoyar nuestra estrategia de negocios y promover el éxito sustentable a largo plazo de la organización. Las metas de sustentabilidad representan el 20 % de los indicadores clave de desempeño en los convenios de bonos anuales de los trabajadores.

En 2021, nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por 25.118 trabajadores y contratistas, 18 % más que el año anterior, debido a una mayor contratación de personas para proyectos. Nuestras oficinas corporativas cuentan con la mayor proporción de la fuerza laboral, con un 30 %, seguidas por Centinela (29 %), Los Pelambres (26 %), Antucoya (8 %) y Zaldívar (7 %). Nos hemos comprometido a promover el empleo local y, en 2021, 39 % de nuestros trabajadores directos pertenecían a las regiones de Antofagasta y Coquimbo donde se sitúan las operaciones.



Una cultura inclusiva

La implementación de nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión (D&I) continuó siendo una prioridad en 2021. Esta estrategia, lanzada en 2018, se concentró inicialmente en generar entornos laborales inclusivos, lo que permitió aumentar la participación de mujeres, personas con discapacidad y trabajadores con experiencia internacional ("perfiles globales"). Actualmente, buscamos seguir avanzando y, en 2022, ampliaremos nuestro alcance de "Perfiles Globales" con una mirada de interculturalidad, de modo de expandir los espacios de participación laboral de nuestras comunidades. El objetivo es continuar nuestro progreso en este ámbito, compartir nuestros aprendizajes y consolidarnos como una organización con una cultura inclusiva, que valora y respeta la diversidad y, así, contar con los mejores talentos para desarrollar minería para un futuro mejor.

Durante el año, constituimos grupos de trabajo con miembros de nuestras distintas operaciones para analizar y generar colectivamente iniciativas que se incluyan en la actualización de la hoja de ruta de D&I para el 2022. Participaron miembros de nuestro Consejo de D&I, líderes de D&I y protagonistas de la inclusión.

Más de 300 trabajadores participaron en distintos talleres y webinars dirigidos a inculcar una cultura inclusiva en la organización y centrados en aspectos como sesgos inconscientes, corresponsabilidad parental y doméstica, equidad de género, lenguaje inclusivo e inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, reforzamos nuestra tolerancia cero hacia el acoso sexual en el lugar de trabajo y abordamos la violencia intrafamiliar. Por pri-

mera vez, realizamos talleres sobre inclusión para trabajadores varones, liderados por la Fundación CulturaSalud, una organización dedicada a temas de masculinidad y equidad de género.

En julio, lanzamos el Protocolo de Acompañamiento Laboral a Personas en Proceso de Transición de Género. Se ofrecieron actividades de capacitación y sensibilización para la alta administración, personal de recursos humanos y protagonistas de D&I. Como parte de nuestra estrategia, actualizamos nuestra Guía de Conciliación entre la vida laboral y personal, cuyo propósito es mejorar la distribución del tiempo dedicado al trabajo y la vida familiar o el tiempo libre, así como generar una fuerza laboral más sustentable. La guía se ajusta a las necesidades de los distintos lugares de trabajo y otorga beneficios que trascienden lo exigido por la legislación chilena, como un permiso laboral por paternidad de diez días y hasta un año de licencia sin goce de sueldo por motivos personales o de salud y un sistema de trabajo flexible para los trabajadores de nuestras oficinas corporativas.

Encuestas aplicadas en noviembre y diciembre muestran que, en promedio, el 88 % de nuestros trabajadores tiene una percepción positiva de nuestra cultura de D&I.

Equidad de género

A fines de 2021, la dotación femenina en nuestra fuerza laboral alcanzó un 17,4 %, con lo cual superamos, un año antes, nuestra meta de duplicar su participación hacia fines de 2022, frente a nuestra línea de base a 8,6 % de comienzos de 2018. Durante el mismo período, aumentamos de 8 % a 18,5 % la proporción de mujeres ejecutivas; de 17 % a 26,1 % la de supervisoras y de 5 % a 12,8 % la de empleadas. Nuestra nueva meta es que, a fines de 2022, de cada cinco personas que trabajan directamente con nosotros una sea mujer.

Un total de 97 mujeres gerentas, supervisoras y operadoras participaron en diversos programas de desarrollo profesional, liderazgo, mentoría y otras actividades de formación profesional durante el año, destinados a fortalecer la capacidad de la mujer para desempeñarse en una industria predominantemente masculina.

Incluimos metas relacionadas con la inclusión de mujeres en convenios de desempeño anuales para promover su reclutamiento y selección. En 2021, 36% de nuestras nuevas contrataciones fueron mujeres, lo que fue apoyado

25.118 Personas 22 % Trabajadores propios 78 % Contratistas 17,4 % Mujeres 39 % Trabajadores locales 81 % Trabajadores sindicalizados



especialmente por nuestro Programa Aprendices, que busca activamente la participación femenina (consultar pág. 39).

También nos integramos activamente a estas iniciativas:

- **Mesa Nacional Mujer y Minería:** una iniciativa público-privada dirigida a los problemas de conciliación de la vida laboral y personal que impiden la incorporación de mujeres a la industria minera.
- **Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género:** una alianza público-privada destinada a disminuir las brechas de género en el mercado laboral de Chile.
- **30% Club:** patrocinio del capítulo chileno de esta iniciativa del Reino Unido, que apunta a promover la participación de la mujer en los directorios y la alta dirección de empresas. Mediante esta iniciativa, participamos de mentorías inter empresa en temas de género.
- **Target Gender Equality:** una iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas que busca establecer y alcanzar metas corporativas ambiciosas para la representación y el liderazgo de la mujer en el mundo empresarial.



Ana María Rabagliati
Vicepresidenta de Recursos Humanos

Creo que a muchas mujeres nos mueve la convicción, la energía y la fuerza y el compromiso por movilizar el cambio hacia una industria minera más inclusiva y sustentable. Por eso, es importante potenciar nuestro desarrollo, ya que los equipos diversos son más creativos, innovadores y más productivos.

Reconocimientos a nuestra estrategia de equidad de género

En agosto, la Mesa Nacional Mujer y Minería, liderada por el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, efectuó un reconocimiento a nuestros programas de desarrollo por su positivo impacto en la equidad de género. Cabe destacar que más del 60 % de las mujeres trabajadoras que han participado en programas de liderazgo, desde 2018, fueron promovidas posteriormente.

En diciembre, fuimos reconocidos como empresa embajadora de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), una alianza público-privada

promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo, el Foro Económico Mundial y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, cuyo propósito es promover la participación y el progreso de la mujer en el mercado laboral.

Además, Women in Mining Chile destacó a 13 mujeres integrantes de Antofagasta plc dentro de las cien mujeres inspiradoras de la minería chilena en 2021 por generar impacto y cumplir un rol clave en el desarrollo de la industria. Cuatro de las elegidas pertenecen a Minera Centinela; tres, a Los Pelambres; una, a Antucoya; cuatro, a las oficinas corporativas, y una, a la División de Transporte de Antofagasta plc.

Participación laboral femenina al 31 de diciembre de 2021

	Oficinas corporativas	Antucoya	Centinela	Zaldívar	Los Pelambres	Antofagasta Minerals
Supervisoras y ejecutivas	217	48	143	58	81	547
Empleadas	0*	45	271	43	97	456
Porcentaje de participación	34 %	11 %	18 %	11 %	18 %	17 %

* En las oficinas corporativas todas las mujeres forman parte del rol supervisora y/o ejecutiva.

/ Personas

**Personas con discapacidad**

Las personas con discapacidad representan un 1,2 % de nuestra fuerza laboral, lo que supera la exigencia de 1 % estipulada en la Ley de Inclusión Laboral de Chile. De estas personas, 90 % se desempeñan en nuestras operaciones mineras. Apoyamos a los trabajadores con alguna discapacidad y también a aquellos con familiares en situación de discapacidad, para entender sus derechos. Creamos conciencia en la organización sobre materias relativas a la discapacidad por medio de charlas y otras actividades, entre ellas, un taller de lenguaje de señas, como parte de nuestros esfuerzos por atraer y retener a una diversidad de talentos.

En noviembre, participamos con un stand y en una charla sobre los desafíos de la inclusión en la industria minera en Expo Inclusión, la mayor feria del país sobre la inclusión. Cerca de 14.000 personas asistieron a esta feria, que reúne a empresas, el Gobierno, la academia y fundaciones.

Junto al Consejo Minero, asociación gremial que agrupa a las principales empresas mineras en Chile, desempeñamos un papel destacado en la elaboración de un reglamento de accesibilidad universal a faenas mineras para personas con discapacidad, proceso que concluyó una consulta pública.

Preparación para el futuro

En Antofagasta Minerals, tenemos el compromiso de dialogar con nuestros trabajadores sobre nuestras prioridades y principales desafíos. En 2021, lanzamos los webinars "Diálogos sobre el futuro" liderados por nuestro presidente ejecutivo, Iván Arriagada, que abordaron temas estratégicos, como la innovación, el cambio climático, proyectos de crecimiento, ética y transparencia.

Eficacia organizacional

En 2021, implementamos nuestro proyecto Nuevas Formas de Trabajar, que establece un sistema híbrido permanente de trabajo a distancia y presencial, adaptado a las funciones de los trabajadores. Los empleados corporativos deben trabajar presencialmente un 50 % del tiempo, mientras que los trabajos en las

operaciones se han distribuido en tres modelos de trabajo presencial: 100 % del tiempo (ej., operadores de camiones), 50 % del tiempo y, al menos, una semana al mes (todo sujeto a las restricciones por el COVID-19).

El proyecto se basa en la implementación exitosa en 2020 del amplio trabajo a distancia para controlar el contagio de COVID-19 y persigue:

- Construir una organización resiliente y flexible, con capacidad para responder a eventos externos inesperados.
- Aprovechar las oportunidades para mejorar la productividad y la eficiencia, por ejemplo, reduciendo los desplazamientos.
- Ofrecer un equilibrio más ventajoso entre trabajo y vida privada en el marco de nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión (D&I).

Encuestas de pulso reflejan el apoyo de los trabajadores al nuevo modelo, pero también su preocupación por el manejo de las horas laborales y cumplimiento de las labores domésticas al teletrabajar, en especial, como efecto de la pandemia, que impidió la asistencia a clases de los niños en Chile durante gran parte del año. En diciembre, tras un proceso participativo con los empleados, elaboramos una lista de buenas prácticas, como no programar reuniones durante el horario de almuerzo, para abordar estas dificultades.

Como parte del Programa de Transformación Digital de la compañía, continuamos con la instalación del Centro de Gestión Integrada de Operaciones de Centinela en la ciudad de Antofagasta. Dicho centro, que se pondrá plenamente en marcha en 2022, permitirá una planificación, ejecución y control integrados de las operaciones remotas, lo que fortalecerá tanto la seguridad como el rendimiento operacional.

Con el mismo fin, comenzamos la prueba de camiones autónomos en Centinela, donde también se introdujeron perforadoras automáticas, tras su exitosa implementación en Los Pelambres en 2020.

Sello de liderazgo

En 2021, entregamos información y coaching, equipo por equipo, sobre nuestro Modelo de Competencias de Liderazgo, que fue actualizado en 2019. Los planes para implementar masivamente el modelo en el conjunto de la organización se pospusieron debido a la emergencia sanitaria por COVID-19. Durante el año, reforzamos nuestras cinco habilidades de liderazgo: valoro todos los aportes; actúo mirando hacia el futuro; me desarrollo y desarrollo a otros; hago las cosas con convicción y compromiso, y creo valor en cada cosa que hacemos, para potenciar el proyecto Nuevas Formas de Trabajar.

Formación de capital humano

En Antofagasta Minerals, buscamos formar capital humano y desarrollar el talento, no solo internamente, sino que en las comunidades locales en las que concentramos nuestros esfuerzos de contratación. Nos hemos comprometido a promover una cultura que fomente la innovación, permita a los empleados desarrollar plenamente su potencial y posibilite la transformación digital del negocio. En 2021, invertimos US\$1,5 millones en la capacitación de nuestros trabajadores, lo que equivale a 44 horas por trabajador, capacitación que se enfocó principalmente en las competencias digitales, el desarrollo de las mujeres trabajadoras y la salud y seguridad.

Academia Digital

Nuestra Academia Digital, establecida en 2020, apunta a desarrollar capacidades digitales que aumenten la productividad de la fuerza de trabajo, así como generar competencias transversales para contribuir a incrementar la empleabilidad, a través de rutas de aprendizaje que incorporen diversas instancias (cursos de e-learning, sesiones de trabajo en vivo, comunidades de práctica, etc.). Esta instancia ha sido una contribución vital para implementar la innovación, uno de nuestros pilares estratégicos.

En 2021, 314 trabajadores tomaron cursos sobre decisiones basadas en datos, y se concretaron aproximadamente 150 instancias forma-



Natalia Contreras
Supervisora de Mantenimiento Mecánico, Antucoya

Lo que me motivó fue el querer ser un aporte para algo más allá de lo laboral. Hay muchas maneras de dejar una huella en el mundo y una de las más poderosas es cuando se ayuda a otra persona.

Programa de Voluntariado Corporativo

Mediante foros y encuestas, instamos a los trabajadores de nuestras faenas mineras y oficinas corporativas a intercambiar ideas y diseñar programas de voluntariado con el propósito de apoyar su participación en el cambio social. Los Pelambres y Antucoya lanzaron sus programas en 2021, mientras que Zaldívar, Centinela y nuestras oficinas corporativas lo hicieron en enero de 2022. Por ejemplo, Antucoya eligió ayudar a jóvenes de entre 13 y 18 años, que habitan en campamentos, a encontrar su propósito de vida.

tivas con certificados de universidades e instituciones. Además, 64 operadores de Centinela iniciaron un curso piloto sobre el funcionamiento de camiones autónomos y comenzamos el perfeccionamiento de 41 operadores y supervisores, también en Centinela, para operar el Centro de Gestión Integrada de Operaciones de la minera.

Promoción del talento joven

Desde 2010, tenemos en marcha el programa Jóvenes Profesionales cuyo objetivo es contratar a jóvenes talentosos con el potencial de asumir cargos ejecutivos. En 2021, de los 23 jóvenes seleccionados, 20 eran mujeres.

Por otra parte, también ofrecimos prácticas a 145 estudiantes de liceos técnicos, incluidas 131 mujeres, pertenecientes principalmente a las regiones donde se sitúan nuestras operaciones. Además, 118 jóvenes universitarios, entre ellos, 49 mujeres, realizaron su memoria o práctica profesional en nuestras operaciones.

Aprendices

Nos hemos comprometido a integrar aprendices, principalmente jóvenes de las regiones en las que se ubican nuestras operaciones, y a ofrecerles una capacitación de alto nivel, que cumpla con los estándares del Consejo de Competencias Mineras de Chile.

En 2021, nuestras cuatro operaciones recibieron un total de 152 aprendices, de los cuales 77 % eran mujeres. En el caso de Antucoya, el total de aprendices son mujeres de María Elena, la localidad más cercana a la faena. En Zaldívar, el 27 % del total de aprendices integrados al programa, es decir nueve jóvenes, provienen de las comunidades indígenas de Peine y Socaire. De ellos, tres son mujeres.

Muchos de los aprendices pasarán a ser trabajadores permanentes de nuestras operaciones. De hecho, en diciembre, 85 de 91 aprendices completaron el ciclo del programa 2020 de Centinela y fueron contratados para la conducción de camiones o tareas de mantenimiento. De ellos, 81 son mujeres.

Relaciones laborales y compromiso

En Antofagasta Minerals, buscamos mantener una sólida relación con nuestra fuerza laboral basada en la confianza, el diálogo continuo y condiciones de trabajo favorables.

Reconocemos los derechos de sindicalización y negociación colectiva de nuestros trabajadores y, en Chile, la libertad de asociación está protegida por ley. Nuestras operaciones mineras cuentan con 11 sindicatos: cuatro en Centinela, tres en Los Pelambres, dos en Zaldívar y dos en Antucoya, que en conjunto representan el 81 % de nuestros trabajadores.

En 2021, acordamos tres contratos colectivos: dos en Los Pelambres y uno, que fue negociado con éxito anticipadamente en Centinela. Los procesos transcurrieron en un clima de respeto y no se registraron huelgas.

Conforme a la legislación chilena, estos acuerdos vinculantes deben renegociarse en un plazo no superior a tres años y considerar los sueldos, patrones de turnos y beneficios para los trabajadores, entre otros.

Nuestros trabajadores propios y contratistas pueden presentar quejas o inquietudes por medio del canal de denuncias confidencial Tu Voz, cuyos antecedentes se encuentran disponibles en nuestro sitio web, o directamente en nuestras operaciones. En 2021, reforzamos en nuestros contratistas la existencia de este canal.

Contamos con un área dedicada al bienestar de nuestros trabajadores, que presta apoyo, información y recursos en línea sobre actividades como yoga y *mindfulness*, lo que ha sido especialmente importante durante la pandemia de COVID-19. También pueden acceder a una línea telefónica de apoyo psicológico, confidencial, disponible 24/7.

A fines de año, aplicamos una Encuesta de Compromiso en nuestras oficinas corporativas y en Antucoya para evaluar la satisfacción de los trabajadores, que logró un 90 % de respuesta. Los resultados globales muestran que los niveles de compromiso de los trabajadores son mayores que la norma en Chile y, en el caso de nuestras oficinas corporativas, han mejorado significativamente desde la última encuesta de 2017. En particular, los encuestados destacaron el compromiso de la organización con la seguridad, colaboración y D&I. La Encuesta de Compromiso se aplicará en nuestras otras operaciones durante el primer semestre de 2022.

Contratistas

Los contratistas y subcontratistas realizan funciones clave para nuestro negocio y sus trabajadores representan el 78 % del total de nuestra fuerza laboral. Hemos dispuesto mecanismos de control para asegurar que sus trabajadores, que suelen ser integrantes de sus propios sindicatos, cumplan con los estándares y directrices de Antofagasta Minerals en materia de seguridad, laboral, ambiental, ética y social.

Tanto los contratistas como los subcontratistas reciben la misma protección que nuestros trabajadores conforme a la legislación laboral chilena; requerimos que los contratistas paguen a sus empleados un sueldo ético al menos 50 % superior al sueldo mínimo legal en Chile y que dispongan beneficios fundamentales, como seguros de vida y salud.

Para más información, consultar pág. 35 de sección Proveedores.

Programa de aprendices 2021	Total	Cantidad de mujeres
Los Pelambres	50	40
Antucoya	12	12
Zaldívar	33	17
Centinela	57	48

Seguridad y salud ocupacional



La seguridad y la salud de nuestros trabajadores, contratistas y comunidades cercanas no es negociable. Permanentemente, estamos buscando mejorar nuestro desempeño en este ámbito, con especial hincapié en la detección temprana de riesgos y la prevención de accidentes fatales.

Hitos del 2021

- Desgraciadamente, un trabajador contratista, Fernando Silva López, perdió la vida el 20 de julio de 2021 mientras operaba un bulldozer en el área mina de Los Pelambres.
- Disminuimos en 20 % el número de accidentes de alto potencial.
- Logramos una tasa de vacunación contra el COVID-19 de 97 % de nuestros trabajadores y contratistas.

Estrategia

Nuestra estrategia de seguridad y salud ocupacional se basa en cuatro pilares: gestión de riesgos de seguridad y salud ocupacional, reporte, investigación y aprendizaje de nuestros accidentes, liderazgo y gestión de nuestros contratistas. Mediante esta estrategia se busca lograr cuatro principales objetivos: erradicar los accidentes graves y fatales, evitar las enfermedades ocupacionales, desarrollar una cultura resiliente y automatizar los procesos peligrosos.

