

A woman wearing a white hard hat, safety glasses, and an orange safety vest with reflective strips is smiling and giving a thumbs-up gesture. She is standing in front of a large yellow mining truck. The background is a clear blue sky and a desert-like environment.

2021

**REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD**
COMPAÑIA MINERA LOMAS BAYAS



Capítulo 1

Compañía
Mínera Lomas
Bayas

PÁG 6

Capítulo 3

Transparencia y
Gobierno Corporativo

PÁG 42

Capítulo 5

Gestión de
Personas

PÁG 60

Capítulo 2

Gestión de la
Sostenibilidad

PÁG 20

Capítulo 4

Excelencia
Operacional

PÁG 52

Editorial

Palabras de
Gerencia

PÁG 4

Capítulo 6

Salud y
Seguridad

PÁG 88



Capítulo 7

Gestión con el Medio Ambiente
y Cambio Climático

PÁG 124

Capítulo 8

Gestión
con Proveedores

PÁG 142

Capítulo 9

Relacionamiento con
las Comunidades

PÁG 150

Índice GRI

PÁG 164

Carta del Gerente General

(GRI 102-14)



El Reporte que hoy presentamos, es mucho más que un resumen de nuestros logros y avances durante 2021. El objetivo de este documento es abrir la puerta de nuestra operación al mundo, mostrando un punto de inflexión en la forma en que Minera Lomas Bayas se posiciona en el territorio.

Al mirar en retrospectiva, los últimos meses nos remecieron como sociedad y como industria en particular. Debimos redireccionar nuestros esfuerzos para mantenernos firmes y adaptarnos a las contingencias. Fue una prueba compleja que enfrentamos de manera coordinada y que nuevamente puso a las personas en el centro, al recordarnos que el valor de toda gestión radica en quienes la hacen posible. Hoy queremos reforzar

nuestro compromiso con entregar lo mejor de cada uno al éxito colectivo.

En Minera Lomas Bayas, la historia nos respalda cuando afirmamos que somos expertos en minería de baja ley, con todo lo que ello implica. En la industria minera es sabido lo que significa producir cobre cuando la disponibilidad del material extraído es de estas características. Debemos ser eficientes en extremo, concentrarnos en la operación en todo momento y dedicarnos por completo a maximizar resultados.

Desarrollando estrategias para enfrentar el desafío de nuestro negocio, existe un equipo donde más de tres mil mujeres y hombres, trabajan directa e

indirectamente para cumplir nuestros objetivos. Un grupo humano lleno de talento, experiencia y conocimiento, sin miedo a la innovación y capaz de navegar de manera coordinada en todo momento, pero con mayor entrega cuando los tiempos así lo requieren.

Cada uno de quienes somos parte de Lomas Bayas sabemos que nuestro negocio demanda disciplina de nivel superlativo. Pero también entendemos que todo este esfuerzo mancomunado tiene retornos que van más allá de las metas productivas y que se relacionan directamente con nuestro propósito de producir responsablemente una de las materias primas más importantes para el desarrollo de la vida diaria.

Esta declaración, que es el Propósito que a todas las empresas Glencore nos moviliza, contiene uno de los conceptos clave para quienes apostamos por el futuro: responsabilidad.

Es por ello que nuestras líneas de acción están orientadas a reforzar programas de alto estándar

en línea con la filosofía ESG. Esta posiciona al Medioambiente, la Sustentabilidad y al Gobierno Corporativo como piedra angular de inversiones sostenibles que generan sus procesos cumpliendo de manera integral con las mejores prácticas para el desarrollo y crecimiento sostenible del territorio que nos cobija.

Como empresa tenemos mucho que aportar tanto a la Región como al país. Estamos buscando soluciones a nuestras necesidades y las desarrollamos con éxito, gracias a que contamos con gente dispuesta a dedicarse, con compromiso e inteligencia, a conseguir logros de una manera colaborativa, que ponga el éxito del colectivo como prioridad, convirtiendo cada acción en una pieza perfecta dentro de una gran obra en común.

Este es el primer Reporte de Sostenibilidad de Compañía Minera Lomas Bayas desde que somos parte de Glencore y es un hito que queremos compartir pues será el reflejo de cómo, año a año, contribuimos de manera concreta a los retos del largo plazo.



Pablo Carvallo

Gerente General



Capítulo 1.

Compañía Minera Lomas Bayas

Organización:

(GRI 102-1, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-6)

Nombre: Compañía Minera Lomas Bayas.

País: Chile.

Principales actividades: Explotación de yacimiento de óxidos de cobre con una ley mineral de 0,25% de Cu soluble, una de las más bajas de la industria.

RUT: 78.512.520-7.

Año de inicio de operación: 1998.

Productos: Cátodos de cobre.

Casa matriz: Camino Minsal Km. 36 S/N, Comuna de Sierra Gorda, Región de Antofagasta. Chile.

Sitio corporativo: www.glencore.com

Compañía Minera Lomas Bayas, 100% propiedad de Glencore. Mina de cobre a cielo abierto. Nuestros productos se comercializan a través de Glencore International a diversos mercados del orbe. Somos parte del cuarto mayor productor de cobre del mundo.

Punto de contacto:

(GRI 102-53)

Claudia Zazzali, Jefa de Asuntos Externos y Comunicaciones, Compañía Minera Lomas Bayas.

Correo: claudia.zazzali@glencore.cl

Para saber más sobre nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021 de Lomas Bayas, comunicarse al siguiente e-mail: comunicaciones.lomasbayas@glencore.cl

Contacto Compañía Minera Lomas Bayas:

Dirección Postal: General Borgoño 934, oficina 502,
Edificio Las Empresas, Antofagasta, Región Antofagasta.

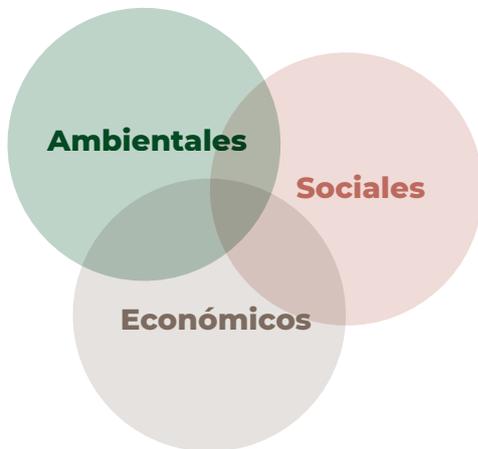
Teléfono: +56 55 2 628500

Sobre este reporte

(GRI 102-1, GRI 102-3, GRI 102-13, GRI 102-50, GRI 102-54)

Consistentes con las políticas de transparencia y puertas abiertas que caracterizan a nuestra casa matriz, en Compañía Minera Lomas Bayas presentamos - por primera vez dentro de la administración de Glencore - nuestro Reporte de Sostenibilidad con los resultados del año 2021 para nuestras operaciones ubicadas en la comuna de Sierra Gorda, Región de Antofagasta, Chile.

Este informe anual contiene una completa visión de nuestro desempeño durante el año calendario 2021, es decir, entre el 1 de enero al 31 de diciembre.



“Hacemos hoy minería del futuro”.

En Compañía Minera Lomas Bayas entendemos la sostenibilidad conformada por los siguientes aspectos:

El presente reporte se elaboró tomando como base los estándares GRI (Global Reporting Initiative, por sus siglas en inglés) en su opción Esencial. (GRI 102-54)

Nuestro Índice de contenidos GRI, ubicado en las páginas finales de esta publicación, incluye los contenidos de los Estándares Universales y Temáticos (indicadores de desempeño) tratados en el presente reporte.

Valoramos sus comentarios

(GRI 102-53)

Sus opiniones y comentarios son muy importantes para nosotros. Esto nos ayudará a mejorar nuestro proceso de Informe de Gestión y Sostenibilidad.

Para mayor información, preguntas o comentarios, por favor contactarse con:

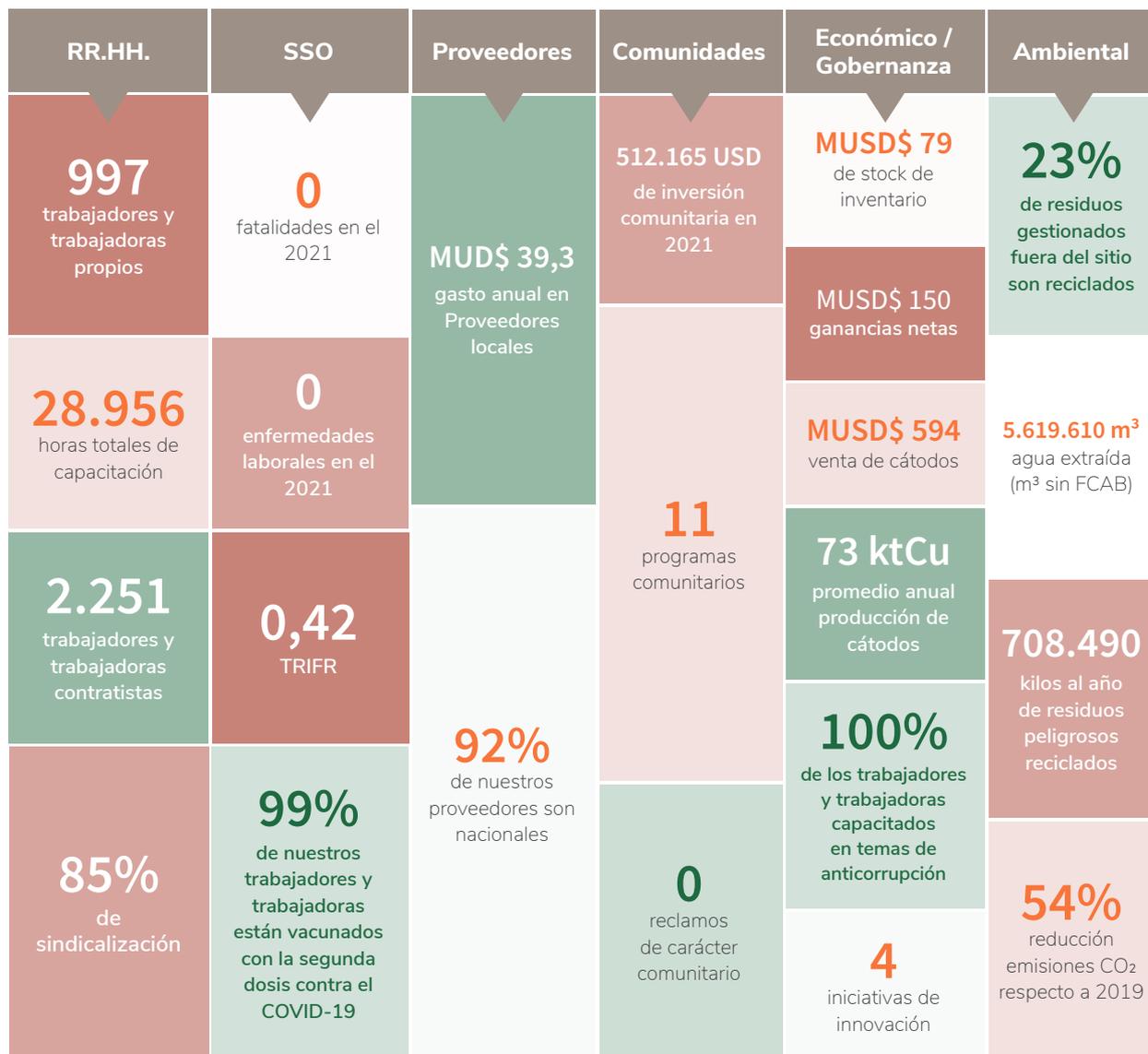
Claudia Zazzali

*Jefa de Asuntos Externos y
Comunicaciones, Compañía Minera
Lomas Bayas.*

claudia.zazzali@glencore.cl

Principales cifras del año

(GRI 102-7)



Acerca de Compañía Minera Lomas Bayas

(GRI 102-5)

Compañía Minera Lomas Bayas es una Sociedad Contractual Minera con domicilio en Chile. Nuestra operación es filial de Glencore Chile Spa y Glencore Canadá Corporation, que son parte de Glencore Plc (U.K.), multinacional con sede central en Suiza, que transa sus acciones en las bolsas de Londres y Johannesburgo.

Ubicada en pleno Desierto de Atacama, estamos al interior de la comuna de Sierra Gorda y a 36 kilómetros al este de la localidad de Baquedano en la región de Antofagasta. Extraemos minerales oxidados, mediante la explotación de un yacimiento a rajo abierto y su procesamiento en la planta de lixiviación y electroobtención por solventes.

Nuestra producción anual de cobre fino en forma de cátodos de alta pureza alcanza un promedio de

73 mil toneladas. El embarque es a través del Puerto de Antofagasta y su comercialización se gestiona directamente por Glencore hacia sus clientes.

Con una Ley de Cobre de 0,25% promedio – una de las más bajas de la industria – Compañía Minera Lomas Bayas está constantemente desafiada a ser una empresa de alta eficiencia y optimización de recursos para mantener su rentabilidad y posición en el mercado. El primer cátodo lo produjo en 1998 y su producción está certificada como cobre de Grado A por la Bolsa de Metales de Londres (LME) bajo la marca “LBF”.

Actualmente, esperamos extender nuestra vida útil hasta el año 2029 y alcanzar una producción anual del orden de las 80 mil toneladas.



Nuestra historia

1988	A fines de la década de los ochenta el empresario Mohamed Duk compra Lomas Bayas a sus dueños, la familia Sotomayor, en US\$1 millón, pagadero en tres años de plazo.
1992	El Empresario vende el yacimiento a Mantos Blancos.
1994	Mantos Blancos inicia negociaciones con la canadiense Gibraltar Mines Limited.
1996	Westmin Resources Ltd. toma el control de Gibraltar Mines Limited.
1998	La sueca Boliden Ltd. compra la canadiense Westmin.
2006	Xstrata PLC compra la totalidad de Falconbridge en el mundo, incluyendo Lomas Bayas.
2011	Falconbridge adquiere Lomas Bayas, transacción que incluyó al proyecto La Fortuna, con el yacimiento del mismo nombre, que dio paso a Lomas Bayas II.
2012	Finaliza la construcción del proyecto Lomas II y comienza la explotación del depósito denominado Fortuna de Cobre, ubicado a 3 kilómetros del rajo Lomas Bayas.
2013	Tras 15 meses, el grupo de minería y metales Glencore International PLC completa su fusión con Xstrata PLC, convirtiéndose en los nuevos dueños de Compañía Minera Lomas Bayas.
2021	Se inicia gestión ambiental para Proyecto Continuidad Operacional Lomas Bayas 2029.

Pertenecemos a Glencore en Sudamérica

Glencore es una de las empresas de recursos naturales globalmente más diversificadas, como productor de cobre, ocupa el cuarto lugar a nivel mundial. Compañía Minera Lomas Bayas es parte del portafolio de Glencore en Sudamérica.

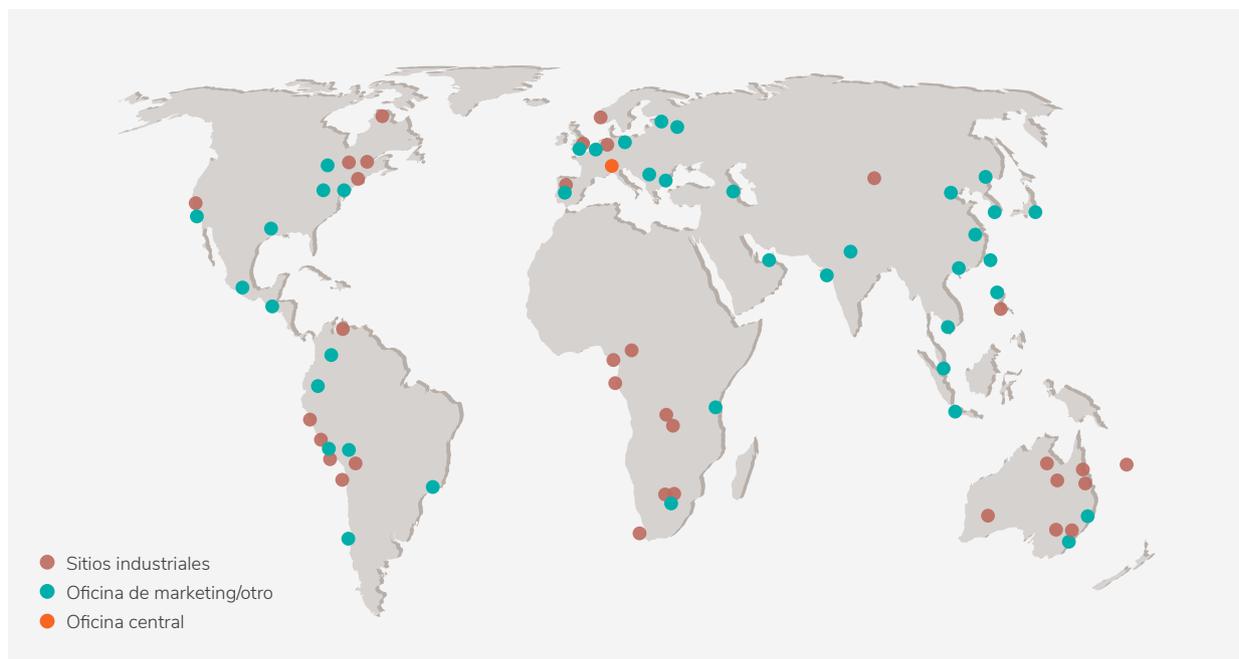
El grupo Glencore está presente en alrededor de 50 países, con más de 150 operaciones mineras, metalúrgicas y activos de petróleo. Como compañía matriz, nuestra cartera de negocios abarca las divisiones de Metales y Minerales, Energía, Comercialización y Reciclaje con más de 146 mil empleados propios y colaboradores a nivel mundial.

Nuestro compromiso es apoyar la vida cotidiana mediante el suministro de los productos necesarios para desarrollar, mantener y mejorar el mundo que nos rodea.

A través de nuestra estrategia corporativa, cuya base es la sostenibilidad en la cadena de valor, queremos propiciar el crecimiento y las oportunidades a largo plazo para todos nuestros grupos de interés, incluidos los clientes, accionistas y empleados, así como las comunidades y países en los que operamos.



Glencore opera en más de 50 países



Utilizando el conocimiento del sector y la base de suministro global, en Glencore vendemos productos que extraemos y producimos nosotros mismos, a los que se suman aquellos que comercializamos abasteciendo una amplia red de proveedores.

Nuestros clientes son esencialmente consumidores industriales que requieren estas materias primas como fabricantes de acero, fabricantes de vehículos, compañías eléctricas y procesadores de petróleo y alimentos.

El grupo es miembro de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y del Consejo

Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) y de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés). Acorde a las necesidades de frenar los efectos del cambio climático, estamos comprometidos con los objetivos del Acuerdo de París y hemos fijado nuestro horizonte de convertirnos en compañía con cero emisiones para el año 2050.

Esto demuestra en forma concreta nuestra preocupación por la sostenibilidad, entendida no solo como el cuidado meramente ambiental sino como el trabajo consciente y respetuoso en el presente para no afectar el desarrollo de las futuras generaciones.

Propósito, Visión, Misión y Valores

(GRI 102-16)

Ubicados en el Desierto de Atacama, en nuestras operaciones somos consistentes con las directrices de Glencore y respetamos a las personas como parte esencial de nuestra cadena de valor, priorizando su seguridad, salud y bienestar, además de gestionar nuestros recursos críticos de manera responsable.

Es por lo anterior que nuestros cátodos de cobre son altamente valorados en todo el mundo, lo que nos permite maximizar el valor para nuestros grupos de interés.

Propósito

Producir el cobre que está presente en la vida cotidiana de las personas de manera sustentable.

Nuestro compromiso es generar valor, desarrollo y progreso para los trabajadores – propios y colaboradores – clientes, accionistas y comunidades.

Misión

Producimos de forma eficiente y sostenible cátodos de cobre de alta calidad a partir de yacimientos de baja ley.

Visión

Ser líderes a nivel mundial de productividad y sostenibilidad en la industria del cobre de baja ley.

Valores

Son el núcleo de nuestra cultura y de nuestra forma de hacer negocios, dado que dan cuenta de nuestros objetivos y de las bases sobre las cuales construimos y desarrollamos nuestras acciones.

En Compañía Minera Lomas Bayas adoptamos los seis valores rectores de nuestra casa matriz, los que junto al Código de Conducta y demás políticas, nos facilitan el trazado de nuestra estrategia de operaciones con el propósito de generar contribuciones positivas a la sociedad y crear beneficios duraderos para los grupos de interés en forma responsable, transparente y respetuosa.

Nuestros Valores



Seguridad

Nunca cedemos en cuanto a la seguridad. Nos cuidamos unos a otros y si el trabajo no es seguro, lo detenemos.



Transparencia

Somos honestos y directos en nuestra comunicación. Avanzamos hacia las mejoras compartiendo la información y fomentando el diálogo y los comentarios constructivos.



Integridad

Tenemos la valentía para hacer lo correcto, aunque sea difícil. Cumplimos nuestra palabra y nos tratamos de manera justa y respetuosa.



Simplicidad

Trabajamos de manera eficiente y nos centramos en lo importante. Evitamos la complejidad innecesaria y buscamos soluciones sencillas y pragmáticas.



Responsabilidad

Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones. Hablamos y escuchamos a los demás para entender lo que esperan de nosotros. Trabajamos para mejorar nuestro desempeño comercial, social y medioambiental.



Espíritu empresarial

Fomentamos las ideas nuevas y nos adaptamos rápidamente al cambio. Siempre buscamos nuevas oportunidades para crear valor, al igual que formas para trabajar mejor y de manera más segura.

Nuestras operaciones

(GRI 102-2, GRI 102-3)

Compañía Minera Lomas Bayas se dedica a la producción de cátodos de cobre de alta pureza. Sus procesos consideran la explotación de un yacimiento a rajo abierto de muy baja ley y el procesamiento de los minerales oxidados en una planta de electro obtención por solventes.

Negocios y ubicación

Nuestra actividad está ubicada en el Camino Minsal Km. 36 S/N, comuna de Sierra Gorda, Región de Antofagasta, Chile.

Ubicación: A 35 km al este de Baquedano, a 110 km al noroeste de Antofagasta. Entre 1.500 a 1.700 m.s.n.m.

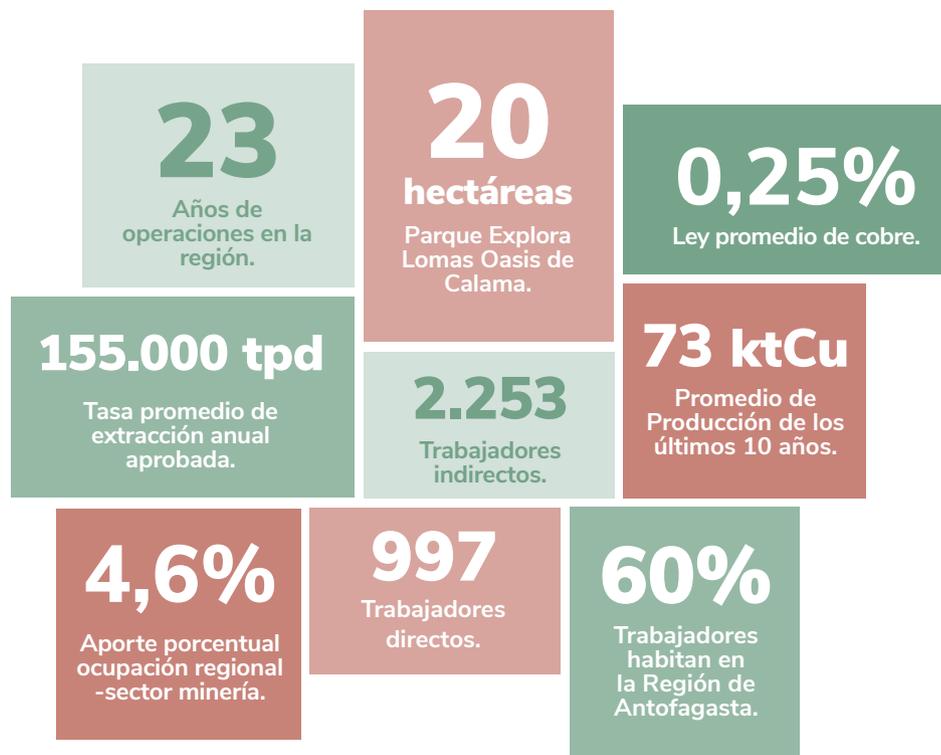
Tipo de explotación: Cielo Abierto.

Energía: Conexión al Sistema Interconectado Nacional (SIN).

“En Compañía Minera Lomas Bayas producimos y comercializamos cátodos de cobre”.

Los cátodos de cobre de Lomas Bayas son embarcados a través de los distintos puertos de la Región de Antofagasta a sus destinos a nivel mundial. También embarcamos por el Megapuerto de Mejillones y por el Megapuerto Angamos.





Iniciativas externas

(GRI 102-12)

Como compañía, alineamos nuestra operación con los siguientes estatutos y principios internacionales:

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).
- Alineamos nuestras prácticas con el Estándar de Desempeño 5 de la Corporación Financiera Internacional (CFI): Adquisición de Tierras y Reasentamiento Involuntario.
- Apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).
- Adherimos a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Apoyamos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- Alineamos nuestros procesos de debida diligencia en el ámbito de los derechos humanos con la Guía de Diligencia Debida para una Conducta Empresarial Responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y con la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsable de Minerales procedentes de Zonas de Conflicto y Alto Riesgo.

Afiliación a asociaciones

(GRI 102-13)

En Compañía Minera Lomas Bayas entendemos el valor del trabajo asociativo y colaborativo con distintos estamentos y organismos de la industria minera, por lo que nos adherimos a sus principales organizaciones gremiales:

- Asociación de Industriales de Antofagasta.
- Corporación PROLoa de Calama.
- Consejo de Competencias Mineras (CCM).
- Consejo Minero (CM).
- SONAMI.





Capítulo 2.

Gestión de la Sostenibilidad

Acerca de nuestro reporte

(GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54)

Presentamos la primera edición del Reporte de Sostenibilidad de Compañía Minera Lomas Bayas desde que somos una empresa Glencore. En él compartimos nuestro desempeño y enfoques de gestión de las dimensiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Queremos dar a conocer públicamente nuestros objetivos y la manera en que cumplimos con los compromisos asumidos con los grupos de interés y con el buen desempeño en sostenibilidad, integrando los desafíos que enfrenta la industria minera a nivel nacional e internacional.

Este reporte incluye información de la gestión entre el 1 de enero y el 31 de diciembre 2021, comprendiendo las operaciones de Compañía Minera Lomas Bayas y ha sido elaborado en conformidad con los estándares GRI (Global Reporting Initiative).

Temas materiales para Compañía Minera Lomas Bayas

(GRI 102-29, GRI 102-31, GRI 102-44, GRI102-46, GRI 102-47)

Para identificar los temas relevantes a considerar en este reporte, realizamos un análisis de nuestra materialidad basado en:

- Una evaluación de impactos económicos, ambientales y sociales significativos de Compañía Minera Lomas Bayas.
- Las valoraciones y opiniones de los grupos de interés de la compañía.

El año 2021 estos temas materiales han sido priorizados en un proceso de definición orientado a generar los contenidos de este reporte.

El análisis de materialidad permite identificar temas relevantes de nuestra estrategia, incluye la recolección de datos predominantemente cualitativos a través de talleres y acompañamiento experto realizados con nuestros grupos internos y externos.

