

# Personas y comunidades

|  |    |
|--|----|
| Nuestras personas                        | 41 |
| Cultura de seguridad y salud ocupacional | 48 |
| Seguridad                                | 53 |
| Nuestros proveedores                     | 54 |
| Nuestro trabajo con las comunidades      | 59 |

## TEMAS MATERIALES

- Bienestar laboral
- Diversidad, igualdad de género e inclusión
- Desarrollo, retención y atracción de talento
- Transformación digital
- Relaciones laborales colaborativas
- Cultura de seguridad y salud
- Protección de instalaciones industriales
- Suministro responsable
- Empleo local
- Valor social y desarrollo de habilidades
- Diálogo y vinculación con comunidades y pueblos indígenas



Charla informativa de seguridad con trabajadores de Centinela



# Nuestras personas

GRI 2-7, 2-8, 3-3

Nuestras personas son la esencia de los logros de la compañía y la clave para un negocio sustentable. Nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo alineado con nuestro propósito, fomentando el bienestar, una cultura diversa e inclusiva, el desarrollo de habilidades y la retención del talento, particularmente de las mujeres.

En 2023 reestructuramos la Vicepresidencia de Personas y Organización, junto con su estrategia y pilares:

- **Relaciones individuales**  
Conectamos las experiencias y fortalezas de nuestros trabajadores, desarrollando su potencial y creando las condiciones adecuadas para un trabajo óptimo.
- **Capacidades organizativas**  
Atraemos y retenemos talento para instalar y reforzar las capacidades organizativas necesarias para el desarrollo y sustentabilidad de la compañía.
- **Efectividad organizacional**  
Aseguramos la efectividad organizacional y la competitividad del presente de nuestra empresa para apoyar el futuro de la minería.

Nuestro Directorio supervisa la Estrategia de Personas del Grupo, con el apoyo del Comité de Remuneraciones y Gestión del Talento. Las prácticas y políticas de remuneración son necesarias para promover nuestra estrategia de negocios en el largo plazo. Debido a esto, los empleados de las categorías supervisor y ejecutivo tienen un 25% de su rendimiento individual asociado a bonos anuales, vinculados a metas de sustentabilidad y capacidades organizacionales individuales.

➕ Para obtener más información sobre GRI 2-20, 2-21, 201-3 y 405-2, visite nuestro *Sustainability Databook 2023*.

## 27.900

fuerza laboral total

## 6.139

trabajadores propios contratados y a tiempo completo

## 199

trabajadores temporales

## 55%

de los trabajadores propios y a tiempo completo pertenecen a la región de Antofagasta o Coquimbo

## 79%

de los trabajadores propios está sindicalizado

## 23%

trabajadores propios

## 77%

contratistas

## 23,7%

de los trabajadores propios y a tiempo completo son mujeres

Distribución de trabajadores propios y a tiempo completo (2023)