Desempeño en seguridad

Desgraciadamente, un trabajador contratista, Fernando Silva López, perdió la vida el 20 de julio de 2021 mientras operaba un bulldozer en el área mina de Los Pelambres, siendo el primer accidente fatal en 33 meses en la operación. A fines de 2021, nuestras mineras Centinela, Zaldívar y Antucoya marcaron cero accidentes fatales durante 85, 71 y 66 meses, respectivamente.

Un equipo directivo, compuesto por representantes de nuestras cuatro operaciones y oficinas corporativas, llevó a cabo una minuciosa investigación del hecho y los hallazgos fueron compartidos en el conjunto de la organización e incorporados al sistema de gestión de seguridad para evitar la ocurrencia de incidentes similares.

El lamentable accidente ocurrió tras un extenso ciclo de mejora del desempeño en seguridad y llevó a un profundo proceso de reflexión



liderado por la alta administración. Reforzamos la importancia de contar con una adecuada planificación de tareas, una correcta detección de riesgos, además de controles y supervisión de todas las tareas críticas y de alto riesgo. Se puso especial énfasis en la importancia de poner siempre la seguridad primero y en que trabajadores y contratistas se sientan con la confianza de plantear preocupaciones sobre la materia.

En 2021, registramos 57 accidentes de alto potencial, un 20 % menos que el año anterior. Utilizamos estos incidentes como un indicador clave de seguridad que nos permita entender, mediante investigaciones, lo que falló e implementar medidas correctivas eficaces para evitar que dichos incidentes se repitan. Se incluyen metas relativas a los accidentes de alto potencial como indicadores clave de desempeño en los convenios de desempeño para, así, promover y reforzar una cultura de la seguridad preventiva y resiliente.

Nuestra Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) subió en 53 % a 1,12 por millón de horas trabajadas, principalmente debido al mayor número de incidentes con tiempo perdido de baja gravedad en nuestros proyectos de construcción, que triplicaron sus actividades respecto del año pasado. En 2022, comenzaremos a investigar los incidentes de bajo potencial que impliquen lesiones con tiempo perdido y estamos abordando los fac-

tores psicosociales planteados por la prolongada pandemia, los cuales han afectado la concentración y nuestro desempeño en seguridad (ver más adelante).

Nuestra Tasa de Frecuencia Total de Lesiones Registrables (TRIFR), que considera lesiones con tiempo perdido y lesiones que requieren tratamiento médico, disminuyó en 16 % a 0,46 por 200.000 de horas trabajadas.

Registramos cuatro enfermedades ocupacionales permanentes durante el año.

Gestión

Nuestra estrategia consta de un proceso de siete pasos para mejorar continuamente la detección de fallas de seguridad y salud, la eficacia de controles críticos y la comprensión de los factores causantes de los eventos no deseados que podrían haber ocasionado uno o más accidentes fatales o enfermedades ocupacionales crónicas.

Investigaciones

Fortalecimos nuestras investigaciones de todos los accidentes de alto potencial que podrían haber sido fatales mediante la conformación de equipos de investigación independientes del área involucrada en el incidente, que suelen incluir representantes de otras operaciones. Los hallazgos se difunden en el conjunto de la organización y se emplean para seguir cerrando brechas en la gestión de riesgos.

Controles críticos

Seguimos fortaleciendo nuestras estrategias de control y definiendo controles críticos para actividades críticas y de alto riesgo. Hacia fines del 2021, ya se encontraban actualizadas o diseñadas 27 estrategias de control para evitar incidentes de seguridad y otras seis para prevenir enfermedades ocupacionales.

Durante el año, instauramos el uso de códigos QR para verificar todos los controles críticos previo a realizar una tarea crítica o de alto riesgo. Como resultado de ello, se registran cerca de 80.000 verificaciones a la semana en comparación con 4.000 en 2020. El proceso automático digital permite registrar en tiempo real la correcta gestión de los controles críticos en una base de datos supervisada por los responsables de los riesgos y controles.

En 2021, emprendimos un proyecto dirigido a evitar las colisiones entre la maquinaria pesada y los vehículos livianos en nuestras faenas mineras; realizamos pruebas piloto y lanzamos un proceso de licitación para instalar sistemas anticollisión.

Operaciones autónomas

Estamos enfocados en incrementar el uso de equipo autónomo en nuestras operaciones para mejorar tanto la seguridad como la productividad. En 2021, comenzaron a operar los primeros cinco camiones y dos perforadoras en el nuevo rajo Esperanza Sur de Centinela, como parte del Proyecto de Implementación de Sistemas Autónomos de la faena, que se espera entre en pleno funcionamiento en 2022. Estas acciones se desarrollan tras el exitoso despliegue de perforadoras autónomas en Los Pelambres en 2020.

Liderazgo visible

El liderazgo es un factor clave para mejorar el desempeño en seguridad. En 2021, miembros del Comité Ejecutivo realizaron revisiones en terreno, luego del accidente fatal, que se centraron en dialogar con los trabajadores y contratistas sobre cuatro ámbitos clave: cultura de la seguridad, sistemas y procesos para la gestión de la seguridad, herramientas de seguridad disponibles y gestión de contratistas. Los resultados fueron compartidos por toda la organización y cada sitio elaboró planes de acción basados en estos cuatro pilares.

Gestión de riesgos de salud ocupacional

Antofagasta Minerals se ha comprometido a proporcionar un lugar de trabajo saludable y a contribuir al bienestar físico y mental de todos los que trabajan en la organización.

En 2021, continuamos mejorando la aplicación de controles críticos para riesgos de salud e



En 2021, reforzamos el uso del recurso Yo Digo No para generar una cultura de la seguridad más proactiva. Los directivos de las operaciones tomaron medidas para asegurar que los trabajadores a todo nivel se sientan seguros y facultados para expresar sus preocupaciones sobre seguridad y detener las tareas si perciben que existen condiciones de seguridad inadecuadas.

investigando los eventos no deseados que podrían tener consecuencias para la salud de los trabajadores directos y contratistas. Registramos un índice de cuasi accidentes de salud de 106 por millón de horas trabajadas, un 6 % más que nuestra meta interna, que apunta a estimular la toma de conciencia, el reporte de cuasi accidentes y la implementación de medidas para abordar los hallazgos.

Riesgos psicosociales

En noviembre, finalizamos el trabajo iniciado en 2020 dirigido a elaborar una estrategia de control de los riesgos psicosociales que se vieron intensificados por la pandemia de COVID-19. Realizamos una encuesta para medir los riesgos psicosociales en nuestras oficinas corporativas y estamos implementando un plan de acción para enfrentar aspectos, tales como la "doble presencia" o necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo remunerado y doméstico/familiar, lo que fue particularmente agudo en Chile debido al cierre de las escuelas durante gran parte del año producto del confinamiento.

Contamos con una línea de asistencia telefónica confidencial 24x7 para trabajadores y contratistas con necesidad de ayuda para problemas de salud mental.

Gestión de contratistas

En nuestros datos sobre desempeño en seguridad y salud, también están representados nuestros contratistas y subcontratistas, que deben cumplir plenamente con nuestros estándares y procedimientos. En 2021, seguimos aplicando nuestro manual de gestión de contratistas actualizado en la organización para, así, asegurar una adecuada comprensión de nuestras exigencias y la supervisión de las actividades de los contratistas.

COVID-19

El control del contagio del COVID-19 en nuestras operaciones continuó siendo prioritario en 2021, en especial, durante el peak de la segun-



da ola registrado en el primer semestre en Chile. Nos concentramos en motivar la vacunación y adhesión a los controles preventivos de trabajadores directos y contratistas.

Los cuatro controles preventivos más importantes son:

- Cuestionarios de autoevaluación de salud y controles de salud antes del inicio de cada turno, incluidos exámenes PCR y de antígeno para todos los trabajadores durante todo el año.
- Uso obligatorio de mascarilla en todas las áreas comunes.
- Distanciamiento físico en buses, camionetas, vuelos chárter y áreas comunes.
- Higiene personal, por ejemplo, lavado de manos.

Continuamos contratando buses y vuelos chárter para el traslado de nuestros trabajadores y contratistas desde y hacia nuestras faenas al inicio y término de cada turno.

En coordinación con las autoridades, ofrecimos vacunación en los policlínicos de nuestras faenas mineras y estimulamos activamente la vacunación como una medida efectiva contra el COVID-19. Hacia fines del año, al menos 97 % de nuestros trabajadores, contratistas y subcontratistas contaban con sus vacunas, tasa superior al promedio nacional. Asimismo, registramos las dosis de refuerzo recibidas. Solo el personal vacunado está autorizado a trabajar de manera presencial, de lo contrario, debe hacerlo en forma remota.

En 2021, continuamos con nuestro programa intensivo de examen, trazabilidad y aislamiento de personas que presentan síntomas de COVID-19 en el lugar de trabajo. Durante el año, se registraron 3.632 casos confirmados. Lamentamos tener que informar que cinco de nuestros contratistas que comenzaron a presentar síntomas durante sus días de descanso, fallecieron por COVID durante el año.

Comunidades



Buscamos contribuir al bienestar social y económico duradero de las comunidades locales. Parte clave de esta estrategia es acercar a las personas a la transformación digital a través de capacitaciones, alfabetización digital y mayor conectividad.

Hitos del 2021

- En julio, lanzamos nuestro programa de conectividad digital “En Red - Comunidad Digital” para posibilitar que las comunidades de nuestras áreas de influencia se integren al mundo de la digitalización.
- Desde el inicio de la pandemia, hemos puesto a disposición un fondo de US\$12 millones para financiar medidas sanitarias y económicas para las comunidades vecinas a través de nuestro fondo COVID-19.
- Reforzamos los programas comunitarios relacionados con el agua para el consumo humano y riego para mitigar el impacto que ha tenido la sequía en la Provincia del Choapa.

Las faenas mineras de Antofagasta Minerals se sitúan en territorios diversos desde la perspectiva económica y social, y nuestros programas sociales, desarrollados en conjunto con las comunidades, autoridades locales y terceros expertos, buscan reflejar y responder a sus distintas necesidades.

Provincia del Choapa

Los Pelambres, nuestra mayor operación, se ubica en la Provincia del Choapa, en la Región de Coquimbo, zona centro norte de Chile; sus más de 80.000 habitantes se dedican principalmente a la agricultura, pesca y, crecientemente, a la minería, tanto directamente o como

proveedores. Esta provincia se ha visto fuertemente afectada por una prolongada sequía, como consecuencia del cambio climático.

En las proximidades de la operación, se encuentran localidades como Illapel, capital de la provincia, y Salamanca, además de diversas otras localidades más pequeñas y asentamientos rurales aislados. En el sector costero de la comuna de Los Vilos se encuentra el Puerto Punta Chungo y la planta desalinizadora de Los Pelambres, actualmente en construcción.

Región de Antofagasta

Nuestras compañías Centinela, Antucoya y Zaldívar se emplazan en la Región de Antofagasta en el norte del país, donde la minería y, más recientemente, la generación de energía solar son las principales actividades económicas. Esta región árida y poco poblada se caracteriza por la amplia distancia existente entre sus pequeñas localidades al interior del desierto de Atacama y sus dos ciudades principales, la capital regional y puerto de Antofagasta en la costa y Calama hacia el interior.

- Centinela se encuentra a 34 km de Sierra Gorda, comuna habitada por cerca de 800 personas, que trabajan de manera directa o indirecta para las tres principales minas de cobre de la zona: Centinela, Spence de BHP y Sierra Gorda de KGHM.
- Antucoya se ubica a 75 km de María Elena, comuna de aproximadamente 6.500 habitantes, que se desarrolló en torno a la industria salitrera de Chile durante los siglos XIX y XX y de la cual aún depende ampliamente.
- Por su parte, Zaldívar no posee grandes asentamientos en las cercanías y obtiene agua del Salar de Atacama, ubicado a casi 100 km de la mina, donde habitan los pueblos atacameños de Peine, Socaire, Camar y Talabre.

El área de influencia de Centinela y Antucoya incluye la localidad de Michilla, una caleta pesquera situada a casi 60 km al norte de Mejillones, desde donde extraen agua de mar para los procesos mineros. Centinela además embarca el concentrado desde un muelle que posee cerca de la caleta, que es transportado desde la mina por un concentraducto. Las dos operaciones utilizan instalaciones portuarias de terceros en Mejillones para importar insumos, como petróleo, ácido y explosivos, mientras que la exportación de cátodos la realizan por medio de puertos de terceros emplazados en Antofagasta y Mejillones.

Modelo de gestión social

Nuestro Modelo de Gestión Social se sustenta en cuatro líneas de acción: relacionamiento abierto y colaborativo con los grupos de interés a través de una metodología multiactor, implementación eficaz de inversiones sociales, medición de impactos de nuestra inversión social y gestión de alertas socioterritoriales. Cada uno de los componentes cuenta con su propio estándar para asegurar la correcta aplicación de principios, metodologías y prácticas de relacionamiento en los territorios donde se encuentran nuestras operaciones.

El modelo busca crear valor compartido y aportar al desarrollo social y económico de largo plazo en las regiones donde operamos, además de contribuir a prevenir, mitigar y compensar todo impacto adverso que puedan ocasionar nuestras actividades. Priorizamos y diseñamos nuestros programas sociales en conjunto con las comunidades y trabajamos coordinadamente con las autoridades para su implementación. En general, los programas son ejecutados por terceros, a través de alianzas estratégicas con fundaciones e instituciones expertas en cada área de interés.



1. Nuestra contribución social considera todos los proyectos y programas de inversión social de las operaciones, incluidos los costos operacionales asociados a dichas iniciativas. Abarca nuestros programas Somos Choapa y Diálogos para el Desarrollo; el fondo COVID-19; los convenios vinculados a las localidades de Caimanes, Salamanca y Cuncumén; los proyectos gestionados por Fundación Minera Los Pelambres y compromisos legalmente vinculantes, como los estipulados en los permisos socioambientales que nos permiten operar.

MODELO DE GESTIÓN SOCIAL



Relacionamiento	Gestión de iniciativas	Medición de impacto	Gestión de alertas socioterritoriales
Proceso asociativo definido por el Grupo para vincularse con los distintos grupos de interés, con el propósito de resolver controversias, contribuir al desarrollo y habilitar socialmente las operaciones y su crecimiento social.	Asegura la correcta ejecución física, financiera y administrativa de la cartera de iniciativas que se despliegan en los territorios, conforme a la planificación y los recursos definidos para cada uno de ellos.	Define las métricas para entender la contribución de las iniciativas desplegadas en los territorios donde opera Antofagasta Minerals, para facilitar la toma de decisiones futuras respecto de la estrategia de inversión social, conforme a los objetivos de negocios.	Identifica los puntos críticos derivados de la interacción (o no) entre la compañía, la comunidad y/o las autoridades locales o nacionales, para anticipar y gestionar posibles riesgos que pudiesen afectar la reputación, operación y/o crecimiento de las compañías del Grupo.

Durante el segundo semestre de 2021, desarrollamos una plataforma única de datos para el registro en línea de toda nuestra información de gestión social, entre ellos, la gestión de iniciativas, alertas y quejas. Esto refuerza la supervisión y gestión de nuestra interacción con las comunidades.

Medición de impacto

La medición de impacto es una herramienta clave para la gestión, diseño y adaptación de nuestras iniciativas sociales. Es supervisada por el Comité de Impacto, liderado por el área de Asuntos Públicos.

En 2021, medimos el impacto de tres programas de inversión social: el programa para impulsar el empleo en la Región de Coquimbo y los programas de becas y desarrollo de proveedores en la Región de Antofagasta. Todos arrojaron un Retorno Social de la Inversión (SROI) positivo, en especial el programa de capacitación en oficios de Los Pelambres, que obtuvo un SROI de 11,2 por cada peso invertido. Respecto de esta línea, es importante relevar que, desde el lanzamiento del Programa de Empleabilidad en 2015, Los Pelambres ha capacitado a más de 1.800 personas en diferentes oficios, entre ellos, soldador, mecánico montajista y operador de maquinaria pesada.

Además, diseñamos un modelo integrado de datos e indicadores de impacto (Ecosistema de Impactos), que esperamos implementar durante el 2022.

Derechos humanos

En 2020, lanzamos formalmente nuestra Política de Derechos Humanos, basada en un proceso de *due diligence* realizado entre los años 2018 y 2019. Estipula los elementos fundamentales de nuestro enfoque hacia los derechos humanos y establece la manera en que nos vinculamos con nuestros trabajadores, contratistas, proveedores, socios de negocios, comunidades vecinas y otros actores directamente relacionados con nuestras operaciones. Los potenciales riesgos identificados en la debida diligencia cuentan con planes de acción y se realiza un monitoreo de estos regularmente.

En 2022, esperamos publicar la actualización de nuestra Política de Derechos Humanos, que refuerza nuestro reconocimiento y compromiso explícitos con el respeto a los derechos, la cultura y las tradiciones de los pueblos originarios.



/ Comunidades



René Aguilar

Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

Estamos incorporando un foco digital a todos nuestros programas y proyectos sociales para efectuar un aporte profundo y duradero en las comunidades.

CONTRIBUIR A LA CONECTIVIDAD DE LAS COMUNIDADES

El rol vital que juega la digitalización para el bienestar de las comunidades quedó al descubierto con la pandemia de COVID-19. De un día para otro, muchas de nuestras comunidades locales no pudieron seguir vinculándose con sus trabajos, procesos educativos e interacción social, debido a la falta de cobertura de internet en zonas alejadas o a los costos para adquirir datos o dispositivos digitales. Otro obstáculo fueron los débiles conocimientos digitales.

En julio de 2021, lanzamos el programa de conectividad digital En Red para acortar estas brechas. La iniciativa busca aportar a las zonas rurales con limitada o nula conectividad, la infraestructura, conectividad, herramientas y competencias para participar de la era digital. El objetivo es que puedan acceder más rápidamente a los beneficios sociales y económicos que ofrece la digitalización y promover nuevas trayectorias de vida asociadas al acceso y las competencias digitales.

La estrategia se está incorporando a una serie de programas actuales y planificados y se centra en cinco pilares: salud y telemedicina, educación, formación para la empleabilidad, gestión hídrica y emprendimiento. Consta de tres principales líneas de acción:

- **Conectividad:** fomentar proyectos que entreguen acceso a internet a comunidades no conectadas. Por ejemplo, en 2021 trabajamos con un proveedor de internet

satelital para instalar antenas en el Valle de Camisas, Provincia del Choapa, que permitió a alumnos que no contaban con acceso a internet poder conectarse a sus clases en línea. En María Elena y Michilla, en la Región de Antofagasta, estamos trabajando con las autoridades y comunidades locales para ofrecer puntos wifi gratuitos mediante el programa Diálogos para el Desarrollo. Durante 2022 esperamos ejecutar proyectos de conectividad de última milla en localidades tanto del Choapa como en la región de Antofagasta.

- **Alfabetización digital:** promover las competencias que permitan aprovechar los beneficios de la digitalización. En 2021, más de 600 personas en nuestras áreas de influencia en la Región de Antofagasta participaron de talleres de conectividad y alfabetización digital. En Michilla, Baquedano y Sierra Gorda, entregamos tablets a escolares. Durante 2022 implementaremos una Academia Digital en las comunidades donde están nuestras operaciones.
- **Participación:** asegurar que nadie quede excluido del proceso de transformación digital. Estamos utilizando plataformas digitales, inicialmente impulsadas por la pandemia, para comunicarnos con las comunidades, reforzar la cohesión de la comunidad y el capital sociodigital. En muchos casos, se ha traducido en una mayor participación en nuestros programas.



o al coordinador de relaciones con la comunidad local. Además, los reclamos se pueden interponer en forma anónima en el canal de denuncias Tu Voz en nuestro sitio web y reciben un tratamiento confidencial. Todas las denuncias se investigan y el procedimiento exacto depende de la naturaleza de estas.