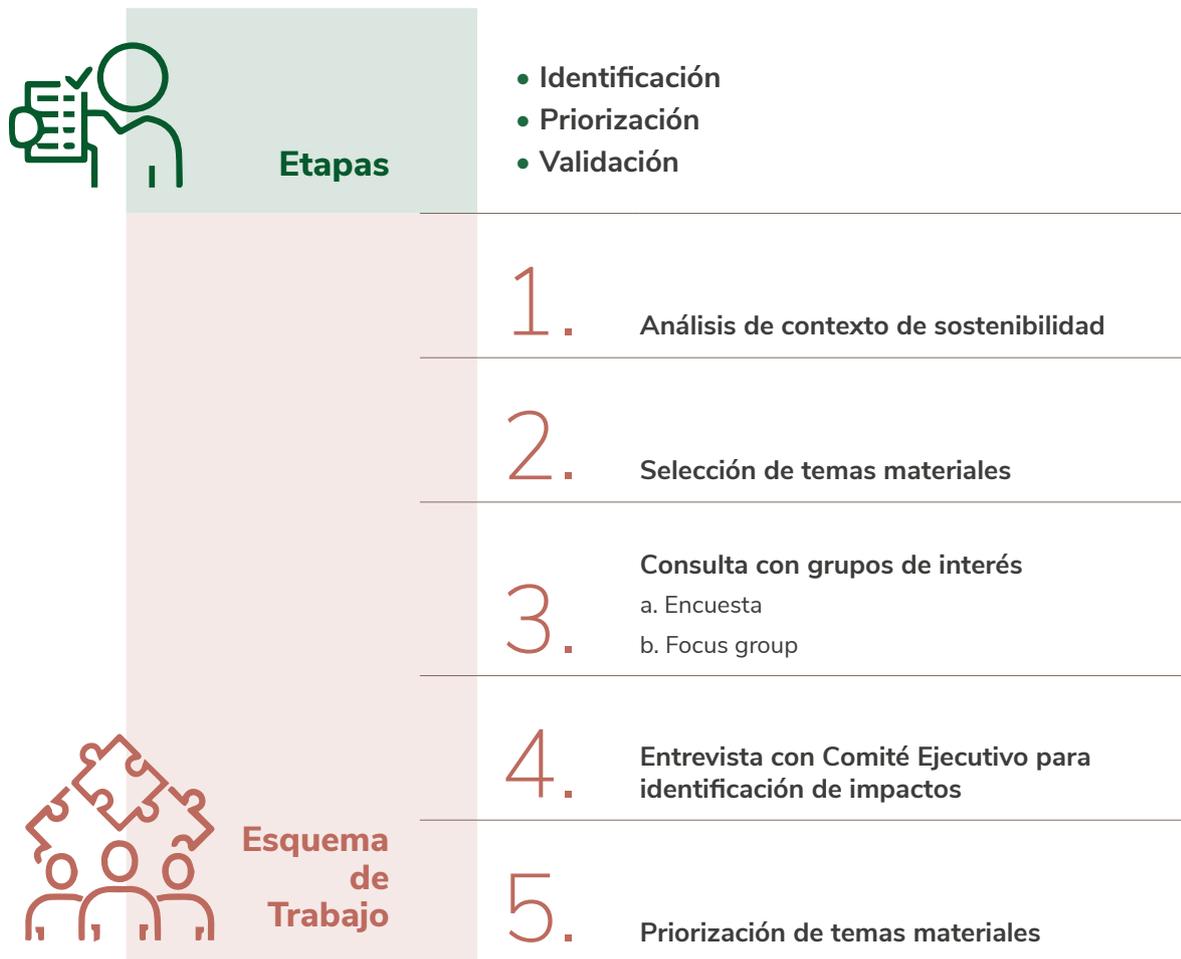
Primero, se indagó sobre los temas y opiniones relevantes en una etapa de consulta, a través de una encuesta virtual dirigida a todas nuestras partes interesadas. Esta información se complementó con sugerencias de mejora levantadas en focus groups realizados con representantes de nuestros siguientes grupos de interés:

- Sindicato de Supervisores.
- Sindicato N°1 de Operadores.

A continuación, se organizó un taller de priorización con los gerentes para validar este levantamiento previo de los temas materiales.

El análisis fue realizado siguiendo los lineamientos de los Estándares del Global Reporting Initiative, definiendo cada aspecto ambiental, social y económico.

Cada una de las etapas nos permitieron identificar, priorizar y validar nuestra información.



1.

Análisis de contexto de sostenibilidad:

Se realizó un benchmark de aspectos ASG (ambiental, social y de gobernanza) que contempló un análisis exhaustivo de los temas materiales de nueve compañías multinacionales líderes del mercado y referentes en sostenibilidad entre empresas mineras a nivel mundial.

Asimismo, se analizaron 32 iniciativas sobre sostenibilidad en minería, de las cuales se seleccionaron 12 de ellas que aplican al negocio de la Compañía sobre principios y lineamientos en los aspectos sociales, medioambientales y económicos.

Finalmente, se analizaron siete informes de la sociedad civil, que se relacionan directa o indirectamente a Glencore.

2.

Selección de temas relevantes:

Luego del análisis de contexto, se seleccionaron los temas más relevantes, dentro de los cuales destacaron 38 específicos, elegidos según sus impactos (positivos y negativos, actuales y potenciales).

A continuación, se elaboró y aplicó una encuesta virtual de consulta para los grupos de interés.

3.

Consulta con grupos de interés:

Se consultó sobre los temas relevantes en relación con Compañía Minera Lomas Bayas a través de una encuesta virtual donde participaron 169 personas de diversos grupos de interés, tales como: trabajadores, comunidad, accionistas, proveedores, colaboradores (contratistas) y clientes.

Asimismo, se realizaron dos focus group con los representantes de los dos sindicatos en los cuales destacaron materias como relacionamiento comunitario, salud y seguridad, inversión en mejoras operacionales, capacitación y desarrollo de carrera, material particulado, gestión hídrica, clima laboral y libertad de asociación y negociación colectiva, siendo los temas más destacados.

169 participantes



4.

Entrevista con Comité Ejecutivo para identificación de impactos:

Se presentaron los resultados obtenidos en las etapas anteriores en un Taller de Materialidad donde participaron los gerentes de Compañía Minera Lomas Bayas. A continuación, se realizó una encuesta de priorización, en la cual se conocieron los temas destacados para la alta gerencia de la compañía.

5.

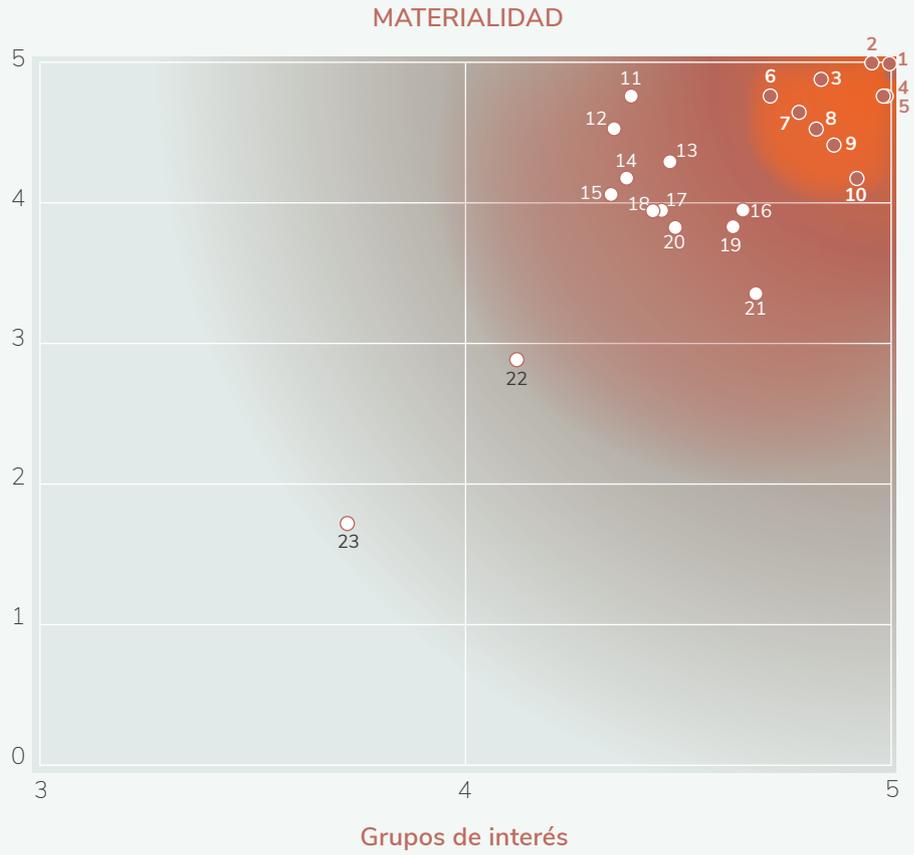
Priorización de temas materiales:

Se identificaron más de 38 contenidos en torno a la sostenibilidad minera, los cuales fueron priorizados para construir la matriz de materialidad de Compañía Minera Lomas Bayas, siendo los más relevantes los primeros 10, agrupados en nueve tendencias que concentran los temas materiales más destacados para la compañía.

Como resultado, hemos logrado tener una matriz de materialidad priorizada que se describe a continuación:

Tema material			
1	Gestión hídrica	12	Gestión de grupos de interés
2	Gestión de la salud y seguridad	13	Derechos Humanos
3	Excelencia operacional	14	Desarrollo económico local
4	Energía y eficiencia energética	15	Inversión social
5	Gestión de riesgos	16	Emisiones atmosféricas
6	Ética y compliance	17	Abastecimiento responsable
7	Gestión COVID-19	18	Diversidad e inclusión
8	Cambio climático y huella de carbono	19	Capacitación
9	Innovación	20	Biodiversidad
10	Condiciones de bienestar laboral	21	Residuos
11	Relacionamiento comunitario	22	Libertad de asociación y negociación colectiva

Matriz de doble entrada



	Tema material	Definiciones
1	Gestión hídrica	Refiere a los esfuerzos para asegurar y adaptarse a cambios actuales y futuros en cuanto a la disponibilidad de este recurso ante la creciente demanda provocada por presiones demográficas, económicas y climáticas. La gestión hídrica deberá optimizar el uso del agua y minimizar el impacto ambiental, considerando el volumen de agua extraída y consumida por la empresa, la calidad de vida y la disponibilidad del recurso para las comunidades locales.
2	Gestión de la salud y seguridad	Refiere a las medidas para garantizar las condiciones laborales sanas y seguras mediante un sistema de gestión que implemente medidas de prevención de accidentes de los empleados y sus familias, contratistas, proveedores, clientes y comunidades donde operamos.
3	Excelencia operacional	Refiere a la ejecución de las mejores prácticas en la gestión sostenible de la compañía, promoviendo la participación de los trabajadores y las trabajadoras para gestionar procesos y enfocar la mejora continua. Involucra la excelencia operacional en toda la cadena de valor a través de un proceso constante de vigilancia, y responsabilidad en materia de producción, cumpliendo los objetivos estratégicos con el fin de minimizar los impactos negativos que pueda provocar sobre las personas, trabajadores, el medio ambiente y la sociedad.
4	Energía y eficiencia energética	Refiere a los esfuerzos para optimizar el consumo energético, ajustado a las necesidades de las operaciones dentro de la empresa, implementando medidas para ahorrar energía, evitando pérdidas durante la producción. Incorpora nuevas fuentes de energía a la matriz energética, entre ellas las energías renovables no convencionales, combustibles alternativos, iniciativas de reducción en consumo, entre otras iniciativas técnicas.
5	Gestión de riesgos	Refiere a la planificación de los riesgos e incertidumbres de la empresa. La gestión de riesgos debe tener un plan sistemático, estructurado y oportuno, basándose en la mejor información disponible, considerando los factores humanos y sociales, favoreciendo la mejora continua de los procesos de la organización y permitiendo tomar medidas oportunas frente a variables ligadas a la filosofía ESG.

	Tema material	Definiciones
6	Ética y compliance	Refiere a los esfuerzos de Compañía Minera Lomas Bayas en temas de ética y compliance que permiten mejorar la colaboración en el trabajo y aumentar la eficiencia productiva, promoviendo el compromiso con la integridad. La incorporación de estas prácticas en las labores diarias permite generar reputación, reducir costos de coordinación internos y externos, aumentar el rendimiento, y se convierte en un fuerte factor de innovación.
7	Gestión COVID-19	Refiere a las medidas y planes determinados para prevenir y controlar los efectos de la pandemia de COVID-19 dentro de operaciones. Resguardar las condiciones necesarias para la protección de la salud y bioseguridad de trabajadores y trabajadoras a través de la implementación de protocolos establecidos por la autoridad sanitaria y laboral.
8	Cambio climático y huella de carbono	Refiere a los esfuerzos para determinar y gestionar los efectos del cambio climático que puedan afectar operaciones, trabajadores y trabajadoras, instalaciones y cadena de valor, incorporando metodologías que permitan cuantificar la huella de carbono y mejorar la emisión de GEI y material particulado a la atmósfera.
9	Innovación	Refiere a la visión de la compañía para gestionar la innovación en mejoras de procesos y la incorporación de tecnologías que permitan construir infraestructuras sostenibles, inclusivas y resilientes. Además, se enfoca en la incorporación de personas como pilar para desarrollar estrategias de innovación dentro de la empresa.
10	Condiciones de bienestar laboral	Refiere a la gestión del clima laboral positivo, favorecer el bienestar de trabajadores, trabajadoras y familias, que permita el crecimiento de equipos de trabajo y condiciones de trabajo saludable dentro y fuera de las instalaciones.
11	Relacionamiento comunitario	Refiere al diseño de planes de relacionamiento que eviten o mitiguen los impactos negativos y que potencien los efectos positivos de nuestra presencia. Para lograrlo, buscamos construir una relación de largo plazo con las comunidades donde nos encontramos insertos que permitan gestionar adecuadamente estos impactos.
12	Gestión de grupos de interés	Refiere a los esfuerzos para facilitar la participación de las partes interesadas, generando credibilidad y confianza; incorporar la sostenibilidad en las actividades para conocer los grupos de interés y sus expectativas, potenciando el diálogo directo y claro en la rendición de cuentas.

	Tema material	Definiciones
13	Derechos Humanos	Refiere a los lineamientos para el respeto de los derechos humanos a través de un proceso continuo de debida diligencia para evitar y minimizar los impactos negativos que el trabajo pudiera provocar sobre el medioambiente, las personas, sus trabajadores, trabajadoras y la sociedad.
14	Desarrollo económico local	Refiere a los planes para favorecer el crecimiento humano y profesional de la comunidad mediante una comunicación fluida y medidas que permitan el incremento de polos económicos en las comunidades y la región.
15	Inversión social	Refiere al desarrollo de proyectos trabajados junto a la comunidad y la empresa de acuerdo a las necesidades y potencial del desarrollo territorial, generando planes de emergencia para los integrantes de la sociedad. Considera las capacitaciones dirigidas a todos ellos y a la adquisición e instalación de equipamientos que permitan apoyar actividades que requieran realizar dentro de la región.
16	Emisiones atmosféricas	Refiere a nuestro compromiso en materia de cumplimiento de emisiones atmosféricas, dado que el tema amerita una alta exigencia para mitigar los posibles impactos negativos que puedan afectar a las comunidades. Estas emisiones se refieren a la descarga a la atmósfera, continua o discontinua de materias, sustancias o formas de energía precedentes, directa o indirectamente de cualquier fuente susceptible de producir contaminación.
17	Abastecimiento responsable	Refiere a las políticas para impulsar estrategias de mejoramiento continuo en su cadena de suministro, trabajando coordinadamente con los proveedores críticos para garantizar la trazabilidad de los insumos, promover buenas prácticas en sostenibilidad y mantener niveles de excelencia en la elaboración de productos.
18	Diversidad e inclusión	Refiere a los esfuerzos que realizamos para fomentar la creación de oportunidades laborales tanto para trabajadores como colaboradores (contratistas), fomentando la inclusión y diversidad sin discriminación, incluyéndola dentro de su cultura organizacional en una que acepte, respete y valore la diversidad en sus diversas expresiones: género, cultura, profesional, etc.

	Tema material	Definiciones
19	Capacitación	Refiere a los esfuerzos que realiza Compañía Minera Lomas Bayas para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y colaboradores permitiendo el desarrollo de las personas, incluidas acciones como la atracción y retención de talento; el impulso de la diversidad e inclusión; la garantía de una compensación justa y competitiva; y la promoción de un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso.
20	Biodiversidad	Refiere a la gestión medioambiental para liderar en materia de cuidado de biodiversidad. Enfrentar los cambios que puedan presentarse en un corto y mediano plazo, minimizando los impactos negativos de la actividad propia de la empresa, así como proponer medidas regenerativas y preventivas que permitan cuidar los recursos.
21	Residuos	Refiere al manejo y gestión de residuos generados por las operaciones. Fomenta la comunicación y responsabilidad compartida en su administración, incluyendo la participación de trabajadores y trabajadoras para su valorización, reutilización y/o reciclaje, promoviendo la educación ambiental dentro de la empresa.
22	Libertad de asociación y negociación colectiva	Refiere a los principios de libertad de asociación y negociación colectiva que Compañía Minera Lomas Bayas promueve para favorecer las prácticas laborales y trabajo digno. Comprende el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y negociación colectiva de los términos y las condiciones del trabajo como un derecho humano reconocido a nivel internacional, que permite regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

Finalmente, siguiendo la metodología GRI, se analizó la información de manera de identificar los aspectos materiales transversales y posteriormente se determinaron las temáticas a considerar para el Reporte de Sostenibilidad de Compañía Minera Lomas Bayas 2021.

En este reporte, hemos creado capítulos específicos de nuestras operaciones con el objetivo de informar detalladamente sobre su desempeño y resultados individuales.

Relación con nuestros grupos de interés

(GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43)

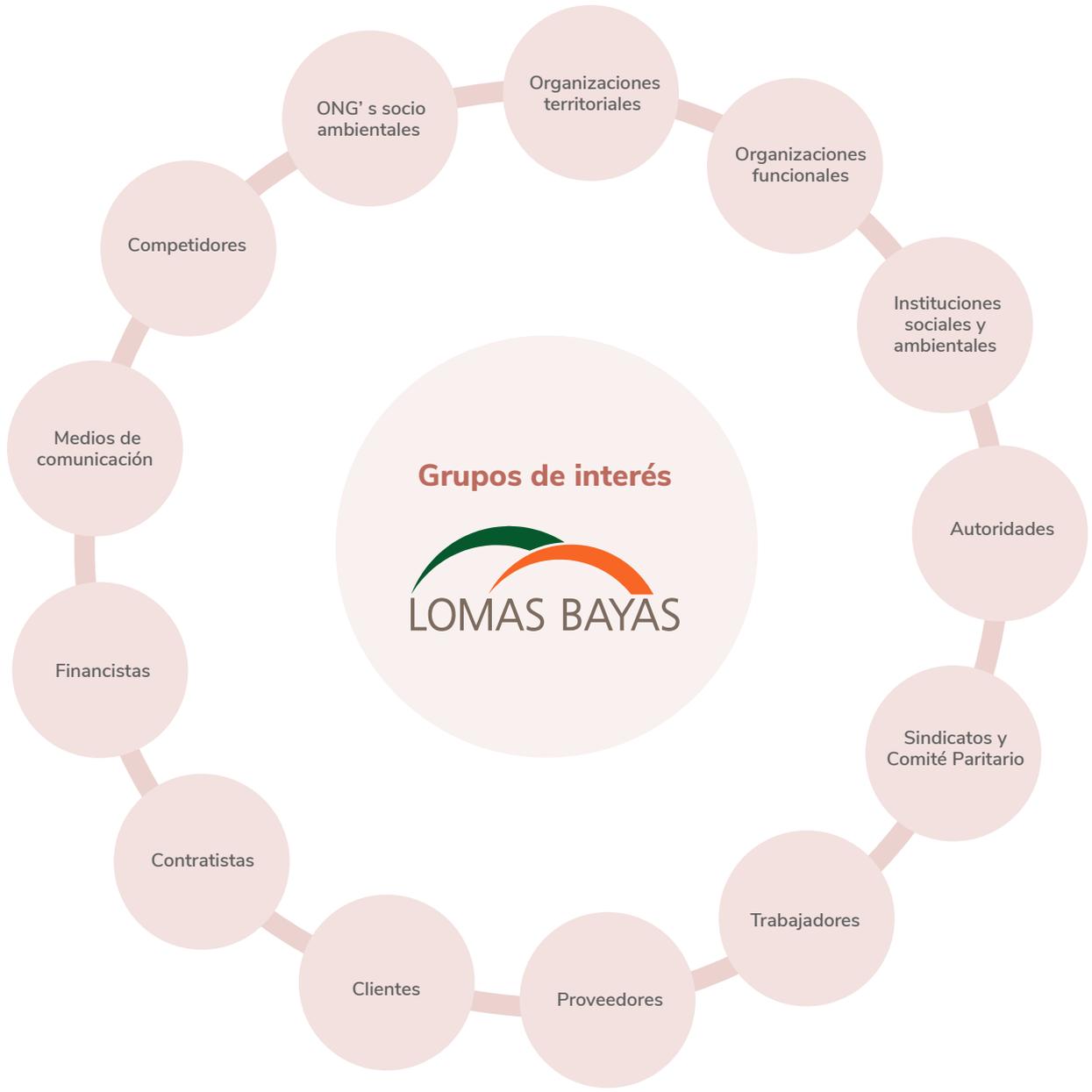
Nuestros grupos de interés son aquellas personas que individual o colectivamente pueden verse impactadas por nuestra presencia y actividad, ya sea en forma positiva como negativa.

Cumpliendo nuestras políticas y estándares que se basan en el respeto de las personas y comunidades, hemos realizado un catastro de todos los posibles grupos de interés para nuestra compañía entre los que contamos a integrantes de las comunidades cercanas (Baquedano, Sierra Gorda) y aquellas un poco más distantes (Antofagasta y Calama) que igualmente pueden verse afectadas.

En estos grupos podemos distinguir: trabajadores propios y contratistas, empresas pares y de otras industrias, proveedores, clientes, inversionistas, gobierno e instituciones gubernamentales, y organizaciones de desarrollo con influencia e interés en las operaciones, entre las más importantes.

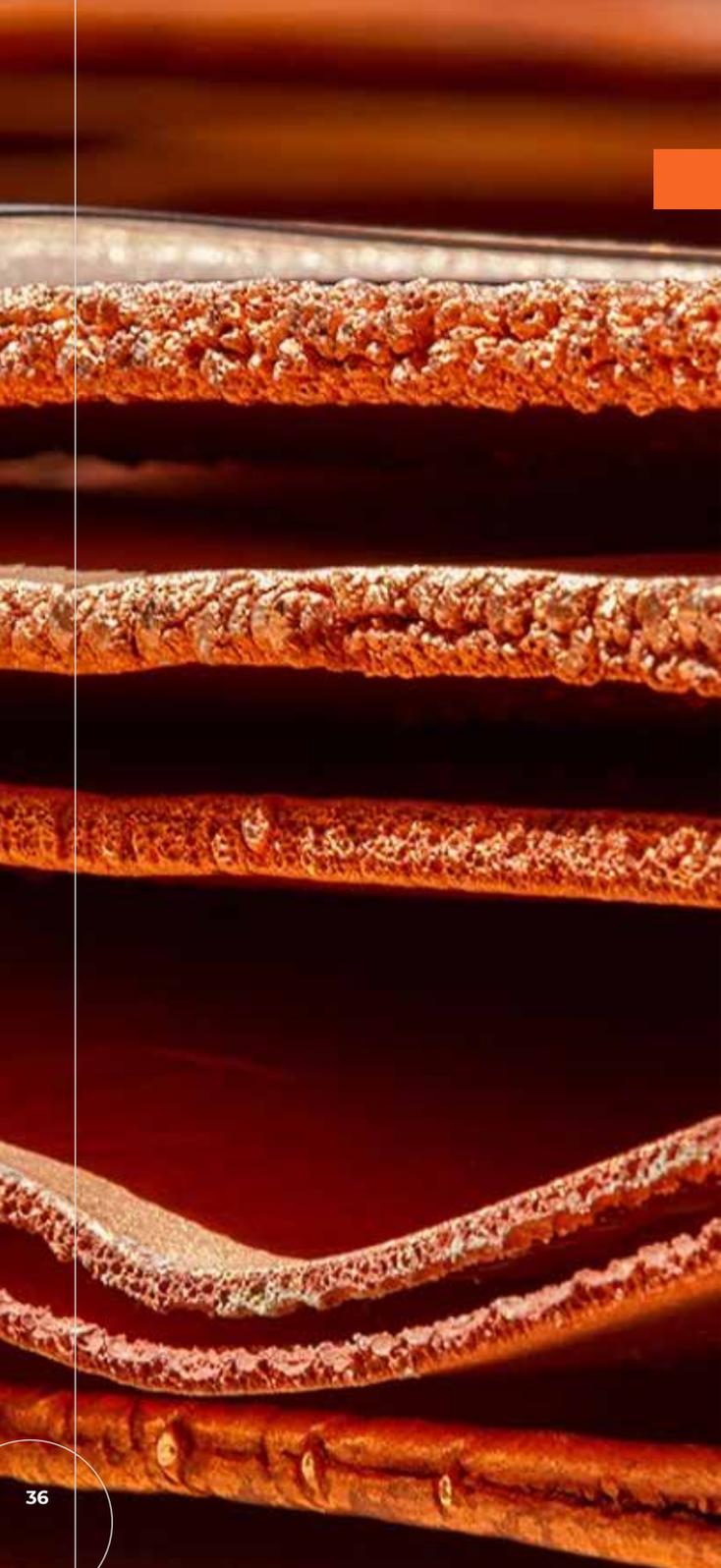
A continuación, una breve descripción de cada uno de estos grupos categorizados, con quienes nos relacionamos de manera habitual durante nuestras operaciones:





Grupo de interés	Descripción
ONG's socio ambientales	Son aquellas instituciones de carácter privado que se ocupan de temas ambientales y que tienen presencia en la región monitoreando dichos aspectos.
Organizaciones territoriales que forman parte de Mesas de Trabajo	Este grupo de interés se encuentra compuesto por Juntas de Vecinos y Uniones Comunales en este caso de Baquedano, Sierra Gorda y Calama que son las comunas que se relacionan de manera más directa con el territorio de la empresa.
Organizaciones funcionales que forman parte de Mesas de Trabajo	Las organizaciones funcionales tienen fines específicos y un plazo definido de existencia acorde a un objetivo común. Aquí podemos encontrar clubes deportivos, culturales, de adultos mayores, centros de madres y otras organizaciones de la comunidad.
Instituciones sociales y ambientales	Son las instituciones con competencia ambiental que actúan con atribuciones propias. Desde la visión de la comunidad son los garantes de la aplicación de normas para la protección del medio ambiente y de las personas, y ayudan en los procesos de participación ciudadana.
Autoridades políticas con liderazgo comunal y regional	Son aquellas autoridades políticas que han sido electas por la ciudadanía, representantes con responsabilidades y poderes públicos. Forman parte de este grupo los municipios de Sierra Gorda y Calama y el Gobierno Regional.
Trabajadores	Ejecutivos, gerentes, operarios, técnicos y trabajadores. Es todo el personal dependiente identificado en las planillas bajo contrato laboral con la compañía.

Proveedores	Son empresas que proporcionan bienes, insumos y servicios necesarios para el desarrollo de nuestras actividades.
Clientes	Empresas o personas que compran los productos que vendemos.
Contratistas	Empresas colaboradoras que prestan variados servicios que apoyan a la operación.
Financistas	Instituciones financieras, nacionales e internacionales, que financian las inversiones realizadas por la compañía.
Medios de comunicación	Corresponden a los medios de prensa, tanto locales como nacionales, que pueden informar respecto a nuestras operaciones.
Competidores	Empresas nacionales o internacionales que pertenecen a la misma industria minera.
Sindicatos y Comité Paritario	Son los representantes de nuestros trabajadores y trabajadoras, cuyo objetivo es velar por acordar con la empresa las mejores condiciones laborales y de seguridad.