## 33%

Centinela

## 28%

Los Pelambres

## 10%

Antucoya

## 11%

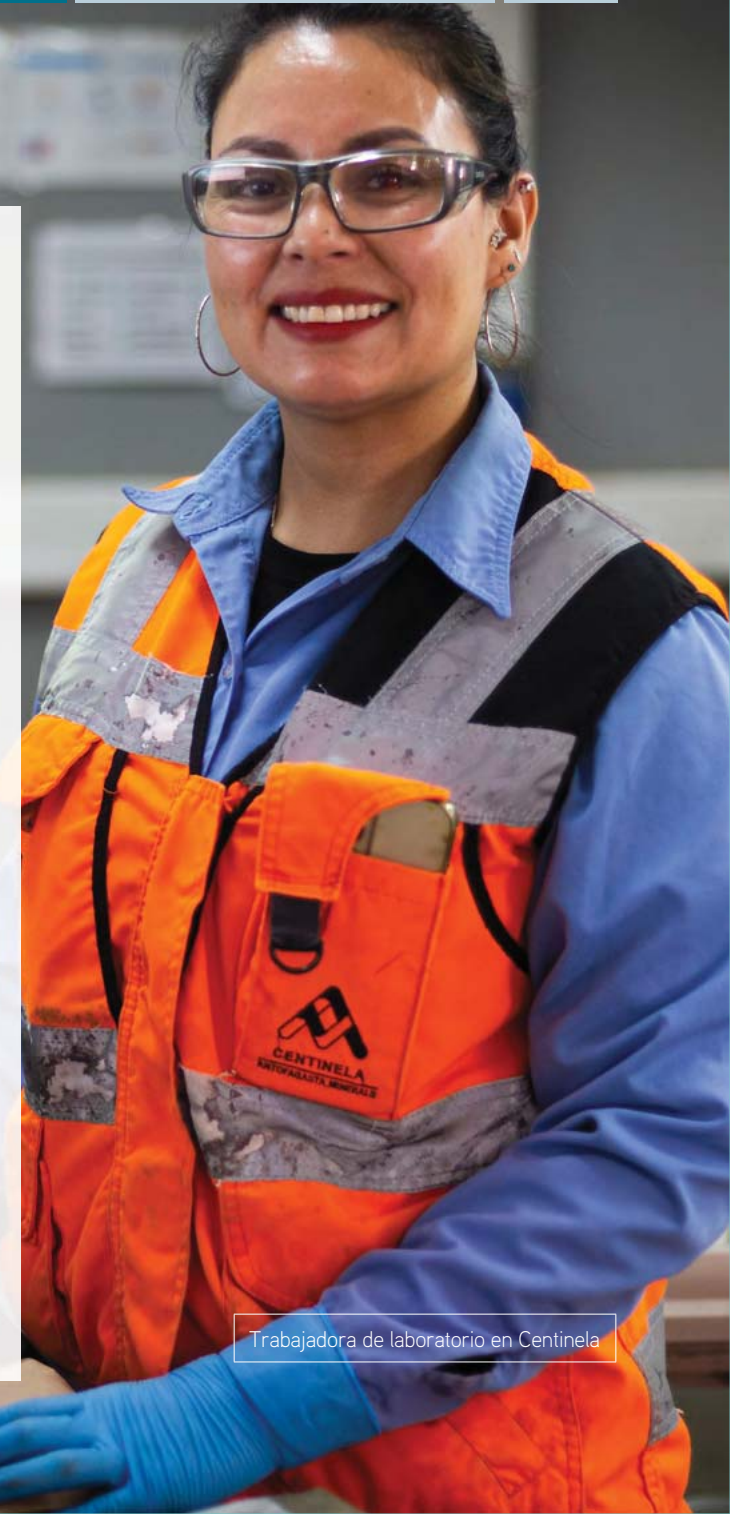
Zaldívar

## 18%

Santiago (oficinas corporativas)

## 97%

de nuestros trabajadores tiene un contrato de trabajo por tiempo indefinido



Trabajadora de laboratorio en Centinela

## Nuestras personas *continuación*

### Bienestar: nuestra prioridad

GRI 3-3

**El bienestar en el lugar de trabajo es una de nuestras prioridades. Más allá del pago de remuneraciones, promovemos el bienestar físico, emocional, financiero y social de nuestros trabajadores, a través de una serie de iniciativas. Buscamos lograr un alto nivel de compromiso y un ambiente de trabajo que sea propicio para el logro de los objetivos de la compañía.**

En 2023, nos enfocamos en mapear el perfil del personal en términos de su trayectoria profesional, estudios formales, intereses y propósito laboral, para diseñar nuevas políticas y programas acordes. Esto es una continuación del plan que definimos en 2022 para la Gestión de la Efectividad Organizacional y está alineado con las decisiones adoptadas por el Directorio para fortalecer nuestros pilares e impulsar el cambio cultural. Efectuamos reuniones mensuales con los gerentes de Personas y Organización de todas nuestras empresas y estamos desplegando iniciativas para evaluar y medir los indicadores asociados.

Mantuvimos un sistema híbrido permanente de trabajo remoto y presencial a través de nuestros Lineamientos de Conciliación de Trabajo y Vida Personal, de acuerdo con las necesidades operativas de la compañía. Los lineamientos están diseñados para mejorar la distribución del tiempo de los trabajadores entre trabajo, familia y actividades recreativas, y los beneficios brindados van más allá de lo que estipula la legislación chilena; por ejemplo, el personal puede ausentarse del trabajo hasta un año por distintos motivos.