En julio de 2021, en línea con las directrices del ICMM, aprobamos un sistema único de gestión de reclamos orientado a registrar todas las inquietudes y quejas que tengan las comunidades respecto de todas nuestras operaciones. En diciembre de 2021, iniciamos un proceso de difusión y capacitación para la puesta en marcha del piloto del nuevo sistema, con miras a preparar y aprobar un estándar asociado en 2022.

Procesos de participación ciudadana

En octubre, finalizamos el Proceso de Participación Ciudadana obligatorio como parte de la Evaluación de Impacto Ambiental (EIA), presentada en abril, para el Proyecto de Adaptación Operacional de Los Pelambres. El trabajo propuesto incluye la expansión de la capacidad de la planta desalinizadora, en construcción, de 400 l/s a 800 l/s.

En el contexto de nuestras operaciones ubicadas en el norte de Chile, se lleva a cabo un proceso de consulta a pueblos indígenas, liderado por el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), y dirigido a la comunidad atacameña de Peine, para extender el permiso de extracción de agua de Zaldívar del 2025 a 2031, en el marco de la EIA de extensión de la vida útil de la operación.

Pueblos indígenas

En 2021, comenzamos a elaborar un Estándar de Relacionamento con los Pueblos Indígenas, que esperamos implementar durante 2022. Nuestro relacionamiento con las comunidades indígenas presentes en las áreas de influencia de nuestras operaciones cumple con la legislación local, el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Guía de Buenas Prácticas del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).

Zaldívar suscribió, en 2018 y en 2021, acuerdos con las comunidades atacameñas de Socaire, Camar y Talabre, que cubren los proyectos sociales a ser implementados durante 2018-2023. En virtud de estos acuerdos, en 2021, concretamos un proyecto de artesanía textil con técnicas ancestrales, que benefició directamente a 36 artesanos de la localidad de

Socaire y permitió a los lugareños producir y vender aproximadamente 1.400 guantes, gorros y calcetas de lana de alpaca.

En el marco de nuestro programa de aprendizajes, nueve miembros de las comunidades de Peine y Socaire, incluidas tres mujeres, fueron integrados en el programa 2021 de Zaldívar en las áreas de mina y planta. Adicionalmente, en 2021 hemos iniciado un proceso de acercamiento con las comunidades Diaguita Taucán y Chango, en el marco de la Guía de Buenas Prácticas del Consejo Internacional de Minería y Metales en la Provincia del Choapa.

Mecanismos de reclamos

Los miembros de las comunidades disponen de una serie de canales para presentar quejas, por ejemplo, por whatsapp, correo electrónico, carta o en persona, a la operación en cuestión

Respuesta al COVID-19

La segunda ola de la pandemia llegó a su peak durante el primer semestre de 2021, lo que derivó en el confinamiento de gran parte del país y, por primera vez, en la Provincia del Choapa. Por ello, en 2021 pusimos a disposición US\$ 6 millones adicionales en nuestro Fondo COVID-19, el cual fue utilizado según las necesidades de los territorios.

Así como en 2020, nuestros esfuerzos se concentraron en medidas de atención médica y prevención, reactivación económica y apoyo para las comunidades locales. En todas estas actividades, trabajamos en estrecha coordinación con las autoridades locales. Tal como ocurre con nuestros programas sociales habituales, implementamos muchas de estas iniciativas conjuntamente con las fundaciones locales y, en el caso de Los Pelambres, con su propia Fundación Minera Los Pelambres.



Medidas de salud

En 2021, nuevamente, donamos equipos médicos y de protección personal para contribuir a tratar y prevenir la propagación del virus. Financiamos a siete especialistas para cubrir camas de cuidados intensivos en el Hospital de Antofagasta, en alianza con la Fundación Acrux, y aportamos equipos de protección personal y kits para la comunidad a los centros de atención primaria y campamentos de la región.

En la Región de Coquimbo, nuestro apoyo incluyó la donación de siete cánulas nasales de alto flujo y un ventilador mecánico, colchones y tres ambulancias para hospitales en Salamanca, Illapel y Los Vilos.

Además, facilitamos mayores medidas de testing rápido y trazabilidad en las regiones de Coquimbo y Antofagasta, mediante la donación de instrumentos de refrigeración y termocicladores y el apoyo a campañas de testing y trazabilidad en las zonas rurales y en ferias locales.

Reactivación económica

Por segundo año consecutivo, el principal foco fue apoyar a las empresas locales a recuperarse de los efectos económicos de la pandemia. Una de las iniciativas, el Plan Regreso Seguro de Centinela (lanzado en septiembre de 2020), permitió que el sector de hospedaje de Sierra Gorda se reabriera y recibiera a los trabajadores contratistas de la mina durante el año. El plan contempló capacitar en protocolos COVID-19; suscribir acuerdos con los contratistas para adherir a ciertas exigencias; y emplear a personas locales como monitores para



asegurar el cumplimiento de los protocolos y medidas sanitarias. La iniciativa permitió el hospedaje de cerca de 1.000 trabajadores de contratistas, lo que tuvo beneficios económicos importantes en los servicios de lavandería y gastronomía y la economía de la comuna.

En la Provincia del Choapa, Fundación Minera Los Pelambres continuó con el programa de Choapa Apoyo Emergencia, que ayudó a pequeños empresarios en dificultades a sortear la pandemia en 2020. Rebautizado como Choapa Apoyo Productivo, el programa recibió 3.325 postulaciones y adjudicó 2.158 aportes económicos, de CLP 300.000 a CLP 2 millones cada uno, dirigidos a emprendedores informales, micro y pequeños empresarios de las comunas de Salamanca, Illapel, Los Vilos y Canela. El programa entrega, además, capacitación técnica para fines de adaptación al nuevo escenario generado por la pandemia, por ejemplo, el comercio electrónico.

Los Pelambres también efectuó aportes a los proveedores locales de los sectores de hospedaje, gastronomía y transporte para ayudarles a implementar protocolos de prevención de COVID-19 y mantener abiertos sus negocios. Se recibieron 56 postulaciones, 38 de las cuales fueron aceptadas.



Para más información sobre proveedores, consultar página 34.

Apoyo comunitario

Durante el año, continuamos enfrentando los efectos sociales de los confinamientos. En la

Región de Antofagasta, nos unimos al programa Locales Conectados, coordinado por la Fundación Urbanismo Social, en el que se entrega una billetera digital a los residentes locales para comprar insumos en una red de almacenes de barrio, lo que genera apoyo económico a las familias y reactiva el comercio local. La iniciativa ha beneficiado a más de 600 familias de los hogares más desfavorecidos de Michilla y Mejillones y a más de 800 familias de María Elena.

Por segundo año, trabajamos junto a la ONG Educación 2020 en la implementación de metodologías de Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) en 17 escuelas de la Provincia del Choapa. El ABP desarrolla el aprendizaje activo y las habilidades de investigación de los estudiantes y puede aplicarse desde casa, una consideración crucial en pandemia. Además, entregamos a los alumnos tablets con información y tutoriales. La iniciativa benefició a 206 profesores y 2.019 estudiantes.

Por otra parte, Antucoya reemplazó su campeonato anual de básquetbol para escuelas locales por enseñanza de ejercicios en línea para mantener y reforzar las habilidades motoras de los jóvenes, lo que benefició a cerca de 190 estudiantes.

En línea con nuestra estrategia de conectividad digital En Red, muchas iniciativas apuntaron a proporcionar acceso a internet a comunidades aisladas, asumiendo el gasto de adquirir datos y dispositivos digitales y reforzando competencias digitales (consultar pág. 44).

/ Comunidades



Combate contra la sequía de la provincia del Choapa

La emergencia hídrica que afecta al país, y particularmente a la Región de Coquimbo, se ha extendido por 12 años y 2021 ha sido uno de los años más secos del que se tenga registro. Dado esto y por segundo año consecutivo, trabajamos con las autoridades y las comunidades involucradas en planes para reforzar nuestros dos programas de gestión hídrica que, al alero del Somos Choapa, persiguen aliviar los efectos de la sequía en el suministro de agua para consumo humano y riego agropecuario.

Los planes tienen tres ámbitos prioritarios:

- **Ahorro:** sumarse a campañas llamando a evitar la pérdida de agua.
- **Eficiencia:** contribuir a proyectos de eficiencia hídrica, como sistemas de riego tecnificado y revestimiento de canales de riego.
- **Disponibilidad:** Contribuir al abastecimiento de agua para consumo en cantidad y calidad. Encontrar nuevas fuentes de agua, a través de la perforación de cinco nuevos pozos, para la Junta de Vigilancia del río Choapa.

Nuestras iniciativas de gestión hídrica son ejecutadas por la Fundación Minera Los Pelambres mediante los siguientes programas:

APRoxima: este programa apoya a los comités responsables de operar los Servicios Sanitarios Rurales (SSR, antes denominados APR) y ofrece capacitación y asistencia técnica para el diseño, construcción y mantenimiento de infraestructura. Se ejecutan mediante una alianza con los cuatro municipios de la provincia y la Dirección de Obras Hidráulicas del Gobierno de Chile.

En 2021, ampliamos APRoxima Emergencia, que en su foco principal dispone de servicios de resolución rápida a problemas técnicos que afectan el abastecimiento de agua potable rural. En 2021 se desplegó también en las comunas de Illapel, Canela y Los Vilos. Durante el año, 26 SSR fueron atendidos preventivamente y 51 SSR, por emergencia. Además, se realizaron 20 obras menores de mantención en estos sistemas; se diseñaron nueve sistemas nuevos, y se ejecutaron cuatro capacitaciones a operadores, directivos y secretarías de las cuatro comunas de la provincia.

Confluye: Es una alianza con la Corporación de Fomento de la Producción de Chile (CORFO), el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), la Comisión Nacional de Riego y las Juntas de Vigilancia hídrica de los ríos Choapa, Chalinga e Illapel para mejorar el riego y la seguridad hídrica para los agricultores. Una de sus principales funciones es ayudar a las Juntas de Vigilancia en la postulación a fondos públicos, adelantándoles los fondos adjudicados y, así, evitar demoras en la implementación de proyectos de riesgo intra y extrapredial. Además, dispone de un fondo para apoyar el diseño de estos mismos proyectos.

En 2021, se revistieron 14.8 km de canales de riego por intermedio del programa Confluye. Además, en el marco del programa Confluye Emergencia, se ejecutaron 45 proyectos de revestimiento de canales de riego en los ríos Choapa, Chalinga e Illapel.

Como parte de nuestras acciones para abordar los problemas de escasez de agua, Los Pelambres participa activamente en la Mesa Hídrica Provincial, establecida por el Gobierno Regional, con el fin de definir e implemen-

tar soluciones que puedan mejorar la seguridad hídrica en la zona en el corto, mediano y largo plazo.

Además, cofinanciamos el Consorcio Centro Tecnológico del Agua Quitai-Anko, liderado por la Universidad de La Serena, cuyo objetivo es implementar un programa de cinco años para desarrollar soluciones sustentables a desafíos hídricos en las regiones de Coquimbo, Atacama y Valparaíso, afectadas por escasez hídrica, partiendo por la Provincia del Choapa.

En 2021, el Consorcio se concentró en estudiar la recarga de acuíferos, la capacitación y recolección de datos, así como en el desarrollo de un sistema de telemetría en línea sobre información hídrica para gestionar el suministro y la calidad del agua potable rural. Además, sostuvo una serie de webinars técnicos y de divulgación, entre ellos, talleres sobre la situación hídrica de los ríos Choapa, Chalinga e Illapel para regantes de Salamanca e Illapel.

Asimismo, por medio de la Cátedra sobre Sustentabilidad Hídrica de Antofagasta Minerals, se organizó el primer webinar internacional sobre cambio climático y aumento de eventos extremos, cuyo principal expositor fue Giuliano Di Baldassarre, profesor de Hidrología y Análisis Ambiental de la universidad suiza de Uppsala. La Cátedra de Sustentabilidad Hídrica fue creada en julio de 2020 con la Universidad Católica de Chile, mediante una alianza que implicó un aporte de US\$1,5 millones, cuyo fin es crear conocimiento y formar capital humano en un ámbito clave para la resiliencia del país frente al cambio climático.

Programas emblemáticos

Desarrollamos un proceso de relacionamiento basado en una metodología de diálogo abierto multiactor para asegurar la participación de las comunidades locales en la identificación de iniciativas de inversión social en el contexto de nuestros programas Somos Choapa y Diálogos para el Desarrollo en la Provincia del Choapa y la Región de Antofagasta, respectivamente. Además de talleres presenciales, la pandemia gatilló el uso de plataformas en línea que, en 2021, aumentaron la participación de la comunidad en la toma de decisiones.

Las iniciativas sociales vinculadas a la pandemia reemplazaron o reforzaron algunos de nuestros programas habituales; sin embargo, durante el segundo semestre del año, comenzamos a reactivar los proyectos suspendidos, dado que la gran campaña de vacunación del país tuvo efecto y disminuyeron los casos de COVID-19.

ACUERDO DE CONCILIACIÓN CON COMUNIDAD DE CAIMANES

En 2021, realizamos un proceso de conciliación legalmente vinculante con la comunidad de Caimanes sobre el proyecto de Ampliación Los Pelambres (INCO). En virtud del acuerdo de conciliación, Los Pelambres comprometió financiar una serie de proyectos sociales adicionales, que incluyen becas de educación, conectividad e infraestructura relacionadas con pavimentación de calles, mejoras a su sistema de Servicio Sanitario Rural y equipamiento de salud



SOMOS CHOAPA

Somos Choapa es una alianza estratégica entre Minera Los Pelambres y las cuatro municipalidades de la Provincia del Choapa: Salamanca, Illapel, Canela y Los Vilos, mediante la cual buscamos aportar al desarrollo sostenible del territorio y al bienestar de sus habitantes.

Se concentra en cuatro principales ámbitos de inversión social: gestión hídrica, educación y cultura, desarrollo económico (ámbitos supervisados principalmente por Fundación Minera Los Pelambres) y, finalmente, infraestructura comunitaria.

En 2021, la mayoría de las iniciativas de desarrollo económico fueron reemplazadas por Apoyo Económico Choapa. Otros proyectos y programas implementados en 2021 fueron:

- **Apoyo Integral a la Agricultura (AIA):** mediante el cofinanciamiento de inversiones y la capacitación técnica, este programa busca apoyar a los pequeños agricultores de la comuna de Salamanca a aumentar su producción y eficiencia de riego. En 2021, se adjudicaron 464 aportes, se efectuaron 70 visitas de seguimiento y se capacitó a 60 beneficiarios mediante una metodología de transferencia tecnológica.
- **Emprende Valle Alto:** aporta fondos para diversos emprendimientos en las localidades de Batuco, Chillepín, Cuncumén, Punta Nueva y Tranquila, las comunidades más cercanas a Los Pelambres. En 2021, financió 54 iniciativas.
- **Recreo:** Este proyecto, implementado en alianza con los municipios de Choapa y la Fundación Mi Parque, ha permitido la contratación de empresas locales para recuperar diez espacios públicos de esparcimiento en la comuna de Salamanca. Se terminaron dos de estos espacios en 2021 y ocho se encuentran en proceso.

- **Promueve:** durante el año, 13 nuevos centros comunitarios fueron terminados en Salamanca en el marco de esta alianza público-privada, que busca fortalecer la cohesión comunitaria, implementada por Ciudad Emergente. En Illapel, se reactivaron cinco proyectos, que se habían suspendido por la pandemia.

- **Estadio de Los Vilos:** en alianza con la Fundación Ganamos Todos, comenzaron las obras para los nuevos camarines y baños públicos entre otras mejoras contempladas en la segunda etapa del proyecto de remodelación del estadio de fútbol de Los Vilos. La primera etapa, que comprendió la instalación de una cancha sintética y butacas para 950 personas, finalizó en 2020.

- **Complejo deportivo Santa Rosa:** a fines de 2021, se encuentra casi finalizada la construcción de dos canchas de pasto y una pista sintética para practicar atletismo en Salamanca. Una segunda etapa contempla iluminación deportiva, dos piscinas, una cancha de voleibol y otra de básquetbol.

- **Becas educacionales:** como parte de su área de trabajo Educación y Cultura, en 2021, nuestro programa de becas apoyó a 734 jóvenes de la Provincia del Choapa de instituciones de educación superior y secundaria. El programa Somos Choapa también cubre nuestro trabajo con Educación 2020 para mejorar la calidad de la educación escolar.

Reconocimiento a Somos Choapa

En 2021, Los Pelambres fue distinguida con el premio José Tomás Urmeneta, que otorga anualmente el Instituto de Ingenieros de Minas (IIMCH), por la forma en que su programa Somos Choapa busca el desarrollo sustentable para la Provincia del Choapa mediante un proceso de diálogo participativo con las autoridades y comunidades locales y en alianza con expertos externos.

/ Comunidades



DIÁLOGOS PARA EL DESARROLLO

Mediante el programa Diálogos para el Desarrollo, Antucoya y Centinela trabajan con las municipalidades de María Elena y Sierra Gorda, respectivamente, además de otros socios estratégicos, para promover el desarrollo de estas localidades y contribuir a la calidad de vida de sus habitantes.

Los residentes participan en la identificación y priorización de las iniciativas que se ejecutan durante un período de dos años, al igual que en grupos de trabajo para supervisar su implementación. En 2021, se implementaron los siguientes proyectos:

- **Operativo dental:** Cerca de 40 residentes de Sierra Gorda recibieron un tratamiento dental en diciembre gracias a una alianza entre Centinela y la Universidad de Antofagasta. Voluntarios de la carrera de Odontología prestaron el servicio y Centinela financió la logística y suministros. En enero de 2022, se realizará un segundo operativo.
- **Reforzamiento de competencias:** como parte del compromiso de Centinela de mejorar las posibilidades de empleo de la comunidad local, 12 residentes de Sierra Gorda recibieron 40 horas de capacitación teórica y otras 40 de entrenamiento práctico presencial sobre mecánica básica.
- **Mejoramiento de la seguridad:** en diciembre, comenzamos a instalar rejas perimetrales en los hogares de adultos mayores y personas vulnerables en la Villa Renacer del Desierto de Sierra Gorda. Además, finalizamos las labores para equipar y amoblar un nuevo centro para la comunidad, que incluye una reja perimetral, destinado a la Junta de Vecinos N°3.
- **Farmacia y telemedicina:** Antucoya financia la instalación de una farmacia en María Elena, que será abastecida por la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST), para facilitar a los residentes la compra de medicamentos de calidad a un menor precio. La farmacia será operada por Fracción y también servirá como centro de distribución para otras localidades de la región y, en alianza con TeleDoc, prestará servicios de telemedicina a los residentes. Se ha previsto iniciar sus operaciones durante el primer semestre de 2022.
- **Refuerzo a educación técnica:** en diciembre, entregamos equipamiento audiovisual, como pantallas gigantes, cámaras y micrófonos, al único liceo técnico-profesional de María Elena con el fin de acortar la brecha digital y permitir clases híbridas para sus 240 estudiantes. En una iniciativa

paralela, aportamos tecnología de última generación para el Taller de Mecánica Automotriz, mediante una alianza con CCM-Eleva, iniciativa de colaboración público-privada que promueve estándares altos y pertinentes de certificación técnica y capacitación para la industria minera.