Nuestra gestión de la sostenibilidad

Como filial de Glencore en Sudamérica, somos una empresa que sustentamos el objetivo estratégico de la casa matriz de aumentar el rendimiento total para los accionistas de un modo sostenible, manteniendo una buena calificación en el grado de inversión y actuando como operadores responsables.

Esto implica realizar una contribución positiva a la sociedad y crear beneficios permanentes para los involucrados de una manera comprometida, transparente y respetuosa con los derechos de todos.

Nuestro enfoque de integración de la sostenibilidad a todas las áreas del negocio tiene prioridades, objetivos, compromisos y metas definidas por la gerencia general de nuestra empresa.

Buscamos ser líderes en la búsqueda constante de nuevas formas de energía que nos permitan ser proveedores de una de las materias primas más utilizadas en la vida cotidiana, como es el cobre, al tiempo que respondemos a los estándares de protección del entorno que el mundo nos exige.

Compromisos en sostenibilidad

Este objetivo impulsa nuestra estrategia de sostenibilidad, basada en cuatro pilares fundamentales: salud, seguridad, medioambiente, comunidad y derechos humanos (HSEC&HR) e impulsa el cambio positivo en toda nuestra empresa. Cada pilar tiene imperativos estratégicos, objetivos, políticas, áreas prioritarias y metas claramente definidas.

Además, revisamos nuestro enfoque anualmente para confirmar que siga cumpliendo con los focos del negocio. A través de nuestra gobernanza, políticas, normas, procedimientos y directrices, establecemos y aplicamos prácticas empresariales éticas y coherentes y en línea con nuestra aspiración de hacer las cosas de manera correcta.

Esta estrategia se sostiene en los principios, pautas y políticas de sostenibilidad que están integradas en toda la compañía y que son una orientación con respecto a los estándares que esperamos.

Estrategia de sostenibilidad del grupo Glencore



Salud

Mejorar la salud y el bienestar de nuestra gente y de las comunidades cercanas a nuestras operaciones.



Medio ambiente

Minimizar nuestro impacto al medio ambiente donde quiera que operemos.



Seguridad

Mejorar la salud y el bienestar de nuestra gente y de las comunidades cercanas a nuestras operaciones.



Comunidad y derechos humanos

Defender los derechos humanos y apoyar el desarrollo a largo plazo de las comunidades locales.

Destacados en gestión de la sostenibilidad 2021

Parque Explora Lomas

Programa: “Contribución a la Sostenibilidad Social y Ambiental de la Provincia El Loa a través de la Educación Ambiental y Manejo Forestal”



Se firmó el Convenio de Colaboración entre Corporación Nacional Forestal CONAF y la Compañía Minera Lomas Bayas, para la ejecución del Programa “Contribución a la Sostenibilidad Social y Ambiental de la Provincia El Loa a través de la Educación Ambiental y Manejo Forestal.”

Alianza estratégica: Corporación Nacional Forestal CONAF y Compañía Minera Lomas Bayas.

Objetivo del programa: Contribución a la Sostenibilidad social y ambiental del Oasis de Calama y Provincia de El Loa, mediante acciones de educación ambiental, investigación y desarrollo forestal.

Principales impactos: Recuperación de sitios eriazos, proyectos emblemáticos, implementación de espacios comunitarios y aumento de la cobertura arbórea, lo que se traduce en el impacto en la captura de material particulado en suspensión.

Reapertura Parque Explora Lomas

Alineados con los principios de carbono neutralidad y con las acciones frente al cambio climático que ha emprendido Glencore a nivel mundial en sus operaciones, en Compañía Minera Lomas Bayas nos enorgullecemos de nuestro Parque Explora Lomas ubicado en la comuna de Calama.

El bosque del Parque Explora Lomas es hábitat para poblaciones de diferentes especies de flora, fauna nativa, insectos, arácnidos y vida microscópica, muchas de las cuales se encuentran con amenazas de conservación.

Este proyecto brinda servicios relacionados con el desarrollo de la biodiversidad, convirtiendo este espacio en un reservorio de vida silvestre en medio del desierto más árido del mundo.

El parque nació como una forma de contribuir a la disminución del material particulado, mitigar el efecto de los vientos y reducir el carbono ambiental.

El año 2021 se reafirmó la continuidad del Convenio de Colaboración entre CONAF y Compañía Minera Lomas Bayas, dirigido a robustecer las actividades tradicionales de educación ambiental, investigación y fomento forestal.



Cumplimiento normativo

(GRI 102-11)

Como lo indica nuestra casa matriz Glencore, nuestras operaciones se circunscriben al marco regulatorio y a la normativa legal vigente de nuestro país.

Es así como asumimos el cumplimiento responsable de todas las directrices que regulan los aspectos de seguridad, salud, laborales y ambientales, al igual que las exigencias de las comunidades que en definitiva validan la licencia para operar de las grandes compañías mineras.

Nuestro objetivo es ser una empresa que apoya la vida cotidiana mediante el suministro de los productos necesarios para desarrollar, mantener y mejorar el mundo que nos rodea. Y en tal sentido, nuestro compromiso se inicia con el respeto de todas las regulaciones que rigen la industria minera en Chile.

Principales normas generales para todos los trabajadores y trabajadoras de Lomas Bayas:

- Código del Trabajo.
- Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales Ley 16.744.
- Reglamento de Seguridad Minera (Decreto Supremo N° 72 de 1985).
- Decreto 594 Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- Ley N° 19.300 sobre Bases Generales del Medio Ambiente.
- Decreto N°1/2013 del MMA reglamento del registro de emisiones y transferencias de contaminantes.
- Ley 20.551 que regula el cierre de faenas e instalaciones mineras.
- Ley 20.920 sobre Gestión de Residuos.
- Decreto 43 Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas.
- Decreto Supremo 148 Reglamento sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos.





Capítulo 3.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Gobierno Corporativo

(GRI 102-16, GRI 102-18)

Toda compañía requiere de una estructura y una orgánica que le permita articular su funcionamiento. Compañía Minera Lomas Bayas, como filial de Glencore, mantiene una organización consolidada con una cultura empresarial propia, que toma como referente a su casa matriz, ocupándose de garantizar –a través de sus ejecutivos y líderes– el respeto y el cumplimiento de los objetivos y estrategia de la compañía.

Glencore definió hace dos años un Equipo Regional que concentra el monitoreo y la reportabilidad de sus operaciones en Sudamérica: Compañía Minera Lomas Bayas y el Complejo Metalúrgico Altonorte en Chile, El Pachón en Argentina y Antapaccay en Perú.

A través de este equipo, encabezado por Abraham Chahuán, Jefe de Activos de Cobre y Zinc para Latinoamérica de Glencore, la casa matriz se comunica en forma permanente con sus filiales, generando el alineamiento hacia sus políticas, junto con obtener la retroalimentación de Lomas Bayas y atender sus necesidades.

Ética Empresarial

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 205-2)

Tema material

Ética y compliance

Refiere a los esfuerzos de Compañía Minera Lomas Bayas en temas de ética y compliance que permiten mejorar la colaboración en el trabajo y aumentar la eficiencia productiva, promoviendo el compromiso con la integridad. La incorporación de estas prácticas en las labores diarias permite generar reputación, reducir costos de coordinación internos y externos, aumentar el rendimiento, y se convierte en un fuerte factor de innovación.

Enfoque de gestión del tema material

Una cultura organizacional basada en la honestidad y en una comunicación abierta, fluida y bilateral es el objetivo tanto de los trabajadores como de los ejecutivos de Compañía Minera Lomas Bayas.

De esta manera, la compañía puede cumplir con sus propósitos respetando la ética y transparencia, alineados con las políticas de la casa matriz. No solo es importante el resultado a obtener sino el camino para llegar a ese resultado el que debe ser respetuoso con las personas y las regulaciones vigentes.

Para ello, se promueve un ambiente de transparencia y la cero tolerancia con las represalias hacia personas que planteen inquietudes y/o denuncias.

Anualmente, la compañía refuerza estos lineamientos a través de capacitaciones en temas de soborno, corrupción y conflictos de interés. De acuerdo con ello, durante el año 2021 se capacitó a trabajadores y trabajadoras en estas temáticas.

Código de Conducta

Como en todas las operaciones de Glencore, en Compañía Minera Lomas Bayas se aplica el Código de Conducta que establece la guía de comportamiento para todos los líderes del negocio.

Ellos deben ser los principales promotores y ejemplos del comportamiento esperado de cada miembro del equipo.

Este Código de Conducta rige tanto para los ejecutivos, trabajadores, trabajadoras, empresas colaboradoras y para todos los grupos de interés con quienes se relaciona la compañía.

El Código de Conducta:

- Establece expectativas sobre la forma de hacer negocios de manera segura, responsable, ética y dentro del marco de la legalidad.
- Recuerda los valores y principios clave que deben orientar nuestras decisiones o nuestro actuar frente a una disyuntiva.
- Entrega orientación sobre cómo plantear dudas sin temor a represalias.

El Código de Conducta refleja nuestro Propósito y Valores y establece los principios y las expectativas sobre cómo debemos comportarnos durante nuestras actividades cotidianas. En Glencore, todos nos

comprometemos con el Código, independientemente de dónde estemos o de lo que hagamos.

Todos somos responsables de estar a la altura de estos Valores, de incorporar el Código en la actividad diaria y de alentar a nuestros colegas a hacer lo mismo.

Nuestro compromiso permanente con el Propósito, Valores y el Código de la compañía ayudará a toda operación de Glencore a asumir cualquier desafío con resiliencia y nos permitirá estar centrados en lo que mejor hacemos: proveer responsablemente los productos que hacen posible la vida cotidiana.

Nuestro Código y políticas reflejan lo que es importante para nosotros. Independientemente del puesto de la persona implicada, nos tomamos en serio cualquier falta. Dependiendo de la gravedad de la infracción, las consecuencias pueden ir desde una advertencia hasta el despido.

Es importante saber que este Código se aplica a todo el negocio y abarca a todos los empleados, directores y funcionarios de entidades que estén controladas u operadas directa o indirectamente por Glencore a nivel mundial, los contratistas bajo la supervisión directa de Glencore que trabajen para una oficina o un activo industrial de la empresa, la cual los controle u opere a nivel mundial.

Política de conflicto de interés

(GRI 102-25)

Los conflictos de interés mal gestionados pueden generar serios daños a nuestra reputación e impactar en la pérdida de seguridad de los controles internos. Además, ponen en riesgo la confianza construida con nuestros grupos de interés. Finalmente, todo esto puede derivar en multas y otras sanciones que afecten a la compañía. Para prevenir estos riesgos, gestionamos preventivamente los conflictos de interés reales, potenciales o percibidos, aplicando procedimientos para garantizar la transparencia.

También estas situaciones pueden originar investigaciones, multas y/u otras sanciones que afecten a la empresa y/o a individuos.

En Compañía Minera Lomas Bayas se gestionan preventivamente los conflictos de interés reales, potenciales o percibidos, aplicando procedimientos para garantizar la transparencia.

La Política de Conflictos de Interés establece el enfoque de Glencore en cuanto a:

- La identificación y la prevención de conflictos de intereses, y
- La declaración de conflictos de intereses.



Política anticorrupción/ antisoborno

Esta política corporativa declara la tolerancia cero hacia cualquier tipo de soborno, ya sea a un funcionario público o a una persona particular.

- No se ofrece, ni proporciona o autoriza sobornos de ningún tipo, incluidos los pagos de facilitación, ya sea directa o indirectamente, a un funcionario público o a una persona particular.
- No se solicita ni acepta sobornos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente.

La política corporativa define que el soborno puede ser monetario o no monetario, tangible o intangible. Ejemplos de soborno son:

- Pagos de dinero.
- Obsequios u ofertas de ocio.
- Descuentos, préstamos y/o financiación concedidos bajo condiciones no comerciales.
- Descuentos o sobornos en relación con servicios prestados.
- Pagos en exceso a socios comerciales.

- Uso de activos con descuento o de forma gratuita.
- Patrocinios, contribuciones benéficas e inversiones en la comunidad.
- Contribuciones políticas.
- Empleo o prácticas.
- Información o asistencia.

Para gestionar el riesgo de soborno y corrupción, se aplican una serie de procedimientos y controles vinculados en las relaciones con funcionarios públicos, los obsequios y las actividades de ocio, nuestros socios comerciales, los patrocinios y las donaciones, las contribuciones políticas y el mantenimiento de registros.

A través de todas las áreas de la compañía, mantenemos un estado de alerta frente a toda señal de alarma de corrupción y soborno y las gestionamos prontamente a través del departamento de Cumplimiento.

Modelo de prevención de delitos

“Hablar abiertamente”.

De acuerdo a la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, que entrega los lineamientos sobre cómo la empresa debe gestionar diversos tipos de delitos, Compañía Minera Lomas Bayas ha incorporado un Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

Política de quejas y denuncias

Bajo este concepto, se insta a trabajadores y trabajadoras a nunca abstenerse de informar sus preocupaciones. En Compañía Minera Lomas Bayas queremos que nuestro equipo sienta la confianza de comunicarse de manera franca con su gerente o supervisor, o a través de los canales de comunicación disponibles. Nos tomamos con seriedad las alertas manifestadas y nos encargamos de ellas sin demora.

La presentación de inquietudes nos permite abordarlas de manera proactiva. De este modo, evitaremos la repetición de conductas indebidas y limitaremos los impactos financieros negativos, reputacionales o cualquier otro tipo.



¿Cómo puede comunicar su inquietud?

Comuníquese su inquietud en una oficina o en un activo de la compañía

Le recomendamos que primero comunice su sospecha de infracción a su gerente o supervisor. Por lo general, están mejor preparados para resolver infracciones de manera rápida y efectiva. También puede plantear su inquietud a través de un canal de comunicación local, o ante las personas de contacto para la comunicación de infracciones en su oficina o activo de la compañía, que han sido designadas para recibir inquietudes.

Comuníquese su inquietud a través del Programa de Comunicación de Infracciones de Glencore

Si no puede o no se siente cómodo utilizando los canales locales, puede ponerse en contacto con los canales de comunicación del Programa de Comunicación de Infracciones. Éste ofrece canales de comunicación anónima, para todos los empleados socios comerciales y otras partes interesadas de Glencore.

Este programa permite denunciar conductas que potencialmente se oponen al Código y a las políticas de la empresa o que pudiesen quebrantar la ley.

El acceso al Programa de Comunicación de Infracciones de Glencore es fácil

Plataforma web <https://glencore.raisingconcerns.org>

Números de teléfono disponibles en <https://glencore.raisingconcerns.org>

Correo electrónico codeofconduct@glencore.com

Es posible que necesitemos su apoyo para abordar adecuadamente una inquietud, y debe cooperar plenamente con las investigaciones y auditorías proporcionando información clara, completa y veraz.

Tolerancia cero a las represalias

Tenemos **tolerancia cero** a las represalias contra cualquier persona que denuncia una conducta que piensa que no cumple con nuestro Código, con nuestras Políticas o con la Ley, incluso si dicha denuncia no se confirma. Animamos a los trabajadores a hablar abiertamente sin temor a sufrir un despido, discriminación, acoso, intimidación ni cualquier otro impacto adverso.



Canal de denuncias

Con más de 50 años en la industria, Glencore se caracteriza por reconocer el valor de las personas y por ello promueve una cultura de puertas abiertas que implica la posibilidad de mantener expeditos los canales de comunicación entre los distintos estamentos internos y con los grupos de interés, sin temor a amenazas.

En el caso específico de denuncias o quejas, existe un espacio para ello en el sitio web de Glencore: **[Glencore.raisingconcerns.org](https://glencore.raisingconcerns.org)** y el correo **codeofconduct@glencore.com**, donde las denuncias son aceptadas anónimamente.

Adicionalmente, también existe la comunicación directa o vía mail con las áreas de Comunidades y Asuntos Externos y Compliance, en el marco de la estrategia de relacionamiento con los grupos de interés.

Gestión de riesgos

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 102-15)

Enfoque de gestión del tema material

Como parte de su estrategia corporativa, Compañía Minera Lomas Bayas está comprometida con la identificación, evaluación, control y gestión integral de cada uno de sus riesgos corporativos, tarea en la que son partícipes todas las áreas de la empresa.

Tema material Gestión de riesgos

Refiere a la planificación y gestión de los riesgos e incertidumbres de la empresa. La gestión de riesgos debe tener un plan sistemático, estructurado y oportuno, basándose en la mejor información disponible, considerando los factores humanos y sociales, favoreciendo la mejora continua de los procesos de la organización. Permite, además, tomar medidas en torno a la aprobación de las políticas de sostenibilidad, manejo de variables climáticas, inclusión, diversidad y gestión de riesgos, aprobadas por la empresa.

La gestión de riesgos implica un mayor foco en los controles críticos junto con la implementación de medidas parciales. Además, el equipo responsable presenta trimestralmente sus resultados al Equipo Regional.

La pandemia también puso a prueba el sistema de gestión de riesgos, dadas las coyunturas especiales que se fueron presentando en las diferentes áreas. Por ejemplo, tuvieron que adaptarse los plazos de adquisición y al alza de precios en las importaciones, con las consecuentes modificaciones en los procedimientos para la compra de materiales.

Asimismo, se tuvo que aumentar el stock en bodegas propias o en las de los proveedores, para cumplir con los sectores que los aprovisionan.

Otros riesgos importantes para Compañía Minera Lomas Bayas son:

- Riesgos de Salud y Seguridad
- Riesgos Legales y de Cumplimiento
- Riesgos Ambientales
- Riesgos de Continuidad Operacional
- Riesgos Financieros
- Riesgos de Tipo de Cambio.

LOMAS BAYAS
LOT :61821
BUNDLE :2
PIECES :64
NET WEIGHT :2527
DATE :13-01-2022
TIME : 5:46



LOMAS BAYAS
LOT :61821
BUNDLE :3
PIECES :61
NET WEIGHT :2499
DATE :13-01-2022
TIME : 5:52



861821036124991301226552

Capítulo 4.

Excelencia operacional

Generación de valor económico sostenible

(GRI 103-1, GRI 103-2, 103-3)

Tema material

Excelencia operacional

Refiere a la ejecución de las mejores prácticas en la gestión sostenible de Compañía Minera Lomas Bayas, promoviendo la participación de los trabajadores y trabajadoras, enfocados en la mejora continua. Involucra la excelencia operacional en toda la cadena de valor a través de un proceso continuo de vigilancia y responsabilidad en materia de producción, cumpliendo los objetivos estratégicos con el fin de minimizar los impactos negativos que pueda provocar sobre las personas, trabajadores, el medio ambiente y la sociedad.

Enfoque de gestión del tema material

Tener un desempeño económico acorde a los compromisos realizados con sus dueños, es un foco permanente en la operación de Compañía Minera Lomas Bayas, pues permite la proyección de toda la actividad que esta faena mantiene a su alrededor.

La explotación del yacimiento de cobre a cielo abierto produce un promedio de 73 kt anuales de cátodos. Este desempeño es monitoreado permanentemente por la Gerencia de Administración y Finanzas que a su vez es sostenida por la Gerencia General y el Equipo Regional de Glencore.

La función principal de esta gerencia es proporcionar información fidedigna a la Gerencia General y a la casa matriz para la oportuna toma de decisiones estratégicas de la compañía, además de dar cumplimiento en la planificación, ejecución y entrega en tiempos y en calidad tanto para los reportes mensuales, trimestrales y presupuestos como para la planificación.

La Gerencia de Administración y Finanzas se encarga además de los seguros, contribuciones, patentes y de mantener los registros de pagos al día para la buena relación con los proveedores.

En Compañía Minera Lomas Bayas nos hemos preocupado de mantener los compromisos con clientes y proveedores, especialmente entre los años 2020 y 2021.

Un periodo en el que, a pesar de las nuevas exigencias del trabajo remoto en medio de la crisis provocada por la pandemia, pudimos dar cumplimiento a cada requerimiento sin embargo, tanto el COVID-19 como los desafíos asociados a la baja ley del mineral, se

tradujeron en una producción que no alcanzó las cifras proyectadas.

Buscamos producir con calidad, estandarizar y lograr mejoras en costos y procesos, considerando tres variables esenciales: cuidado de las personas, innovación en procesos y sostenibilidad a un costo competitivo. En ese aspecto, la proyección inmediata es mantener la continuidad operacional hasta el año 2029.



Desempeño económico

(GRI 201-1)

	2020 US\$ millones	2021 US\$ millones
Valor Económico Generado	442	594
Ingresos	442	594
Ingresos Operacionales	442	594
Valor Económico Distribuido	(366)	(524)
Costos de Operación	(222)	(217)
Costos de Ventas	31	49
Otros Costos de Operación	(4)	(3)
Adquisición de bienes y servicios	(227)	(242)
Gastos de Administración	(21)	(21)
Costos Financieros	(1)	(1)
Intereses pagados	(1)	(1)
Salarios y beneficios a los empleados	(56)	(63)
Salarios	(27)	(28)
Beneficios a los empleados	(28)	(35)
Proveedores de Capital	0	0
Dividendos pagados	0	0
Aporte al Fisco	(22)	(66)
Impuesto a la renta	(22)	(66)
Inversiones de Capital	(65)	(178)
Inversión Comunitaria	(1)	(1)
Valor Económico Retenido	77	70

Modelo de gestión ambiental

Durante 2021 se implementó la actualización del modelo de gestión ambiental para aportar al cumplimiento de las metas y objetivos de la compañía, manteniendo la sustentabilidad como foco transversal de la operación.

Este modelo busca definir una estructura y gobernanza sobre la gestión ambiental con el propósito de asegurar el cumplimiento de la normativa interna y externa, pero aún más importante, que la

organización conozca y comprenda todos los riesgos ambientales y se sume al control y solución de cualquier situación adversa.

Los cinco focos de esta gestión, en línea con los estándares corporativos y los sistemas de Seguridad y Salud, son: Liderazgo, Reportabilidad de Eventos Ambientales, Gestión de Permisos, Gestión de Riesgos Operacionales y Gestión Regulatoria.

Plan de Inversión

Se genera en base a los procedimientos establecidos por la casa matriz y el gerente general de Compañía Minera Lomas Bayas lo presenta a esta instancia para obtener su aprobación anualmente.

Una vez aprobado el plan, es el Equipo Regional de Glencore el que se encarga de monitorear su cumplimiento a través de los sistemas de gestión definidos. Este plan se programa con un horizonte móvil de cuatro años, periodo que puede ser extendido a requerimiento en caso de ser necesario.

Innovación

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Tema material Innovación

Refiere a la visión de Compañía Minera Lomas Bayas para gestionar la innovación en la mejora de procesos y la incorporación de nuevas tecnologías que permitan construir sistemas sostenibles, inclusivos y resilientes.

Además, se enfoca en la incorporación de personas como pilar para desarrollar estrategias de innovación dentro de la empresa.

Enfoque de gestión del tema material

Lograr organizaciones de clase mundial que sean altamente competitivas es uno de los principales objetivos actualmente en la industria.

Este es un diferenciador importante entre las compañías, lo que además les entrega ventajas en términos de ahorros y eficiencia, razón por la cual la excelencia operacional ha ido ganando terreno en las empresas y es impulsada como una importante herramienta de mejoramiento de procesos en todo el grupo Glencore.

En nuestra compañía, la excelencia operacional con toda su batería de acciones aborda de manera transversal las distintas gerencias, introduciendo iniciativas de mejoramiento que buscan agregar valor a cada proceso, haciéndolo más eficiente y con menores riesgos.

Iniciativas en innovación

Optimización Recurso hídrico:

En nuestra compañía, el cuidado y optimización del recurso hídrico es fundamental para lograr la excelencia en la operación. Por ello, se han implementado una serie de iniciativas con el objetivo de aprovechar al máximo cada gota de agua, la que se recircula hasta once veces durante el proceso.

Del mismo modo, se ha perfeccionado el sistema de riego de las pilas de biolixiviación mediante la tecnología nacional del conjunto manto irrigador, un manto de riego homogéneo compuesto de la fusión de líneas de regadío y un termofilm, a través de un encamisado troquelado cada 3,5 centímetros.

Este sistema permite, además, la disminución de la evaporación de la solución ácida, aumenta la temperatura de las pilas, tiene una instalación y retiro más fácil, evita sulfatación de goteros y no requiere mantención. Dentro del mejoramiento instalado en la compañía, se generó la iniciativa - además del reciclaje para la reutilización del manto en desuso - en iniciativas como la elaboración de mobiliario de alto tráfico.

Energías Limpias:

Este es un proyecto de mejoras en telecomunicaciones, liderado por el área de Despacho de la Gerencia de Minería, focalizado en la implementación de una innovadora tecnología que permitirá alcanzar una mejor y mayor cobertura de señales en el rajo de la Mina.

La iniciativa consiste en un **aerogenerador para alimentar señales de radio en la mina**, mediante un sistema de energía sustentable, cuya condición es híbrida, es decir, cuenta con una alimentación eólica y solar que funciona en conjunto, lo que representa un sustento energético mucho más prolongado y efectivo.

Sistema de captura y análisis de muestras de sondajes:

En la Superintendencia de Geología se implementó esta herramienta consistente en obtener, almacenar y analizar fotografías de alta resolución y de forma instantánea (muestras de sondajes diamantinos y de aire reverso). De esta manera, se pueden visualizar a distinta escala las muestras de perforación, ya que amplía o reduce la imagen a igual tamaño para poder realizar comparaciones.

Nuestros objetivos estratégicos

Este sistema cuenta, además, con el dispositivo (Chipshot) que permite integrar las fotografías en la traza de los sondajes en el software de modelamiento Leapfrog Geo®, para la validación de los mapeos geológicos. Esto, de forma rápida y en conjunto con varios geólogos, lo que optimiza la información para la toma de decisiones en minería y exploración, siendo el primero implementado en Chile.

Cambio de flota de camiones a Komatsu 930E-5:

La completa renovación de los camiones de extracción – 27 equipos – se realizó el 2021, al migrar a estos nuevos equipos con una capacidad nominal de 304 tm.

Los nuevos equipos no solo garantizan mayor productividad por su tamaño y mayor velocidad, sino que también cuentan con un despliegue en términos de seguridad. Este consistente en un sistema de frenado de última generación, además de un sistema de alerta de proximidad que incorpora radares y cámaras perimetrales para un mayor y mejor control de la interacción entre equipos de extracción y equipos livianos.



1

Asegurar ambientes de trabajo saludables y libres de lesiones cuidando de los recursos críticos.



2

Cumplir nuestros compromisos a través de la excelencia en la gestión de los activos (mantenimiento y operación).



3

Potenciar la productividad en todas nuestras acciones.



4

Asegurar las competencias organizacionales para el cumplimiento de compromisos y operaciones en el tiempo.



5

Diseñar opciones a implementar para nuestro crecimiento, la sostenibilidad operativa en el tiempo y la creación de valor.



Capítulo 5.

Gestión de personas

Trabajadores y colaboradores

Tema material Condiciones de bienestar laboral

Refiere a la gestión de Compañía Minera Lomas Bayas para garantizar un clima laboral positivo, favorecer el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras y sus familias, que permita el crecimiento de equipos de trabajo y condiciones de trabajo saludable dentro y fuera de las instalaciones.

Enfoque de gestión del tema material

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Conscientes de los principios y políticas de nuestra casa matriz Glencore, en Compañía Minera Lomas Bayas valoramos a nuestros trabajadores y trabajadoras como lo más importante de nuestra compañía.

En atención a ello, fortalecemos la cultura organizacional, desarrollamos una estrategia que garantice condiciones de trabajo justas y seguras y promovemos internamente la protección de la vida, la promoción del empleo, el entrenamiento y formación, además de la asociatividad sindical.