#### Beneficios proporcionados a los trabajadores a tiempo completo

GRI 402-2

Junto con estos beneficios, operamos un canal de atención remota enfocado en el bienestar integral del personal, ofreciendo un programa de telemedicina 24 horas al día, los siete días a la semana, así como orientación en salud, asesoramiento médico a padres de recién nacidos, orientación clínica en trastornos del sueño, apoyo emocional, orientación nutricional, asesoría deportiva y programa veterinario. Además, brindamos asesoría jurídica en temas relacionados con la familia, herencias, contratos y permisos municipales, y, gestionamos convenios para la obtención de descuentos con servicios bancarios.

El programa Invierte en ti en Antucoya ha beneficiado a más de 300 personas, entre trabajadores, contratistas y subcontratistas, y tiene como objetivo mejorar su calidad de vida a través de la alimentación saludable, el ejercicio y la convivencia, tanto dentro como fuera del trabajo. En Los Pelambres se ha implementado el Programa Integral de Nutrición, enfocado en las prácticas de nutrición y ejercicio de los trabajadores.

 Para obtener más información sobre los indicadores GRI 401-2 y 401-3, visite nuestro *Sustainability Databook 2023*

#### Beneficios en bienestar

##### Físico

- Seguro médico y dental
- Exámenes ocupacionales preventivos gratuitos
- Controles de salud periódicos
- Programas preventivos de posibles riesgos asociados (silicosis, hipobaria, higiene del sueño)
- Campaña anual de inmunización contra la influenza

##### Mental

- Apoyo psicológico
- Programas individuales a medida

##### Financiero

- Educación financiera
- Seguro de vida

##### Social

- Voluntariado
- Celebraciones

### Nuestras herramientas de comunicación

Entregamos beneficios y definimos estilos de comunicación de acuerdo con las características personales de nuestros trabajadores. La comunicación ascendente y descendente es una de las herramientas clave para comprender sus necesidades. Para conocer las opiniones del personal, promovemos su participación en encuestas de relacionamiento que se realizan cada dos años. En 2023, estuvieron enfocadas en poner en práctica los planes de acción, encuestas de riesgo psicosocial y encuestas de opinión sobre las actividades en las que participan. Esto nos permite recopilar comentarios, revisar nuestras herramientas de comunicación y actualizar los programas para mantener un nivel apropiado y efectivo de participación de nuestra gente.

### Voluntariado: una forma de potenciar los vínculos sociales

En un esfuerzo por fomentar un lugar de trabajo colaborativo y solidario, impulsamos un Programa de Voluntariado en las comunidades locales cercanas a nuestras minas. Incentivamos a las personas a construir su propia red y a colaborar con sus compañeros de trabajo. Durante 2023, en Los Pelambres trabajamos en la creación de un ambiente educativo favorable para niños, brindando orientación vocacional y apoyo psicoemocional. Antofagasta Minerals también organizó talleres deportivos para niños en situación de vulnerabilidad para promover hábitos saludables. En 2023, los colaboradores de Antucoya participaron en trabajos voluntarios en apoyo a la Fundación SOS Animalista en la comuna de María Elena.



Trabajadores voluntarios de Los Pelambres en la escuela básica Matilde Salamanca, en Salamanca.

Nuestras personas *continuación***Diversidad, igualdad de género e inclusión**

GRI 3-3

**Nos centramos en nuevas formas de pensar y estrategias creativas para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo. De esta manera, en 2023 impulsamos la formación de una red con 58 agentes de cambio, para apoyar especialmente la retención de talento femenino y la inclusión de colaboradores con discapacidad y diferentes orígenes culturales.**

Nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión (D&I), lanzada en 2018, ha transitado de una fase de concientización sobre los prejuicios y la discriminación inconsciente a prácticas inclusivas, convirtiéndose en una parte integral de nuestra forma de trabajar.

Nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión tiene los siguientes enfoques:

**Nuestros focos****Diversidad de género**

Impulsar equipos equilibrados y libres de prejuicios, donde se visibilicen los talentos y se fomente la conciliación y la corresponsabilidad.

**Personas con discapacidad**

Crear entornos laborales que brinden igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, permitiéndoles desarrollar todo su potencial.

**Perfiles globales e interculturalidad**

Gestionar entornos inclusivos para todas las personas, sin importar su origen, etnia o nacionalidad, incorporando talentos de nuestras comunidades locales.