- **Desarrollo económico:** donamos infraestructura a 90 emprendedores de María Elena para ayudarles a vender sus productos en los mercados. En una segunda etapa, en el primer semestre de 2022, hemos planificado entregar asesoría y apoyo a emprendedores para regularizar su actividad empresarial, en alianza con el Centro de Desarrollo de Negocios de Antofagasta, (operado por el Servicio de Cooperación Técnica, Sercotec).

En 2021, comenzamos a implementar el programa Diálogos para el Desarrollo en Michilla, caleta en que Centinela tiene un muelle y extrae agua de mar para sus operaciones. Los residentes priorizaron tres proyectos de inversión social: la instalación de paneles fotovoltaicos para suministrar electricidad a 20 viviendas, un punto wifi de acceso gratuito en la plaza principal de Michilla para mejorar la conectividad y, en alianza con la Compañía de Bomberos de Mejillones, capacitación ante posibles emergencias.



Promoción de las oportunidades laborales

En Antofagasta Minerals, buscamos estimular el bienestar económico y social en las regiones en que operamos mediante la contratación local, el apoyo a la compra de bienes y servicios a proveedores locales y la formación de capital humano por medio de iniciativas educativas y programas de capacitación.

En 2021, trabajaron en nuestras compañías con 2.188 personas de las regiones de Antofagasta y Coquimbo, lo que representa el 39 % de nuestra fuerza laboral. Además, generamos empleo ocupando los servicios de proveedores locales y los motivamos a contratar mano de obra local.

En línea con ello, nuestra Directriz de Compras y Contratación de Proveedores Regionales reduce las barreras para participar en las licitaciones de los proveedores con casa matriz en las regiones de Antofagasta y Coquimbo. En 2021, el valor de las licitaciones adjudicadas a los proveedores locales subió a \$342 millones, es decir, un 24 % más que el año 2020.

 Para más información sobre proveedores, consultar págs. 34-35.

Las iniciativas de educación y capacitación son un pilar fundamental de nuestra estrategia. Nuestros programas de aprendices y prácticas profesionales se centran en desarrollar competencias en los jóvenes locales (consultar pág. 39). En particular, nos hemos comprometido con la formación de habilidades digitales para el futuro mundo laboral, mediante capacitación interna e iniciativas dirigidas a la comunidad en línea con nuestro programa En Red.

Participamos activamente en el Consejo de Competencias Mineras CCM-Eleva, que trabaja con una red de 100 establecimientos educativos y empresas para lograr estándares de capacitación acordes con las necesidades de

la industria, certificando a establecimientos educativos, capacitando a su personal y ofreciendo a los estudiantes experiencia laboral en compañías mineras líderes.

En la Provincia del Choapa, nuestra Red de Formación Técnica, compuesta por los cinco liceos técnico-profesionales de la provincia, ayuda a vincular a los alumnos con las empresas locales. En 2021, 30 estudiantes de la especialidad de mecánica industrial del Liceo Padre José Herde Pohler de Canela, tomaron cursos en seguridad, mantención y operaciones, además de medio ambiente y sostenibilidad en el Parque Eólico Totoral, operado por Latin America Power.

Asimismo, se graduó el primer grupo de 168 estudiantes del primer Centro de Formación Técnica de la Provincia del Choapa, operado por la Universidad Católica del Norte (UCN). El centro fue creado en 2018 a través de un convenio de cooperación entre UCN y Los Pelambres, que financió la construcción de sus dos edificios de 3.300 m² en Los Vilos.

Clúster Minero

En la Región de Antofagasta, un vehículo fundamental para promover el desarrollo económico de la región es la alianza público-privada Corporación Clúster Minero de la Región de Antofagasta. Fuimos la primera empresa minera en unirnos a esta iniciativa en 2018, cuando nos comprometimos con la formación de capital humano y el desarrollo de proveedores regionales innovadores.

En este marco, participamos activamente de la Mesa de Innovación Regional, que lidera CORFO, mediante la cual patrocinamos los Premios de Innovación Antofagasta Minerals otorgados anualmente a emprendedores y empresas locales, que contribuyen a fortalecer el ecosistema de la innovación en la región. En 2021, además, cofinanciamos un estudio del Centro

Integrado de Pilotaje de Tecnologías Mineras (CIPTMIN), que reveló que los proveedores industriales innovadores de la región representan un 46 %. La segunda etapa del estudio, que busca el cierre de brechas, se concentra en 536 empresas.

Nuestro trabajo contempla 12 programas diferentes con las dos universidades de la región, la Universidad de Antofagasta y la Universidad Católica del Norte (UCN). En una iniciativa clave, 40 estudiantes de alto rendimiento en su último año escolar —provenientes de entornos vulnerables de María Elena, Mejillones y Michilla—, recibieron apoyo para superar las brechas educativas y prepararse para la universidad, en virtud de una alianza con la UCN. Otro ejemplo son los fondos concursables que ofrecemos a estudiantes para que puedan emprender proyectos de innovación técnica.

En 2021, nuestro programa de becas en la Región de Antofagasta benefició a 47 jóvenes de María Elena, Sierra Gorda, Michilla y Calama.

En un proyecto conjunto con la Asociación de Industriales de Antofagasta y otras empresas, estamos financiando también la tercera etapa de infraestructura, que incluye talleres y un gimnasio, para el Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Calama, donde el 80 % de los alumnos proviene de familias vulnerables.

En octubre, nos unimos al programa público-privado “Empleo Región” ejecutado por la UCN, que busca promover la contratación local y considera la creación de un portal de búsqueda de empleo y una agencia de empleabilidad.

Cambio climático

En 2021, logramos importantes avances en la implementación de nuestra Estrategia de Cambio Climático y planteamos nuevas metas de corto y largo plazo para la reducción de emisiones.

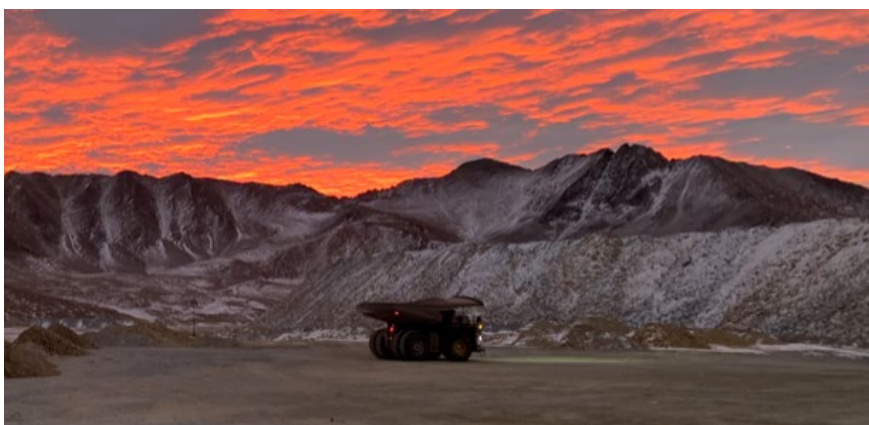
Hitos

- Anunciamos nuestro compromiso de alcanzar la carbono neutralidad al 2050 como fecha límite y el objetivo intermedio de reducir en 30 % nuestras emisiones de GEI al 2025 con respecto a 2020.
- Publicamos un Informe de Avance frente a las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD). Además, publicamos nuestro primer Reporte de Cambio Climático.
- Aprobamos nuevas Políticas de Energía y Agua.

Como Grupo, reconocemos que el cambio climático es uno de los mayores desafíos que enfrenta el mundo hoy en día y asumimos nuestra responsabilidad de ser parte de la solución. Como productores de cobre, suministramos un metal clave para las tecnologías bajas en carbono y, al mismo tiempo, trabajamos para disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

En 2021, comenzamos a implementar nuestra Estrategia de Cambio Climático, aprobada por el Directorio del Grupo a fines de noviembre de 2020. Fue diseñada para facilitar la gestión anticipada de los riesgos y oportunidades, de modo de mitigar los efectos del cambio climático, poder adaptarnos a los escenarios cambiantes y estar preparados para la transición hacia el logro de la carbono neutralidad.

La Estrategia se sustenta en cinco pilares: desarrollo de resiliencia frente al cambio climático, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, uso eficiente de recursos estratégicos, gestión ambiental y de biodiversidad e integración de grupos de interés. Se han definido distintos ámbitos de acción para cada uno de estos pilares, junto a un plan de acción de corto, mediano y largo plazo.



DESARROLLO DE RESILIENCIA CLIMÁTICA



Estrategia de Cambio Climático

La Estrategia, coordinada por la Gerencia de Medio Ambiente Corporativa y articulada a través del Comité de Cambio Climático, establecido en enero de 2021, nos ha permitido reforzar la coordinación de las diversas iniciativas ya llevadas adelante por nuestras operaciones y proyectos, lo que favorece las sinergias entre ellos. También ha contribuido a integrar con mayor intensidad la conciencia sobre el cambio climático en nuestros procesos de toma de decisión.

Gradualmente, se ha ido otorgando una mayor ponderación a los parámetros relativos al cambio climático en nuestros dos planes de bono de desempeño para los empleados de mayor rango. En 2021, el incentivo de corto plazo a nivel de Grupo exigió, entre otras metas, el cumplimiento del presupuesto de emisiones para el año. Asimismo, nuestro Programa de Incentivo de Largo Plazo, vinculado al desempeño durante un período de tres años, requiere el cumplimiento de la hoja de ruta definida para la implementación de la Estrategia de Cambio Climático.

INFORME DE AVANCE SOBRE TCFD

En 2019, nos comprometimos a adoptar el marco del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés). Constituido en 2015 por el Consejo de Estabilidad Financiera con sede en Basilea, el TCFD proporciona un conjunto de recomendaciones voluntarias para ayudar a las empresas a incorporar los riesgos y oportunidades vinculados al clima en su evaluación y gestión de riesgos, planificación estratégica y asignación de capital. Informar sobre nuestro avance respecto del TCFD es ahora una exigencia para las compañías como la nuestra que integran el índice FTSE 100.

En septiembre de 2021, emitimos un Informe de Avance sobre el TCFD, en el que divulgamos tanto los riesgos físicos que implica el cambio climático para nuestras cuatro operaciones, como los riesgos que implica la transición necesaria hacia una economía baja en carbono. Además, en dicho informe se analizan las oportunidades que nos ofrece

el cambio climático como productores de un metal que es un insumo clave para las diversas tecnologías bajas en carbono. El informe está disponible en

www.aminerals.cl/media/6587/sept-am-tcf-report-2020_esp.pdf.

En el proceso de elaboración del informe, se analizaron más de 80 riesgos físicos diferentes, desde la escasez de agua hasta las marejadas, así como el efecto del polvo en la calidad del aire. Con el objetivo de prepararnos para los cambios y desarrollar resiliencia al cambio climático, se priorizaron cinco riesgos prioritarios, los cuales fueron evaluados considerando un escenario de alto calentamiento climático (RCP 8.5).

Para el análisis de los riesgos de transición, se identificaron y evaluaron los riesgos y oportunidades propios del sector minero a través de un proceso de investigación que consideró normas internacionales, políticas públicas, trayectorias de escenarios climáticos, etc. Luego se priorizaron los riesgos de

transición más relevantes para un mayor análisis como, por ejemplo, los potenciales impuestos a emisiones y variaciones en el precio del diésel en distintos escenarios.

Nuestra evaluación de la elaboración del informe es extremadamente positiva. Además de ayudarnos a incorporar el cambio climático a nuestros procesos de toma de decisión y aumentar la sensibilización sobre las implicancias a todo nivel en la organización, nos ha ofrecido un nuevo medio estandarizado para una comunicación transparente con nuestros distintos grupos de interés.

Con el fin de reforzar aún más la divulgación de nuestro desempeño en materia de cambio climático, en diciembre, publicamos nuestro primer Reporte sobre Cambio Climático, en donde reconocemos que este es uno de los mayores desafíos que enfrenta la sociedad y nuestra empresa hoy en día. El informe está disponible en inglés en el sitio web de Antofagasta plc y en español en el sitio web de Antofagasta Minerals.

Emisiones de gases de efecto invernadero

Objetivo

Establecer metas y trayectorias de reducción de emisiones de GEI, avanzando hacia el desarrollo de una minería sostenible alineada con los objetivos de la ciencia y los compromisos adquiridos por Chile en esta materia.

En 2017, definimos una serie de proyectos de reducción de emisiones y, en 2018, planteamos la meta de reducir en 300.000 tCO₂e¹ las emisiones directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2) al 2022 respecto de la línea de base de 2017. Cumplimos con esta meta en 2020, dos años antes de lo previsto, al reportar una disminución de 581.355 tCO₂e respecto de 2017. A ello le siguió, en 2021, una nueva reducción de 45.376 tCO₂e.

En mayo de 2021, anunciamos una meta de reducción de emisiones nueva y más ambiciosa. En el marco de nuestra Estrategia de Cambio Climático, apuntamos a reducir en 30% nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 al 2025 respecto de 2020. Además, nos comprometimos a lograr la carbono neutralidad al 2050 o antes si el desarrollo de la tecnología así lo permite.



1. Toneladas de dióxido de carbono equivalente.

/ Cambio climático

Objetivo de emisiones, Antofagasta plc

Emisiones de CO₂ (tCO₂e)¹

	Los Pelambres	Centinela	Zaldívar	Antucoya	Oficinas corporativas	División Minera
Alcance 1						
Emisiones directas						
2021	226.199	439.484	156.500	165.641	124	987.948
2020	257.801	492.496	152.340	152.577	108	1.055.322
2019	251.580	448.890	140.623	152.231	106	993.430
2018	262.355	453.898	141.475	168.490	1	1.026.219

Alcance 2Emisiones indirectas²

2021	466.381	556.616	163.530	124.467	894	1.311.888
2020	464.492	542.020	162.688	120.087	603	1.289.890
2019	544.900	539.300	192.862	114.337	825	1.392.224
2018	523.942	563.101	180.109	123.353	1.189	1.391.694

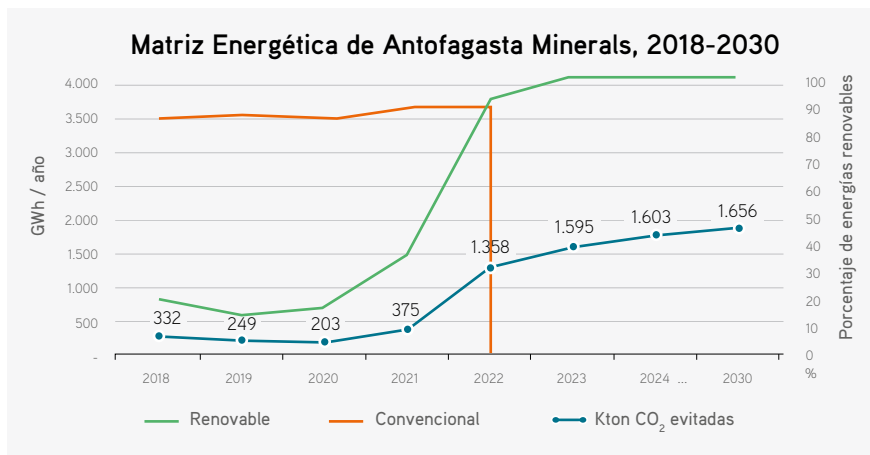
Emisiones totales

2021	692.580	996.100	320.030	290.108	1.018	2.299.836
2020	722.293	1.034.516	315.028	272.664	711	2.345.212
2019	796.480	988.190	333.485	266.568	931	2.385.654
2018	786.297	1.016.999	321.584	291.843	1.191	2.417.914

Intensidad emisiones CO₂tCO₂e/tCu³

2021	2,13	3,63	3,64	3,69	–	3,00
2020	2,01	4,19	3,27	3,44	–	3,00⁴
2019	2,19	3,57	2,87	3,71	–	3,10
2018	2,20	4,10	3,40	4,04	–	3,33

1. Más información sobre nuestras emisiones de CO₂ en el sitio web del Carbon Disclosure Project (www.cdp.net).2. Por motivos de consistencia, todas las cifras presentadas utilizan el factor de emisión promedio de la red en Chile. A marzo de 2022, los únicos certificados anuales de emisiones recibidos para las operaciones que utilizan energías renovables fueron para el consumo energético 2020 de Los Pelambres y Zaldívar, lo cual se tradujo en una reducción de 209.046 tCO₂e en 2020.3. Toneladas de CO₂ equivalente por tonelada de cobre producido.4. La intensidad de emisiones de CO₂ e para la división minera fue sobreestimada en reportes anteriores (3.19 tCO₂e/tCu) y fue actualizada en esta edición.



Energía renovable

La disminución de nuestras emisiones de Alcance 2 en 2018 se debe en gran medida a la unificación de los dos sistemas eléctricos de Chile que operaban de manera separada. Esto permitió que las mineras Centinela, Antucoya y Zaldívar, situadas en el norte de Chile, tuvieran acceso a energía baja en carbono proveniente del centro y sur del país. Además, durante los últimos años, nuestras operaciones mineras han renegociado sus contratos de suministro de electricidad con las empresas generadoras de manera de pasar de fuentes convencionales, principalmente carbón, a fuentes renovables para así aprovechar la energía solar y eólica abundante y de bajo costo disponible en Chile.

En julio de 2020, Zaldívar se transformó en nuestra primera operación en usar 100 % energías renovables y, en el mismo año, 29,4 % de la energía consumida por Los Pelambres fue de fuentes renovables. Bajo el estándar GHG Protocol, este consumo no puede ser reflejado hasta que factores de emisión certificados para cada operación sean recibidos por parte de las autoridades. Los factores 2020 para Zaldívar y Los Pelambres fueron recibidos en febrero de 2022 y resultaron en una reducción de 209.046 tCO₂e. Sin embargo, continuaremos reportando las emisiones de acuerdo al factor de emisión del Sistema Eléctrico Nacional (SEN) para ser consistentes con los años anteriores y posteriores a 2020. Las reducciones estimadas en Zaldívar y Los Pelambres en 2021 fueron de 375,110 tCO₂e, pero no pueden reflejarse en las cifras de emisiones publicadas hasta que se sean validadas, lo cual esperamos que ocurra a mediados de 2022.

A principios de 2022, Antucoya y Centinela también pasarán a utilizar únicamente energías renovables y, más adelante en el año, se espera que sea el turno de Los Pelambres, cuya fecha exacta de paso dependerá de la puesta en marcha de un proyecto hidroeléctrico.

co. Como resultado de ello, se espera que, a fines de 2022, el consumo de electricidad de nuestras operaciones mineras provenga exclusivamente de fuentes renovables.

El desafío del diésel

Adicional a las medidas mencionadas para abordar las emisiones de Alcance 2, nos focalizamos en las emisiones de Alcance 1, que provienen principalmente del uso del diésel en los camiones de extracción minera de nuestras faenas. Estamos estudiando opciones para pasar a combustibles bajos en carbono y, en último término, erradicar el uso del diésel de nuestras operaciones.

Chile tiene el potencial de convertirse en un importante productor de hidrógeno verde dado que cuenta con abundante energía solar y eólica para producirlo. Es por esto que estamos especialmente interesados en el uso del hidrógeno en nuestras operaciones y buscamos apoyar el desarrollo del país en este campo. En enero de 2021, nos convertimos en la primera empresa minera en incorporarse a H2 Chile, la Asociación Chilena del Hidrógeno.