A través de la **Gerencia de Recursos Humanos** impulsamos el liderazgo y la gestión preventiva de riesgos e incidentes, con base en el diálogo y la participación activa de todos los actores. Para regular las relaciones entre los distintos grupos de interés, nos apoyamos en las directrices que nos entrega el **Código de Conducta** con el fin de guiar las acciones y comportamientos de nuestros equipos.

Resultados destacados del periodo

(GRI 102-8)

Durante el ejercicio del periodo 2021, obtuvimos los siguientes resultados de nuestra gestión de personas:

997

trabajadores y
trabajadoras propios

139

nuevos empleados
incorporados en 2021

2.251

trabajadores contratistas

28.956

horas totales de capacitación

84

mujeres integran nuestra
dotación propia

\$927.262.582 CLP

inversión en capacitación

Nuestras personas

(GRI 102-8, GRI 405-1)

En Compañía Minera Lomas Bayas alcanzamos una dotación total para el periodo 2021 de 3.248 empleados, de los cuales 997 son empleados propios y 2.251 pertenecen a empresas colaboradoras.



Dotación por tipo de contrato

Compañía Minera Lomas Bayas	Indefinido			Plazo fijo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	889	73	962	24	11	35

Dotación por tipo de cargo

Compañía Minera Lomas Bayas Cargo/Género	Hombres	Mujeres	Total
Gerentes y Superintendentes	19	0	19
Profesionales	235	36	271
Operarios	659	48	707
Total	913	84	997

Dotación por tipo de cargo y rango de edad

Género	Estamento	Edad			Total	%
		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años		
Mujer	Gerentes y Superintendentes	0	0	0	0	0%
	Profesionales	4	23	9	36	4%
	Operarios	2	38	8	48	5%
Subtotal mujeres					84	9%
Hombre	Gerentes y Superintendentes	0	15	5	20	2%
	Profesionales	12	156	66	234	23%
	Operarios	72	422	165	659	66%
Subtotal hombres					913	92%
Dotación propia total		90	654	253	997	

Dotación de contratistas

Compañía Minera Lomas Bayas	
Hombres	Mujeres
	
2.079	172
Total: 2.251	



Desarrollo organizacional

Sin duda, uno de los aspectos más importantes del año anterior, desde el punto de vista de la gestión de personas, fue el cambio cultural impulsado como motor del nuevo Modelo Estratégico Lomas Bayas 2021 – 2025.

En este sentido, el principal cambio del Modelo Estratégico requería un enfoque distinto en el liderazgo y en la forma de relacionamiento entre las áreas que deben ser de máxima colaboración y fluidez con miras a alcanzar la sostenibilidad del negocio.

En este contexto, fue clave el rol del equipo directivo que, liderando con el ejemplo, asumió el modelamiento de las conductas en los diferentes equipos de trabajo.

En tal sentido, desde el área de Recursos Humanos se hizo un importante trabajo implementando el Sello de Liderazgo en nuestra compañía. Este proceso de acompañamiento y perfeccionamiento promueve el desarrollo de las competencias blandas en atención a generar líderes inspiradores que sean capaces de movilizar a sus equipos de trabajo en pos de los objetivos del negocio, contribuyendo de manera concreta a la estrategia.

Para ello, se realizó un proceso de cuatro etapas, correspondiendo una primera fase al *Diseño de Perfil de Liderazgo* desde las necesidades del negocio integrando al Comité Ejecutivo.

Esto continuó con el Mapeo de Habilidades de Liderazgo Individual y Sistémico, determinando así - en forma de diagnóstico - el estatus actual respecto a cada líder ejecutivo y sus equipos de trabajo; para posteriormente iniciar el Entrenamiento en Competencias, tanto Individuales como Sistémicas, en los diversos equipos de trabajo.

El resultado final de este programa fue el diseño de un perfil del Líder para Compañía Minera Lomas Bayas constituido en base a 5 conductas:

- Colaboración.
- Flexibilidad.
- Conocimiento del negocio.
- Coherencia.
- Desarrollo propio y de otros.

Además de planes de formación calibrados de acuerdo a las oportunidades de mejora de cada líder ejecutivo, así como de sus equipos de trabajo en base a brechas sistémicas.

Sello de Liderazgo:

Esta iniciativa es el inicio de una nueva cultura organizacional que busca enfrentar esta era con una disposición de liderazgo y apertura que impulse el trabajo en equipo.

En una primera etapa del 2021, las áreas ajustaron sus proyectos a estos objetivos estratégicos y luego volcaron todas sus iniciativas particulares a tableros de gestión - mapas de coordinación - que se fueron compartiendo y permitieron llevar no solo un control de la planificación sino también comunicar las buenas prácticas entre las áreas, facilitando la incorporación de soluciones eficaces en los distintos niveles.

En todo este proceso participaron 19 ejecutivos: 6 gerentes y 13 superintendentes.



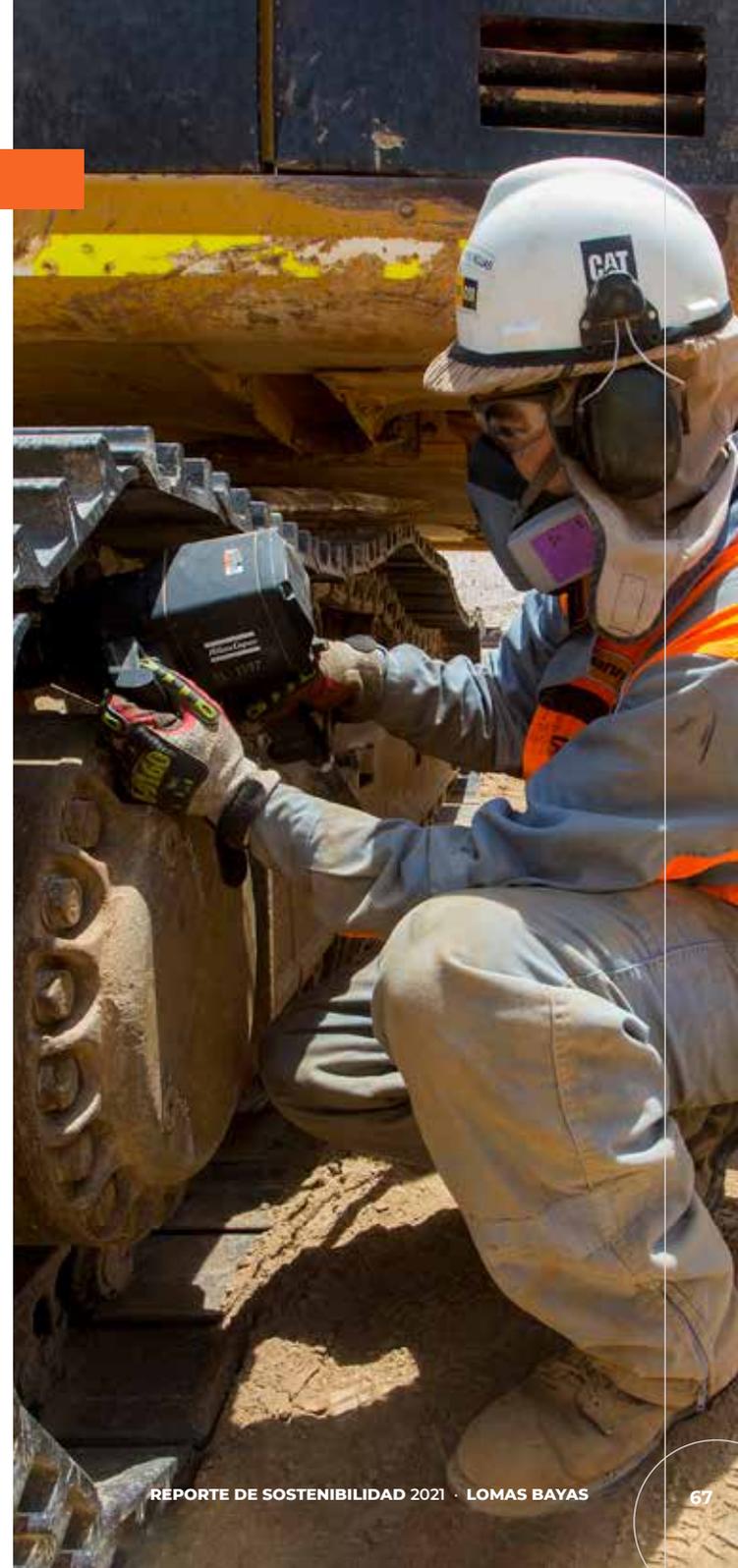
Gestión de Talento

(GRI 401-1)

Para identificar oportunamente a las personas con alto potencial en la organización y desarrollar planes y programas de carrera que apalancen su crecimiento, el área de Desarrollo Organizacional trabajó durante el 2021 en la elaboración de una propuesta en términos conceptuales y de procedimientos para gestionar el talento.

El “Modelo Desarrollo SPTA” se comenzó a implementar a fines de 2021 y su objetivo es identificar el talento de la organización, generar planes de desarrollo de carrera y constituir los programas de sucesión en las posiciones claves de la Compañía..

Este modelo permitirá a los trabajadores SPTA de la organización, poder contar con un camino visible y claro respecto a sus opciones de desarrollo de carrera.



Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal:

Género	Nuevas contrataciones enero-diciembre 2021			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	
Femenino	1	15	0	16
Masculino	11	90	22	123
Total de nuevas contrataciones	12	105	22	139
Tasa de contratación	1.2%	10.5%	2.2%	13.9%

Nota: Se toma como base la dotación a dic-2021

Nuevos egresos de empleados y rotación de personal, según género:

Género	Egresos enero-diciembre 2021			Total
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	
Femenino	5	30	2	37
Masculino	19	163	48	230
Total de egresos	24	193	50	267
Tasa de egresos	2.4%	19.4%	5.0%	26.8%

Nota: Se toma como base la dotación a dic-2021

Reclutamiento y selección:

El proceso de reclutamiento y selección (R&S) es una de las ramas más importantes en la gestión de personas en Compañía Minera Lomas Bayas. Es por eso que el año 2021 realizamos mejoras significativas respecto del cumplimiento de los objetivos para esta área:

- Mejoramiento de los estándares SLA en R&S alcanzando un promedio final de tiempo de 48 días en los procesos 2021.
- Cumplimiento de promedio anual de un **96,4%** de la dotación presupuestada 2021.
- Implementación de **Programa Entrenamiento en Entrevistas Asertivas** enfocados en representantes de la línea, a fin de instalar y fortalecer las competencias de los entrevistadores en las diferentes áreas.
- Proceso R&S asociado al **Programa Mujeres a la Carga y Motor Femenino 2021** con contratación de 8 aprendices Operadoras Mina.

Programa de Relevos Operadores Mina Baquedano

Uno de los objetivos del Programa de Relevos es promover la empleabilidad de hombres y mujeres de la comunidad de Baquedano, mediante el reclutamiento, selección, contratación y formación habilitadora en la operación de camiones de extracción de alto tonelaje Komatsu 930E-5.

Para ello, se utilizan estas instancias controladas de aprendizaje correspondientes a la figura de los relevos, que además facilitan a los postulantes su inserción en el desarrollo de carrera como operador(a) mina en la organización.

El principal beneficio para la comunidad de este programa es que genera empleabilidad inmediata para las personas que viven en la localidad más cercana a las operaciones. El sistema de turno diurno implica dormir en su propia residencia diariamente, favoreciendo así a la conciliación laboral-personal de los nuevos trabajadores.



Favoreciendo la conciliación laboral personal de los nuevos trabajadores.

Para la compañía, a nivel de continuidad operacional del transporte de mineral, se genera un importante valor agregado dado que el personal de relevos cubre los momentos de quiebres operacionales que ocurren cuando los operadores titulares se encuentran en colación. Esto mejora la productividad del equipo en relación al tonelaje de mineral transportado, la utilización de la flota Caex y genera un ahorro significativo en términos de habitabilidad al residir los trabajadores relevos en la localidad de Baquedano.

Programa de Relevos Modalidad de Ejecución

La modalidad de ejecución es un plan formativo interno para habilitación como operador de equipos mina, en el marco del Programa de Relevos Mina de la compañía, en turno 4x3, horario de 07:30 hrs a 18:40 horas por 6 meses. En este programa los Aprendices Operador Mina desarrollan un entrenamiento teórico en alianza con el Centro de Entrenamiento Industrial y Minero, CEIM.

Luego, en la etapa práctica, se realiza la Capacitación Técnica Mina con apoyo de los instructores de la compañía, utilizando recursos tales como el Simulador Immersive, acompañamiento de tutor en equipo y diversas actividades de acumulación de horas.

Protocolo de Trabajo Remoto

Remotización, Protocolo de Teletrabajo Corporativo Lomas Bayas

Glencore ha propuesto establecer un formato de trabajo remoto a fin de sistematizar las labores que se realizan fuera de las faenas mineras, y a la vez avanzar hacia una organización donde los trabajadores puedan desempeñarse desde las ubicaciones que mejor se adecuen al cumplimiento de sus funciones.

Bajo estas nuevas condiciones de trabajo, es necesario establecer normas comunes, tanto para los teletrabajadores como para quienes permanezcan en las operaciones, que permitan que este proyecto se desarrolle de forma productiva y sostenible en el tiempo.

La remotización también contempla dos formatos: "Full remoto", es decir cargos que operan de forma constante bajo esa modalidad, e "Híbridos", que contempla aquellos cargos que alternarán entre el trabajo remoto y la presencia en faena/oficina con cierta periodicidad.

A propósito de la pandemia, que nos obligó a estructurar formas de trabajo distintas para proteger la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras, en nuestra compañía aplicamos una encuesta que nos permitió obtener valiosa información en base a la cual se definieron posteriormente los roles y responsabilidades del teletrabajador, los horarios

de trabajo y desconexión (12 horas de desconexión diaria continua) y la forma en que finalmente se implementaría este nuevo sistema de trabajo.

El análisis preliminar de la encuesta arrojó una visión favorable para el desarrollo de funciones en el teletrabajo. Las oportunidades de mejora están enfocadas principalmente en condiciones laborales.



Derechos Humanos

(GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 412-1)

En Compañía Minera Lomas Bayas sabemos que potencialmente podríamos afectar directa o indirectamente los Derechos Humanos de las personas con las cuales nos relacionamos a través de nuestras operaciones.

Y bajo esa premisa, adherimos al igual que nuestra matriz, a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Nuestros compromisos

Como en toda operación Glencore, contamos con una Política de Derechos Humanos que nos permite orientar nuestras acciones respecto a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

Del mismo modo, también consideramos y respetamos los distintos estándares a nivel internacional que nos facilitan la tarea de entender, controlar y mitigar nuestros impactos en DD.HH., como son:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.
- 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas.
- Convenio 169 de la OIT.
- Principios del Consejo Internacional para Metales y Minerales (ICMM).

- Guía para Empresas Multinacionales de la OCDE en materia de cadena de valor en minería.

En base a todo lo anterior, nos comprometemos a:

- Respetar los derechos humanos, la dignidad y las libertades fundamentales de nuestros trabajadores y trabajadoras, las comunidades con quienes convivimos, y todas aquellas personas que se relacionan con nuestras operaciones.
- Registrar en nuestra matriz de evaluación de riesgos todos aquellos potenciales impactos a las personas que puedan derivar de nuestros procesos.
- No aceptar ninguna forma de discriminación. Fomentamos una cultura de inclusión y diversidad partiendo desde nuestros procesos de reclutamiento.
- Respetar los derechos de nuestros trabajadores, trabajadoras y personal de empresas colaboradoras en faena, entre ellos, el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Asegurarnos que en todas nuestras operaciones, no seamos cómplices de la violación a los derechos humanos, así como también de respetar las normas internacionales atinentes. Al respecto, no se tolera en la compañía cualquier forma de esclavitud moderna, incluidos el trabajo forzado u obligatorio y el trabajo infantil. Por ello, nuestro programa de aprendices respeta la legislación chilena sobre contratación de personal desde 18 hasta 24 años.

**Nuestro canal de
denuncias no
recibió ninguna queja
relacionada a temas
de discriminación ni
tampoco casos
o incidentes por
trabajo forzoso.**

- Disponer de mecanismos adecuados para la formulación de quejas de nuestros distintos grupos de interés, para lo cual ofrecemos diversos canales de comunicación que nos ayuden a facilitar este compromiso. Cabe destacar que el Código de Conducta vigente en la compañía establece que la equidad y respeto entre nuestro personal es esencial para el éxito del negocio.



El 100% de nuestros trabajadores y trabajadoras se formaron en el Código de Conducta y en aspectos de DD.HH.

Diversidad e inclusión

(GRI 405-1)

Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión que nos permite orientar las acciones para mantener una cultura representativa e inclusiva, caracterizada por la apertura y los desafíos constructivos, en la que las personas se sientan respetadas, valoradas y apoyadas.

Uno de los principales desafíos para la industria minera en Chile y Latinoamérica es la equidad de género, ya que, por las propias características del sector, no existe el mismo nivel de oferta de talento femenino.

Siguiendo el ejemplo de nuestra casa matriz, nuestra política de contratación y evaluaciones curriculares no hace diferencia de género y reportamos permanentemente a Glencore los avances en materia de inclusión y diversidad.

Promovemos ambientes laborales inclusivos sin distinción de raza, género, orientación sexual,

nacionalidad, capacidades diferentes, religión o contexto social. En nuestra compañía estamos convencidos que lo que define a las personas es su talento y sus capacidades. Por ello, el año 2021 se generó el programa +Talento.

Programa +Talento

El objetivo es implementar la legislación vigente y gestionarla como un activo corporativo, mediante el concepto de talento, posicionando a Compañía Minera Lomas Bayas como una empresa integradora más allá de la norma, alineada con las Políticas Glencore y con sus propios valores.

El resultado final de este programa es la contratación de personas diversas, en mérito a sus capacidades profesionales, en todas las posiciones disponibles en Compañía Minera Lomas Bayas. Al mismo tiempo, es un incentivo desde lo comunicacional para que todas las personas se sientan llamadas a participar en los procesos.

Contamos con las siguientes métricas:

9% de dotación femenina.

84 mujeres integran nuestra dotación propia.

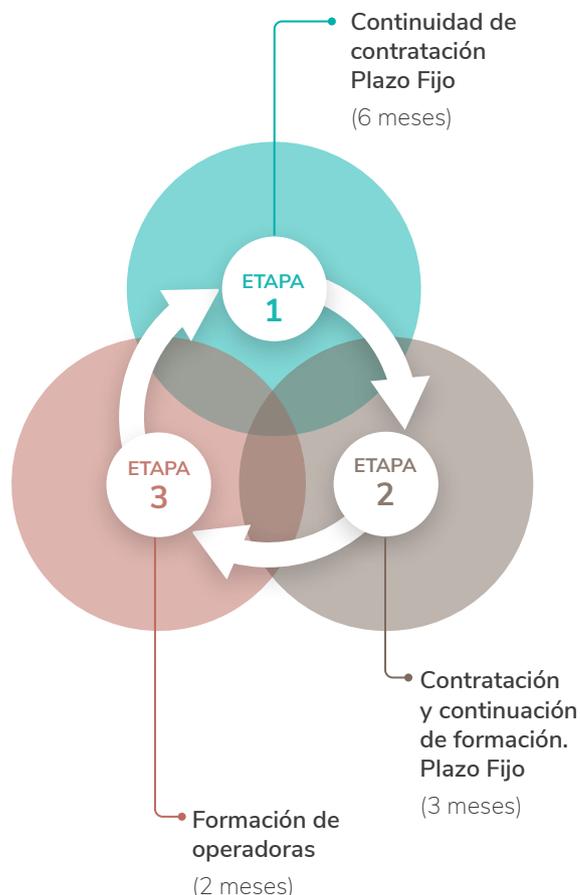
172 mujeres forman parte de la dotación de contratistas.

Programa Mujeres a la Carga

En su quinta versión, el año 2021 el Programa Mujeres a la Carga reclutó 16 aprendices provenientes de Antofagasta y otras localidades de la región. La iniciativa es un aporte concreto de nuestra compañía a la empleabilidad en la región y la inclusión femenina en nuestro equipo, mediante una formación técnica y conductual de competencias habilitantes para la operación del CAEX 930E - 5 con foco en la seguridad y disciplina operacional.

El programa, que se ejecuta en conjunto con el Centro de Entrenamiento Industrial y Minero (CEIM), tiene como objetivo acortar las brechas de género en la minería y entregar formación de calidad a mujeres quienes desean comenzar su camino laboral en esta industria, aportando con las habilidades y los conocimientos adquiridos durante su proceso de aprendizaje.

Las etapas formativas son similares al Programa Aprendices, totalizando cinco meses de entrenamiento desde la fase formativa hasta la práctica en terreno.



Capacitación y formación

(GRI 404-1, GRI 404-2)

En el año 2021,
impartimos 28.956
horas de capacitación y
desarrollo profesional a
nuestra gente.

Conscientes de que nunca dejamos de aprender y que nuestro mundo en constante cambio nos demanda en forma permanente incorporar nuevos conocimientos, en Glencore establecimos una directriz para la “Gestión de la capacitación”, que establece las actividades y responsabilidades en materia de formación y fortalecimiento de las competencias.

En 2021, se alcanzó un **cumplimiento total del 80% del Plan Anual de Capacitación** que surge del proceso de Detección de Necesidades de Capacitación ejecutado a principios de aquel año. Esta cifra corresponde a un elemento relevante en términos de la gestión que realiza la organización para poder involucrarse en el desarrollo de competencias y cierre de brechas tanto a nivel técnico, metodológico o conductual que posean los trabajadores.

Nuestro programa de inducción y nuestros cursos de actualización continua sobre el Código de Conducta, la Política Anticorrupción y la Privacidad de Datos se dictan a través del portal de capacitación y aprendizaje en línea de Glencore.

Los programas implementados durante el 2021 fueron impartidos por entidades externas tales como OTEC (Organismos Técnicos de Capacitación) y universidades. Las modalidades de capacitación fueron realizadas de manera presencial y sincrónica.

En 2021, se invirtieron
\$927.262.582 CLP
en capacitaciones.

Cantidad de horas de capacitaciones según cargo:

Compañía Minera Lomas Bayas			
Estamento	Número de trabajadores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Gerentes y Ejecutivos	25	711	28
Profesionales y Técnicos	331	8.963	27
Trabajadores	881	19.282	22
TOTAL	1.237	28.956	23.4

Cantidad de horas de capacitaciones según género:

Compañía Minera Lomas Bayas			
Género	Número de trabajadores	Número de horas de formación	Promedio de horas de formación
Hombre	1.120	27.374	24.4
Mujer	116	1.582	13.6
TOTAL	1.236	28.956	23.4

Datos de las HH de capacitaciones en temas de HS:

Cursos	HH	Número de trabajadores	Número total de cursos	Número de cursos presenciales	Número de cursos sincrónico
HS	1.755	14	75	70	5

Además, en 2021 llevamos adelante dos programas para mejorar las aptitudes de los trabajadores y trabajadoras:

Programa	Nombre	Descripción	Alcance	Número beneficiarios	Inversión total
1	Becas de estudios técnicos	Pago al 100% del arancel	Trabajadores y trabajadoras sindicalizados	2	CLP 1.280.000.-
2	Becas de estudios técnicos	Pago al 50% del arancel	Todos los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido	10	CLP 10.895.494.-

Dato de capacitación: franquicias tributarias, SENCE, más costo budget = monto capacitación.

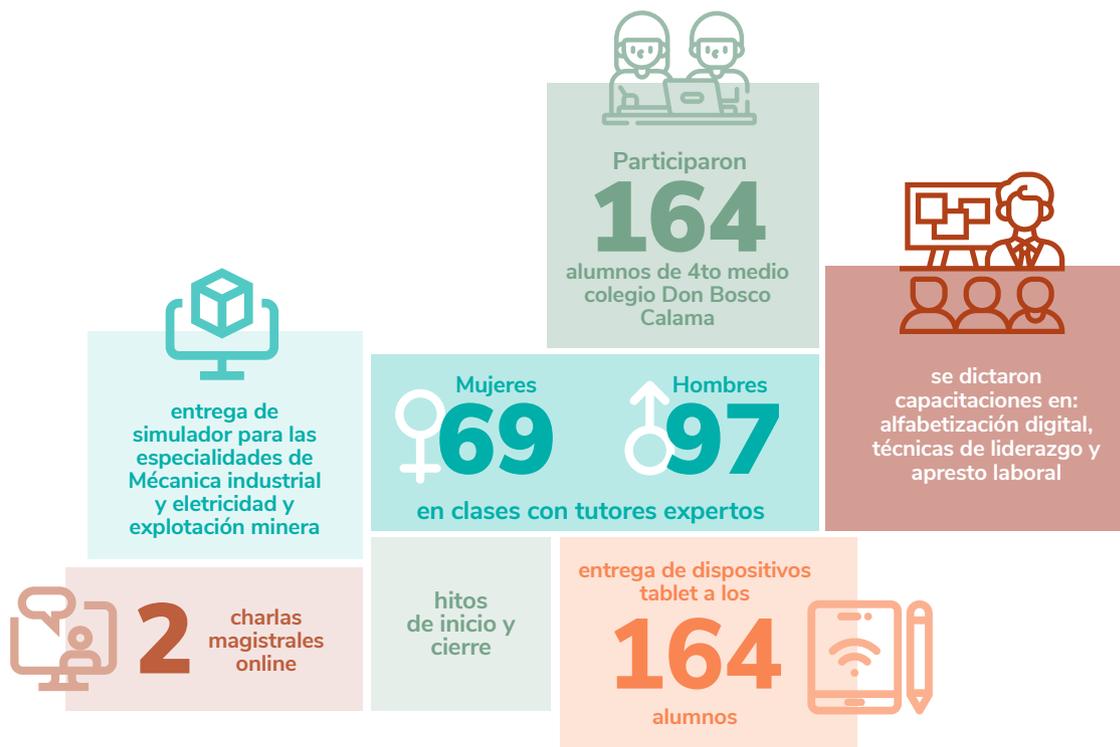
Detalle	Costos CLP
Costos Empresa	827.666.385
Aportes Franquicia Tributaria	99.179.108
Inversión total de capacitación 2021	927.262.582

Programa Fortalecimiento de Competencias

En conjunto con el área de Relaciones Comunitarias ejecutamos dos programas formativos con foco en la comunidad:

- Ejecución Programa “**Sembrando Oportunidades**” para 160 hombres y mujeres de las ciudades de Antofagasta, Calama, Baquedano y Sierra Gorda, en disciplinas de alta demanda para la industria minera tales como Operación Equipos Mina y Mantenimiento Equipos Planta.

- Ejecución del Programa de **Fortalecimiento de Competencias Técnicas** en alianza con el Colegio Técnico Don Bosco Calama para 164 alumnos en materias de Seguridad Minera, Apresto Laboral y otros para contribuir a su inserción laboral. **Participaron 69 mujeres y 97 hombres**. Entregamos dispositivos Tablet a todos los estudiantes.



Programa Profesionales en Entrenamiento

Un programa que ha sido particularmente bien acogido es el de Profesionales en Entrenamiento, dirigido a profesionales que realizan pasantías por distintas áreas de la compañía como una forma de adquirir mayor conocimiento global y específico del negocio.

Este programa es parte de la Gestión de Talentos, cuya duración es de dos años y permite la

transferencia de conocimientos a través de la experiencia in situ y el desarrollo de competencias de acuerdo a los requerimientos propios de cada proceso del negocio en la organización.

En su edición 2021 contamos con tres profesionales jóvenes en las gerencias de Minería, Procesos y Mantenimiento Planta.