**Personas con discapacidad**

En 2023, las personas con discapacidad representaron el 1,4% de nuestros trabajadores, por encima de la cifra mínima del 1,0% requerida por la Ley de Inclusión Laboral de Chile. También hemos mantenido el liderazgo en el grupo de trabajo técnico del Consejo Minero sobre acceso universal a instalaciones mineras para personas con discapacidad.

**Equilibrio de género**

Nuestras acciones afirmativas se desarrollan en reclutamiento y selección, programas de liderazgo dirigidos exclusivamente a mujeres, programas de aprendizaje y desarrollo, y un sistema de trabajo y compensación. Durante el período reportado, allanamos el camino hacia la certificación en 2024 en la NCH (Norma Chilena) 3262 sobre Igualdad de Género.

Desde 2018, hemos logrado avances constantes en el aumento de la representación de las mujeres en nuestra fuerza laboral. En 2023, elevamos el porcentaje de trabajadoras a 23,7%, superando nuestra meta interna de 22%.

**Nuestro desempeño 2023****23,7%**

del personal corresponde a mujeres

**448**

mujeres contratadas

**Meta 2025****30%**

del personal deberá corresponder a mujeres

**Representación femenina en cargos directivos (2023)**

GRI 405-1

|         | Comité Ejecutivo | Subordinados directos del Comité Ejecutivo |     | Alta gerencia* |
|---------|------------------|--|-----|----------------|
| Hombres | 9 82%            | 59   | 81% | 14 88%         |
| Mujeres | 2 18%            | 14   | 19% | 2 13%          |

\* Incluye directores de subsidiarias según se define en las regulaciones de la Ley de Sociedades de 2006 (Informe Estratégico e Informe del Director) de 2013.



Trabajadora en Centinela

## Nuestras personas *continuación*

### Atracción y retención de talento femenino

En 2023, priorizamos iniciativas para impulsar la retención y atracción de talento femenino, incluido el Programa de Mujeres Aprendices de Mantenimiento para capacitar a jóvenes operarias de mantenimiento minero<sup>1</sup> y programas específicos para fortalecer las habilidades de las supervisoras. Incentivamos a las mujeres a postular a cargos disponibles: en promedio, la mitad de los candidatos para la mayoría de nuestras oportunidades laborales son mujeres.

Además, supervisamos y revisamos periódicamente las posibles diferencias salariales en función de la experiencia y no del género.

Un total de 70 mujeres, entre ejecutivas, supervisoras y operadoras, continuaron su participación en iniciativas de desarrollo profesional y en nuestro Programa de Liderazgo Femenino durante 2023 como parte de nuestra estrategia de D&I. Esta iniciativa promueve la mejora de la gestión, la comunicación y el empoderamiento entre las mujeres que dirigen equipos para aprovechar el liderazgo efectivo y mejorar su desempeño.

#### Nuestros programas y acciones

- Orientación profesional para mujeres.
- Capacitación a supervisores y jefes de turno: ambos implican atraer, capacitar y acompañar a las mujeres hasta la plena instalación en su rol.
- Talleres para generar ambientes respetuosos desplegados en todas las empresas (+1.900 participantes).
- Programas Relevos en Los Pelambres y Antucoya.
- Sistemas de trabajo híbridos.
- Conciliación de vida personal y trabajo.
- Medidas de corresponsabilidad.
- Mujeres integrantes de directorios en tres de cuatro de nuestras empresas.

Gestionamos alianzas a largo plazo con universidades sólidas en carreras STEM,<sup>2</sup> con el fin de aumentar la participación femenina mediante programas de becas. De igual modo, nos hemos acercado a DuocUC para concertar visitas de profesoras y estudiantes a Los Pelambres y así incrementar el interés por la carrera de Mantenimiento Eléctrico e Instrumentistas.

1. En minería, son personas expertas en electromecánica y mantenimiento.  
2. Por sus siglas en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

### Programa de aprendizaje 2023

|               | Total | Número de mujeres |
|---------------|-------|-------------------|
| Los Pelambres | 75    | 69                |
| Antucoya      | 40    | 40                |
| Zaldívar      | 22    | 12                |
| Centinela     | 110   | 83                |

Además, atraemos mujeres de las comunidades locales a través de programas de aprendizaje y las alentamos a obtener calificaciones técnicas. En la mayoría de los casos, esta formación conduce a ser contratadas. A modo de ejemplo, en diciembre, y con el apoyo de Los Pelambres, un total de 167 estudiantes, 40% de ellos mujeres, obtuvieron el título técnico-profesional del primer Centro de Formación y Educación de la Universidad Católica del Norte (Ceduc UCN) de Choapa.