En 2020, elaboramos una Hoja de Ruta de Electromovilidad, cuyo foco clave son los camiones de extracción minera. Actualmente, nuestro Plan de Electromovilidad cuenta con acciones concretas que se inician en 2022, entre ellas, las siguientes:

- **Proyecto Hydra.** En 2022, Centinela instalará como prueba celdas de combustible y un prototipo de tren motriz a batería desarrollados por el Consorcio Hydra, constituido por la multinacional de energía Engie, la organización de investigación minera, Mining3, y otras empresas, entre ellas, Antofagasta Minerals, la cual hasta ahora es la única empresa minera participante. Dicho proyecto fue reconocido por la Cámara Chileno Británica de Comercio, que concedió a la iniciativa el Reconocimiento en Innovación Ambiental en la categoría "Innovación en Gestión Energética".

- **CASE project.** En 2022, cofinanciamos un estudio de prefactibilidad acerca del uso de camiones eléctricos en Antucoya, llevado a cabo por el Centro de Aceleración Sostenible de Electromovilidad (CASE), un consorcio tecnológico liderado por la Universidad de Chile, la Agencia de Sostenibilidad Energética y el Centro Mario Molina.
- **Desafío Charge On.** Nos unimos a un grupo de compañías mineras y empresas afines, que han lanzado este desafío de innovación internacional para el desarrollo de soluciones de carga de batería para camiones eléctricos todo terreno.
- **Proyectos Hydragen e Infinity.** Estos proyectos en Centinela y Los Pelambres, respectivamente, están probando la eficacia de inyectar una pequeña cantidad de hidrógeno al diésel utilizado por los camiones con el fin de reducir las emisiones.

Emisiones de Alcance 3

Nuestros proveedores de bienes y servicios y actividades de postproducción también generan emisiones indirectas y estamos explorando formas de reducir estas emisiones de Alcance 3. En 2021, realizamos un diagnóstico del nivel de estas emisiones en 2020. El diagnóstico continuará en 2022 y, en 2023, hemos planificado fijar una meta de reducción con base en 2022.

El precio del carbono es una herramienta clave para reducir el uso de la energía y promover el paso hacia combustibles limpios. Por ello, decidimos introducir un precio interno del carbono que utilizaremos para adjudicar contratos a proveedores y evaluar proyectos, así como para planificación y finanzas.

/ Cambio climático

**Consumo y gestión de la energía**

La energía representa cerca de un 19,5 % del total de costos operacionales de nuestras faenas mineras. De este porcentaje, aproximadamente un 12,8 % corresponde a electricidad y 6,7 % a combustibles, principalmente diésel. En 2021, el consumo de electricidad alcanzó 3.482 GWh, lo que representa una disminución del 0,2 % respecto de los 3.490 GWh de 2020. En 2021, el consumo de diésel alcanzó 398.847 m³ en comparación con los 350.237 m³ del año 2020, lo que representa un aumento de 13,9 %.

En febrero de 2021, entró en vigor en Chile una nueva Ley de Eficiencia Energética, que implicará para los grandes consumidores industriales con capacidad de gestión de energía reducir su intensidad energética promedio en, al menos, 4 % en un período de cinco años. En línea con esta normativa, elaboramos una Política Energética, que busca promover la mejora de nuestros sistemas de gestión de energía estableciendo objetivos, metas y planes de acción.

Estamos agregando nuevas funciones a nuestro Portal de Energía, lanzado a mediados de 2020 para mejorar la visualización de la información para la toma de decisiones. La plataforma muestra la energía (electricidad y diésel) utilizada en los distintos procesos de nuestras operaciones mineras y sus correspondientes emisiones de Alcance 1 y 2. Además, estamos incorporando indicadores de intensidad de energía e información sobre el estado de las iniciativas de eficiencia energética y el avance hacia nuestra meta de reducción de emisiones de 2025.

En 2021, nuestras operaciones continuaron implementando importantes proyectos de eficiencia energética, tales como los siguientes:

Principales iniciativas de eficiencia energética

Descripción	Ahorro (ene-dic 2021)	Emisiones de GEI evitadas (ene-dic 2021)
Mejoras en rendimiento de Molino SAG, Los Pelambres	33.706 MWh	13.414 tCO ₂ e
Reducción de consumo diésel de camiones de extracción, Centinela	3.792 m ³	11.202 tCO ₂ e
Mejoras en uso de chancador, Antucoya	19.806 MWh	7.703 tCO ₂ e
Mejoras en rendimiento de bombeo de agua a faena, Zaldívar	3.474 MWh	1.364 tCO ₂ e
Cambio a iluminación LED, Los Pelambres	2.454 MWh	957 tCO ₂ e
Mejoras en desempeño de descarga de ripios, Zaldívar	1.643 MWh	653 tCO ₂ e

Uso del agua

Prioridades

- **Evolución de la matriz hídrica.** Fortalecer la estrategia de reducción de uso de agua continental del Grupo en las zonas de escasez hídrica estableciendo metas y acciones que consideren los resultados de los análisis de escenarios climáticos.
- **Medidas de eficiencia, recirculación y revalorización.** Reforzar la eficiencia en el uso de agua y otros recursos estratégicos mejorando las tasas de recirculación, recuperación, revalorización y resguardo de estos en las zonas de influencia de la compañía.

El manejo eficiente del agua ha sido siempre prioritario en la gestión de Antofagasta Minerals, dado que tres de sus cuatro operaciones se sitúan en el desierto de Atacama y la cuarta, Los Pelambres, en una zona afectada por una prolongada sequía.

En respuesta, estamos impulsando una evolución de nuestra matriz hídrica, enfocándonos en disminuir la extracción de aguas continentales. En 2021, el agua de mar representó el 45 % de nuestra extracción de agua operacional, liderado por Antucoya y Centinela. Nuestra meta es que el agua de mar, más el agua reutilizada y reciclada, representen más del 90 % de nuestro uso de agua operacional¹ al 2025.

- **Planta desalinizadora en Los Pelambres.** Los Pelambres comenzará a utilizar agua de mar en sus operaciones en el segundo semestre de 2022, cuando finalice la construcción de la primera etapa de una planta

desalinizadora con capacidad para producir 400 l/s. Posteriormente, esta capacidad se duplicará a 800 l/s al 2025, lo que permitirá a Los Pelambres reducir el uso de aguas de fuentes continentales. El agua desalada más el agua reutilizada y reciclada representarán más del 90 % de su uso de agua operacional total.

- **Pozos de Centinela.** Actualmente, 9 % de la extracción de aguas operacionales de Centinela proviene de pozos situados en una zona cercana denominada Calama Poniente. Sin embargo, a partir de diciembre de 2022, dejará de utilizar estos pozos y, en lugar de ello, aumentará la capacidad de su sistema de bombeo de agua de mar y de su planta de agua potable de osmosis inversa.

Zaldívar extrae agua continental de pozos situados a unos 100 km de la mina. Los permisos de extracción de agua correspondientes expirarán en 2025, por lo que se busca extenderlos al 2031 como parte del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) presentado para extender la vida útil de la mina.

Extracción y gestión del agua

En 2021, la extracción de agua operacional de nuestras faenas fue de 69.008 megalitros (ML), comparada con 67.963 ML en 2020. Esta alza se explica principalmente por el aumento de procesamiento del mineral en Centinela y Antucoya.

La extracción de agua de cada fuente se mide en términos de caudal y volumen con el fin de predecir el comportamiento de la fuente y presentar informes de cumplimiento a las autoridades, entre otros.

Actualmente, contamos con una Política del Agua que complementa nuestra Política de

Sustentabilidad. Esta será sustentada por un Estándar de Gestión Hídrica que se espera finalizar durante el primer semestre de 2022.

Para informar sobre nuestra gestión hídrica, aplicamos los lineamientos del "Water Reporting Good Practice Guide" del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM). Además, informamos sobre nuestra exposición al riesgo vinculado al agua conforme a las exigencias del programa hídrico del Carbon Disclosure Project (CDP) y a las autoridades locales correspondientes y otros organismos pertinentes.

Los consumos de agua de nuestras operaciones se deben principalmente al agua que permanece retenida en los relaves y a la evaporación en los tranques de relaves, piscinas y pilas de lixiviación. Las siguientes son algunas de las medidas adoptadas para disminuir estos consumos:

- **Los Pelambres.** Esta operación trabaja para aumentar el porcentaje de sólidos de los relaves enviados al tranque El Mauro, desde un porcentaje promedio histórico cercano a 57 % a poco más de 60 %. Cada punto de alza representa un ahorro en torno a los 30-40 l/s.
- **Centinela.** Desde hace diez años, en Centinela se emplea una tecnología de relaves espesados que ahorra agua al lograr una concentración de sólidos de hasta 66-67 %.

Extracción de agua operacional por fuente, 2018-2021 (megalitros)

		2021	2020	2019	2018 ²
Los Pelambres	Total	26.817	27.847	21.633	25.308
	Agua superficial	15.790	19.481	13.898	16.534
	Agua subterránea	11.018	8.358	7.726	8.766
	Agua suministrada por terceros	9	9	9	9
Centinela	Total	29.223	27.178	26.369	27.036
	Agua de mar	25.251	23.316	22.602	23.039
	Agua subterránea	3.972	3.862	3.356	3.136
	Agua suministrada por terceros	-	-	410	861
Antucoya	Total	6.315	5.923	5.804	6.129
	Agua de mar	6.081	5.720	5.623	5.910
	Agua subterránea	234	204	181	219
Zaldívar	Total	6.653	7.015	7.015	7.229
	Agua subterránea	6.653	7.015	7.015	7.229
Antofagasta Minerals	Total	69.008	67.963	60.821	65.702
	Agua de mar	31.332	29.036	28.225	28.949
	Agua superficial	15.790	19.481	13.898	16.534
	Agua subterránea	21.877	19.438	18.279	19.350
	Agua suministrada por terceros	9	9	419	870
	Porcentaje de agua de mar respecto al total de agua extraída	45%	43%	46%	44%

1. Tal como lo define el ICMM, el agua operacional es el volumen de agua utilizado en las tareas operativas. El uso de agua operacional es, por lo tanto, el volumen real de agua requerida o utilizada para sostener las actividades operativas.

2. Una sobreestimación de la extracción de agua de mar de Centinela en 2018 fue corregida. Por doble contabilidad, originalmente se reportó como 24.538 ML. Esto también afectó a las cifras de agua de mar y retiro total de la división minera en 2018.

Prácticas ambientales

Nuestras prácticas ambientales reflejan el compromiso con el desarrollo sustentable de nuestras operaciones en los territorios donde operamos.

Hitos

- En 2021, fortalecimos el pilar Gestión de Riesgos Regulatorios de nuestro Modelo de Gestión Ambiental.
- Publicamos una Política de Relaves para complementar la implementación del nuevo Estándar Global de Gestión de Relaves de la Industria Minera.

Reconocemos que la minería, desde la exploración hasta el cierre de faenas, ejerce un impacto sobre el medio ambiente en la zona aledaña a las operaciones. Mediante la gestión ambiental, buscamos evitar, controlar y mitigar los impactos ambientales y, si ocurren, compensarlos debidamente. Asimismo, procuramos hacer un uso eficiente de los recursos naturales, en especial del agua.

Modelo de Gestión Ambiental

Nuestra Política de Sustentabilidad y nuestro Modelo de Gestión Ambiental fueron diseñados para asegurar la incorporación de factores ambientales en nuestras operaciones, actividades de exploración y proyectos. El Modelo consta de cuatro pilares: liderazgo, gestión de riesgos operacionales, gestión de riesgos regulatorios y reportabilidad de eventos operacionales y hallazgos ambientales. Se sustenta en estándares específicos sobre asuntos ambientales relevantes, como la biodiversidad y el cierre de faenas.

En 2021, fortalecimos el pilar de gestión de riesgos regulatorios del Modelo mediante el desarrollo de una nueva plataforma para monitorear los distintos procesos a través de los cuales la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) verifica nuestro cumplimiento de las normativas. Además, incorporamos un nuevo sistema de información para asegurar que nuestras operaciones estén plenamente en conocimiento sobre nuevas exigencias regulatorias que puedan afectarlas.

El gerente general de cada operación minera es el responsable de los asuntos ambientales. Por su parte, los equipos ambientales de las operaciones monitorean y reportan los eventos operacionales, así como los riesgos y exigencias ambientales al área corporativa de Medio Ambiente. Mensualmente, se informa al Comité Ejecutivo sobre el desempeño ambiental.

NUESTROS OBJETIVOS DE SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL

- Asegurar el cumplimiento de los compromisos emanados de los permisos ambientales y exigencias legales y la implementación eficaz de controles ambientales críticos.
- Asegurar la no ocurrencia de eventos operacionales con consecuencia ambiental grave y/o sanciones de la autoridad.

- Diseñar y habilitar la continuidad operacional y los proyectos de desarrollo del Grupo desde una perspectiva socioambiental.
- Incorporar la innovación y tendencias de gestión ambiental futura en la forma de operar del Grupo.
- Generar una cultura de cumplimiento, control y aprendizaje organizacional en temas ambientales.

El área de Auditoría Interna realizó la auditoría ambiental anual a todas nuestras operaciones en 2021.

Cumplimiento ambiental

En Chile, los proyectos a gran escala deben someterse a estrictas evaluaciones de impacto ambiental y social por parte del Servicio de Evaluación Ambiental (SEA)¹, con el fin de obtener una Resolución de Calificación Ambiental (RCA) favorable. Las RCA imponen además condiciones de cumplimiento obligatorio sobre prevención y mitigación de los impactos ambientales del proyecto, así como medidas de compensación de ser necesarias.

Nuestras operaciones mineras cuentan con un total de 72 RCA, que implican más de 10.000 compromisos sobre asuntos que abarcan desde condiciones de construcción, operación y cierre, hasta uso de agua, calidad del aire y biodiversidad, entre otros. En 2021, Centinela obtuvo otras dos RCA:

- En julio, el SEA aprobó la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) para la explotación del proyecto Polo Sur, un yacimiento de óxidos situado en el Distrito Minero Centinela.
- En noviembre, se aprobó la DIA del Proyecto Alternativo Deposición de Relaves en Rajo de Centinela (consultar sección Depósitos de Relaves en página 57).

En abril, Los Pelambres ingresó el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) correspondiente a la fase 2 del Proyecto de Adaptación Operacional de Los Pelambres. Dicho proyecto consiste principalmente en la expansión de la planta desalinizadora de la operación, que elevará su aporte a 800 l/s, respecto de los 400 l/s/seg que aportará a partir del 2022 el proyecto INCO. Además, considera la construcción de un nuevo Sistema de Transporte de Concen-

trados (STC), con un nuevo trazado alejado de cursos de agua y comunidades

Zaldívar continúa la tramitación de su EIA presentado para la continuidad operacional de la mina. El proceso de evaluación ha recorrido sus distintas fases y actualmente se encuentra finalizando su evaluación técnica mientras se avanza en el proceso de consulta indígena en la comunidad vecina de Peine (consultar capítulo de Comunidades en p.44).

Reporte de eventos operacionales con consecuencia ambiental

Los eventos operacionales que originan consecuencias ambientales se clasifican en función de su severidad como real (alta, media o baja) o potencial (alta o baja) de haberse producido el incidente si las circunstancias hubieran sido levemente diferentes. Todos los eventos se reportan, evalúan y gestionan mediante un sistema corporativo en línea. Los eventos operacionales ambientales de severidad real, alta o media son investigados por una comisión constituida específicamente para esos efectos.

Uno de los eventos operacionales relevantes ocurridos durante el 2021, se relaciona con trabajos asociados al Proyecto de Adaptación Operacional de Los Pelambres, donde se produjo un escurrimiento de agua industrial desde una piscina de contención, la cual filtró al área circundante. Si bien los análisis efectuados han descartado la afectación de la calidad de agua de la zona, los monitoreos continúan y son entregados regularmente a la autoridad ambiental.

De acuerdo con el criterio establecido en la evaluación ambiental de cada operación o proyecto, se reportaron a la SMA 45 eventos durante el año 2021.

¹ Los principales organismos ambientales de Chile son el Ministerio del Medio Ambiente, que define la política pública; el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), que evalúa los impactos ambientales de los proyectos; la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), responsable de fiscalizar y sancionar; y los Tribunales Ambientales, que aplican lo establecido en la Ley sobre Bases Generales del Medio Ambiente y su normativa asociada.



Capacitación

Durante 2021, continuaron realizándose programas de capacitación ambiental para nuestras operaciones y proyectos. Contemplaron talleres sobre temáticas propias de cada operación, tales como el sistema de aseguramiento Copper Mark, biodiversidad y patrimonio. Estos talleres forman parte de un programa de capacitación y comunicaciones, implementado a nivel corporativo y en cada operación, en el marco del Modelo de Gestión Ambiental.

Producción responsable

Luego de un proceso de evaluación voluntaria, Centinela y Zaldívar completaron su aseguramiento conforme a Copper Mark, un estándar internacional de la industria del cobre que demuestra las prácticas de producción responsable. Los Pelambres y Antucoya están siguiendo el proceso para lograr este aseguramiento durante 2022.

Por otra parte, Antofagasta plc fue una de las primeras nueve compañías en registrarse con el pasaporte LME, el nuevo registro de credenciales de sostenibilidad de la Bolsa de Metales de Londres (LME). Este pasaporte, lanzado en agosto, permite a las empresas registrar sus certificaciones y especificaciones ambientales, sociales y de gobernanza.

Depósitos de relaves

Nuestras operaciones mineras cuentan con tres principales depósitos de relaves: los tranques de relaves convencionales de El Mauro y Los Quillayes en Los Pelambres y un depósito de relaves espesados en Centinela. Además, Zaldívar dispone de un depósito pequeño para los relaves generados en el proceso de flotación de algunos de sus minerales sulfurados. Los Quillayes, el tranque de relaves original de Los Pelambres, está parcialmente cerrado y se utiliza solo en caso de emergencia o por necesidad operacional.

Todos nuestros depósitos de relaves emplean el método de construcción aguas abajo y han sido diseñados para soportar sismos severos y condiciones climáticas extremas. Cuentan con un ingeniero de registro (IdR), persona calificada y externa a la compañía, responsable de monitorear la integridad del depósito y de apoyar su operación técnica. Adicionalmente, en el caso de los depósitos de Los Pelambres y Centinela, se dispone de un Consejo de Revisión Independiente (*Independent Tailings Review Board*), mientras que Zaldívar cuenta con un revisor independiente externo. En 2021, los respectivos ingenieros de registro confirmaron el cumplimiento de los criterios de estabilidad internacionales por parte de los depósitos. El Servicio Nacional de Geología y Minería

(SERNAGEOMIN), organismo técnico del gobierno de Chile, realiza inspecciones periódicas de los depósitos de relaves. En 2021, no se encontraron hallazgos de relevancia.

La SMA aprobó un plan presentado por Zaldívar para solucionar la existencia de filtraciones desde su depósito de relaves detectadas por la autoridad en 2020.

Estamos trabajando para implementar el Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera. Su lanzamiento en agosto de 2020 se realizó luego de la Revisión Global de Sistemas de Relaves, coorganizada por el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y los Principios para la Inversión Responsable (PRI) en el contexto de las fallas ocurridas en depósitos de relaves de Brasil y Canadá.

Elaboramos una detallada planificación para implementar el Estándar en Los Pelambres y Centinela y hemos previsto finalizar la planificación de Zaldívar en 2022. Tenemos el compromiso de concretar la aplicación del Estándar en Los Pelambres para agosto de 2023 y en Centinela y Zaldívar a más tardar en agosto de 2025.