Pilares del Programa Profesionales en Entrenamiento

El programa se sustenta en la transferencia de conocimiento del negocio realizado por los líderes de la organización a los profesionales en entrenamiento, se suma a ello el desarrollo de competencias distintivas de la organización y aprendizaje experiencial en base a pasantías desarrolladas en diferentes áreas de un proceso determinado en pos de entregar una visión integral del negocio.



Remuneraciones

Una de las principales actividades económicas en Chile es la minería, que destaca por el alto contingente de trabajadores y el atractivo nivel de remuneraciones que ofrece.

Por ello, nos ocupamos de entregar a nuestros trabajadores y trabajadoras rentas acorde al mercado y a sus funciones, cumpliendo las regulaciones vigentes. Al mismo tiempo y en acuerdo con los sindicatos, los salarios se ven complementados por un paquete de beneficios adicionales que incluyen los aspectos más relevantes para el trabajador y su familia como lo son la salud y la educación.

HITOS 2021

Remuneraciones y Beneficios

- Participación en Negociación Colectiva.
- Funcionamiento de Software (Expert-Payroll Autoconsulta, relojes LOGAM y CAS).
- Actualización de documentos legales con las nuevas disposiciones de la Dirección del Trabajo.

Compensaciones

El año 2021 fue un periodo de notables avances en materia de compensaciones.

- **Modelo de Desarrollo Carrera Laboral:** realización de 132 ajustes de renta en base a Diagnóstico y Cierre de Brechas de Competencias para trabajadores del rol operador distribuidos en 127 ascensos y 5 promociones totales.
- **Proceso de Revisión Anual de Renta SPTA.**
- **Aplicación de definiciones del Procedimiento Compensaciones** conforme a parametrización de ofertas laborales candidatos externos y movilidades internas en la Compañía.

Brecha salarial

(GRI 405-2)

Respecto a la brecha salarial de género, en nuestras operaciones la remuneración es determinada por la descripción del trabajo o el tipo de cargo indistintamente del género.

Aseguramos remuneraciones justas para nuestros trabajadores y trabajadoras y además establecemos compensaciones competitivas para atraer, mantener y retener al personal de la organización. Ello implica que la posición y el sueldo de cada trabajador o trabajadora dependerá de los diversos factores que inciden para cada cargo, como por ejemplo la experiencia, el nivel de estudios y desempeño laboral entre otros.



Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

**En el año 2021,
evaluamos al 80% de
nuestro equipo.**

La evaluación de desempeño es un proceso transversal que involucra a todos los niveles de la organización y que permite motivar al trabajador de manera individual, anualmente, alineándolo a los objetivos del área y de la compañía, permitiendo identificar las oportunidades de mejora.

La gerencia de Recursos Humanos es la encargada de velar por la aplicación del estándar de "Gestión del desempeño" que establece las actividades y responsabilidades que se evaluarán. En este aspecto, es clave su acompañamiento, sobre todo de las

jefaturas, para que puedan entregar una buena evaluación y una permanente retroalimentación a sus subalternos, en pro del mejoramiento individual.

El buen desempeño – aunque no es considerado para el incremento de las remuneraciones - es reconocido y tomado en cuenta para los efectos de promoción y desarrollo de carrera.

Este proceso anual apunta a maximizar la contribución individual del equipo y generar sinergia que apunte al óptimo cumplimiento de los objetivos de la Compañía.

2021			
Evaluación de desempeño	Mujeres	Hombres	Total
Total de colaboradores	84	913	997
Nº de colaboradores evaluados	59	736	795
% respecto del total de colaboradores	70%	81%	80%

Beneficios

(GRI 401-2)

Los trabajadores con contrato indefinido tienen acceso, además, a un paquete de beneficios conforme a los instrumentos colectivos acordados con los Sindicatos, según sus intereses y conformación. También existen beneficios optativos y otros que están contenidos en cada negociación colectiva, según los intereses de los sindicatos y su conformación.

Nuestros principales beneficios apuntan a:



1. Incentivos en remuneraciones y condiciones de trabajo.



2. Beneficios de índole social orientados a educación del grupo familiar y de los propios trabajadores como también seguros de salud y vida.

Relaciones laborales

(GRI 407-1, GRI 102-41)

Los sindicatos representan uno de los grupos de interés internos más estratégicos para Compañía Minera Lomas Bayas. Ellos tienen una trayectoria históricamente importante en la minería y en nuestra operación y, dado que apoyamos los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, según los principios corporativos de Glencore y en cumplimiento con la legislación chilena, mantenemos una relación permanente con los dos sindicatos de nuestra compañía.

Acuerdos con sindicatos y continuidad operacional en tiempos de pandemia

En Compañía Minera Lomas Bayas tenemos dos sindicatos, uno de operadores y otro de supervisores. Cada una de estas agrupaciones tiene su historia y su origen en la compañía. Mantenemos una relación cercana con ellos, para lo cual realizamos reuniones periódicas, según sea el contexto o la dinámica de conversaciones.

Las organizaciones sindicales vigentes en Lomas Bayas son:

1. Sindicatos de Trabajadores Lomas Bayas.
2. Sindicato Estamento Rol SPTA

85% de nuestra dotación está sindicalizada.

Cobertura de sindicalización:

60% de los profesionales y 98% en el rol operador/mantenedor, siendo el porcentaje global de sindicalización del 85% del total de trabajadores.

Los principales compromisos:

El año 2021 se pactó un nuevo contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores de Compañía Minera Lomas Bayas, renovando la aplicación de la mayoría de los beneficios del anterior contrato colectivo y agregando, además, nuevas condiciones y mejoras en:

- Bono trimestral - rendimiento mina: incentivo para optimización de la producción en la primera y última hora de cada día de trabajo.
- Modificaciones a los bonos de gestión para profesionales.

Además, gracias al buen diálogo alcanzado en las negociaciones colectivas, se acordó con ambos sindicatos la extensión de beneficios a personal no sindicalizado.

A continuación, se presentan datos de dotación total y porcentajes de sindicalizados:

2021				
Empresa	Dotación total	Sindicalizados	Número de sindicatos	Número de convenios
Compañía Minera Lomas Bayas N°	997	855	2	0

Comunicación y reclamos

(GRI-103-2)

Disponemos de diferentes canales de comunicación con nuestros equipos, administrados por el área de Recursos Humanos, Comunicaciones y Relaciones Comunitarias. La comunicación se enmarca en nuestras políticas y estrategias corporativas, se caracteriza por ser directa y abierta con la supervisión y transversal a toda nuestra compañía.

Para las comunicaciones internas tenemos una revista digital y lanzamos el 2021 la aplicación móvil "Lomas Conectado" como una forma más expedita de llegar a todos los trabajadores con las informaciones.

A ello se suman los canales habituales tales como los mailings y la intranet, además de murales en las áreas.

Tanto a través de nuestros medios internos como a través del liderazgo de nuestros ejecutivos y profesionales, en Compañía Minera Lomas Bayas se difunden las informaciones a toda la organización tales como Modelo Estratégico, las iniciativas de mejoramiento, las actividades con las comunidades, entre otras. Asimismo, se destacan los logros tanto colectivos como individuales, reconociendo públicamente el mérito de las personas.

Además, nuestros trabajadores y trabajadoras pueden canalizar la presentación de inquietudes o reclamos anónimos a través de nuestro procedimiento de quejas y reclamos. Al respecto, durante el año 2021 no se recibieron quejas formales por discriminación o acoso respecto a nuestra fuerza laboral.

Multas 2021

En términos laborales, el año 2021 recibimos dos multas:

Incumplimiento al contrato de trabajo: Multa cursada por la Dirección del Trabajo al constatar que un trabajador no tenía firmado su anexo de contrato con la jornada excepcional pactada.

No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización: Multa cursada por la Dirección del Trabajo en un procedimiento del año 2020, donde solicitan información por el fallecimiento de un trabajador (causas naturales) y la entidad considera como no suficientes los antecedentes entregados.



Capítulo 6.

Salud y seguridad

Nuestra gestión de la salud y seguridad

(GRI 103-1 GRI 103-2, GRI 103-3)

Tema material

Gestión de la salud y seguridad

Refiere a las medidas de Lomas Bayas para garantizar las condiciones laborales sanas y seguras mediante un sistema de gestión que implementa medidas de prevención de accidentes de los empleados y sus familias, contratistas, proveedores, clientes y comunidades donde operamos.

Enfoque de gestión del tema material

La actividad minera presenta riesgos inherentes importantes dentro de las industrias productivas. Por ello, las empresas del rubro hacemos un gran esfuerzo para identificar y controlar los riesgos oportunamente, a fin de evitar daños a la integridad y salud de todos nuestros trabajadores y trabajadoras. La protección de la vida es un valor intransable para Compañía Minera Lomas Bayas.

El año 2021 fue el segundo periodo de pandemia que tuvimos que afrontar, esta vez protegidos con el apoyo de las vacunas, lo que sin duda contribuyó a aminorar los efectos de los contagios por COVID-19 en las operaciones.

Para sostener la continuidad operacional se hizo un especial énfasis en la protección de la salud de nuestros trabajadores, propios y colaboradores, con permanentes testeos y las correspondientes medidas de aislamiento ante contagios.

Al mismo tiempo, impulsamos activamente en los beneficios del programa de vacunas implementado desde el gobierno de Chile para defendernos del virus del COVID-19 y sus distintas mutaciones. Realizamos una alianza entre la Mutual de Seguridad y Seremi de Salud gracias a lo que pudimos disponer de vacunas contra el coronavirus en faena.

En este sentido, la seguridad y la salud no sólo aplican a nuestros empleados, sino también a sus familias y a todos nuestros grupos de interés, como los contratistas, las comunidades locales, las autoridades y visitas externas.

Gestión de la salud y seguridad

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 403-1, GRI 403-8)

Nuestra visión es ser la operación minera más segura y para ello, la seguridad debe estar primero que cualquier otra actividad o requerimiento.

Nuestra gestión y estrategia de Salud y Seguridad se encuentra alineada con el marco de trabajo HSEC de Glencore y define como sus pilares:

1. Programa SAFEWORK,
2. Gestión de riesgos,
3. Salud ocupacional,
4. Sistemas y herramientas HSEC,
5. Cultura organizacional.

Nos enfocamos de manera fundamental en el aprendizaje, con el fin de lograr una cultura de prevención dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo que se suma el liderazgo y el comportamiento adecuado.

Contamos con un área de salud ocupacional que gestiona y promueve acciones y programas con foco en la protección de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Resultados destacados

SEGURIDAD INDUSTRIAL

0

fatalidades en 2021

16,98

índice de gravedad
trabajadores propios

1

HPRI's

28,56

índice de gravedad
trabajadores
contratistas

0

LTIFR

0,50

índice de frecuencia
trabajadores propios

0,42

TRIFR

0,72

índice de frecuencia
trabajadores
contratistas

0

DISR

SALUD

0

enfermedades
profesionales en 2021

0

fatalidades por
COVID-19

Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-1)

La gestión de seguridad y salud ocupacional en Compañía Minera Lomas Bayas está inserta en nuestro sistema de gestión integrado. Este se encuentra certificado bajo las normas ISO 9001 - 14001 y 45001, lo que garantiza la claridad de los procesos para la gestión en este ámbito en el trabajo.

El sistema de gestión en seguridad y salud, por definición de la norma, abarca, a todos los procesos en nuestra compañía y alcanza a todos los trabajadores y trabajadoras.

En este momento nos encontramos en una fase de adaptación de nuestro sistema de gestión integrado, incorporando lineamientos corporativos.



Plan Seguridad y Salud Ocupacional 2020 - 2023

En base a nuestros principios y valores y de acuerdo a nuestras políticas, en Compañía Minera Lomas Bayas hemos definido un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional con un horizonte a tres años, el cual declara tres objetivos estratégicos:

- Crear valor a través de la optimización de nuestra gestión de riesgo, comprometiéndonos al mejoramiento continuo.
- Diseñar y generar un marco de gestión HSEC que establezca cómo se gestiona y cómo se supervisa el desempeño desde esta perspectiva.
- Optimizar y fortalecer en todos los niveles de la organización la gestión integral de higiene y salud ocupacional.

Programa SAFEWORK (Trabajo Seguro)

Nuestro sistema de gestión se basa en las normas ISO 45001, donde uno de nuestros programas es SAFEWORK (Trabajo Seguro) de Glencore, el que a su vez está ajustado a los estándares internacionales del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) y a la Política de Seguridad. Su objetivo es eliminar los incidentes fatales y para ello se ocupa de prevenir, mitigar y gestionar los riesgos en materia de seguridad en las operaciones.

El programa SAFEWORK de Glencore establece procedimientos y estándares para evitar accidentes y eliminar las fatalidades. SAFEWORK es un conjunto de protocolos de peligros fatales obligatorios, herramientas de seguridad y comportamientos que salvan vidas.

Todos los trabajadores y trabajadoras de Compañía Minera Lomas Bayas – tanto propios como de empresas colaboradoras – deben respetar este programa y cumplir sus parámetros.

En nuestra compañía creemos que la aplicación continua de SAFEWORK - a través de un liderazgo fuerte y visible- impulsará nuestra cultura de disciplina operativa segura que hace posible que nuestras personas regresen a casa a salvo al término de cada jornada.

Parte esencial del éxito de SAFEWORK es el liderazgo en seguridad que debe ejercer la línea de supervisión para asegurar el cumplimiento de todos los estándares.

Parte integral de SAFEWORK son los Protocolos de Riesgos Fatales, los Estándares de Seguridad y los Comportamientos que Salvan Vidas.



Los principales riesgos que tenemos identificados en nuestra operación son:

- Transporte de personal desde, hacia y dentro de faena CMLB.
- Exposición a una detonación no controlada de explosivos.
- Falla de pit y puntos de vaciado.
- Incendio en Planta SX.
- Caída de rocas.
- Contacto directo o indirecto con energía eléctrica (electrocución/arco eléctrico).
- Exposición a energías fugitivas en planta de electroobtención.
- Exposición a una liberación no controlada de energías y/o aplastamiento por falla de aros y/o neumáticos.
- Falla de estructuras críticas - (colapso de estructuras).
- Incendio de origen eléctrico en instalaciones operacionales y administrativas.
- Inmersión o ahogamiento en piscinas.
- Liberación de energías no controladas.

**Hay una relación
directa entre las
conductas inseguras
y los accidentes
mortales en el lugar
de trabajo.**

- Pérdida de estabilidad en plataformas móviles.
- Pérdida de control de equipos móviles.
- Trabajos en altura (plataformas fijas).
- Exposición en operaciones de izaje de cargas.
- Trabajos con llama abierta (trabajos en caliente).
- Trabajos con sustancias peligrosas.
- Trabajos en espacios confinados.
- Transporte de carga.
- Exposición de trabajadores a pandemia COVID-19.

A través de SAFEWORK desarrollamos procesos de gestión de riesgos que nos permiten identificar, evaluar y administrar los peligros para la salud y la seguridad de nuestros trabajadores, además del entorno de riesgo relacionado directamente con nuestra actividad.

Diariamente obtenemos indicadores de salud y seguridad que analizamos para corroborar el desempeño de nuestros controles implementados. Asimismo, preparamos a nuestro personal para realizar investigaciones de calidad luego de la ocurrencia de un incidente, con el propósito de esclarecer sus causas, aplicar las acciones correctivas y comunicar los aprendizajes obtenidos a todas las áreas para evitar su repetición.



SAFE WORK

Conductas que salvan vidas de SAFEWORK

En línea con el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional, hemos incorporado una herramienta que se llama “Conductas que Salvan Vidas” correspondiente a nueve acciones que definen un conjunto de comportamientos seguros críticos que se aplican a todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

Ellos complementan y refuerzan los estándares de seguridad. En conjunto, estos elementos constituyen el núcleo de la gestión contra los peligros mortales.

Cuando el trabajador/a incorpora las Conductas que Salvan Vidas a su comportamiento diario e impulsa a otros a hacer lo mismo, está ayudando a cuidar a todos.

Las nueve conductas o acciones preventivas que deben seguirse para evitar accidentes son:

1. Asistir SIEMPRE al trabajo sin haber consumido drogas o alcohol.
2. Usar SIEMPRE los equipos de seguridad críticos.
3. Utilizar SIEMPRE un equipo de protección contra caídas adecuado cuando se trabaje en alturas superiores a 1,5 metros.
4. Operar SOLO los equipos con los que cuente con capacitación y autorización correspondiente.
5. Aislar SIEMPRE y comprobar que las fuentes de energía no conduzcan corriente antes de trabajar en ellas.
6. NO modificar ni desactivar nunca los equipos de seguridad críticos sin contar con la autorización para hacerlo.
7. Solicitar y obtener SIEMPRE una autorización clara antes de entrar en zonas en las que se operan equipos móviles.
8. NO entrar nunca en zonas de peligro sin estar autorizado para ello.
9. SIEMPRE reportar las lesiones e incidentes de alto potencial (HPRI).



Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2)

Nuestro proceso de identificación y evaluación de riesgos en salud y seguridad con el que contamos como empresa (matriz de riesgos y/o peligros laborales) incluye las siguientes etapas:

- El proceso de identificación y gestión de riesgos está definido en el procedimiento estructural de gestión de riesgos y peligros catastróficos.
- Un equipo multidisciplinario (ejecutivo, supervisión, operación) analiza sus procesos determinando su alcance. Posteriormente, revisa cada etapa e identifica los peligros en cada uno de ellos.
- Luego mediante metodología de Bow-Tie, se toman los eventos no deseados y se definen los controles preventivos y mitigadores.

Esta gestión queda registrada en la plataforma RiskManager.

¿Cómo se garantiza la calidad de esta identificación de peligros y riesgos y cómo se usan los resultados para la mejora continua?

Los riesgos identificados y las medidas de control son presentadas al dueño del área para su validación, aceptación e incorporación a su matriz de riesgos.

Se crean herramientas de verificación de controles críticos que se deben completar cada vez que se ejecuta un trabajo con el riesgo involucrado. Esta verificación es realizada por el personal que desempeña directamente los trabajos.

Adicionalmente, existe un programa de verificaciones para asegurar la mantención y disponibilidad de los controles críticos implementados.

¿Cómo puede un trabajador notificar y/o retirarse de una situación de peligros y/o riesgo laboral y cómo se protege frente a posibles represalias por dicha notificación?

Cada trabajador está empoderado y autorizado para detener una acción cuando las condiciones de seguridad no garantizan un trabajo bien hecho. Para ello, existe una herramienta llamada Stop Work con la cual se detectan y registran las desviaciones ocurridas que ameritan la detención.

Adicionalmente, existen herramientas preventivas que son prerequisite para la realización de un trabajo: Permisos de trabajo seguro (PTS), Análisis de riesgos en el trabajo (ART), SLAM y herramientas de verificación de controles críticos.

¿Cómo se realiza la investigación de incidentes laborales y cómo se toman los resultados de la investigación para la mejora continua?

Los accidentes se investigan mediante un proceso sistemático y metodológico en el cual se conforma una comisión y un asesor metodológico que asegurará que la indagación se lleve a cabo de manera correcta para asegurar la identificación de las causas de los eventos y que el plan de acción efectivamente se enfoque en eliminar o mitigar el impacto ante una repetición.

Posteriormente, se realizan talleres de aplicabilidad en otras áreas en las cuales las causas y el riesgo pudieran estar presentes.

Stop Work... más que un registro... una herramienta

Qué es: es una herramienta que nos permite registrar las detenciones de actividades producto de una desviación conductual o cambio de condiciones de una tarea en ejecución y que elevan el riesgo de provocar pérdidas y/o lesiones.

Qué tipo de cambios o desviaciones debo detener y reportar en un Stop Work

Dónde se utiliza: Se aplica solo en la etapa de ejecución de la(s) tareas.

- Desviaciones del procedimiento operativo.
- Cambio en las actividades de la tarea (quiebre de plan).
- Conductas o actos reñidos con la seguridad de las personas.
- Control crítico ausente o implementación deficiente.
- Cambio de condición de implementación y/o disponibilidad de un control crítico.
- Cambio en las condiciones de seguridad indicadas en el ART.
- Cambio en las condiciones del entorno que atentan a la seguridad de las personas.



Sistematización del aprendizaje

El aprendizaje es parte esencial de nuestro proceso de mejora continua. Para ello, desplegamos las siguientes acciones en Compañía Minera Lomas Bayas:

Realizamos Auditorías Cruzadas SAOP

- Establecemos auditorías cruzadas cada tres años como mejores prácticas.
- Mejoramos cada vez más la calidad de las observaciones.
- Optimizamos el desarrollo del seguimiento de los procesos.

Recalcamos y potenciamos:

- Evitar la repetición de incidentes mediante el mejoramiento continuo y la implementación de controles críticos.
- Realizar un seguimiento y monitoreo permanente de los planes de acción.
- Establecer instancias de reunión y foros mensuales.

Programa de Liderazgo

Observaciones preventivas de seguridad (OPS)

Una de las herramientas de seguridad que contribuye a fortalecer el SAFEWORK, es el programa de Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS). Este impulsa las observaciones entre equipos de trabajo con el único propósito de fortalecer la colaboración, la detección temprana de no conformidades y la pronta incorporación de medidas correctivas que impidan la ocurrencia a futuro de un potencial incidente.

Dentro de las actividades que consideran las Observaciones Preventivas de Seguridad, tenemos:

- Proceso de observación del entorno.
- Inspecciones.
- Charlas educativas preventivas.
- Verificaciones de controles críticos, entre otros.

Comité paritario

Comités de seguridad

(GRI 403-4)

Con foco en el autocuidado y la prevención, el Comité Paritario de Compañía Minera Lomas Bayas ejerce su rol velando por la seguridad en representación de todos los trabajadores y trabajadoras y de la compañía.

De acuerdo al Decreto Supremo N°54 y según lo dispuesto en el Artículo 66 de la Ley 16.744, Compañía Minera Lomas Bayas tiene un Comité Paritario de Higiene y Seguridad conformado por representantes titulares y suplentes tanto de la compañía como de los trabajadores.

El Comité Paritario de faena está integrado por el comité de la compañía más los comités paritarios de empresas contratistas y los delegados elegidos en las empresas que no tienen comité paritario. Su plan de trabajo lo estructura en base a comisiones donde también participan los presidentes de las empresas contratistas que cuentan con Comité.

Entre sus principales actividades, destacan:

- Garantizar las condiciones de seguridad y salud en las distintas áreas, tanto para personal de nuestra compañía como de empresas de servicios externos.
- Verificar el cumplimiento y la aplicación de herramientas preventivas y el plan personalizado de actividades de la compañía y empresas de servicios externos.
- Investigar todos los incidentes reportables que ocurren en la compañía.
- Difundir actividades del Comité y fomentar una cultura de seguridad a través de publicaciones, comunicados y de eventos como la feria de la salud y seguridad.
- Revisar planes de actividades de la supervisión para verificar su cumplimiento y calidad.
- Apoyar en terreno la ejecución del programa "Observadores entre pares".
- Promover la capacitación al personal de nuestra compañía y de empresas de servicios externos, para instalar hábitos y actitudes positivas responsables para el control de los riesgos en materias de seguridad y salud ocupacional.

Maritza Jofré, Presidenta del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS):

“Por una cultura de prevención y autocuidado”

Con el objetivo de **“motivar y articular a la organización entera”**, Maritza Jofré asumió el cargo de Presidenta del Comité Paritario de Higiene y Seguridad durante el 2021.

Su liderazgo junto a los integrantes del equipo electo por toda la compañía, busca “gestionar desde los trabajadores y trabajadoras una cultura de seguridad integrada a las herramientas que día a día nos entregan en Compañía Minera Lomas Bayas”.

La jefa del laboratorio químico asumió este desafío como un gran impulso para su crecimiento personal y profesional, junto a un equipo multidisciplinario que busca que no ocurran accidentes gracias a espacios más seguros y saludables.

“Mi compromiso es ser una facilitadora y gestionar la prevención porque quiero aportar al desarrollo de una cultura preventiva y de un verdadero autocuidado”.

Para el éxito de su gestión, el Comité se ha enfocado en el desarrollo de una difusión activa sobre las medidas de prevención higiene, seguridad, salud



y medio ambiente, dando orientaciones en las diferentes labores, y cumpliendo con el programa para agilizar soluciones de forma oportuna, colaborativa y eficiente.

“Siento que el papel del Comité Paritario es ser un facilitador tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras. Nuestro rol es motivar a todos los equipos a conocerse, conocer sus lugares de trabajo, identificar los riesgos y buscar soluciones, porque el autocuidado es la clave de tener una vida plena y así, cuando nos retiremos de nuestra amada faena, podamos disfrutar una vida sana sin enfermedades”, señaló Maritza al asumir su cargo.

Desempeño en salud y seguridad

Salud ocupacional

(GRI 403-3)

En términos de Salud Ocupacional, nuestra primera preocupación en Compañía Minera Lomas Bayas es minimizar los riesgos y peligros que puedan afectar la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras, generando a futuro potenciales enfermedades profesionales tales como la silicosis o la hipoacusia.

Siguiendo los parámetros de Glencore y, en base también a la legislación vigente, tenemos un programa de gestión de peligros de salud ocupacional basado en la identificación, evaluación, control y seguimiento, que nos permite monitorear tanto los niveles de exposición como la salud misma de los trabajadores expuestos a los agentes.

**En 2021 tuvimos
0 enfermedades
profesionales de
trabajadores.**

Dolencias y enfermedades profesionales

(GRI 403-10)

Los peligros laborales que se presentan son identificados y administrados de acuerdo a la metodología que utiliza el Ministerio de Salud (MINSAL) referido a los protocolos que dictan la manera más efectiva de administrar la exposición a los distintos agentes que puedan producir enfermedades profesionales.

Para ello, se procede en un ciclo compuesto de 4 etapas:

- **Identificación:** Revisión de los procesos identificando los agentes y el personal expuesto.
- **Evaluación:** Valoración mediante evaluación cualitativa y cuantitativa, monitoreo y mediciones.

- **Control:** Actividades de prevención tales como programa de vigilancia médica, medidas de control de ingeniería, administrativas y uso de EPP.
- **Seguimiento:** Actividades de verificación de la implementación de medidas definidas y su efectividad.

El Instituto de Salud Pública junto al Ministerio de Salud realizaron un levantamiento respecto de los agentes de mayor incidencia en la causa de enfermos profesionales y, en base a ello, se emitieron los correspondientes protocolos que son los que se aplican en faena para controlar y gestionar los agentes identificados.

En Compañía Minera Lomas Bayas los principales agentes gestionados son ruido y sílice y aplicamos las siguientes medidas de vigilancia médica:



Agente	Enfermedad	Medidas de Vigilancia Médica
Ruido	Hipoacusia	Implementación de cabina para la realización de audiometrías en faena.
Sílice	Silicosis	Campañas de radiografía de Tórax en faena para personal expuesto (GES) a sílice, según protocolo PLANESI.

Fomento de la salud

(GRI 403-6)



Un instrumento fundamental para apalancar la educación y la prevención son las campañas o programas de fomento de la salud que se generan específicamente para prevenir, controlar o contener potenciales efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras de Compañía Minera Lomas Bayas.

Ejemplo de ello son las campañas comunicacionales para sensibilizar en torno a temas como el acompañamiento al trabajador contraindicado; difusión de los resultados ocupacionales del trabajador/a, programa de alcohol y drogas; programa de fatiga y somnolencia.

Otros, buscan fomentar una mejor calidad de vida tanto del trabajador y de su entorno familiar como el Programa Calidad de Vida Mutual.

En específico, durante el año 2021 y en el marco de la pandemia por COVID-19, la salud mental fue gravemente afectada a nivel general.

A raíz de lo anterior, en nuestra compañía habilitamos una línea telefónica, donde especialistas podían entregar atención y orientación psicológica que ayudara a controlar los niveles de estrés, producto del confinamiento y de las consecuencias que trajo la pandemia en los diversos aspectos.