### Programa de Turno Relevos Mina

El Programa de Turno Relevos Mina, desplegado inicialmente en Antucoya y luego en Los Pelambres, brinda a las mujeres de comunidades vecinas la oportunidad de trabajar a tiempo parcial y regresar a casa a diario, facilitando el equilibrio entre la vida laboral y familiar. El programa busca optimizar la tasa de uso de camiones CAEX y busca involucrar a una fuerza laboral predominantemente femenina.

Relevos Mina consiste en un programa teórico y práctico de 12 meses de duración, certificado por el Consejo de Competencias Mineras y ChileValora, que es el sistema nacional de certificación de competencias laborales. En marzo de 2023, la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA) otorgó a Antofagasta Minerals el premio "Equidad de Género, Corresponsabilidad y Conciliación" por contar con las mejores prácticas para garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres. La iniciativa no requiere experiencia previa en minería, lo que refuerza el compromiso de Antofagasta Minerals con la empleabilidad y la mejora de la calidad de vida de las personas en las comunidades vecinas.

### Nuestra participación en Eleva

Participamos activamente en el programa Eleva, una iniciativa público-privada integrada por diversos organismos públicos, empresas mineras, el Consejo de Competencias Mineras (CCM) y Fundación Chile, entidad que promueve la transferencia de tecnología. El objetivo de Eleva es asegurar la alineación entre los programas de capacitación técnica y las necesidades de la industria minera.



Cierre del programa Eleva en María Elena en 2023

### Programa de jóvenes profesionales

En Antofagasta Minerals nos esforzamos en atraer, desarrollar y retener el talento joven, acelerando su incorporación a través de un programa corporativo que fomenta la adquisición temprana de habilidades, valores y compromiso. En 2023, 25 jóvenes (seis hombres y 19 mujeres) completaron el programa, que incluyó un Diplomado en Liderazgo y Minería, impartido por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Nuestras personas *continuación***Desarrollo, retención y atracción de talento**

GRI 3-3, 404-1

**Buscamos fortalecer el capital humano y el talento en nuestra compañía y en las comunidades locales donde enfocamos nuestras necesidades de contratación. Nos esforzamos por brindar las herramientas adecuadas para que el personal desarrolle su potencial en forma integral y diversa, brindando soluciones innovadoras a múltiples desafíos y respaldando la transformación digital.**

2023

120

ejecutivos participaron en cursos de liderazgo

61

horas de formación por empleado (promedio)

US\$ 4.023.000

inversión en formación

**Nuestros pilares****Aprendizaje y atracción de talento**

- Jóvenes profesionales
- Aprendizaje
- Programas con enfoque femenino

**Desarrollo de liderazgo**

- Dirigido a nuestros gerentes de primera línea y centrado en el autoconocimiento y la gestión de equipos.
- Conversaciones de desarrollo para sucesores en puestos clave.

**Gestión integrada del talento**

- Implementación de mesas de diálogo dos veces al año con ejecutivos de nuestras empresas para analizar indicadores clave de desempeño en atracción, retención y desarrollo de talento de las personas del Grupo Minero.
- Definición de puestos clave y planificación de sucesión, así como planes de desarrollo.

**Promoción de la movilidad interna**

GRI 404-2

Ofrecemos un proceso formal de desarrollo para impulsar el crecimiento profesional de nuestros trabajadores, enfocándonos en la capacitación técnica, gerencial y otras habilidades necesarias para su rol, y teniendo en mente alternativas de movilidad para el desarrollo futuro. Los trabajadores pueden avanzar a través del proceso de Acreditación de Competencias (Consejo de Competencias Mineras) que consiste en una evaluación anual del rol del trabajador para acreditar su nivel de desarrollo. Esta herramienta apoya la movilidad interna.

En paralelo, un proceso de multifuncionalidad busca asegurar que los operadores experimentados, que realizan reemplazos de equipos mineros, tengan las habilidades y horas mínimas requeridas para manejarlos y lograr la continuidad operacional mediante la acreditación de nuevas competencias. Este procedimiento fomenta la movilidad interna, ya que también permite la generación de cuotas base para el ingreso a nuevas etapas del programa de aprendizaje.