En El Mauro se está implementando el piloto del Programa Tranque, una iniciativa público-privada gestionada por Fundación Chile, entidad que promueve la transferencia tecnológica. El propósito de la iniciativa es desarrollar un sistema en línea para monitorear la estabilidad física y química de los depósitos de relave. Tras un retraso en 2020, producto de la pandemia, se retomaron las labores en 2021 con miras a concretar el programa en 2022.

En 2021, Centinela concluyó los estudios de prefactibilidad para un proyecto que considera utilizar rajes mineros abandonados para el almacenamiento de relaves. En noviembre, esta iniciativa, complementaria al depósito de relaves espesados de la operación, obtuvo su aprobación ambiental y, en 2022, avanzará a la fase de factibilidad. Además de ofrecer ventajas en materia de seguridad y medio ambiente, el proyecto permitiría extender la vida útil del depósito de relaves espesados.

NUEVA POLÍTICA DE RELAVES

Para Antofagasta Minerals, la gestión de relaves es un aspecto clave tanto para la sustentabilidad de sus operaciones como para la relación con sus comunidades vecinas. En consonancia con ello, se elaboró una Política de Relaves, que fue publicada en enero de 2021 y está disponible en el sitio web de Antofagasta Minerals.

La Política, que complementa nuestra labor para implementar el Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera

(GISTM), fue diseñada para potenciar la rigurosidad con la cual se gestionan nuestros depósitos de relaves e implica cuatro compromisos fundamentales:

- Asegurar la estabilidad de los depósitos de relaves durante todas las fases de su ciclo de vida por sobre consideraciones de producción y costos.
- Identificar y administrar los potenciales impactos en el medio ambiente, considerando aspectos vinculados al clima, tales como la eficiente recirculación de agua y la promoción de tecnologías que reduzcan

la generación de relaves.

- Implementar un sistema de gobernanza de depósitos de relaves en línea con el GISTM que, entre otros, promueva la mejora continua.
- Mantener una comunicación abierta y transparente con los grupos de interés (empleados, comunidades y autoridades).

/ *Prácticas ambientales***Otros residuos mineros**

La roca estéril que deben retirar nuestras operaciones para extraer mineral, así como los rípios generados mediante los procesos de lixiviación se acopian en botaderos especialmente acondicionados para estos efectos en nuestras faenas. En Chile, tanto el emplazamiento como la operación y el cierre de estos botaderos debe ser autorizado por las autoridades ambientales y el SERNAGEOMIN.

Economía circular

Nuestros procesos generan residuos industriales peligrosos, tales como aceites y baterías usados, y no peligrosos, como lodos y maderas, entre otros. Todos estos materiales se gestionan según las normativas vigentes.

Cuando es posible, reducimos los residuos o los reciclamos para evitar su eliminación final. En 2022, hemos planificado realizar un estudio como un paso previo para elaborar una estrategia interna de economía circular.

En 2021, continuamos participando del Comité Público-Privado sobre Economía Circular, cuyo propósito es revisar las iniciativas de reciclaje a nivel de la industria minera, establecer contacto con los proveedores involucrados en estas iniciativas y preparar un diagnóstico antes de que se den los pasos siguientes en la implementación gradual de la Ley Chilena sobre Responsabilidad Extendida del Productor (REP). En virtud de esta ley, los fabricantes e importadores de productos prioritarios deben hacerse responsables de dichos productos una vez finalizada su vida útil.

Paralelamente, hemos desarrollado una serie de iniciativas sobre economía circular. En 2020, Centinela lanzó un proyecto para el reciclaje de las cañerías de polietileno de alta densidad (HDPE) utilizadas para el riego de las pilas de lixiviación. Gracias a una nueva tecnología de triturado, el material se compacta para ser trasladado a Santiago donde es tratado para producir la materia prima para geosintéticos o, por ejemplo, nuevos productos de HDPE. En 2021, Antucoya y Zaldívar también adoptaron este modelo.

Calidad del aire

Todas nuestras operaciones mineras cuentan con sólidos programas para controlar las emisiones de polvo (PM10 y 2.5), que son monitoreadas permanentemente y en los que, en algunos casos, participa incluso la comunidad local. Además, mensualmente se efectúa un reporte sobre la calidad del aire a las autoridades regionales.

En Los Pelambres, el cambio climático se ha hecho presente en la zona, lo cual se ha hecho evidente tras una sequía prolongada y modificaciones significativas en los patrones de viento. Esto ha impuesto nuevos desafíos al tranque El Mauro y a la operación minera. Las normas de calidad del aire se cumplen; sin embargo, existe una mayor preocupación sobre la calidad del aire en las comunidades cercanas.

En el caso de El Mauro, tras un evento meteorológico ocurrido en 2020, en el que se produjo una nube de polvo visible desde el Valle del

Pupío y la localidad cercana de Caimanes, implementamos una serie de medidas voluntarias adicionales en conjunto con la SMA y no se han registrado nuevos incidentes. En el caso de la mina, en respuesta a la preocupación de la localidad vecina de Cuncumén, constituimos un grupo de trabajo para comprender mejor el fenómeno y revisar la eficacia de las medidas existentes.

Cierre de faenas mineras

Según lo estipula la legislación chilena, todas nuestras operaciones cuentan con planes de cierre de faenas aprobados por el SERNAGEOMIN. Además, disponemos de nuestro propio Estándar de Cierre de Faenas Integrado, que contempla herramientas para facilitar una preparación oportuna y eficaz de los planes de cierre, así como directrices para el cumplimiento de las exigencias normativas.

En 2021, Antucoya presentó para su revisión por el SERNAGEOMIN la actualización quinquenal exigida de su plan de cierre. Dicha autoridad también está en proceso de revisar la modificación del plan de cierre de Centinela, presentada a fines de 2020, para efectos de incorporar nuevas instalaciones.



Biodiversidad



La biodiversidad es un elemento clave de nuestra Estrategia de Cambio Climático, que contempla dos prioridades en este campo:

- **Soluciones basadas en la naturaleza (SbN) para la captura de CO₂.** Explorar e innovar en proyectos de SbN que contribuyan a la reducción de las emisiones del Grupo en el mediano y largo plazo para mejorar su gestión ambiental y contribuir a la protección y cuidado de la biodiversidad.
- **Soluciones basadas en la naturaleza para la adaptación ante riesgos físicos.** Explorar e innovar en iniciativas de SbN para abordar la adaptación frente a los riesgos físicos, tanto agudos como crónicos, levantados en los diferentes escenarios climáticos proyectados por el Grupo.

Las soluciones basadas en la naturaleza buscan utilizar los recursos naturales para contribuir a abordar problemas ambientales. Por ejemplo, se realiza la protección y reforestación de bosques, que tienen la capacidad de absorber dióxido de carbono, y también la restauración de humedales. Ambos recursos forman parte de nuestro portafolio de medidas de biodiversidad.

Estándar de biodiversidad

Desde 2016, aplicamos un Estándar de Biodiversidad cuyo propósito no solo es asegurar una pérdida neta cero de biodiversidad, sino que generar beneficios adicionales. Este Estándar está alineado con la declaración de posición del ICMM sobre minería y áreas protegidas.

Estamos en proceso de actualización del Estándar, el cual dará un mayor énfasis a las jerarquías de mitigación (prevenir, mitigar, compensar), así como a las soluciones basadas en la naturaleza, a través de las diferentes fases del ciclo minero, esto es, en exploraciones, proyectos, operaciones y cierre.

Áreas protegidas

El Valle del Choapa, zona donde se encuentra Los Pelambres, es especialmente rico en biodiversidad. Por ello, la operación protege y conserva una zona de cerca de 27.000 hectáreas, equivalente a siete veces la superficie empleada por la faena minera e instalaciones relacionadas. Esta área protegida incluye cuatro santuarios de la naturaleza:

- **Laguna Conchalí.** Este humedal costero, que se encontraba abandonado antes de que Los Pelambres emprendiera su restauración, es un importante sitio de parada de aves migratorias. Ubicado a 4 km al norte de la localidad de Los Vilos, forma parte de la Lista de Humedales de Importancia Internacional RAMSAR.
- **Monte Aranda.** El principal valor de este santuario de la naturaleza, situado en las cercanías de Los Pelambres, radica en sus poblaciones de palma chilena, especie endémica que la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) ha clasificado como vulnerable.
- **Quebrada Llau-Llau.** Este santuario alberga a algunas de las especies nativas más amenazadas, tales como el arrayán blanco y el canelo.

- **Cerro Santa Inés.** Este sitio, adquirido para fines de conservación por Minera Los Pelambres en 2014, fue declarado santuario de la naturaleza por el Gobierno de Chile en julio de 2020. Conserva un bosque relicto que ha sobrevivido pese al clima semiárido en el que está inmerso, gracias a las neblinas costeras que suelen envolver el cerro.

Zona norte de Chile

La cartera de iniciativas de biodiversidad que implementa Antofagasta Minerals también considera un conjunto de proyectos en la zona norte de Chile donde se sitúan nuestras otras tres operaciones mineras, entre ellos, destacan los siguientes:

- **Ruta de Educación Ambiental en el Parque Nacional Morro Moreno.** En alianza con otros socios, entre ellos, la Universidad Católica del Norte (UCN) y la Corporación Nacional Forestal (CONAF), nos abocamos a desarrollar el potencial educacional de este parque nacional situado en las cercanías del puerto de Mejillones.
- **Centro Agrícola del Desierto en Altura.** En este centro, que es una iniciativa conjunta con la Universidad de Chile y está emplazado en Zaldívar, se estudia y mejora la genética de plantas que no solo tienen la capacidad de crecer en las áridas condiciones del desierto, sino que además pueden utilizarse para producir biocombustibles.
- **Rumpa de Iquique.** En la zona de la Quebrada del Diablo, situada en el sector costero del desierto de Atacama, Centinela protege y busca reproducir este cactus de lento crecimiento el cual, dependiendo de la zona específica en la que se encuentre, se clasifica como vulnerable o en peligro.



ANEXOS



Carta de verificación externa



INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE DEL REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2021 DE ANTOFAGASTA MINERALS

Señores Accionistas y Directores
Antofagasta Minerals S.A.

De nuestra consideración:

Hemos realizado la revisión de los siguientes aspectos del Reporte de Sustentabilidad 2021 de Antofagasta Minerals:

Alcance

Revisión de seguridad limitada de la adaptación de los contenidos e indicadores del Reporte de Sustentabilidad 2021, con lo establecido en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en cuanto a los indicadores levantados del proceso de materialidad realizado por la compañía en torno a los criterios establecidos por dicho estándar, además de la revisión del cumplimiento de los Principios de Desarrollo Sostenible y las Declaraciones de Posición del International Council on Mining and Metals (ICMM).

Estándares y procesos de verificación

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con los estándares de sostenibilidad del Global Reporting Initiative y los Criterios de Aseguramiento según la materia subyacente objeto de análisis 1,2,3 y 4 del International Council on Mining and Metals (ICMM), acorde con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la International Federation of Accounts (IFAC). El trabajo de revisión ha consistido en la aplicación de procedimientos analíticos y pruebas de revisión que se describen a continuación:

- ✓ Reunión con el equipo que lideró el proceso de elaboración del Reporte de Sustentabilidad 2021.
- ✓ Entendimiento del proceso de materialidad realizado por Antofagasta Minerals.
- ✓ Reuniones y revisión de evidencias con las áreas participantes de la elaboración del Reporte 2021.
- ✓ Análisis de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sustentabilidad 2021 a los recomendados por el Estándar GRI en su opción de conformidad Esencial, y comprobación que los indicadores verificados incluidos en este Reporte se corresponden con los protocolos establecidos por esta guía, y se justifican los indicadores no aplicables o no materiales.
- ✓ Comprobación, mediante pruebas de revisión, de la información correspondiente a los indicadores incluidos en el Reporte de Sustentabilidad 2021, y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Antofagasta Minerals.

La preparación del Reporte de Sustentabilidad 2021, así como el contenido del mismo es responsabilidad de Antofagasta Minerals, quien además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente, basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

Los indicadores reportados y verificados se señalan en el Índice de Contenidos GRI, ubicado en las páginas 69-79 del Reporte de Sustentabilidad 2021 de Antofagasta Minerals.

Conclusiones

Respecto de los indicadores verificados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Reporte de Sustentabilidad 2021 de Antofagasta Minerals no ha sido elaborado de acuerdo con el Estándar GRI o con los Criterios de Aseguramiento según la materia subyacente objeto de análisis 1,2,3 y 4 del International Council on Mining and Metals (ICMM), en los aspectos señalados en el alcance.

Deloitte Advisory SpA
Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

Christian Durán
Socio
30 de Marzo, 2022

Materialidad

En Antofagasta Minerals, realizamos un análisis de materialidad completo cada dos años para identificar los temas de sustentabilidad de mayor importancia para nuestro negocio y grupos de interés. El último ejercicio se llevó a cabo en 2020 y constó de tres etapas:

- **Identificación de temas potenciales.** Mediante una revisión de la literatura sobre los temas materiales existentes, nuevos y emergentes de la industria minera del cobre en Chile y a nivel internacional, identificamos 38 temas potenciales, agrupados en cuatro grandes categorías: gobierno corporativo y desempeño económico, personas, medio ambiente y relación con la comunidad.

- **Priorización de los temas.** Sobre la base de talleres internos con los Comités Ejecutivos de nuestras cuatro minas y los equipos corporativos de Asuntos Públicos y Comunicaciones, una encuesta a los dirigentes sindicales de nuestras operaciones y entrevistas a grupos de interés externos, efectuamos una priorización de estos temas y elaboramos una matriz de materialidad preliminar para cada operación.
- **Validación.** Estas matrices fueron presentadas al Comité Ejecutivo del Grupo para su validación y luego, ponderadas en función del tamaño de la operación y el nivel de riesgo para generar una matriz de materialidad tanto para Antofagasta Minerals como para Antofagasta plc.

En 2021, monitoreamos los temas materiales surgidos del análisis de 2020 mediante la revisión de informes especializados de analistas e inversionistas, encuestas de percepción y los medios de comunicación para, así, asegurar que el presente Reporte de Sustentabilidad incluya temas relevantes para nuestros grupos de interés. Nuestro Modelo de Gestión Social y enfoque de relacionamiento con las comunidades desde las bases también nos alertan sobre temas emergentes.

Los temas más significativos en términos de su importancia para los grupos de interés y la posible amplitud de su impacto son los siguientes: emisiones de gases de efecto invernadero, gestión hídrica, seguridad y salud, ética y cumplimiento, generación de empleo local, desarrollo de capacidades, relaves y polvo y relación con la comunidad.

MATRIZ DE MATERIALIDAD ANTOFAGASTA MINERALS, 2021

INFLUENCIA EN LAS EVALUACIONES Y DECISIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	ALTA		- Derechos Humanos - Calidad del aire - Gestión responsable de la cadena de abastecimiento - Transparencia	- Energías renovables - Emisiones de GEI - Gestión hídrica - Seguridad y salud - Ética y cumplimiento - Generación de empleo local y desarrollo de capacidades - Relaves y polvo - Relación con la comunidad
	MEDIA	Educación de mayor calidad en regiones	- Gobierno corporativo - Relaciones de trabajo - Planificación de emergencias - Pueblos indígenas - COVID-19 - Eventos climáticos extremos - Congestión del tránsito	- Desempeño y contribución económicos - Atracción, desarrollo y retención del talento - Diversidad e inclusión - Automatización y digitalización - Escenario político (elecciones, reforma constitucional) - Cambios regulatorios - Permisos para proyectos
	BAJA	- Cierre de minas - Economía circular	- Biodiversidad - Contaminación marina - Gestión de residuos no mineros	Innovación operacional
		BAJA	MEDIA	ALTA
		RELEVANCIA DE LOS IMPACTOS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES EN LA ORGANIZACIÓN		

Principios Mineros del ICMM

Antofagasta Minerals es miembro del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés), una organización internacional que reúne a 27 compañías mineras y metalúrgicas y más de 35 asociaciones de materias primas. Como miembro, adherimos al Marco de desarrollo sostenible del ICMM que se compone de diez Principios Mineros, cada uno con su propio conjunto de Expectativas de Desempeño (*Performance Expectations*), en aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza.

Los Principios Mineros se publicaron originalmente en 2003 para establecer un estándar de desempeño ético para las compañías

miembros. A lo largo de los años, ICMM amplió estos principios con ocho Declaraciones de Posición sobre temas clave como la gestión del agua y la transparencia de los ingresos por minerales.

En 2018, el Consejo lanzó una consulta pública global sobre la introducción de un conjunto integral de Expectativas de Desempeño sobre cómo los miembros deben gestionar los compromisos de sostenibilidad contenidos en cada uno de los Principios Mineros. Publicadas en 2020, este conjunto de 38 expectativas se desarrollaron con una amplia participación de organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones internacionales y académicos.

Los miembros del ICMM deben realizar autoevaluaciones anuales sobre la implementación en sus activos de las Expectativas de Desempeño, con validaciones de terceros que se llevan a cabo cada tres años. Las actividades de auditoría deben divulgarse anualmente para informar a los fabricantes, instituciones financieras, inversores u otras partes interesadas sobre el progreso en la implementación.

En 2021, todas las operaciones mineras de Antofagasta Minerals completaron la autoevaluación en función de las Expectativas de Desempeño. Las auditorías de terceros sobre la implementación están previstas para 2022. A continuación, se presenta un resumen de la autoevaluación.

EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO DEL ICMM

Operación minera	Cumple	Cumple parcialmente	No cumple	N/A	Notas
ANTUCOYA	34	1	0	3	Los cumple parcialmente se deben a brechas identificadas en el proceso de aseguramiento de la Copper Mark. Para mayor información sobre esta, favor revisar el anexo de Copper Mark en las páginas 66-67.
CENTINELA	33	3	0	2	
PELAMGRES	34	3	0	1	
ZALDÍVAR	29	7	0	2	

Para obtener más información sobre los Estándares de Desempeño contenidas en los Principios Mineros del ICMM, visite el sitio web del ICMM: www.icmm.com/en-gb/about-us/member-requirements/mining-principles



Requisitos del ICMM para Informes de Sostenibilidad

Junto con el compromiso de implementar los requisitos obligatorios de los Principios Mineros del ICMM, las compañías miembro deben informar públicamente sobre su desempeño en sustentabilidad de acuerdo con los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI)

para Informes de Sostenibilidad (Opción esencial como mínima). Además, una verificación anual debe ser proporcionada por un tercero independiente utilizando un estándar de verificación reconocido (consulte la página 62).

La siguiente tabla muestra las páginas de este informe donde se pueden encontrar detalles de las iniciativas de Antofagasta Minerals y el progreso para cada uno de los Principios Mineros del ICMM.