Tema material

Gestión COVID-19

Refiere a las medidas y planes para prevenir y controlar los efectos de la pandemia por COVID-19 dentro de las operaciones. Resguardar las condiciones necesarias para la protección de la salud y bioseguridad de los trabajadores y trabajadoras a través de la implementación de protocolos establecidos por la autoridad sanitaria y laboral.



¡Nos estamos cuidando!

Gestión del COVID-19

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Enfoque de gestión del tema material

Dado que la protección de la salud y la vida es un valor fundamental para Compañía Minera Lomas Bayas, ante la emergencia por el coronavirus, hicimos todo un despliegue desde el inicio de la emergencia el año 2020 para proteger en primera instancia a nuestros trabajadores y trabajadoras.

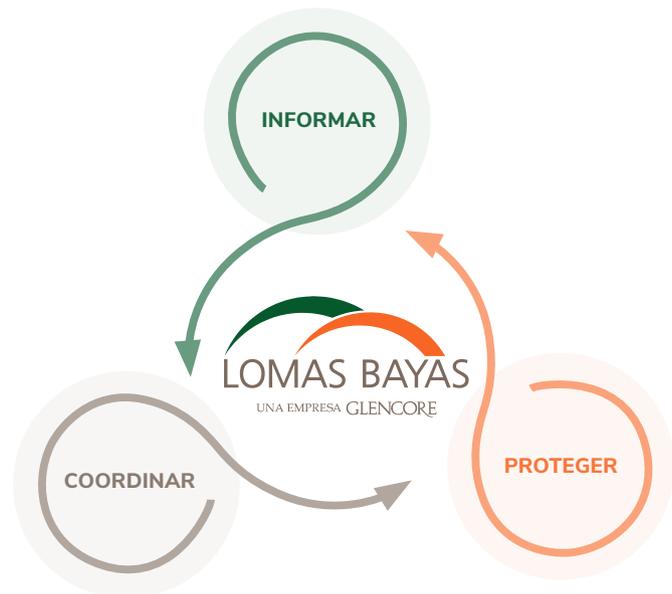
Nuestros esfuerzos fueron reconocidos el año 2021 con la entrega del "Sello Covid", por parte de la Mutual de Seguridad, debido a nuestro cumplimiento del 100% de los protocolos preventivos contra el coronavirus en la operación. Esta distinción da cuenta de nuestros esfuerzos preventivos que el año pasado se enfocaron sobre todo en el proceso de vacunación.

Plan de contingencia COVID-19

Ante la emergencia declarada a nivel nacional por concepto de la pandemia por COVID-19, el Comité de Crisis de Compañía Minera Lomas Bayas, generó el plan de contingencia para administrar y coordinar todas las acciones referidas a la gestión de esta contingencia de salud.

Objetivos del plan

1. Mediante medidas preventivas y educativas, disminuir la probabilidad de propagación del COVID-19 entre todos los trabajadores de Compañía Minera Lomas Bayas, sus familias y nuestras empresas de servicios externos.
2. Garantizar la continuidad de las actividades productivas de forma segura en nuestra compañía.
3. Administrar el retorno a la normalidad de manera sistemática sin gran variabilidad.
4. Estandarizar y normalizar las principales medidas para la prevención y control en todas las áreas y empresas colaboradoras.
5. Guía para sistematizar la implementación de las medidas en la operación.
6. Alinear las medidas de prevención y control respecto de las recomendaciones emanadas por el Ministerio de Salud de Chile.



Identificación de los grupos de riesgo

- Implementación de encuesta de salud ocupacional con el propósito de **identificar a los grupos de alto riesgo**.
- Derivación de las personas que se encontraban en estos grupos a cuarentena preventiva en sus hogares.
- Seguimiento de salud de los grupos de alto riesgo.

	Patología o condición								Dotación de la Gerencia	N° de Encuestas Realizadas	N° Personas en el Grupo de Riesgo
	Mayores a 65 años (64-65)	Embarazo o Lactancia	Presión Arterial Alta	Cardiopatías	Diabetes	Resistencia a la Insulina	Respiratorios Crónicos	Inmunodepresores			
Minería	4	2	32	4	0	5	6	0	396	351	53
Procesos	0	1	12	2	0	1	1	0	148	145	18
Mant. Mina	0	0	10	6	2	4	0	0	241	217	21
Mant. Planta	5	1	13	2	1	0	5	0	147	147	25
Gerencia General	0	0	1	0	0	0	1	0	11	9	2
HSEC	0	0	1	0	0	0	1	0	18	18	2
Adm y Finanzas	1	2	7	1	0	0	1	0	55	51	10
RRHH	1	2	0	0	0	0	0	0	22	22	3
TOTAL	11	8	76	15	3	10	15	0	1027	960	134

Control de sintomatología al ingreso a faena

El personal que se traslada en buses hacia faena, al momento de abordar el bus debe:

- Presentar pasaporte electrónico de ingreso a faena que contiene información respecto de estado de salud actual y exposición a posibles contagios.
- Control de temperatura corporal al momento de abordar el bus en la ciudad de origen.
- Exhibir comprobante de realización de examen preventivo con resultado negativo.

En línea con nuestros colaboradores

Mediante correspondencia directa de nuestro Gerente General, a todas las empresas de servicios externos que laboran en nuestra faena, se les requirió un plan para la correcta administración de la contingencia.

Personal de HSEC en terreno, mediante un checklist de medidas preventivas, inspeccionó directamente a nuestras empresas colaboradoras para verificar el cumplimiento de los protocolos sanitarios.

Seguimiento al cumplimiento de medidas implementadas

Se implementa la “Brigada COVID”, equipo formado por diferentes trabajadores que recorre las instalaciones en terreno para asegurar el cumplimiento de todas las medidas preventivas definidas por la compañía.



Retorno seguro al trabajo

A continuación, describimos algunas de las acciones que realizamos para contribuir en el retorno a un trabajo seguro:

Personal con patologías de base:

Se les realiza una evaluación médica, un test COVID, una inducción en estos temas y un control y seguimiento de su salud.

Personal derivado por enfermedades respiratorias o sospecha de contagio:

Solicitamos que porten y presenten los certificados correspondientes para respaldo de alta médica, asimismo, deben emitir su pasaporte electrónico para el ingreso a la faena. Solicitamos que presenten su certificado de test preventivo y luego del ingreso deben pasar de forma inmediata a nuestro Policlínico para su revisión.

Personal en trabajo remoto:

Es importante que ellos cuenten con un buen estado de salud y cuando ingresen a la faena, deberán pasar en forma inmediata a nuestro Policlínico para una revisión por el personal clínico de turno y asistir a capacitaciones e inducciones por retorno al trabajo o ingreso a faena.

Personal con alta médica posterior a contagio COVID-19:

- Pedimos que realicen cuarentena de 21 días, la que fue variando de acuerdo a los ajustes que luego realizó el Minsal en el transcurso de la pandemia y asistir a capacitaciones e inducciones internas. Luego del ingreso deben pasar de forma inmediata a nuestro Policlínico para su revisión.
- Portar y presentar los certificados médicos correspondientes para respaldo de alta médica y realizarse test preventivos.



Sello COVID-19

Durante el año 2021, nuestro Campamento administrado por Sodexo recibió el Sello Covid entregado por la Asociación Chilena de Seguridad, en reconocimiento al buen manejo de las condiciones sanitarias para enfrentar la emergencia ante la pandemia.

Asimismo, durante el año se realizaron diversos ajustes y adaptaciones orientadas a mejorar la habitabilidad, cumplir con los protocolos COVID-19 y contribuir al bienestar del personal en faena.

Medidas implementadas orientadas a la habitabilidad

Entre las medidas implementadas para proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras de Compañía Minera Lomas Bayas, podemos destacar:

Residencias sanitarias en Antofagasta:

- Nuestra compañía implementó residencias sanitarias en la ciudad de Antofagasta, que permitieron ofrecer habitaciones seguras para el



personal que necesitaba alojamiento a causa de los tiempos de espera, respecto al resultado de exámenes de confirmación de contagio o bien, para la realización de cuarentena preventiva u obligatoria.

- Las residencias contaron con personal de salud calificado para la atención de los casos y cumplían con todas las recomendaciones emanadas de la autoridad sanitaria, que fiscalizaba permanentemente cada uno de estos recintos.

Medidas utilizadas en sistema de transportes:

1. Vehículo especial para traslado de pacientes (Covid-Móvil)

La compañía dispuso de un vehículo especialmente acondicionado para el traslado de pacientes bajo sospecha de contagio y transporte de muestras a laboratorio.

2. Alto estándar de higiene en buses interprovinciales de traslado del personal

En Compañía Minera Lomas Bayas implementamos un alto nivel en el estándar de seguridad y salud en los buses que trasladan a nuestro personal desde y hacia la faena.

Test Rápidos COVID-19 en ciudades previos al traslado e ingreso a turno:

- Realización de Test rápido de COVID-19 en distintas ciudades del país y en faena para los trabajadores de la compañía y de nuestras empresas contratistas de manera previa al ingreso a la jornada de turno.
- Realización de Test rápido COVID-19 al finalizar el turno.
- Este examen no elimina ni reemplaza al examen (PCR) a ser tomado en el centro asistencial derivado por la autoridad sanitaria.

Operativo - Búsqueda activa COVID-19:

A medida que fueron avanzando los contagios, también se implementaron operativos de búsqueda activa de COVID-19. Esto es, la aplicación de test de antígenos y de PCR previos a la subida y durante el turno, orientados a pesquisar eventuales contagios con la finalidad de aislar a los posibles enfermos antes que pudiesen contagiar a más personas.

Pabellón dormitorio de aislamiento:

Instalación de pabellón dormitorio de aislamiento con piezas individuales como residencia temporal para casos en espera de confirmación y/o traslado.

- Adicionalmente, la compañía eliminó el concepto de “Habitación Compartida” para evitar posibles contagios.

Distanciamiento social:

Se implementa el distanciamiento social considerando las recomendaciones de la autoridad sanitaria. Asimismo, implementamos medidas de distanciamiento en lugares de concentración de personas, por ejemplo, en el casino a través de control de aforo, distanciamiento físico y separadores de ambiente.

Difusión de información y recomendaciones a nuestros trabajadores:

Medidas comunicacionales:

Utilizamos todos los medios comunicacionales disponibles para informar a nuestros trabajadores los distintos lineamientos.

- Correo electrónico.
- Videos difusión.
- Radio Lomas Bayas.
- Difusiones presenciales.
- Afiches, boletines, etc.
- Apoyo en la difusión a través de nuestros Sindicatos y Comité Paritario.
- Habilitación de línea de atención COVID-19.





Gestión de Seguridad Industrial

Nuestro desempeño en seguridad

(GRI 403-2, GRI 403-9, GRI 403-7, GRI 403-10)

Gestión de Incidentes y Tasas de accidentabilidad

En Compañía Minera Lomas Bayas nuestro principal objetivo es resguardar la vida e integridad de nuestros trabajadores y trabajadoras y, para ello, tenemos a disposición una serie de herramientas que buscan evitar incidentes e implementar las acciones correctivas necesarias para evitar su repetición.

Todas estas herramientas están basadas en la identificación de peligros y evaluación de riesgos que se realizan en todas las áreas de la organización y también toma casos relevantes ocurridos en otras operaciones de Glencore.

Para cumplir con los requerimientos de la casa matriz y las exigencias legales de nuestro país, hemos

Nuestro objetivo

Instalar una cultura preventiva y proactiva en seguridad que impulse el reconocimiento oportuno, la debida respuesta y la investigación inmediata y completa de todo evento –considerando los cuasi incidentes– a fin de tomar las medidas correctivas necesarias e incorporar los aprendizajes a la organización.

implementado la aplicación PREVSIS, un sistema de gestión de incidentes que nos permite realizar diversas actividades tales como:

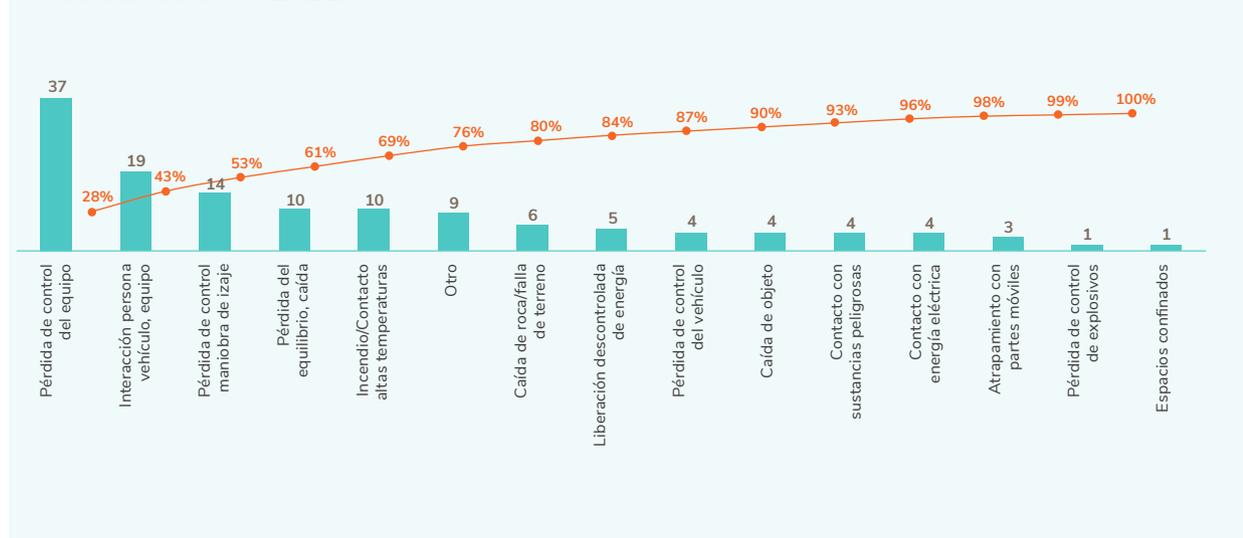
1. Tener una estructura integral para recopilar datos.
2. Lograr información exacta y oportuna de incidentes que ocurran en cada área de nuestra empresa.
3. Monitorear las tendencias y corroborar el estado de las tareas y los datos a través de un sistema flexible y funcional.
4. Transparentar la gestión de incidentes, cuasi-incidentes y peligros, lo que permite reducir, a la larga, la ocurrencia de nuevos incidentes.

Principales causales de accidentabilidad:

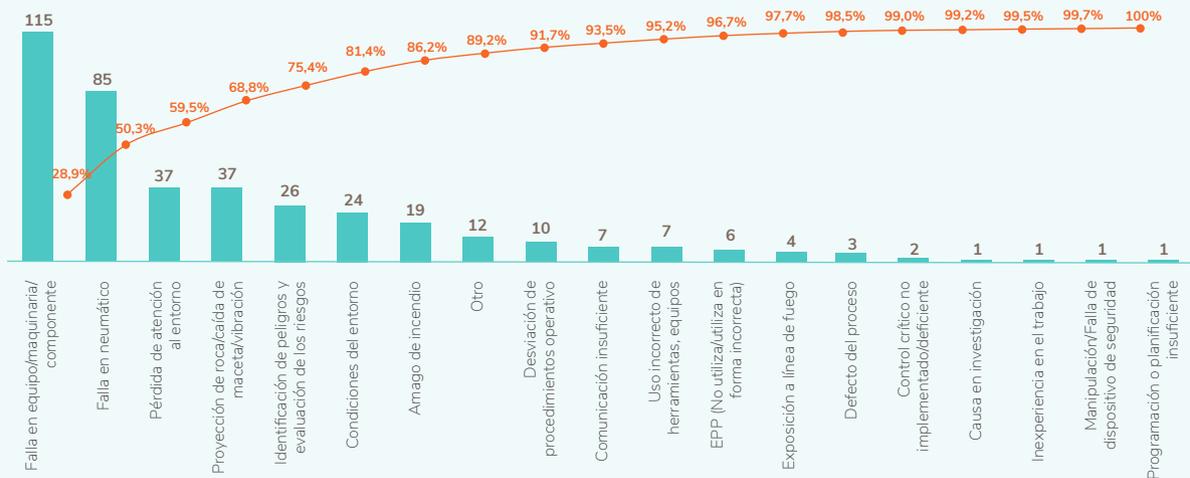
Entre las principales causas de accidentabilidad detectadas en las investigaciones realizadas a los eventos ocurridos el 2021, tenemos:

- Inadecuada identificación de riesgos de la actividad.
- Falta de evaluación de riesgos.
- No asegurar ni advertir el peligro.
- Mal uso de elementos de protección personal (EPP).
- Exposición a la línea de fuego.

Cuasi incidentes 2021



Incidentes 2021



Nuestras métricas de accidentabilidad son:

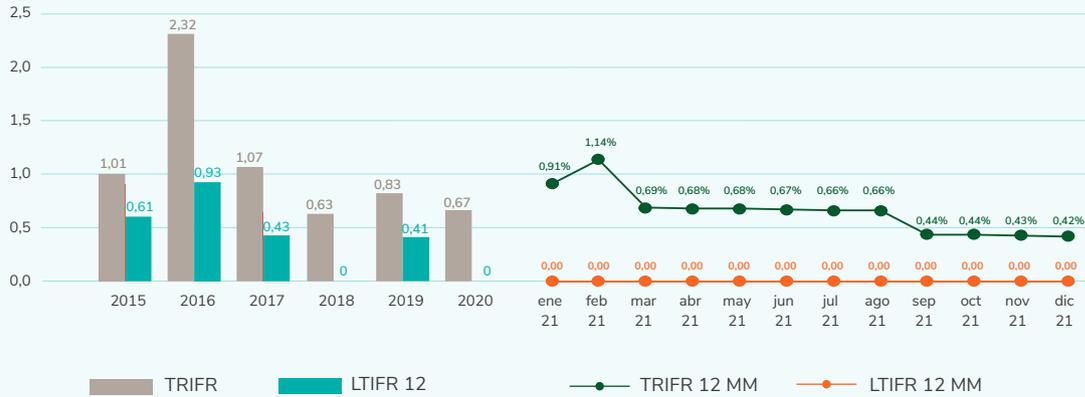
En toda la compañía, las prácticas de salud y seguridad están regidas por políticas, estándares y procedimientos obligatorios que son aplicables a todos los empleados y contratistas. Establecemos metas de Salud y Seguridad para toda la organización y los desempeños logrados son monitoreados, medidos e informados. Nuestros principales indicadores se basan en lo establecido por Glencore, los lineamientos GRI y del ICMM y la Ley Chilena.

- Índice de Frecuencia Total de Incidentes Registrables (TRIFR, por sus siglas en inglés)
- Índice de Frecuencia de Incidentes con Tiempo Perdido (LTIFR, por sus siglas en inglés)
- Incidentes relacionados con Riesgos de Alta Potencialidad (HPRI por su sigla en inglés)
- Índice de Severidad de Incidentes Incapacitantes (DISR, por sus siglas en inglés)

Resultados 2021



Resultados Históricos



Resultados según la Ley Chilena

Compañía Minera Lomas Bayas	Tasas empleados	Tasas trabajadores
Fallecimiento por accidente laboral	0	0
*Cantidad de lesiones por accidente laboral	1	2
Número de horas trabajadas	2.002.336	2.766.194
Factor de cantidad de horas	1.000.000	1.000.000
Tasa de lesiones por accidentes laborales	0,50	0,72
Número de días perdidos por lesiones	34	79
Tasa de absentismo por lesiones	0,09	0,22
Índice de frecuencia	0,50	0,72
Índice de gravedad	16,98	28,56

Capacitación

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

El Plan de Capacitaciones de Compañía Minera Lomas Bayas se levanta en un proceso anual denominado DNC (Detección de Necesidades de Capacitación) el cual permite identificar los requerimientos de formación en salud, seguridad u otros de índole técnico.

En nuestra compañía utilizamos diferentes herramientas para reconocer necesidades de formación en los empleados y trabajadores. Aplicamos varias entrevistas con superintendentes de cada área que nos permiten identificar desde las necesidades de sus áreas y brechas organizacionales, hasta los requerimientos a desarrollar en el plan anual de capacitación.

De esta manera se logra mapear y establecer todos los tipos de cursos de índole legal necesaria para abordar las tareas de riesgo (Ej: trabajo en altura, rigger, izaje de cargas etc.) así como otros de índole

más conductual tales como Trabajar con Seguridad o también durante la inducción al ingreso de los trabajadores a la compañía.

En temáticas de cuidado para el periodo de pandemia, hemos desarrollado capacitaciones asociadas a Ergonomía en el puesto de trabajo, Riesgos del Teletrabajo, Calidad de Vida laboral en teletrabajo, entre otros.

El año 2021 totalizamos

1.755

horas de capacitación

en materias relacionadas con el sistema de gestión integrado de salud y seguridad.

Datos de las horas de capacitación en temas de Salud y Seguridad:

Cursos	HH	Número de trabajadores	Número total de cursos	Número de cursos presenciales	Número de cursos sincrónicos
HS	4.902	1.066	223	215	8

Referente a la pandemia, realizamos distintas actividades de formación y prevención a nuestros trabajadores propios y contratistas tales como:

- Comunicados masivos de autocuidado.
- Campañas de prevención.
- Encuestas de autoevaluaciones COVID-19.
- Formación de brigadistas.
- Capacitación de Obligación de Informar (ODI) que incluye aspectos de cuidado y prevención.



Gestión de contratistas en Salud y Seguridad

Para asegurar la gestión de nuestras empresas colaboradoras en materia de seguridad y salud, desarrollamos el año 2021 una nueva metodología de trabajo que considera las tres etapas fundamentales en cada contrato:

1. Etapa de inicio: Consiste en la revisión de toda la documentación de respaldo de las empresas que se aprontan a iniciar un contrato con personal en faena.

Eso incluye políticas, procedimientos, matriz de riesgos, actividades críticas, entre otras. También se clasifica la empresa de acuerdo a su nivel de riesgo y a su dotación en faena, a fin de gestionar adecuadamente sus indicadores.

2. Etapa de permanencia: Durante su contrato, cada empresa contratista debe cumplir con ciertos requisitos de gestión y reportabilidad tales como:

a. Reportabilidad anual: Se aplica a las empresas con presencia en faena que tienen contrato mayor a 6 meses. En este caso, deben reportar y presentar planes de salud y seguridad, planes de emergencia, planes de salud ocupacional, plan de COVID-19 y aquellos que sean pertinentes.



b. Reportabilidad mensual: El primer día hábil de cada mes todas las empresas deben reportar la información sobre el total de horas trabajadas, dotación total de la empresa, entrega de cuadro de mando con el detalle de las actividades realizadas por la empresa, cantidad de observaciones de seguridad realizada por los supervisores, entrega de un formulario específico para las empresas que hayan reportado accidentes de lesión, entre otras.

3. Etapa de cierre: una vez que se termina el contrato, se evalúa la gestión de la empresa contratista en su desempeño en salud y seguridad considerando los siguientes aspectos:

- a. Auditoría (cumplimiento de auditoría periódica y cierre de planes de acción resultantes de la auditoría).
- b. Incidentes (reporte de incidentes, entrega de informes y planes de acción).
- c. Comunicación (asistencia a difusiones de salud, reuniones, y seguridad, entre otros).
- d. Multas.

**Todos nuestros
empleados y
contratistas están
cubiertos por nuestro
sistema de Trabajo
Seguro y deben
cumplir sus normas.
Este cumplimiento
es auditado
internamente, por
las autoridades y por
Glencore.**

Preparación y respuesta ante emergencias y crisis

Las contingencias y aquellas situaciones emergentes como la misma pandemia han sido recopiladas en un **Manual de Respuesta ante Crisis y Emergencias**. Este documento de consulta nos permite anticipar, minimizar y controlar las pérdidas incidentales y materiales al interior de todas nuestras instalaciones.

Las disposiciones de este manual aplican a todos los trabajadores y trabajadoras de Lomas Bayas – sean

propios o colaboradores - y están dirigidos a preparar y dar una respuesta ante crisis y amenazas tales como: emergencias tecnológicas, naturales y sociales.

La estructura de respuestas, los riesgos asociados a cada crisis y los pasos a seguir junto a los responsables están claramente definidos, información altamente valiosa al momento de enfrentar en la realidad una situación de este tipo.





Capítulo 7.

Gestión con el medio ambiente y cambio climático

Nuestra gestión ambiental

(GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 305-5)

Tema material

Cambio climático y huella de carbono

Refiere a los esfuerzos de Lomas Bayas para determinar y gestionar los efectos del cambio climático que puedan afectar sus operaciones, trabajadores y trabajadoras, instalaciones y su cadena de valor, incorporando metodologías que permitan cuantificar la huella de carbono y mejorar la emisión de GEI y material particulado a la atmósfera.

Enfoque de gestión del tema material

El desarrollo de cualquier actividad humana lleva de forma implícita la generación de impactos en el entorno en el que se desarrolla. Al ser un tema transversal a la industria en el mundo, se han generado altos estándares que impulsan a las empresas mineras a involucrar la gestión ambiental no como un elemento individual, sino como un componente integral de su estrategia de sostenibilidad.

Para Compañía Minera Lomas Bayas es clave analizar las alternativas que las herramientas de la gestión ambiental y la producción más limpia puedan aportar en el mejor entendimiento de los impactos ambientales a lo largo del ciclo de vida de la actividad minera y, en este sentido, generar propuestas que conlleven a una extracción responsable.

Asimismo, en línea con la impronta ambiental de Glencore, nuestras acciones también apuntan hacia la carbono-neutralidad como una forma de aportar en el combate contra el cambio climático.

Enfoque de gestión

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Nuestro desempeño medioambiental se evalúa en forma regular y la gestión es liderada por el Superintendente de Medioambiente, quien reporta de manera directa al Gerente General.

Asimismo, contamos con un equipo responsable de gestionar los compromisos ambientales. Nuestro equipo está conformado por tres ingenieros en medioambiente y un especialista en relacionamiento comunitario.

Objetivo de nuestro modelo de gestión ambiental:

Implementar un modelo de gestión que logre liderazgo en la administración de los riesgos y su reportabilidad, con especial énfasis en la trazabilidad y control de la gestión de los riesgos operacionales, regulatorios y la gestión de permisos.

Durante 2021 se implementó un modelo de Gestión Ambiental mediante el que se busca aportar al cumplimiento de nuestras metas y objetivos como Compañía, manteniendo la sustentabilidad como foco transversal de la operación.

Hoy la industria tiene un compromiso social que posiciona el buen desempeño ambiental como un factor esencial para el éxito del negocio y Compañía Minera Lomas Bayas es parte de esta tendencia mundial que busca transformar a la minería en parte de la solución.

Estos cumplimientos no solo aseguran nuestra continuidad operacional sino, además, son un aporte concreto a una minería moderna y que busca lograr un círculo virtuoso entre el cumplimiento de las metas productivas y la proyección de esta industria.

Este modelo es liderado de forma transversal por el equipo de la Superintendencia de Medioambiente y Comunidades, donde cada uno de sus integrantes está al servicio de toda la operación para apoyar su gestión y resolver cualquier pregunta que tengan las distintas áreas de trabajo de la Compañía.

Mirada estratégica medioambiental:

- **Gestión del recurso hídrico:** hasta 2021 el recurso utilizado provino mayoritariamente desde los derechos de aguas otorgados a la empresa por parte

de la autoridad correspondiente. Sin embargo, hemos definido que a partir del año 2024, no se utilizarán los derechos de agua, sino que optaremos por la compra a terceros autorizados para abastecer de agua al proceso.

- **Eficiencia energética:** durante 2021 tuvimos un fuerte control con foco en la optimización, alcanzando un estándar de 85% a 90% de eficiencia, mediante planes generales y específicos, que permiten una gobernanza distinta, que implica un cambio cultural.