A través de las distintas etapas formativas del Programa de Aprendizaje, se busca desarrollar habilidades para aquellas personas que tienen experiencia limitada en la industria, para garantizar la continuidad operacional y asegurar que los futuros puestos vacantes, reemplazos o renunciaciones, se cubran de manera rápida y efectiva.

**Medidas de productividad**

- **Programa de prueba de 40 horas:** reducir las horas de trabajo en conformidad con la nueva legislación chilena que restringe la jornada laboral a 40 horas semanales en los próximos cinco años.
- **Medición de carga total y carga mental**
- **Modelo Estadístico Regresivo:** identificar las principales variables que potencian la productividad de los equipos, desde la perspectiva de la gestión de personas. Esto permitirá una gestión preventiva de aspectos fundamentales como desempeño y compromiso.
- **Planificación Estratégica de la Fuerza Laboral:** diseñar un nuevo proceso que integre el núcleo de nuestro negocio, la proyección de crecimiento, las nuevas capacidades y la innovación de procesos. De esta forma, las necesidades de talento se asocian a las estrategias de largo plazo de la organización, permitiendo modelar la atracción de talento durante los próximos cinco años.



Para obtener más información sobre GRI 404-1, 404-3, 401-1 y 202-2, visite nuestro *Sustainability Databook 2023*.

**Nuestros planes de formación**

| Programa  | Objetivo   |
|---|--|
| <b>Cierre de brechas y Mejores Prácticas Operativas en Operación y Mantenimiento</b><br>Resultados 2023<br>614<br>(rol de trabajador) | Identificar brechas en el desempeño operativo de los trabajadores y, a través de nuestros instructores internos, reentrenar y mejorar sus indicadores personales.  |
| <b>Liderazgo</b><br>Resultados 2023<br>120<br>(rol ejecutivo)<br>195<br>(rol de supervisor)   | Promoción de programas de liderazgo para los diferentes niveles de responsabilidad.<br><br>Rol ejecutivo: autoliderazgo y desarrollo de equipos a través de diferentes programas de formación.<br><br>Rol de supervisor: formación de jefes de turno, promoviendo el desarrollo de habilidades en relaciones laborales, gestión de personas y liderazgo inclusivo. |
| <b>DEI</b>  | Capacitación y promoción para construir ambientes laborales basados en el respeto a través de un ciclo denominado "Ambientes Respetuosos", liderado por voceros internos.  |
| <b>Academia Digital</b>   | Un pilar fundamental de nuestra estrategia de innovación que apunta a abrazar la transformación digital.   |
| <b>Capacitación transversal</b>   | El plan de capacitación a supervisores y ejecutivos incluye temas fundamentales para la sustentabilidad de la compañía, como lean management, ciberseguridad, cambio climático, eficiencia energética y herramientas de seguridad como "Planned ART".  |
| <b>Onboarding</b>   | Primera interacción de un trabajador con Antofagasta Minerals. Proporciona orientación en el nuevo rol y el ecosistema en que deberá desenvolverse a diario. El objetivo es acelerar la integración del nuevo personal a la cultura del Grupo Minero e incrementar el compromiso y la conexión entre los propósitos personales y organizacionales.                 |

Nuestras personas *continuación*

## Relaciones laborales colaborativas

GRI 3-3, 2-30, 402-1

En Antofagasta Minerals promovemos una relación con los sindicatos de la compañía basada en el diálogo constante y la confianza mutua. Reconocemos y respetamos los derechos de sindicalización y negociación colectiva de nuestros trabajadores directos y contratistas. Nos esforzamos continuamente por mantener vínculos dinámicos y maximizar los beneficios para ambas partes.

### Convenios colectivos y relaciones laborales

6

negociaciones  
colectivas  
(2023)

11

sindicatos en  
nuestro Grupo  
Minero

79%

de nuestros  
trabajadores  
directos están  
sindicalizados

En 2023, el 79% de los trabajadores directos estaba representado por 11 sindicatos. A septiembre de 2023 se cerraron tres convenios colectivos de tres años de duración con los sindicatos de Centinela, Zaldívar y Los Pelambres, respectivamente, en un ambiente respetuoso y sin interrupciones.

La legislación chilena protege la libertad de asociación, fija un salario mínimo, limita las horas de trabajo y exige un mínimo de 15 días de vacaciones anuales remuneradas.