Principios del ICMM		Página
1 Negocio ético	Implementar y mantener prácticas éticas de negocios y sistemas sólidos de gobierno corporativo y transparencia para respaldar el desarrollo sostenible.	24-31
2 Toma de decisiones	Integrar los temas de desarrollo sostenible a la estrategia y el proceso de toma de decisiones de la empresa.	10-15, 26-27, 62
3 Derechos humanos	Apoyar los derechos humanos fundamentales y el respeto por culturas, costumbres y valores en la relación con los empleados y los grupos afectados por nuestras actividades	10, 26, 29, 43, 63
4 Gestión de riesgos	Implementar estrategias de gestión de riesgo basadas en información válida y una sólida base científica y que tengan en cuenta las percepciones de las partes interesadas en relación con los riesgos.	28-31
5 Salud y seguridad	Buscar el mejoramiento continuo de nuestro desempeño en salud y seguridad con el objetivo último de lograr la ausencia total de daños.	40-41, 63
6 Desempeño ambiental	Buscar el mejoramiento continuo de nuestro desempeño ambiental, por ejemplo, en el ámbito de la gestión del agua, el consumo de energía y el cambio climático.	50-58
7 Conservación de la biodiversidad	Contribuir a la conservación de la biodiversidad y a enfoques integrados de planificación territorial.	59
8 Producción responsable	Facilitar y estimular el diseño, uso, reutilización, reciclaje y disposición responsables de nuestros productos que contengan metales y minerales.	56-58, 64, 66-67
9 Desempeño social	Contribuir al desarrollo social, económico e institucional de las comunidades situadas en nuestras áreas de operación.	42-49
10 Participación con las partes interesadas	Implementar con nuestras partes interesadas mecanismos de información, comunicación y participación que sean efectivos, transparentes y verificables independientemente.	18-21

Declaraciones de posición del ICMM	Página /URL
Cambio climático	50-55
Minería y áreas protegidas	59
Pueblos indígenas y minería	29
Asociaciones mineras para el desarrollo	20-21
Gestión del riesgo del mercurio	Antofagasta Minerals no produce mercurio ni lo utiliza en sus procesos.
Transparencia de los ingresos por minerales	Enlace a Informe de Pagos a Gobiernos: www.antofagasta.co.uk/investors/reports-presentations/
Gestión del agua	55
Gestión de los relaves	57

The Copper Mark

Lanzado en marzo de 2020, Copper Mark es un marco de aseguramiento independiente de las prácticas de minería responsable en la industria del cobre que responde a la demanda de una mayor divulgación del desempeño ambiental, social y de gobernanza por parte de los inversores, las ONG y la sociedad en general. Nuestras minas Centinela y Zaldívar obtuvieron el sello Copper Mark en 2021, y Los Pelambres y Antucoya completarán la evaluación en 2022.

Inspirada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU), Copper Mark consiste en una verificación independiente de las actividades en función de 32 criterios de producción responsable en cinco categorías: gobernanza, derechos laborales, medio ambiente, comunidad y derechos humanos.

El marco también abarca el Estándar de Debita Diligencia Conjunta para permitir que los productores de cobre, plomo, zinc y níquel cumplan con los Requisitos de Suministro Responsable de la Bolsa de Metales de Londres (LME) que entrarán en vigor a finales de 2023. El Estándar, que representa el Criterio 31 sobre Diligencia Debita en las Cadenas de Suministro de Metales del marco de aseguramiento de Copper Mark, aún está sujeto a la aprobación formal de la LME.

Las operaciones de producción de cobre que se comprometen con el Proceso de Aseguramiento de Copper Mark deben seguir un estricto cronograma, y cumplir con todos los criterios a los 24 meses de la firma, para luego someterse a una reevaluación cada tres años.

A finales de 2021, un total de 18 sitios de producción de cobre –entre los que se encuentran minas, fundiciones y refinerías– habían sido evaluados y habían recibido el sello Copper Mark en todo el mundo y otros 15 sitios habían firmado cartas de compromiso para participar en el marco.



Para más información, visite la web de Copper Mark: www.coppermark.org.

Criterios de Copper Mark para Producción Responsable

Los criterios de Copper Mark corresponden a un sistema de gestión que sigue la Evaluación de la Preparación para el Riesgo (Risk Readiness Assessment, RRA), creada por la Iniciativa de Metales Responsables (Responsible Minerals Initiative, RMI), una alianza de más de 380 empresas que buscan el aprovisionamiento responsable de minerales en sus cadenas de suministro.

Nuestras minas Centinela y Zaldívar obtuvieron el sello Copper Mark en julio de 2021 y agosto de 2021, respectivamente, y están implementando planes de mejora para cumplir a cabalidad con todos los criterios dentro de un plazo de 12 meses. Al igual que en el proceso inicial, el cumplimiento final se verificará de forma independiente.

El proceso de aseguramiento Copper Mark

05 REEVALUACIÓN

Reevaluación cada 3 años y/o cuando haya cambios operacionales o incidentes significativos.

04 PLAN DE MEJORA

El productor de cobre soluciona las brechas en las prácticas identificadas en la evaluación independiente y cumple totalmente todos los criterios Copper Mark dentro de 24 meses de la firma de la carta de compromiso.



01



CARTA DE COMPROMISO

El productor de cobre postula en línea y se le pide que firme una carta de compromiso.

02



AUTOEVALUACIÓN

En una plataforma en línea, el productor de cobre hace una autoevaluación respecto de los criterios Copper Mark y sube la evidencia de respaldo dentro de un plazo de 6 meses posterior a la firma de la carta de compromiso.

03



EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Evaluación independiente de la autoevaluación hecha por el productor en base a equivalencias, evidencia documental y, si corresponde, una evaluación *insitu*, dentro de 12 meses de la firma de la carta de compromiso.

Una vez que el productor haya cumplido (total o parcialmente) con todos los criterios aplicables de Copper Mark mediante equivalencia o evaluación independiente, el emplazamiento puede mostrar la marca Copper Mark,

	Criterios de Copper Mark	Centinela	Zaldívar
1.	Cumplimiento legal	Cumple totalmente	Cumple totalmente
2.	Integridad empresarial	Cumple totalmente	Cumple totalmente
3.	Participación de las partes interesadas	Cumple totalmente	Cumple totalmente
4.	Relaciones comerciales	Cumple totalmente	Cumple totalmente
5.	Trabajo infantil	Cumple totalmente	Cumple totalmente
6.	Trabajo forzoso	Cumple totalmente	Cumple totalmente
7.	Derechos de sindicación y negociación colectiva	Cumple totalmente	Cumple parcialmente
8.	Discriminación	Cumple totalmente	Cumple totalmente
9.	Igualdad de género	Cumple totalmente	Cumple totalmente
10.	Horario de trabajo	Cumple totalmente	Cumple totalmente
11.	Remuneración	Cumple totalmente	Cumple totalmente
12.	Salud y seguridad en el trabajo	Cumple parcialmente	Cumple totalmente
13.	Mecanismo de presentación de reclamos	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
14.	Gestión del riesgo Ambiental	Cumple totalmente	Cumple totalmente
15.	Emisiones de gases de invernadero (GEI)	Cumple totalmente	Cumple totalmente
16.	Consumo de energía	Cumple totalmente	Cumple totalmente
17.	Gestión y conservación del agua dulce	Cumple totalmente	Cumple totalmente
18.	Gestión de residuos	Cumple totalmente	Cumple totalmente
19.	Manejo de relaves	Cumple totalmente	Cumple totalmente
20.	Contaminación	Cumple totalmente	Cumple totalmente
21.	Biodiversidad y áreas protegidas	Cumple totalmente	Cumple totalmente
22.	Cierre y recuperación de minas	Cumple totalmente	Cumple totalmente
23.	Salud y seguridad de la comunidad	Cumple totalmente	Cumple totalmente
24.	Desarrollo de la comunidad	Cumple totalmente	Cumple totalmente
25.	Minería artesanal y a pequeña escala	N/A	N/A
26.	Derechos humanos	Cumple totalmente	Cumple totalmente
27.	Seguridad y derechos humanos	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
28.	Derechos humanos de los pueblos indígenas	Cumple totalmente	Cumple totalmente
29.	Adquisición de tierras y reasentamiento	N/A	N/A
30.	Patrimonio cultural	Cumple totalmente	Cumple totalmente
31.	Debida diligencia en las cadenas de suministros de minerales	Cumple parcialmente	Cumple parcialmente
32.	Transparencia y divulgación	Cumple totalmente	Cumple totalmente

Metas de sustentabilidad

Disponemos de un conjunto de indicadores para medir y evaluar nuestro desempeño en sustentabilidad. La mayoría de estos indicadores se incluyen en los convenios de desempeño de cada operación minera y nuestras oficinas corporativas, mientras que otros constituyen objetivos aspiracionales que hemos definido para complementar estas metas.

ÁREA ESTRATÉGICA	META 2021	DESEMPEÑO 2021	CUMPLIMIENTO
PERSONAS			
Cero accidentes fatales	0	1	En julio de 2021 lamentamos el fallecimiento de don Fernando Silva López, trabajador de una empresa contratista en Los Pelambres. Un equipo, integrado por representantes de nuestras cuatro operaciones y oficinas corporativas, llevó a cabo una investigación rigurosa sobre el accidente y sus causas para asegurar que las lecciones aprendidas sean integradas en nuestro sistema de gestión de seguridad.
Accidentes de alto potencial	10 % de reducción de accidentes de alto potencial respecto a 2020	20 % de reducción de accidentes de alto potencial respecto a 2020	En 2020, comenzamos a utilizar los accidentes de alto potencial como un indicador de seguridad en los convenios de desempeño de nuestros trabajadores propios en pro de una cultura de seguridad preventiva y resiliente. Durante el año, registramos 57 de estos casos, lo que representa una baja de 20 % respecto al año anterior.
Diversidad e inclusión	Aumentar la participación femenina a 16,4 %; lograr que personas con discapacidad representen más del 1 % de nuestros trabajadores	La participación femenina aumentó a 17,4 % y las personas con discapacidad representaron un 1,2 % de nuestros trabajadores	La dotación femenina en nuestra fuerza laboral alcanzó un 17,4 %, con lo cual superamos, un año antes, nuestra meta de duplicar su participación hacia fines de 2022, frente a nuestra línea de base de 8,6 % a comienzos de 2018.
SOCIAL			
Gestión social	Cumplimiento entre 95 % y 100 % de la ejecución de iniciativas sociales planificadas y programa de medición de impacto ejecutado al 100 %	100 % de ejecución de iniciativas sociales planificadas y del programa de medición de impacto, además del cumplimiento de un plan de acción para las mejoras a las iniciativas medidas en 2020	Junto a lo anterior, en 2022, pondremos en marcha un ecosistema de impacto con diversos instrumentos para medir el impacto social de la gestión de iniciativas en el territorio.
MEDIO AMBIENTE			
Cumplimiento de exigencias regulatorias	Cumplimiento de un 100 % del plan interno de exigencias regulatorias de riesgo alto y moderado	Plan se cumplió en un 100 %	Las compañías trabajaron la ejecución de su plan de cierre de las 36 brechas de las exigencias ambientales de riesgo alto y moderado comprometidas en 2021.
Reducción de Emisiones GEI	100 % cumplimiento presupuesto emisiones de Alcance 1 y 2	La emisión de GEI del Grupo fue un 2,8 % menor al presupuesto de emisiones, con lo que se cumplió el presupuesto en más de un 100 %	En 2021 las operaciones continuaron implementando importantes proyectos de eficiencia energética que aportaron a la reducción de emisiones.
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EBITDA	US\$ 4.283 millones	US\$ 4.768 millones	El EBITDA fue mayor que la meta propuesta por mayores precios del cobre, un eficiente control de costos y una producción sólida.
Producción de cobre	701,5 – 723,2 kt	721,5 kt	La producción de cobre fue de 721.500 toneladas. Esto representó una disminución del 1,6 % respecto a 2020 principalmente debido a las bajas leyes y el impacto de la sequía en Los Pelambres, parcialmente compensada por mayores leyes en los concentrados de Centinela.
TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO			
Ética y cumplimiento	Centralización de las investigaciones de denuncias del grupo en el equipo de Riesgo y Compliance Corporativo	Se implementó exitosamente el modelo de centralización de denuncias en el equipo corporativo de Riesgo y Compliance	La centralización de las denuncias en un solo equipo, permite asegurar la estandarización de los procesos de resolución de denuncias.
Gestión de riesgos	Identificación de los riesgos físicos y de transición de cambio climático de acuerdo a TCFD	Se identificaron los riesgos físicos y de transición relevantes para el negocio y se desarrollaron planes de acción para gestionarlos	Se integraron los riesgos físicos y de transición a nuestra matriz de riesgos claves, permitiendo hacer el monitoreo y revisión de los planes comprometidos de manera transversal y multidisciplinaria.
Derechos humanos	Actualizar Política de Derechos Humanos y desarrollar estándar de relacionamiento con pueblos indígenas	Desarrollo de actualización de Política de Derechos Humanos que refuerza la temática indígena, además de la elaboración del estándar de relacionamiento con pueblos indígenas	Aprobación de la actualización de la Política de Derechos Humanos durante el primer semestre del 2022, incluyendo declaración sobre alineación de nuestras prácticas de seguridad con los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos e incorporando el compromiso del grupo con el respeto a los derechos de los pueblos indígenas.



Para más detalles, consulte los resúmenes de informes de aseguramiento en el sitio web de Copper Mark: coppermark.org/participants-home/participants/

Resumen de desempeño en sustentabilidad

INDICADOR	BASE DE CÁLCULO	Indicador GRI	2021	2020	2019	2018
DESEMPEÑO ECONÓMICO						
ECONÓMICO						
Producción de cobre	Miles de toneladas	102-7	721,5	733,9	769,9	725,3
Ingresos	Millones US\$ Excluye ingresos fuera del negocio	102-7	7.300,1	4.979,9	4.804,0	4.560,3
EBITDA	Millones US\$	102-7	4.768,0	2.678,2	2.358,1	2.139,4
Valor económico generado y distribuido						
Ingresos por ventas netas, ingresos operativos y venta de activos (a)	Millones US\$. Incluye ingresos fuera del negocio	201-1	7.752,7	5.301,1	5.517,8	5.192,8
Utilidades de inversión (b)	Millones US\$	201-1	5,0	19,3	48,1	30,1
Valor económico generado (a+b)	Millones US\$	201-1	7.757,7	5.320,3	5.565,8	5.222,9
Trabajadores: remuneraciones y beneficios	Millones US\$	201-1	495,1	456,0	440,0	449,6
Proveedores: Pagos a proveedores por la compra de utilidades, bienes y servicios	Millones US\$	201-1	4.263,8	3.439,4	3.368,8	3.104,3
Comunidad: contribución económica social	Millones US\$	201-1	47,8	45,1	39,5	33,7
Financistas: pagos a proveedores de capital	Millones US\$	201-1	83,0	51,4	74,0	66,1
Estado: pagos en impuestos, royalty y licencias	Millones US\$	201-1	779,9	332,4	411,4	566,9
Accionistas: pagos en dividendos e intereses	Millones US\$	201-2	1.315,4	411,2	920,4	587,0
Valor económico distribuido	Millones US\$	201-1	6.984,9	4.735,5	5.254,0	4.807,6
Valor económico retenido	Millones US\$	201-1	772,6	584,8	311,8	415,3
ABASTECIMIENTO RESPONSABLE						
Empresas proveedoras	Promedio anual	102-7	1.240,8	2.214,0	2.907,0	4.028,0
Con domicilio en la Región de Antofagasta y Coquimbo	Porcentaje respecto del total	102-8; 204-1	24,4%	22,2%	24,0%	36,1%
Con domicilio en otras regiones de Chile	Porcentaje respecto del total	102-8	72,8%	71,8%	70,4%	57,2%
Con domicilio en otros países	Porcentaje respecto del total	102-8	2,7%	5,9%	5,4%	6,7%
Proveedores locales	Número de proveedores con domicilio en la Región de Antofagasta y Coquimbo	102-8	303,1	494,0	688,0	1.455,0
Compras	Millones US\$ Compras totales	204-1	4.231,8	3.067,0	3.194,1	3.217,6
Compras locales	Millones US\$. Bienes y servicios, netos de IVA en las regiones de Antofagasta y Coquimbo	204-1	579,8	368,0	386,5	1.928,8
Compras en otras regiones de Chile	Millones US\$	204-1	3.542,2	2.575,1	2.709,1	1.138,0
Compras en el extranjero	Millones US\$	204-1	109,8	123,5	96,1	150,9
Compras a Pymes	Millones US\$	204-1	410,8	321,7	327,1	468,9

/ Resumen de desempeño en sustentabilidad

INDICADOR	BASE DE CÁLCULO	Indicador GRI	2021	2020	2019	2018
TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO						
GOBIERNO CORPORATIVO						
Composición del Directorio						
Directores	Cantidad al 31 de diciembre	102-22; 405-1	7	8	9	9
Directoras	Cantidad al 31 de diciembre	102-22; 405-1	3	2	2	2
De 1 a 5 años de antigüedad en el Directorio	Cantidad al 31 de diciembre	102-22	4	3	3	3
De 6 a 9 años de antigüedad en el Directorio	Cantidad al 31 de diciembre	102-22	3	4	4	3
Más de 9 años de antigüedad en el Directorio	Cantidad al 31 de diciembre	102-22	3	3	4	5
Independientes	Cantidad al 31 de diciembre	102-22	6	6	7	6
No independientes	Cantidad al 31 de diciembre	102-22	4	4	4	5
Ejecutivos	Cantidad al 31 de diciembre	102-22	-	-	-	-
No ejecutivos	Cantidad al 31 de diciembre	102-22	10	10	11	11
Diversidad en el Directorio						
Mujeres (género)	Porcentaje de mujeres en el directorio	405-1	30%	25%	22%	22%
Hombres (género)	Porcentaje de hombres en el directorio	405-1	70%	75%	78%	78%
Menores de 30 años	Porcentaje de personas en el directorio menores de 30 años	405-1	-	-	-	-
Entre 30 y 50 años	Porcentaje de personas en el directorio entre 30 y 50 años	405-1	-	-	-	-
Mayores de 50 años	Porcentaje de personas en el directorio mayores de 50 años	405-1	100%	100%	100%	100%
ÉTICA Y CUMPLIMIENTO						
Código de ética						
Denuncias al Código de Ética	Cantidad de denuncias recibidas en el año	102-17	141	357	198	120
Porcentaje de denuncias resueltas	Cantidad de denuncias resueltas en el período/Cantidad de denuncias recibidas en el periodo	102-17	65%	94%	76%	82%
PERSONAS						
TRABAJADORES Y CONTRATISTAS						
Trabajadores						
Trabajadores propios permanentes	Promedio anual	102-8	5.547	5.325	5.185	5.108
Trabajadores propios permanentes	Cantidad al 31 de diciembre		5.748	5.416	5.237	5.145
Porcentaje de trabajadores propios	Porcentaje de trabajadores propios respecto al total de trabajadores y contratistas	102-8	22%	25%	22%	26%
Hombres	Promedio anual	102-8	4.682	4.693	4.698	4.670
Porcentaje de hombres	Porcentaje de hombres en relación al total de trabajadores propios	102-8	84%	88%	91%	91%
Mujeres	Promedio anual	102-8	865	632	487	438
Porcentaje de mujeres	Cantidad al 31 de diciembre		1.002	789	532	453
Porcentaje de mujeres	Porcentaje de mujeres en relación al total de trabajadores propios	102-8	16%	12%	9%	9%
Porcentaje de mujeres	Porcentaje de mujeres en relación al total de trabajadores propios al 31 de diciembre		17,4%	14,6%	10,2%	8,8%