- **Enfoque social:** la incorporación de profesionales locales permite un reconocimiento al talento de nuestra comunidad, facilitando que esa capacidad técnica y humana se ponga al servicio de los constantes desafíos del entorno, la apertura a cambios y mejoramiento continuo. Este 2021 hemos desarrollado una estrategia comunicacional, con foco en la comunidad de Calama.



Gestión del Recurso Hídrico

(GRI 103-1 GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 303-1, GRI 303-3, GRI 303-5)

En los últimos 15 años, Chile ha tomado conciencia sobre los efectos del cambio climático que se han dejado sentir a nivel mundial. En tal sentido, ha sido particularmente severa la sequía que nos ha afectado como país, producto de la escasez de lluvias y el aumento de las temperaturas.

No obstante, según lo declarado por la Dirección General de Aguas (DGA) dependiente del Ministerio de Obras Públicas, la región de Antofagasta no se encuentra dentro de las zonas de escasez hídrica definidas dentro del país (2008-2022).

Como Compañía Minera Lomas Bayas, estamos comprometidos a gestionar el agua de manera responsable, esforzándonos por minimizar los impactos, protegiendo los ecosistemas en los que trabajamos y apoyando el acceso equitativo al agua por parte de todos.

Logramos esto a través de la implementación de nuestra gobernanza global, incluyendo nuestra Política Ambiental, que se alinea con principios y expectativas de desempeño del International Council on Mining and Metals (ICMM).

El recurso hídrico de Compañía Minera Lomas Bayas es obtenido a través de aguas superficiales y subterráneas del río Loa.

El sistema de captación está conformado por las instalaciones de captación, la piscina de almacenamiento y regulación, y las tuberías que conducen hasta esta piscina, todos ubicados en de Calama.

Las captaciones superficiales corresponden a las bocatomas ubicadas en los canales Núñez, La Prensa, Chunchuri Bajo y Dupont, y la captación subterránea

Tema material

Gestión hídrica

Refiere a los esfuerzos de Lomas Bayas para asegurar y adaptarse a cambios actuales y futuros en cuanto a la disponibilidad de este recurso ante la creciente demanda provocada por presiones demográficas, económicas y climáticas. La gestión hídrica deberá optimizar el uso del agua y minimizar el impacto ambiental, considerando el volumen de agua extraída y consumida por la empresa, para mejorar la calidad de vida y la disponibilidad del recurso para las comunidades locales.

corresponde al pozo profundo N°9 o denominado también CMG-1.

Como empresa de la zona, estamos conscientes de las necesidades de los agricultores locales, que también utilizan parte de estos canales. Por lo anterior, existe un sistema de turnos para la recolección de agua de los canales, para así crear procesos de captación sostenibles.

Con respecto al consumo de agua fresca, nuestra operación cuenta con aprobación ambiental y sectorial para un abastecimiento de 183 l/s, lo que significó un consumo de 5.794.000 de m³ durante el año 2021.

La extracción de agua ha sido sometida a distintos procesos de evaluación ambiental, en donde se ha demostrado que no existe un impacto significativo en los cuerpos superficiales y aguas subterráneas. Por otro lado, dentro de los compromisos con la autoridad, se encuentre el reportar semestralmente los informes de monitoreo de caudales extraídos, para lo que se cuenta con un Sistema de Monitoreo de Extracciones Efectivas (MEE), el cual reporta en línea a la Dirección general de Aguas (DGA).

En Compañía Minera Lomas Bayas resguardamos un sistema de consumo hídrico que está alineado con las necesidades del ecosistema y biodiversidad de las comunidades:

- (1) Consumo mensual en las aguas superficiales, que varía de acuerdo con las temporadas de riego y disponibilidad del recurso hídrico.
- (2) Sistema de turno de captación, el consumo diario y mensual va cambiando, de acuerdo con las necesidades de los agricultores.

Tanto el agua subterránea, como el agua superficial es llevada a las piscinas existentes en Calama. Desde allí es trasladada, mediante tuberías, a la piscina ubicada al interior de la faena para ser redistribuida a los distintos procesos.

Es importante mencionar que, debido al compromiso que tenemos con el recurso hídrico, el proceso de distribución de agua fresca minimiza las pérdidas de dicho recurso.

Este proceso considera medidas tales como la instalación de una planta de osmosis inversa y una planta de tratamiento de efluentes, para así reutilizar el agua dentro de la línea de proceso, en la humectación de caminos y lavado de camiones.

El sector minero está regulado por un marco normativo ambiental y sectorial propenso a sufrir modificaciones debido a las nuevas necesidades medioambientales y objetivos de desarrollo sustentable.

**Manto irrigador en
Compañía Minera Lomas
Bayas permite un ahorro
aproximado de agua de 13
litros por segundo.**

Por lo anterior, dentro de las actividades que hemos realizado durante el año 2021, y en búsqueda de medidas que permitan reducir el consumo de agua a través de tecnologías e investigaciones, se ha implementado el control del proceso de evaporación en las pilas de lixiviación.

Nuestras pilas de lixiviación son sometidas a proceso de riego con solución acidulada (ácido sulfúrico más agua). Para maximizar la eficiencia del recurso hídrico, utilizamos una innovación con patente chilena: el Conjunto Manto Irrigador, tecnología que mantiene la configuración y linealidad de las mangueras de regadío distribuyendo el riego de manera uniforme, mantiene la temperatura, disminuye la evaporación de agua y los tiempos de ciclos de lixiviación, una vez cumplido el ciclo de operación es de fácil retiro y según condición puede ser reutilizable.

Durante 2021, cubrimos un 65% de Lomas 2 y el objetivo es lograr un 80% de cobertura en 2022 y un 50% de la Pila Heap.

Gracias a esta tecnología aplicada, se logró disminuir el consumo de agua en un 6,5%, equivalente a aproximadamente 13 litros por segundo.

El próximo paso dentro de este proceso, es que el material empleado para el manto irrigador, de origen plástico, sea reutilizado cuando culmine su vida útil como materia prima para la fabricación de placas constructivas y banquetas.

Residuos líquidos

Contamos con una planta de osmosis inversa y 9 plantas de tratamiento de agua servidas, lo que permite que la totalidad de residuos líquidos generados sean tratados y utilizados para humectación de caminos, con el fin de disminuir la dispersión de polvo.

Cabe señalar que, el agua tratada cumple con la NCh 1333 Of. 1978 "Norma de riego", por lo tanto, no se realizan vertidos de residuos líquidos sobre cuerpos de agua. El agua promedio reutilizada durante el 2021 fue de 469.314 m³.

Tanto la planta de osmosis inversa, como las plantas de tratamiento de aguas servidas cuentan con las autorizaciones sanitarias correspondientes. Además, fueron sometidas al proceso de evaluación ambiental.

Energía

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5)



Tema material

Energía y eficiencia energética

Refiere a los esfuerzos para optimizar el consumo energético de Lomas Bayas, ajustado a las necesidades de las operaciones dentro de la empresa, implementando medidas para ahorrar energía, evitando pérdidas durante la producción. Incorpora nuevas fuentes de energía a la matriz energética, entre ellas las energías renovables no convencionales, combustibles alternativos, iniciativas de reducción en consumo, entre otras iniciativas técnicas.

Enfoque de gestión del tema material

En Compañía Minera Lomas Bayas los recursos energéticos son insumos estratégicos.

Por lo mismo, buscamos gestionar eficientemente la energía, para optimizar los indicadores en cada área de nuestras operaciones, administrando los procesos productivos que permiten bajar los consumos, optimizar los costos y emplear el uso de energías limpias.

Consumo Energético dentro de la organización:

La matriz energética corresponde a la electricidad total, incluido el consumo proveniente de la planta de energía solar fotovoltaica, que representa 23.119 kWh.



Intensidad energética:

Energía		
Consumo total de energía (kWh)	Producto terminado (t)	Intensidad de energía (kWh/t)
340.129.375	64.320	5.288,08

Reducción requerimientos energéticos de productos respecto a año 2020	
kWh/unidad de producto año 2021	% de reducción
5.283,7	-10,68

Además de la iniciativa de concientización de eficiencia energética y uso responsable, se ha impulsado el uso y la mantención de la planta fotovoltaica para promover la energía renovable y generar consciencia sobre las emisiones producidas por otras fuentes.



Gases efecto invernadero

(GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3)

Nuestro compromiso como Compañía Minera Lomas Bayas se alinea con el estándar de Glencore sobre energía y cambio climático y es disminuir la producción de Gases de Efectos Invernadero (GEI) en un 50% de las emisiones totales para el 2035 y Net Zero para el 2050, en comparación con los niveles del 2019.

Lo anterior, se ajusta a los escenarios establecidos en el Panel Intergubernamental de Expertos sobre cambio climático y la Agencia Internacional de la Energía.

Nuestra compañía está asociada a la política de cambio de matriz energética nacional, por lo anterior se considera que el efecto de los GEI disminuirá automáticamente al cumplir con el plan de descarbonización de la matriz que tiene el gobierno.

De acuerdo con el estado actual, la compañía realiza el cálculo de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero, siguiendo los patrones indicados por Glencore. Con respecto a lo anterior, se han fijado 3 alcances técnicos respecto a los GEI:

Alcance 1: Emisiones directas de GEI, como las procedentes de la combustión, o las emisiones fugitivas, como el metano.

Alcance 2: Emisiones de GEI asociadas a la generación de electricidad, calefacción/refrigeración o vapor adquiridos por el activo para su propio consumo.

Alcance 3: Emisiones indirectas, distintas de las incluidas en el Alcance 2, que son consecuencia de activos que no son de su propiedad ni están controlados, pero la empresa declarante impacta indirectamente en su cadena de valor.

Las emisiones de alcance 3 incluyen todas las fuentes que no están dentro de los límites de los alcances 1 y 2 de una organización y pueden incluir las cadenas de suministro en fases anteriores, el uso de productos por parte de los clientes y la logística y el transporte asociado.



Existen iniciativas que apoyan la reducción de GEI, como es el cambio de los camiones CAEX. Durante el 2021, comenzó la iniciativa del reemplazo de camiones de alto tonelaje, aumentando la capacidad

de material extraído, lo que conlleva una disminución del número de flotas y número de viajes, que se traduce en una disminución directa en emisiones GEI.

Cálculo de emisiones:

		Emisiones Alcance 1	
		Cantidad de combustible	Cantidad de Ton CO ₂ eq
Lomas Bayas	Diesel [L]	49.617.120	132.775
Total emisiones			132.775

		Emisiones Alcance 2	
		Consumo Electricidad	Cantidad de Ton CO ₂ eq
Lomas Bayas	Electricidad (kWh)	340.129.375	52.040
Total emisiones			52.040

Nota 1: Alcance 2: Hubo una reducción de un 81% respecto al 2019 en emisiones de CO₂eq.

Nota 2: Alcance 1 + alcance 2: En el año 2019 el total de ton de CO₂eq fueron 402.974, mientras que para el 2021 estas suman un total de 184.815. El factor principal fue el cambio en la matriz energética del contrato vigente, aumentando el uso en ERNC. Lo que se traduce en una disminución de un 54% de CO₂ para dichos alcances.



Por el momento, Compañía Minera Lomas Bayas no cuenta con un cálculo de emisiones de alcance 3, sin embargo, esperamos avanzar en los próximos años en esta línea.

Por otra parte, es importante evaluar la intensidad de emisiones, la cual es una relación entre el producto terminado y el consumo de energía. De esta forma, se puede apreciar de manera más tangible, que el aumento de emisiones no necesariamente se debe a una deficiencia energética, sino más bien a un aumento de producto determinado.

Dentro de las consideraciones para el cálculo de intensidad de emisiones, se considera que:

El alcance 1: El denominador se determina en base a las toneladas de cátodos producidos, ya que el mayor gasto de energía eléctrica está asociado al proceso de electrowinning.

El alcance 2: El denominador se determina en base a las toneladas de material extraído en la mina, ya que el mayor gasto de combustible (diésel) corresponde a los camiones CAEX y maquinaria pesada para el proceso de extracción del mineral.

Reducciones:

Indicadores energía eléctrica	Unidad	2019	2020	2021
Consumo Electricidad Total	kWh	355.202.130	353.885.744	340.129.375
Total Energía	kWh	355.202.130	353.885.744	340.129.375
Total Indirectas (Scope 2)	Ton CO ₂ eq	280.254	25.834	52.040

Metodologías de toma de datos

Las emisiones de los GEI se miden en relación entre el consumo de electricidad y combustible, considerando su valor de conversión. El factor de conversión del Alcance 1 es determinado bibliográficamente, ya que se ocupa un único tipo de combustible. Mientras que el factor del alcance 2, se calcula considerando el tipo de energía utilizada en los procesos, la cual puede variar mes a mes.

Otros materiales

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4)

"El 23% de los residuos gestionados fuera del sitio son reciclados".

Residuos

Enfoque de gestión del tema material

La gestión de residuos es parte fundamental dentro de la cadena del cuidado ambiental y tiene que ver con la disposición final de los productos que quedan posterior al consumo humano.

La Superintendencia de Medioambiente cuenta con un procedimiento de manejo de residuos que permite garantizar nuestro objetivo de cuidar el entorno al establecer la regulación para la disposición de residuos tanto peligrosos como no peligrosos.

Para facilitar esta labor, se han habilitado puntos de segregación de residuos en las zonas de generación de ellos (orgánicos, residuos no peligrosos, residuos

Tema material

Residuos

Refiere al manejo de Compañía Minera Lomas Bayas para gestionar los residuos generados por sus operaciones. Fomenta la comunicación y responsabilidad compartida en su gestión, incluyendo la participación de trabajadores y trabajadoras para su valorización, reutilización y/o reciclaje, promoviendo la educación ambiental dentro de la empresa.



peligrosos), contenedores Open TOP (tolvas). Asimismo, se han habilitado en algunos sectores específicos (puntos de reunión de personas como casinos) puntos limpios y espacios para disponer residuos reciclables (tales como botellas, cartones y otros) que son derivados a empresas especializadas en su tratamiento y que cumplen los requerimientos establecidos por la autoridad.

Parte importante de la gestión de residuos se enfoca en la capacitación permanente hacia los trabajadores. La comunidad de Compañía Minera Lomas Bayas

reconoce la importancia de la correcta segregación de residuos para impulsar así, el reciclaje de estos.

Cabe señalar, que como Compañía nos comprometemos con los pilares de sostenibilidad, es decir, no sólo gestionamos e implementamos medidas con el medioambiente, sino también con la sociedad. Por lo anterior, tenemos un programa de reciclaje de plástico que va en beneficio de una institución que acoge a niñas en riesgo social.

Gestión de residuos

	Transportados	Tratados
 Residuos peligrosos (ton/año)	4.870	1.134

Nota: El 23% de los residuos gestionados fuera del sitio, son reciclados (tratados).

***Residuos peligrosos reciclados:** Corresponden a aceites y baterías de equipos mineros, los cuales son tratados por una empresa que cuenta con la autorización sanitaria para este proceso.

****Residuos off site,** considerado entre los principales elementos contaminados con hidrocarburo, los cuales tienen una disposición final en lugares que cuentan con la autorización sanitaria.

Cabe señalar que el transporte es realizado con una empresa debidamente autorizada por las autoridades sanitarias pertinentes para el traslado de residuos peligrosos.

Además, cada vez que se realiza la disposición de residuos peligrosos, se cumple con la normativa vigente, y se realiza el correspondiente SIDREP en la plataforma del Ministerio de Medio Ambiente.

Sanciones

(GRI 307-1)

Durante el 2021 se reporta una sanción que asciende a 50 UTM por fiscalización de la Dirección General de Aguas, la cual está asociada a la no actualización de la forma de reporte de monitoreo en la nueva plataforma.

Es importante mencionar que se presentaron los informes requeridos, y realizamos todas las gestiones para entregar la información en el formato y forma que solicitaba la autoridad.

Además, nos comprometimos a identificar las variables críticas que pueden ocasionar impactos negativos dentro de las operaciones. Es por ello, que el nuevo sistema organizacional permite la evaluación oportuna de posibles brechas, debido a cambios en la normativa, al implementar el análisis de riesgos.

Registro multas y sanciones		
Ente Fiscalizador	Motivo de la multa o sanción	Monto Multa (\$)
DGA	Incumplimiento a Res N° 1238/2019 de la D.G.A y Res N° 199/2019	50 UTM

Biodiversidad

Se entiende por biodiversidad o diversidad biológica la variabilidad de los organismos vivos, que forman parte de todos los ecosistemas terrestres y acuáticos.

Esto considera la variabilidad dentro de una misma especie, entre especies y entre ecosistemas. Por ello, si se registran impactos negativos sobre la biodiversidad, estos afectan las funciones ecológicas de todo el ecosistema.

El Convenio sobre Diversidad Biológica, al cual Chile se encuentra suscrito, tiene como propósito la conservación de la diversidad biológica, la utilización sostenible de sus componentes y la participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos, mediante, entre otras cosas, un acceso adecuado a esos recursos y una transferencia apropiada de las tecnologías pertinentes, teniendo en cuenta todos los derechos sobre esos recursos y esas tecnologías, así como mediante una financiación apropiada.



De acuerdo con los distintos estudios ambientales, se ha llegado a la conclusión que la operación no tiene repercusiones directas sobre la biodiversidad, ya que la planta se encuentra en un área donde no existen componentes de biodiversidad.

No obstante, nuestra compañía realiza un monitoreo ecológico en las zonas de extracción de aguas, en donde se encuentra una zona de interés en materia de biodiversidad, que requiere atención y vigilancia.

Programa "Contribución a la Sostenibilidad Social y Ambiental de la provincia El Loa a través de la Educación Ambiental y Manejo Forestal"

Fundamos el Parque Explora, un parque de 20 hectáreas con importantes especies autóctonas que se ha transformado, no solo en un pulmón verde, sino en materia de estudio y conservación en conjunto con la Corporación Nacional Forestal, CONAF. Con casi 10 años de vida, el parque ha aumentado el valor de biodiversidad en la zona.

Este bosque desértico es hábitat para poblaciones de diferentes especies de flora y fauna nativa muchas de las cuales se encuentran con problemas de conservación y, por lo tanto, brinda servicios relacionados con el desarrollo de la biodiversidad convirtiendo al Parque Explora Lomas en un reservorio de vida silvestre.

Además de estudiar y estar en contacto pleno con la naturaleza, es posible participar de una serie de actividades recreativas como el senderismo bajo dosel arbóreo o la observación de vida silvestre, a través de una experiencia estética en una matriz de desierto absoluto.

El año 2021 se realizó la renovación del Convenio de Colaboración entre CONAF y la compañía, mediante el cual se busca fortalecer las actividades tradicionales de educación ambiental, investigación y fomento forestal; y entrar en una nueva fase del manejo del



bosque de Algarrobo Blanco, potenciando además los servicios ecosistémicos de provisión para el beneficio de las comunidades agrícolas local, específicamente la producción de madera noble para la confección de artesanía y la producción de derivados de la utilización del fruto del Algarrobo tales como harina, licores y productos gourmet como chocolate, entre otros.

Plan de Monitoreo Ecológico

El plan de monitoreo ecológico se realiza en Calama, a través de distintos puntos: Sector Yalquincha, La Finca, Río San Salvador y Río Loa en Quillagua. Las campañas de monitoreos se ejecutan de acuerdo a las estaciones del año y son reportadas a la autoridad semestralmente.

Impactos en Biodiversidad

Nuestra operación no tiene impacto significativo sobre la biodiversidad del área de estudio. Según el informe de monitoreo ecológico, se ha observado que eventos climáticos producen efectos del mismo modo que acciones antrópicas generan impactos adversos en la zona (rebajas de cobertura por alimentación de ganado de pastoreo, incendios o quemas intencionales y evidentes modificaciones de los sustratos por movimientos de tierra, construcción de pretilos).

Sin embargo, no hay efectos directos que la operación cause sobre la biodiversidad.





Capítulo 8.

Gestión con proveedores

Nuestra gestión con proveedores

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Enfoque de gestión del tema material

Lineamientos Glencore

Nuestro compromiso con los proveedores se desarrolla a través de la práctica de la excelencia operacional, cuidando la salud y seguridad, incorporando la ética, mejorando nuestro desempeño ambiental, respetando los derechos humanos y fortaleciendo nuestra relación con todos nuestros grupos de interés.

Área de Abastecimiento

Nuestra área de Abastecimiento es responsable de la gestión de proveedores, quienes entregan suministros a toda la compañía, y nos garantizan la continuidad operacional a través del abastecimiento a nivel operativo y de mantenimiento y la contratación de los servicios de apoyo que sean necesarios para asegurar la cadena productiva.

También, tienen el rol de supervisar los procesos de adquisición y compra, revisar suministros y contratos para todas las áreas de Compañía Minera Lomas Bayas de manera transversal.

Tema material Abastecimiento responsable

Refiere a las políticas para impulsar estrategias de mejoramiento continuo en su cadena de suministro, trabajando coordinadamente con los proveedores críticos para garantizar la trazabilidad de los insumos, promover buenas prácticas en sostenibilidad y mantener niveles de excelencia en la elaboración de productos.

El objetivo principal de la cadena de suministro es aportar al funcionamiento eficiente de toda la operación, mejorando los tiempos, calidad y precios en base a los conceptos de la excelencia operacional, adaptabilidad y visión de largo plazo.

Los proveedores y una cadena de suministro responsable pertenecen al lineamiento de sostenibilidad de Glencore. La gobernanza del área de Abastecimiento descansa en la Gerencia Regional que aplica los lineamientos de Glencore Cooper Latam para Compañía Minera Lomas Bayas.

Con el fin de lograr la optimización en términos de cadena de suministro durante 2021 logramos compromisos que permitieron mantener los servicios a cada área de nuestra empresa cuidando siempre la calidad del servicio. Logramos incorporar cambios a la administración de contratos para mejorar los procesos de licitación, apoyando a los procesos operativos.

La permanente revisión y actualización en el área de Abastecimiento del sistema de bodegas nos ha permitido mejorar la mantención de nuestros activos y bienes. Para garantizar la confiabilidad y exactitud del inventario incorporamos un auditor de inventario. Esta reestructuración nos permite llevar un control preciso de los productos inmovilizados y obsoletos, incorporando indicadores de medición operacionales que nos aseguran un mejoramiento de

la gestión en cuanto a rotación de inventario, previsión de demandas de stock, exactitud del inventario, reposición stock de ítems críticos, entre otros.

El área de Abastecimiento durante el 2021 desarrolló transacciones estratégicas, las cuales describimos a continuación:

1. De manera de revisar las relaciones entre las diferentes áreas y operaciones para generar una cartera de clientes más potente para proveedores y mejorar la relación comercial, adquirimos bienes y servicios estratégicos dentro de la región que corresponden a contratos y compras de bienes por sobre US\$39,3M.



Durante 2021, la compañía contó con un stock de MUDS\$ 79.

2. Revisión de contratos y servicios suministrados a nuestras operaciones dentro de la planta.
3. Servicios transversales dentro de la región: a nivel regional, unificando Altonorte y Compañía Minera Lomas Bayas, como es el caso de los contratos de transporte.
4. Soporte y comunicación con cada superintendencia dentro de nuestras operaciones para la administración de material, involucrando una medición, compra de bienes y gestión de bodegas.

La pandemia de COVID-19 ha desafiado a toda la sociedad y áreas económicas dentro del mundo, con lo cual hemos tenido que responder de forma rápida adaptándonos a cambios constantes. Nos comprometimos con la seguridad de todos nuestros trabajadores y proveedores, implementando nuevos controles para disminuir los riesgos de contagios en el proceso de compra tanto dentro como fuera de nuestra planta.

Durante 2021 realizamos controles estrictos a

nuestros proveedores monitoreando de manera continua sus gestiones. Contamos con información directa sobre los protocolos y medidas tomadas en relación del COVID-19, lo que nos permitió reforzar nuestros controles, a fin de evitar los contagios.

Tuvimos que enfrentar un cambio significativo en los tiempos de las entregas de los productos y los costos de bienes, repuestos y servicios, adaptando rápidamente algunas estrategias de abastecimiento.

Aumentamos y organizamos los pedidos de stock con antelación, aumentamos el inventario en bodega, aumentamos la cantidad de proveedores y estuvimos actualizados en cambios normativos tanto de salud como de transporte.

Nuestros proveedores

(GRI 102-9, GRI 102-10, GRI 204-1)

Nos esforzamos por mantener buenas relaciones con nuestros proveedores, comprometiéndonos a entender sus necesidades, expectativas y perspectivas. Carantizamos una debida diligencia basada en el riesgo de nuestra cadena de suministro.

Compañía Minera Lomas Bayas, dada sus características únicas al ser una mina de baja ley y niveles de productividad, mantiene relacionamiento con proveedores especializados en productos y servicios asociados al rubro minero industrial.

Los proveedores se clasifican en:

- 1. Proveedores Transversales:** Se refiere a nuestros proveedores cuyos contratos no son de alto valor y que suministran servicios y/o productos de carácter general.
- 2. Proveedores Críticos:** Se refiere a aquellos con quienes se mantienen los contratos de mayor valor o que por su naturaleza son críticos para la continuidad operacional. En este caso tenemos el traslado de personal, catering, aseo industrial, protección industrial, energía, entre otros.

Muchas decisiones importantes fueron tomadas en

2021 donde logramos negociar la gran mayoría de nuestros contratos claves, de los cuales 47 contratos licitados se encuentran en etapa de implementación y 61 se encuentran cerrados.

Contar con una alta cobertura de contratos y servicios en este periodo de contingencia y haber logrado acuerdos con proveedores críticos demuestra un claro foco en la eficiencia.

En la compañía contamos con una dotación interna de más de 997 trabajadores y trabajadoras, a lo cual sumamos que un 77% ⁽¹⁾ corresponden a contratación de servicios externos.

Durante el 2021 tuvimos algunos desafíos como la dificultad para contratar mano de obra calificada y no calificada, producto de las restricciones de la pandemia, lo que también afectó los servicios contratados.

⁽¹⁾ En relación de 1,25 por personal propio.

Cerca de un 92% de nuestros proveedores son nacionales, de los cuales un 31% corresponden a empresas de la Región de Antofagasta, alcanzando MUSD\$ 39,3 anuales.

Cantidad de Proveedores

Tipo de Proveedor	2021	2020
Local	223	149
Nacional	409	258
Extranjeros	29	15
Total	661	422

Con respecto a la segregación según tamaño de las empresas utilizadas, no existe actualmente un estándar.

Desde el año 2021, dada la nueva estructura de Supply Chain Regional de Glencore, se creó un área de Planificación y Desarrollo de Proveedores Regional, quienes son los encargados de dar soporte en materia de desarrollo de proveedores y tienen una planificación de actividades a fin de potenciar la contratación local.

Proveedores locales

En Compañía Minera Lomas Bayas nuestros servicios contratados a proveedores corresponden a empresas locales o con centro de operación en la región. En la actualidad no tenemos una política explícita de contratación de proveedores locales, pero nos encontramos desarrollando este tema.

Como proveedor local entendemos a los proveedores que se encuentran en la región de Antofagasta y realizaremos a corto plazo, un mapeo para definir las ubicaciones con las operaciones significativas para nuestra compañía.

Plataforma de proveedores

Con miras a automatizar y centralizar la gestión de proveedores, Compañía Minera Lomas Bayas tiene implementada una plataforma de proveedores. El sistema ha definido una serie de objetivos. La plataforma permite a las áreas de abastecimiento administrar la cadena de suministro de manera eficiente, reduciendo riesgos y generando un mejoramiento continuo en sus procesos y cartera de proveedores.

De esta forma, la compañía cuenta con un registro homologado de 3.500 firmas consideradas en el sistema de Sicep, las que son clasificadas para las necesidades de cada compañía en cuatro clases, más de 180 rubros y más de 1.300 sub-rubros, incluyendo otras categorizaciones estratégicas.