INDICADOR	BASE DE CÁLCULO	Indicador GRI	2021	2020	2019	2018
Trabajadores según rol y género						
Supervisores/as	Promedio anual	405-1	1.764	1.643	1.596	1.491
Supervisores (hombres)	Porcentaje de hombres	405-1	75,0%	78,5%	81,9%	83,2%
Supervisoras (mujeres)	Porcentaje de mujeres	405-1	25,0%	21,5%	18,1%	16,8%
Ejecutivos/as	Promedio anual	405-1	314	295	275	269
Ejecutivos (hombres)	Porcentaje de hombres	405-1	83,9%	87,8%	90,6%	91,0%
Ejecutivas (mujeres)	Porcentaje de mujeres	405-1	16,1%	12,2%	9,4%	9,0%
Operadores/as	Promedio anual	405-1	3.469	3.387	3.314	3.348
Operadores (hombres)	Porcentaje de hombres	405-1	89,2%	92,8%	95,0%	95,1%
Operadoras (mujeres)	Porcentaje de mujeres	405-1	10,8%	7,2%	5,0%	4,9%
Diversidad e inclusión						
Trabajadores propios: extranjeros	Porcentaje en relación con el total de trabajadores propios	102-8	1,4%	1,1%	1,1%	1,0%
Trabajadores propios con discapacidad	Porcentaje en relación con el total de trabajadores propios	102-8	1,2%	1,2%	0,5%	0,1%
Relaciones laborales						
Sindicalización	Promedio anual de trabajadores propios sindicalizados	405-1	4.203	4.150	4.027	3.884
	Porcentaje de trabajadores sindicalizados	405-1	81%	78%	78%	76%
Capacitación						
Horas de capacitación	Horas	404-1	241.093	155.971	253.558	259.316
Horas de capacitación por trabajador	Horas/Cantidad de trabajadores	404-1	43,46	30,52	48,90	50,77
Monto invertido en capacitación	Miles US\$ invertidos en capacitación	404-1	1.510,6	1.165,1	3.181,8	4.633,7
Monto invertido por trabajador	US\$/Cantidad de trabajadores	404-1	272,3	228,0	613,6	907,0
Evaluación de desempeño						
Trabajadores con evaluación de desempeño	Porcentaje respecto del total de trabajadores	404-3	35%	33%	34%	33%
Gestión de talentos						
Cargos clave llenados internamente	Porcentaje anual	405-1	53%	59%	53%	62%
Rotación de personal						
Tasa de rotación total	Porcentaje de rotación total	401-1	4,2%	2,2%	3,0%	9,6%
Contratistas						
Contratistas	Promedio anual	102-9	19.571	16.053	17.929	14.333
% de contratistas	Porcentaje de contratistas respecto al total de trabajadores y contratistas	102-9	78%	75%	78%	74%

/ Resumen de desempeño en sustentabilidad

INDICADOR	BASE DE CÁLCULO	Indicador GRI	2021	2020	2019	2018
SEGURIDAD Y SALUD						
Trabajadores y contratistas						
Fatalidades	Cantidad de fatalidades en el año	403-9	1	0	0	1
Tasa de Fatalidades	Cantidad de fatalidades en el año por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	0,02	0,00	0,00	0,02
Frecuencia de Accidentes (con tiempo perdido)	Cantidad de accidentes con tiempo perdido en el año	403-9	66	36	37	47
Índice de Frecuencia de Accidentes (con tiempo perdido) (LTIFR)	Cantidad de accidentes con tiempo perdido en el año por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	1,12	0,73	0,75	1,10
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	403-9	136	137	134	138
Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales (TRIFR)	Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables por 200.000 de horas trabajadas	403-9	0,46	0,55	0,54	0,63
Tasa de Frecuencia de Enfermedades Profesionales (OIFR) - trabajadores y contratistas	Cantidad de enfermedades ocupacionales durante el año/ (total de horas trabajadas en el año) x 1.000.000	403-10	0,07	0,00	s.i.	s.i.
Enfermedades profesionales	Cantidad de enfermedades profesionales contraídas en el año	403-10	4	0	s.i.	s.i.
Índice de Frecuencia Total (IFT)	Cantidad de accidentes en el año por 1.000.000 de horas trabajadas (con y sin tiempo perdido)	403-9	6,64	6,14	5,73	5,13
Índice de Cuasi Accidentes (ICA)	Cantidad de cuasi accidentes reportados por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	277	298	259	198
Horas trabajadas	N° de horas trabajadas	403-9	59.896.857	49.523.428	49.371.505	43.624.583
Trabajadores						
Fatalidades	Cantidad de fatalidades en el año	403-9	0	0	0	0
Tasa de Fatalidades	Cantidad de fatalidades en el año por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	0,00	0,00	0,00	0,00
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables.	Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables.	403-9	25	25	18	30
Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales (TRIFR)	Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables por 200.000 de horas trabajadas	403-9	0,45	0,46	0,33	0,59
Frecuencia de Accidentes (con tiempo perdido)	Cantidad de accidentes con tiempo perdido en el año	403-9	12	6	6	13
Índice de Frecuencia de Accidentes (con tiempo perdido) (LTIFR)	Cantidad de accidentes con tiempo perdido en el año por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	1,08	0,55	0,58	1,28
Índice de Frecuencia Total (IFT)	Cantidad de accidentes en el año por 1.000.000 de horas trabajadas (con y sin tiempo perdido)	403-9	3,86	4,53	3,76	4,32
Índice de Cuasi Accidentes (ICA)	Cantidad de cuasi accidentes reportados por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	515	485	475	386
Horas trabajadas	Cantidad de horas trabajadas	403-9	11.134.878	10.812.185	10.360.269	10.187.344
Enfermedades profesionales	Cantidad de enfermedades profesionales contraídas en el año	403-10	2	0	s.i.	s.i.

INDICADOR	BASE DE CÁLCULO	Indicador GRI	2021	2020	2019	2018
Contratistas						
Fatalidades	Cantidad de fatalidades en el año	403-9	1	0	0	1
Tasa de Fatalidades	Cantidad de fatalidades en el año por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	0,02	0,00	0,00	0,03
Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables.	Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables.	403-9	111	112	116	108
Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales (TRIFR)	Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables por 200.000 de horas trabajadas	403-9	0,46	0,58	0,60	0,65
Frecuencia de Accidentes (con tiempo perdido)	Cantidad de accidentes con tiempo perdido en el año	403-9	54	30	31	34
Índice de Frecuencia de Accidentes (con tiempo perdido) (LTIFR)	Cantidad de accidentes con tiempo perdido en el año por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	1,13	0,77	0,79	3,23
Índice de Frecuencia Total (IFT)	Cantidad de accidentes en el año por 1.000.000 de horas trabajadas (con y sin tiempo perdido)	403-9	7,28	6,56	6,25	5,38
Índice de Cuasi Accidentes (ICA)	Cantidad de cuasi accidentes reportados por 1.000.000 de horas trabajadas	403-9	223	246	201	141
Horas trabajadas	Cantidad de horas trabajadas	403-9	48.761.979	38.711.243	39.011.236	33.437.239
Enfermedades profesionales	Cantidad de enfermedades profesionales contraídas en el año	403-10	2	0	s.i.	s.i.
DESARROLLO SOCIAL						
COMUNIDADES						
Operaciones con participación de la comunidad	Porcentaje de operaciones con participación de la comunidad local en relación al total	413-1	100%	100%	100%	100%
Empleo local						
Trabajadores locales	Promedio anual de trabajadores que declaran residencia en las regiones de Antofagasta y Coquimbo	203-2	2.188	2.144	2.158	2.227
	Porcentaje de trabajadores que declaran residencia en la misma región donde trabajan en relación al total de trabajadores propios	203-2	39%	40%	42%	44%
Jefaturas locales	Promedio anual de jefaturas que declaran residencia en la misma región donde trabajan	202-2	179	205	217	216
GESTIÓN AMBIENTAL						
Incidentes y multas ambientales						
Incidentes con impacto ambiental	Cantidad de incidentes ambientales de alto potencial mayores	306-3	0	0	0	0
Cantidad de multas ambientales	Cantidad de multas	307-1	6	6	7	5
Monto pagado en multas ambientales	US\$	307-1	27.305	57.311	15.635	12.272
Cierre minero responsable						
Planes de cierre	Porcentaje de las operaciones con planes de cierre	MM10	100%	100%	100%	100%
GESTIÓN DEL AGUA (ver tabla ICMM Water)*						
Extracción total de agua	Megalitros	303-3	69.008,8	67.963,3	60.820,8	65.702,2
Agua de mar	Megalitros	303-3	31.332,0	29.035,6	28.225,2	28.948,8
Agua superficial	Megalitros	303-3	15.790,5	19.480,9	13.898,0	16.534,3
Agua subterránea	Megalitros	303-3	21.877,7	19.438,1	18.278,7	19.349,6

* Este año, la medición de consumo de agua y residuos fue más exhaustiva, lo que generó un resultado más preciso y detallado.

INDICADOR	BASE DE CÁLCULO	Indicador GRI	2021	2020	2019	2018
Agua suministrada por terceros	Megalitros	303-3	8,6	8,6	418,9	869,5
Porcentaje agua de mar	Porcentaje de agua de mar en relación a la extracción total		45%	43%	46%	44%
Tasa de recirculación del agua	Porcentaje del agua recirculada en procesos respecto a la extracción total		83%	85%	87%	87%
CAMBIO CLIMÁTICO Y ENERGÍAS RENOVABLES						
CONSUMO DE ENERGÍA						
Energía eléctrica	Gigajoules	302-1	12.534.692	12.580.542	12.349.688	11.938.424
Combustibles	Gigajoules	302-1	14.234.849	12.499.945	11.939.589	11.962.226
Intensidad energética	kWh/ton Cu fino pagable	302-3	4.054	4.762	4.456	4.572
Energías renovables						
Energía consumida desde fuentes renovables	GWh consumidos desde fuentes renovables	302-1	1.078,09	679,16	751,43	794,00
	Porcentaje en relación al total de energía consumida	302-1	31%	19%	22%	23%
EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO						
Alcance 1, emisiones directas	Toneladas de CO ₂ eq. suma de las emisiones de alcance 1	305-1	987.948	1.055.322	993.430	1.026.219
Alcance 2, emisiones indirectas	Toneladas de CO ₂ eq. suma de las emisiones de alcance 2	305-2	1.311.888	1.289.890	1.392.224	1.391.694
Intensidad de las emisiones de CO ₂	Toneladas de CO ₂ equivalentes de alcance 1 y 2 por tonelada de cobre fino	305-4	3,0	3,0	3,1	3,3
RESIDUOS MINEROS						
Residuos mineros masivos						
Estériles	Millones de toneladas	MM3	393	316	307	286
Relaves	Millones de toneladas	MM3	93	93	93	96
Ripio	Millones de toneladas	MM3	69	63	66	63
Residuos generados						
Peso total de los residuos generados	Toneladas	306-3	40.518	41.056	49.476	41.594
Residuos industriales no peligrosos	Toneladas	306-3	25.271	28.146	36.178	27.787
Residuos industriales peligrosos	Toneladas	306-3	9.784	8.759	9.085	10.015
Residuos domésticos	Toneladas	306-3	5.463	4.151	4.213	3.793
Tratamiento de los residuos						
Residuos reciclados	Toneladas	306-3	17.585	19.740	31.770	19.855
Residuos compostados	Toneladas	306-3	0	0	0	0
Residuos reutilizados	Toneladas	306-3	5.400	5.298	4.258	3.981
Residuos incinerados	Toneladas	306-3	0	0	0	0
Tasa de reciclaje	Porcentaje	306-3	57%	61%	73%	56%
BIODIVERSIDAD Y PATRIMONIO						
BIODIVERSIDAD						
Superficie de áreas protegidas	Hectáreas	304-3	26.921	26.921	26.921	26.921

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	No reportado	Verificación externa
GRI 101: FUNDAMENTOS 2016 (GRI 101 no incluye contenidos)				
CONTENIDOS GENERALES				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1 Nombre de la organización	Portada		✓
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	16-17		✓
	102-3 Ubicación de la sede	Santiago, Chile		✓
	102-4 Ubicación de las operaciones	16-17		✓
	102-5 Propiedad y forma jurídica	16-17		✓
	102-6 Mercados servidos	32. Memoria Anual 2021 p. 10-15, 58-59*		✓
	102-7 Tamaño de la organización	16-17		✓
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	18, 36-39	La información sobre empleados y otros trabajadores no se presenta por contrato laboral ni por región.	✓
	102-9 Cadena de suministro	18, 22-23, 34-35		✓
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	4-5, 8-9. Memorial Anual 2021 p. 6-7, 18-19, 34, 57, 108-111		✓
	102-11 Principio o enfoque de precaución	10, 27		✓
	102-12 Iniciativas externas	20-21		✓
	102-13 Afiliación a asociaciones	20-21		✓
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4-5, 8-9		✓
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	28-31, 41-42, 50-51		✓
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	14-15, 27-29, 64-67		✓
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	28-29		✓
	102-18 Estructura de gobernanza	24-26. Memoria Anual 2021 p. 104-105		✓
	102-19 Delegación de autoridad	24-25		✓
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	24-26		✓
	102-21 Consulta a los grupos de interés en temas económicos, ambientales y sociales	18-19, 63. Memoria Anual 2021 p. 108-111, 129-131		✓
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	70, Memoria Anual 2021 p. 112-118	No se incluye información sobre la afiliación de grupos sociales subrepresentados y representación de los grupos de interés.	✓
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente del Directorio no ocupa cargos ejecutivos en la Compañía.		✓
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Memoria Anual 2021 p. 120-122		✓
	102-25 Conflictos de interés	28-29. Memoria Anual 2021 p. 102-103	No se incluye información respecto de si los conflictos de interés se divulgan a los grupos de interés, conforme a los estándares GRI.	✓
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	24-25		✓
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Memoria Anual 2021 p. 114		✓
	102-28 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	Memoria Anual 2021 p. 123		✓
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	30-31. Memoria Anual p. 24-30, 120-128		✓
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	30-31. Memoria Anual 2021 p. 22-23, 120-128		✓
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	26. Memoria Anual 2021 p. 24, 129-131		✓
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	26. Memoria Anual 2021 p. 129-131		✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	No reportado	Verificación externa
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-35 Políticas de remuneración	Memoria Anual 2021 p. 134-152		✓
	102-40 Lista de grupos de interés	18-19		✓
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	39		✓
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	18-19		✓
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	18-21	No se incluye información sobre la frecuencia de relacionamiento por tipo y por grupo de interés.	✓
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	11-13, 63, 67		✓
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	El Reporte de Sustentabilidad 2021 solo cubre las operaciones de Antofagasta Minerals. En cambio, la Memoria Anual 2021 cubre las operaciones de Antofagasta plc, que es el grupo que controla a Antofagasta Minerals.		✓
	102-46 Definición de los contenidos del informe y la cobertura de los temas	Solapa interior de la portada, 63		✓
	102-47 Lista de temas materiales	63		✓
	102-48 Reexpresión de la información	El efecto de cualquier reexpresión de información respecto de reportes anteriores y los motivos de dicha reexpresión se especifican como notas al pie en los indicadores respectivos.		✓
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Los cambios significativos se especifican como nota al pie.		✓
	102-50 Periodo objeto del informe	Solapa interior de la portada		✓
	102-51 Fecha del último informe	Reporte de Sustentabilidad 2020, publicado en mayo de 2021		✓
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual		✓
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Solapa posterior		✓
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Solapa interior portada		✓
	102-55 Índice de contenido GRI	75-79		✓
	102-56 Verificación externa	62		✓
TEMAS MATERIALES				
I. DESEMPEÑO ECONÓMICO				
Rol del cobre en la economía del futuro y desempeño económico				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	32-33		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4-5, 33		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4-5, 33, 68, 69		✓
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	33, 69		✓
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	34-37, 39, 42, 44-49, 69		✓
	Producción de cobre	16-17, 69		✓
	Ingresos	16-17, 69		✓
	Ebitda	6, 16-17, 69		✓
Abastecimiento responsable				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	34		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18, 34-35		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7, 34-35, 69-70		✓
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	69		✓
	Número total de proveedores	34, 69		✓
	Compra de bienes y servicios	34-35, 69-70		✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	No reportado	Verificación externa
II. TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO				
Ética, cumplimiento y derechos humanos				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	28-29		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	28-29, 43		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19-21,31, 70		✓
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	28-29, 36-39		✓
	Denuncias recibidas en el año	29, 70		✓
	Porcentaje de denuncias resueltas en el período	70		✓
Gobierno corporativo y gestión de riesgos				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	24-25, 27, 30-31		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	24-31		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24-25, 30-31, 70		✓
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	70-71. Memoria Anual 2021 p. 124		✓
III. PERSONAS				
Seguridad y salud laboral				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	40- 41		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	40-41		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6, 7, 40-41, 72-73		✓
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40-41		✓
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40-41		✓
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	40-41		✓
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	40-41		✓
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	40, 41		✓
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	40-41		✓
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	40-41		✓
	403-9 Lesiones por accidente laboral	6, 40-41, 72-73		✓
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	6, 40-41, 72-73		✓
Relaciones y clima laboral; Desarrollo, atracción y diversidad del capital humano				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	18, 36		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18, 36-39		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7, 36-39, 70-73		✓
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	71		✓
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en empleados	36-38,70-71		✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	No reportado	Verificación externa
	Sindicalización y libertad de asociación	39, 71		✓
	MM4: Número de huelgas y cierres superior a una semana de duración	39		✓
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	38, 71		✓
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	38-39		✓
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	71		✓
Gestión de contratistas				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	18, 36-37,39		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	36-37, 39-41		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	36, 37, 39-41, 71-73		✓
IV. DESARROLLO SOCIAL				
Relacionamiento y Desarrollo Comunitario				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	18, 42		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	18, 42-49		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6, 7, 42-49, 73		✓
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	73		✓
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	42-49, 73		✓
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	42-49, 73		✓
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	42-49		✓
V. GESTIÓN AMBIENTAL				
Gestión ambiental; Biodiversidad y patrimonio; Cierre responsable de activos; Preparación frente a emergencias; Calidad del aire				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	52, 56 - 59		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	52, 56 - 59		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7, 56 - 59, 73-74		✓
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	57 - 58		✓
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	57- 58		✓
	306-3 Residuos generados	57-58, 74		✓
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	58, 73		✓
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	59, 74		✓
	MM10 Número y porcentaje de operaciones con planes de cierre	73		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	52, 55		✓

Estándar GRI	Contenido	Número de página o URL	No reportado	Verificación externa
Gestión del agua				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	52, 55		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	52, 55		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	52, 55		✓
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	5, 8, 44, 46, 55		✓
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	55		✓
	303-3 Extracción de agua por fuente	6, 55, 73-74		✓
	303-5 Consumo de agua	55, 73-74		✓
Cambio climático y energías renovables				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	50-51		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	50-54, 74		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7, 50-54, 74		✓
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	51-52,74		✓
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	51-53,74		✓
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	6, 53,74		✓
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	54, 74		✓
	302-3 Intensidad energética	54, 74		✓
Residuos mineros				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	57, 58		✓
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	57, 58		✓
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57-58, 74		✓
	Residuos por tipo y método de eliminación	74		✓
	MM3 Cantidad total de recubrimiento, roca, relaves y lodos, y sus riesgos asociados	74		✓



ANTOFAGASTA
MINERALS

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2021

DIRECCIÓN

Gerencia Corporativa de Asuntos Públicos
Antofagasta Minerals

CONTENIDOS

Emily Russell y Ruth Bradley

TRADUCCIÓN AL ESPAÑOL

Patricia Concha

RESUMEN DE DESEMPEÑO EN SUSTENTABILIDAD Y CONTENIDOS GRI

www.sustainalab.cl

DISEÑO Y PRODUCCIÓN

www.ngr.design

IMPRESIÓN

Ograma

Marzo 2022

El Reporte de Sustentabilidad 2021 de Antofagasta Minerals está disponible también en www.aminerals.cl.

Este reporte complementa la información financiera y de negocios contenida en la Memoria Anual y los Estados Financieros 2021 de Antofagasta plc, disponible en www.antofagasta.co.uk

CONTACTO

Para obtener más información o enviar algún comentario o pregunta sobre este Reporte de Sustentabilidad, escribir a info reporte@aminerals.cl

www.aminerals.cl



ANTOFAGASTA
MINERALS

www.aminerals.cl

www.antofagasta.co.uk