Selección y evaluación de proveedores

En Compañía Minera Lomas Bayas el proceso de selección y evaluación comienza desde la solicitud del área usuaria que presenta a la Gerencia de Abastecimiento los requerimientos económicos y técnicos para el levantamiento de las bases de licitación.

La información solicitada es analizada, luego determinamos un cronograma a través de la plataforma UNILINK. Una vez analizada toda la información, se realiza un llamado a los proveedores para participar del proceso de licitación de Compañía Minera Lomas Bayas.

Al recibir la propuesta técnica y económica de los oferentes, se envía la oferta técnica al área usuaria para revisión según las bases publicadas y criterios de seguridad, para ver si cumple con las normativas de Compañía Minera Lomas Bayas.

En una segunda etapa, los oferentes seleccionados son evaluados, se comparan propuestas económicas, técnicas y de seguridad. Desde el área de

Estructura de derivación de autoridades para la aprobación de compra:

- **US\$0 hasta US\$100.000: SI de Abastecimiento y SI Finanzas.**
- **US\$100.000 hasta US\$500.000: Gerente General.**
- **US\$500.000 hasta US\$5.000.000: Gerente Regional de Abastecimiento y Gerente Regional de Finanzas.**

Abastecimiento se entregan recomendaciones respecto del alcance de facultades DAM (Manual de Delegación de Autoridad por sus siglas en inglés), definiendo los límites de jerarquías con rangos de liberación para distintos procesos.

En su etapa final, Abastecimiento presenta el detalle de la licitación con el cronograma del proyecto o compra, los candidatos que se presentaron, y aquellos que enviaron carta de excusa, las evaluaciones del usuario, valores y recomendaciones al Comité de la operación. En esta instancia participan al menos tres gerentes y el área usuaria que solicita el servicio.

Al respecto, existe una jerarquía para la derivación de aprobaciones de acuerdo a los montos involucrados en la operación.

Por ejemplo, si el contrato excede los US\$500.000 además de aprobarse en el comité local pasa al comité regional, dentro del cual participan el Gerente General de la operación, el Gerente General de la región, el Gerente de Abastecimiento regional y el Gerente de Finanza regional.

Al aprobarse la licitación:

- Analista confecciona el AFC (Solicitud de contratos por su sigla en inglés), documento de aprobación del contrato con firma electrónica.

- Se envía la carta adjudicación.
- Se gestiona la escritura del contrato.

Dada la gerencia regional de Glencore, se realizaron algunas licitaciones unificadas que consideraron las necesidades tanto de Compañía Minera Lomas Bayas como de Altonorte.

Ejemplos de ello son el contrato de transporte de Sotraser cátodos y ácido sulfúrico para Compañía Minera Lomas Bayas), (ánodos y PLS para Altonorte).





Capítulo 9.

Relacionamiento con las comunidades

Gestión de las relaciones comunitarias

Nuestras operaciones se ubican en pleno desierto de Atacama, en una zona minera por excelencia, donde la relación con nuestros vecinos es prioritaria, a pesar de la distancia entre nuestra faena y la comunidad más cercana.

Parte importante de nuestros trabajadores y colaboradores reside en la Región, por lo que estos lugares y sus habitantes se transforman en grupos de interés para nuestra gestión, con quienes entablamos relaciones permanentes, buscando crear oportunidades que garanticen la sostenibilidad y generen un aporte tangible en el desarrollo socioeconómico de la zona.

Del mismo modo, entendemos que habitar el mismo territorio nos hace compartir los objetivos de las comunidades cercanas y por ello en Compañía Minera Lomas Bayas mantenemos la gestión comunitaria como un pilar clave dentro de nuestra estrategia de negocios.

En base a las directrices y políticas de Glencore, nuestro aporte a la comunidad busca evitar o

Resultados destacados:

512.165 USD

de inversión comunitaria en 2021.

0 Reclamos

de carácter comunitario durante el 2021.

minimizar cualquier alteración que nuestras operaciones eventualmente puedan causar, aplicando altos estándares de desempeño social y manteniendo relaciones constructivas con los distintos actores del territorio.

Conforme a los compromisos con las comunidades, establecidos en la Política de Derechos Humanos y en la Política de Desempeño Social, nuestra gestión se basa en el respeto a los derechos humanos, las culturas, las tradiciones, las expectativas y las prioridades de desarrollo de las personas con las que nos relacionamos.

Para ello, establecemos relaciones de confianza, con un horizonte de largo plazo, fundadas en el principio de la integridad y cumplir lo que prometemos.

Asimismo, también desarrollamos un trabajo colaborativo y asociativo con entidades gubernamentales, de la sociedad civil y organismos de desarrollo para compartir conocimientos, crear capacidad y contribuir a resultados sociales y económicos duraderos.



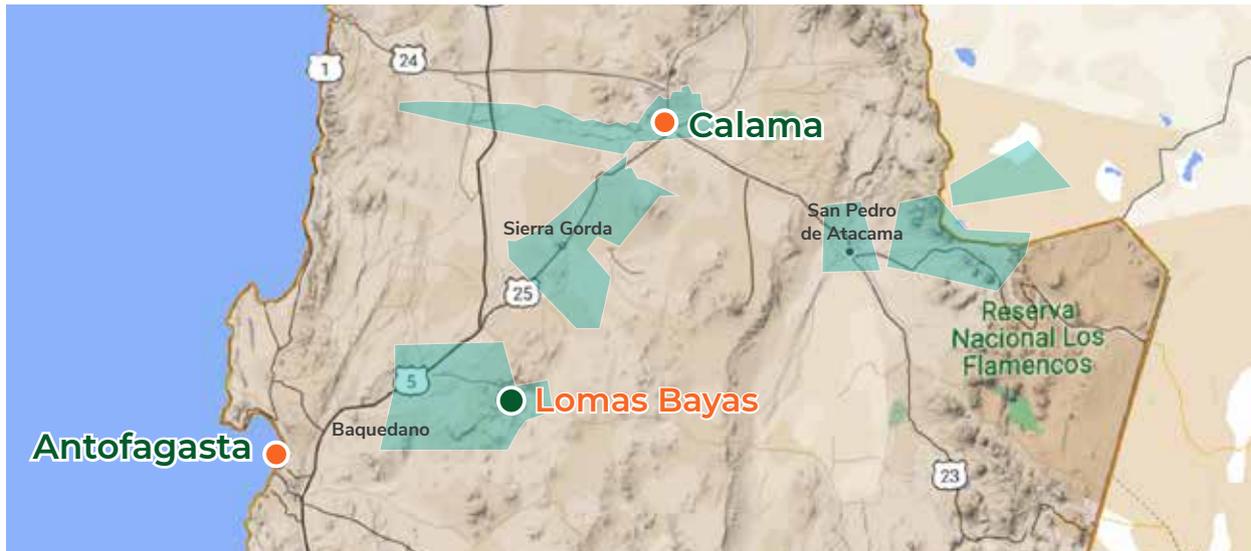
Nuestra área de influencia

Nuestra zona de influencia está determinada primero por los vecinos más cercanos a la operación que son los habitantes de Baquedano, que forma parte de la comuna de Sierra Gorda.

Antofagasta también ha sido definida como una zona de influencia dado que allí se encuentran las autoridades regionales y sectoriales, además de empresas pares y de representantes de organizaciones gremiales y organismos de desarrollo.

Nuestras operaciones obtienen los recursos hídricos a partir de derechos de aguas superficiales y subterráneos debidamente aprobados por la autoridad ambiental provenientes de canales de regadío y el Pozo N°9 (CMG-1) del sector sureste de Calama, por lo que se ha definido como una tercera zona de influencia la ciudad de Calama y se desarrolla un trabajo especialmente cercano con agricultores presentes en la zona.

Área de influencia Compañía Minera Lomas Bayas



Gestión social

Nuestra gestión social comienza con un proceso de relacionamiento cuyo objetivo principal es mantener una comunicación fluida y una relación sólida con nuestras comunidades.

Para tal efecto, seguimos un modelo de gestión social donde primero identificamos los puntos con oportunidades de mejora en la relación entre la Compañía y nuestros grupos de interés y luego establecemos planes de acción. A partir de ello, se gestionan las iniciativas que surgen de esta relación conjunta empresa-comunidad en un modelo de co-creación de valor social.

Cada proyecto o actividad que se ejecuta ya sea directamente o a través de terceros, debe ser medida en su impacto, a fin de evaluar si la iniciativa cumplió con los objetivos y facilitar de este modo la información para la toma de decisiones futuras.

Este ciclo se va retroalimentando permanentemente y requiere de la actualización periódica ya que tanto las organizaciones como los líderes de opinión van cambiando y evolucionando en su composición y necesidades.

En el 2021 alrededor de 1.300 personas se vieron beneficiadas producto de diversas iniciativas en educación, desarrollo social, infraestructura, entre otros.



Modelo de gestión de relacionamiento

En la localidad de Baquedano, se ejecutaron aportes que alcanzaron a más de 200 vecinas y vecinos y solo en el Programa Agropecuario desarrollado en Calama, se contribuye al crecimiento de 50 familias que viven en torno a la agricultura.

Por su parte, el modelo de gestión de relacionamiento identifica tres focos: social, de audiencias claves y de riesgos para abordar tres ámbitos de acción institucional, territorial y operacional.

El ámbito institucional se aborda desde el enfoque de las audiencias claves, generando los puentes necesarios con las autoridades para gestionar los procesos normativos requeridos en la obtención de permisos y aprobaciones para las distintas iniciativas de desarrollo que requiera la compañía.

En el caso del ámbito territorial, se enfoca desde la gestión social con las comunidades y sus representantes en la búsqueda de un trabajo conjunto y un relacionamiento permanente para viabilizar actividades de beneficio mutuo.



Inversión social

(GRI 413-1)

Nuestro programa de inversión comunitaria está dirigido a las comunidades en el área de influencia directa de nuestras operaciones. Nuestra gestión se basa en una estrategia local e identificación de necesidades y expectativas de nuestras comunidades, que este 2021 mantuvo los programas sociales ya en curso y agregó algunas ayudas asociadas a la contingencia del COVID-19.

Algunos ejemplos de nuestros programas y acciones sociales realizadas el año 2021 son:



512.165 USD
de Inversión
comunitaria en 2021.

Convenios con Agrupaciones Locales

Protocolo de acuerdo con ONG

Diez agrupaciones sociales de base y sin fines de lucro de Baquedano y Calama fueron beneficiadas con convenios de apoyo a través de los cuales, Compañía Minera Lomas Bayas se comprometió con un aporte anual a cada una de las organizaciones vinculadas a su operación.

En este sentido, la donación estuvo vinculada estrechamente con la gestión que realizan las organizaciones y que beneficia a cada uno de sus socios/as.

Objetivo: Fomentar el desarrollo de iniciativas y actividades sustentables que generen bienestar o mejoras en la calidad de vida de las organizaciones sociales, con la finalidad de contribuir a las necesidades de la comunidad.

Programas comunitarios

Programa de Asistencia Técnica al sector Agrícola y Ganadero de la comuna de Calama

Alianza estratégica: Corporación de Desarrollo de la Provincia El Loa, PROLOA- CMLB.

Objetivo del programa: Contribuir al desarrollo sustentable de la agricultura y ganadería de la comuna de Calama, respaldado por la Asociación de Agricultores de Calama.

Principales impactos:

- Incremento actividades agropecuarias no convencionales de gran valor productivo.
- Incremento capacidades técnicas productivas en los beneficiarios atendidos.
- Beneficio para 50 familias agricultores de Calama.



Por otra parte, en el área agrícola resaltamos las actividades de tecnificación en el manejo de suelos salinos en base a la utilización de fertilizantes en la preparación de éstos como enmiendas.

Acá tenemos el caso de azufre y yeso agrícola -prácticas que se intentan masificar en una acción conjunta con la adquisición de fertilizantes adecuados a las condiciones locales de parte de ASAC - y en donde el equipo técnico tiene un papel fundamental en toda la gestión, contribuyendo desde el programa a este doble propósito: nutrición de las plantas y manejo de la salinidad de suelos, redundando en un incremento paulatino de la productividad, elementos muy demandados por los agricultores de la zona.

Se suman a ello, los avances en cuanto a las producciones hidropónicas destacando que algunos agricultores han logrado un dominio del sistema productivo, lo que les ha permitido incorporar un pequeño mercado de venta, permitiéndoles asegurar una producción y venta de manera constante.

Dentro de las actividades agropecuarias 2021 llevadas a cabo, destacamos las asistencias técnicas pecuarias comprometidas en el programa.

Estas acciones incluyen atención médica de emergencias en casos de ataques de canes asilvestrados, accidentes de ejemplares en corrales, manejos sanitarios en diferentes especies de abasto destacando las desparasitaciones, manejo de vitaminas, controles de salud preventiva.



Programa con Agricultores de Calama

Llevamos adelante el taller de fortalecimiento organizacional para los dirigentes de la Asociación de Agricultores de Calama, impulsado junto a la Corporación de Desarrollo de la Provincia de El Loa PROLOA.

Objetivo: Fortalecer, promover y orientar el desarrollo de la ASAC en tanto principal grupo de interés de CMLB, a través de una asesoría que genere la transferencia de habilidades y el perfeccionamiento de espacios de participación e integración social entre las personas que la componen y los demás actores públicos y privados presentes en la zona, buscando así, articular esfuerzos en aras de dar solución a los altos niveles de vulnerabilidad que les afectan y alcanzar niveles superiores de organización.



Capacitación para el Programa Caprino

El curso "Manipulación de Alimentos" estuvo dirigido a miembros del programa de Asistencia Técnica al sector Agrícola y Ganadero de la comuna de Calama. Los beneficiarios recibieron certificación por parte de INACAP que acredita esta nueva herramienta para su plan de negocios.

Objetivo: Fortalecer los conocimientos y robustecer las capacidades de emprendimiento de los agricultores pertenecientes a la Asociación de Agricultores de Calama ASAC.



Programa Lomas Fortalece

Este programa orientado a agricultores de Calama contó con la alianza de Ad-Hoc consultores. Se propuso fortalecer al grupo de agricultores y ofrecerles orientación jurídica comunitaria.

Objetivo: Fortalecer, promover y orientar el desarrollo de la ASAC en tanto principal grupo de interés de CMLB, a través de una asesoría que genere la transferencia de habilidades y el perfeccionamiento de espacios de participación e integración social entre las personas que la componen y los demás actores públicos y privados presentes en la zona, buscando así, articular esfuerzos en aras de dar solución a los altos niveles de vulnerabilidad que les afectan y alcanzar niveles superiores de organización.



Proyecto Revestimiento de Canales

Este proyecto dirigido a la Comunidad de Agua Chunchuri Bajo es relevante ya que representa una asociatividad público - privada con foco comunitario.

Alianza estratégica: CORFO - CNR - FCAB - Indap - Comunidad de Agua.

Principales impactos: Mejorar canales de tránsito de recurso hídrico, mejorando su eficiencia y consumo.

Objetivo: Mejorar la estructura física actual de entrada del Canal Chunchuri Bajo, con el fin de evitar pérdidas y bajas de caudal con un mejor porteo del recurso hídrico.



XIII Aniversario de la Mesa de Trabajo Comunitario

La Mesa de Trabajo Comunitario, ejecutada en conjunto con la Asociación de Agricultores de Calama, es una instancia de diálogo sistemático y permanente con las comunidades que comenzó el año 2009. Ha permitido a las comunidades de Calama generar iniciativas conjuntas que impactan y contribuyen al desarrollo local.



Firma de comodato por 30 años

A través de una alianza con la Asociación de Agricultores de Calama, impulsamos esta firma para la obtención de una parcela destinada al proyecto de cría de gallinas, producción de huevos, antioxidantes, entre otros.

Objetivos: Mejorar técnicas agrícolas, para preservar y rescatar las tradiciones del Oasis de Calama.



Programa de “Apadrinamiento”

En el año 2021 se llevaron a cabo actividades en torno a la "Educación Ambiental" participando de visitas a Parque Explora Lomas a través del programa "Contribución a la Sostenibilidad Social y Ambiental de la Provincia El Loa a través de la Educación Ambiental y Manejo Forestal". Estas actividades son parte de la alianza con la Asociación de Industriales de Antofagasta AIA, la Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI y Fundación Integra.

Además de otras iniciativas tales como: entrega de juegos didácticos para aula, obsequios navideños, colaciones saludables, canastas de alimentos para las familias y obsequios de promoción escolar.

- Jardines apadrinados por Compañía Minera Lomas Bayas:
- Jardín Infantil Tamarugo, perteneciente a la Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI.
- Jardín Infantil Cappin Panhir de Talabre, perteneciente a la Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI.

- Jardín Infantil Sol y Cobre de Calama, perteneciente a la Junta Nacional de Jardines Infantiles JUNJI.
- Jardín Infantil Ckapin Panni de Calama, perteneciente a Fundación Integra.
- Jardín Infantil Estación de niños de Baquedano, perteneciente a Fundación Integra.

Donaciones

Donación a María Ayuda 2021

Un ejemplo de los aportes entregados a instituciones en el marco de la pandemia es la donación en equipos de protección personal que hizo al Hogar de Niñas Bárbara Kast de Antofagasta dependiente de la Corporación María Ayuda.

Esta donación que benefició a 20 niñas se realizó en base a los principios de responsabilidad social y atendiendo las necesidades emergentes derivadas del COVID-19.

Canal de comunicación y reclamos

(GRI 419-1)

El año 2021 no se registraron reclamos de carácter comunitario.

A fin de facilitar la comunicación y la transparencia, Compañía Minera Lomas Bayas al igual que las otras operaciones de Glencore, también ha implementado un Procedimiento Local para Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones que establece como principal canal para realizar este tipo de intervenciones el portal web de Glencore <https://glencore.raisingconcerns.org/> el cual es administrado desde la casa matriz.

A través de este sitio, se pueden realizar reclamos y denuncias en forma completamente anónima manteniendo la confidencialidad. A ello se suma la posibilidad latente de realizar algún tipo consulta directamente a las personas encargadas de las Relaciones Comunitarias, quienes mantienen el contacto permanente y – los canales siempre disponibles – para escuchar a las comunidades frente a cualquier necesidad o inquietud.





Índice GRI

(GRI 102-55)

Estandar GRI	Contenido	Nombre Contenido	Página	Sección	Omisiones
Contenidos Generales					
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1	Nombre de la Organización	7, 8	Compañía Minera Lomas Bayas - Organización Sobre este reporte	
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	16	Compañía Minera Lomas Bayas - Nuestras operaciones	
	102-3	Ubicación de la sede	7, 8, 16	Compañía Minera Lomas Bayas - Organización Sobre este reporte Nuestras operaciones	
	102-4	Ubicación de las operaciones	7	Compañía Minera Lomas Bayas - Organización	
	102-5	Propiedad y forma jurídica	7, 10	Compañía Minera Lomas Bayas - Organización Acerca de la Compañía Minera Lomas Bayas	
	102-6	Mercados servicios	7	Compañía Minera Lomas Bayas - Organización	
	102-7	Tamaño de la organización	9	Compañía Minera Lomas Bayas - Principales cifras del año	
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	62, 63	Gestión de personas - Resultados destacados del periodo Nuestras personas	
	102-9	Cadena de suministro	146	Gestión con proveedores - Nuestros proveedores	
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	146	Gestión con proveedores - Nuestros proveedores	

**GRI 102:
Contenidos
Generales 2016**

102-11	Principio o enfoque de precaución	40	Gestión de Sostenibilidad - Cumplimiento normativo
102-12	Iniciativas externas	18	Compañía Minera Lomas Bayas - Iniciativas externas
102-13	Afiliación a asociaciones	8, 19	Compañía Minera Lomas Bayas - Sobre este reporte Afiliación a asociaciones
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4	Compañía Minera Lomas Bayas - Carta Gerente General
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	51	Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	14, 43, 44	Compañía Minera Lomas Bayas - Propósito, Visión, Misión y Valores Transparencia y Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo Ética Empresarial
102-17	Mecanismos de asesoramiento y precauciones éticas	44	Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética Empresarial
102-18	Estructura de Gobernanza	43	Transparencia y Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo
102-25	Conflicto de intereses	46	Transparencia y Gobierno Corporativo - Política de conflicto de interés
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	22	Gestión de la Sostenibilidad - Temas materiales para Compañía Minera Lomas Bayas

GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	22	Gestión de la Sostenibilidad - Temas materiales para Compañía Minera Lomas Bayas
	102-40	Lista de grupos de interés	32	Gestión de la Sostenibilidad - Relación con nuestros grupos de interés
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	85	Gestión de personas - Relaciones laborales
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	32	Gestión de la Sostenibilidad - Relación con nuestros grupos de interés
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	32	Gestión de la Sostenibilidad - Relación con nuestros grupos de interés
	102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	22	Gestión de la Sostenibilidad - Temas materiales para Compañía Minera Lomas Bayas
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		Nuestros Estados Financieros incluyen todas nuestras operaciones
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	22	Gestión de la Sostenibilidad - Temas materiales para Compañía Minera Lomas Bayas
	102-47	Lista de temas materiales	22	Gestión de la Sostenibilidad - Temas materiales para Compañía Minera Lomas Bayas
102-48	Reexpresión de la información		No hubo reexpresión de la información	

GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-49	Cambios en la elaboración de informes		No hubo cambios en la elaboración de informes
	102-50	Periodo objeto del informe	8, 21	Compañía Minera Lomas Bayas - Sobre este reporte Gestión de la Sostenibilidad - Acerca de nuestro reporte
	102-51	Fecha del último informe		Primer informe de gestión y sostenibilidad de Lomas Bayas
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	21	Gestión de la Sostenibilidad - Acerca de nuestro reporte
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	7, 8	Compañía Minera Lomas Bayas - Punto de contacto Valoramos sus comentarios
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	8, 21	Compañía Minera Lomas Bayas - Sobre este reporte Gestión de la Sostenibilidad - Acerca de nuestro reporte
	102-55	Índice de contenido GRI	165	Índice GRI
	102-56	Verificación externa		Este informe no cuenta con una verificación externa.
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativo ambiental	138	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Sanciones
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	72	Gestión de personas - Derechos Humanos

GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo e casos de trabajo infantil	72	Gestión de personas - Derechos Humanos
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo e casos de trabajo forzoso u obligatorio	72	Gestión de personas - Derechos Humanos
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	72	Gestión de personas - Derechos Humanos
GRI 413: Comunidades locales	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	156	Relacionamiento con las comunidades - Inversión social
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económicos	163	Relacionamiento con las comunidades - Canal de comunicación y reclamos
Tema Material : Ética y Compliance				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	44	Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética Empresarial
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	44	Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética Empresarial
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	44	Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética Empresarial

GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	14, 43, 44	Compañía Minera Lomas Bayas - Propósito, Visión, Misión y Valores Transparencia y Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo Ética Empresarial
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y precauciones éticas	44	Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética Empresarial
	102-18	Estructura de Gobernanza	43	Transparencia y Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo
	102-25	Conflicto de intereses	46	Transparencia y Gobierno Corporativo - Política de conflicto de interés
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	44	Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética Empresarial
Tema Material: Gestión de Riesgos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	51	Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	51	Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	51	Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	51	Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos

Tema Material: Excelencia Operacional				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	53	Excelencia operacional - Generación de valor económico sostenible
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	53	Excelencia operacional - Generación de valor económico sostenible
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	53	Excelencia operacional - Generación de valor económico sostenible
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1	Valor económico generado y distribuido	55	Excelencia operacional - Desempeño económico
Tema Material : Innovación				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	57	Excelencia operacional - Innovación
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	57	Excelencia operacional - Innovación
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	57	Excelencia operacional - Innovación
Tema Material: Condiciones de bienestar laboral				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	61	Gestión de personas - Enfoque de gestión del tema material
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	61, 87	Gestión de personas - Enfoque de gestión del tema material Comunicación y reclamos
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	61	Gestión de personas - Enfoque de gestión del tema material

GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	62, 63	Gestión de personas - Resultados destacados del periodo Nuestras personas
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	85	Gestión de personas - Relaciones laborales
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	67	Gestión de personas - Gestión de Talento
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	85	Gestión de personas - Beneficios
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	76	Gestión de personas - Capacitación y formación
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	76	Gestión de personas - Capacitación y formación
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	84	Gestión de personas - Evaluación de desempeño
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	63, 74	Gestión de personas - Nuestras personas Diversidad e inclusión
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	83	Gestión de personas - Brecha salarial

GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	85	Gestión de personas - Relaciones laborales
Tema Material: Gestión de la Salud y Seguridad			
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	89, 90	Salud y seguridad - Nuestra gestión de la salud y seguridad Gestión de la salud y seguridad
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	89, 90	Salud y seguridad - Nuestra gestión de la salud y seguridad Gestión de la salud y seguridad
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	89, 90	Salud y seguridad - Nuestra gestión de la salud y seguridad Gestión de la salud y seguridad
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	90, 91	Salud y seguridad - Gestión de la salud y seguridad Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	96, 113	Salud y seguridad - Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes Nuestro desempeño en seguridad
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	102	Salud y seguridad - Salud ocupacional
	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	100	Salud y seguridad - Comité paritario
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	104	Salud y seguridad - Fomento de la salud

GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	113	Salud y seguridad - Nuestro desempeño en seguridad
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	90	Salud y seguridad - Gestión de la salud y seguridad
	403-9	Lesiones por accidente laboral	113	Salud y seguridad - Nuestro desempeño en seguridad
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	102, 113	Salud y seguridad - Dolencias y enfermedades profesionales Nuestro desempeño en seguridad

Tema Material : Gestión COVID-19

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	105	Salud y seguridad - Gestión del COVID-19
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	105	Salud y seguridad - Gestión del COVID-19
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	105	Salud y seguridad - Gestión del COVID-19
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	119	Salud y seguridad - Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Tema Material : Cambio climático y huella de carbono

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	126	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Enfoque de gestión
---	--------------	--	-----	--

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	126	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Enfoque de gestión
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	126	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Enfoque de gestión
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas GEI (alcance 1)	125, 133	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Nuestra gestión ambiental Gases efecto invernadero
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	125, 133	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Nuestra gestión ambiental Gases efecto invernadero
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	133	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Gases efecto invernadero
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	125	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Nuestra gestión ambiental
	305-5	Reducción de la emisiones de GEI	125	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Nuestra gestión ambiental
Tema Material: Gestión hídrica				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	128	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Gestión del Recurso Hídrico
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	128	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Gestión del Recurso Hídrico
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	128	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Gestión del Recurso Hídrico

GRI 303: Agua y efuentes 2018	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	128	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Gestión del Recurso Hídrico
	303-3	Extracción de agua	128	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Gestión del Recurso Hídrico
	303-5	Consumo de agua	128	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Gestión del Recurso Hídrico

Tema Material: Energía y eficiencia energética

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	131	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Energía
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	131	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Energía
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	131	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Energía
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	131	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Energía
	302-3	Consumo energético fuera de la organización	131	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Energía
	302-4	Reducción del consumo energético	131	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Energía
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	131	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Energía

Tema Material: Residuos

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	136	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Otros materiales
---	--------------	--	-----	--

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	136	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Otros materiales
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	136	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Otros materiales
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	136	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Otros materiales
	306-3	Derrames significativos	136	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Otros materiales
	306-4	Transporte de residuos peligrosos	136	Gestión con el medioambiente y cambio climático - Otros materiales
Tema Material: Abastecimiento responsable				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	143	Gestión con proveedores - Nuestra gestión con proveedores
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	143	Gestión con proveedores - Nuestra gestión con proveedores
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	143	Gestión con proveedores - Nuestra gestión con proveedores
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-9	Cadena de suministro	146	Gestión con proveedores - Nuestros proveedores
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	146	Gestión con proveedores - Nuestros proveedores
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	146	Gestión con proveedores - Nuestros proveedores