Los beneficios de los trabajadores que no están sindicalizados – según la legislación nacional – se rigen de acuerdo con lo establecido en sus contratos individuales de trabajo o según las cláusulas del convenio colectivo que incluyen la extensión de beneficios.

En caso de un cambio operativo significativo que pueda afectar al personal, Antofagasta Minerals cumple con la legislación chilena de dar aviso previo mínimo. Además, existen convenios entre sindicatos y empresas para acomodar jornadas laborales excepcionales, autorizadas por la Dirección Regional del Trabajo respectiva.

➕ Para obtener más información sobre GRI 406-1, visite nuestro [Sustainability Databook 2023](#).

Trabajadores en la planta desalinizadora de Los Pelambres en la localidad de Los Vilos, Región de Coquimbo



## Nuestras personas *continuación*

### Transformación digital

#### Academia Digital

GRI 3-3, 404-2

La transformación digital es cada vez más relevante para nuestra sustentabilidad y competitividad. Entendemos la necesidad de preparar a nuestras personas para aprender nuevos sistemas, tecnologías y programas que les permitan abordar procesos productivos a través de la innovación. Trabajamos para dotar a los trabajadores de entornos digitales de última generación donde puedan desarrollar nuevas habilidades y liderazgo.

Desde 2020 contamos con una Academia Digital que busca potenciar y desarrollar las habilidades necesarias para sumarse a la hoja de ruta de innovación de la compañía, empleando mecanismos como cursos de aprendizaje en línea, metodología bootcamps, cursos prácticos y comunidades de práctica. Nuestro objetivo es generar oportunidades profesionales en todos los niveles de la organización e impulsar la productividad.

La iniciativa “Gestión de Tecnologías Clave” llegó a nuevas audiencias en 2023, desarrollando habilidades esenciales para afrontar eficazmente los desafíos que plantea la era digital. La ruta de aprendizaje “Toma de decisiones basada en datos” ha ganado fuerza en visualización, análisis y reportabilidad de datos. Continuamos trabajando en LinkedIn Learning y Coursera y promoviendo la participación y la importancia de la autogestión del aprendizaje, logrando que 714 trabajadores utilizaran la plataforma durante el año.

En 2023, un total de 1.253 trabajadores se matricularon en cursos para mejorar sus conocimientos en tecnologías digitales. A un nivel más avanzado y por tercer año consecutivo, impartimos cursos sobre toma de decisiones basada en datos, atrayendo a 236 asistentes.

Continuamos capacitando a nuestros empleados en la operación remota de camiones autónomos CAEX en el rajo Esperanza Sur en Centinela, junto con esparcidores teleoperados en nuestras instalaciones. Planeamos repetir el programa en nuestras empresas hasta 2026. Uno de nuestros principales objetivos es reducir el riesgo de exposición de nuestros trabajadores.<sup>1</sup>

1. Para obtener más información sobre nuestro programa GIO, visite la página 83.

2. Consulte nuestra sección Trabajamos con comunidades en la página 59.

3. @Industry 4.0 promete una nueva revolución que combina técnicas avanzadas de producción y operaciones con herramientas digitales integradas en las organizaciones. El concepto incluye nuevas tecnologías como robótica, analítica, inteligencia artificial, tecnologías cognitivas, nanotecnología e internet de las cosas (IoT).

A nivel de relacionamiento comunitario, Antofagasta Minerals ha desarrollado la comunidad digital del programa En Red en los territorios donde opera.<sup>2</sup>

### HUB Impulsa 4.0 en Antofagasta

GRI 413-1

En 2023, como parte de un trabajo conjunto con el Consejo de Competencias Mineras, desarrollamos HUB 4.0 en la región de Antofagasta. El objetivo fue fortalecer el ecosistema regional de formación para el empleo, impulsando los vínculos entre las instituciones educativas y el sector minero para posicionar a la región como líder de la Industria 4.0, con especial enfoque en el sector minero.<sup>3</sup> Denominado Impulsa 4.0, la iniciativa desarrollará capacidades, habilidades y talentos del futuro, beneficiando a habitantes, centros de formación, universidades y empresas de toda la región.



Trabajadora en laboratorio de Antucoya.



# Cultura de seguridad y salud ocupacional

GRI 3-3

La producción segura basada en una cultura interna sustentable es nuestro principal activo. Hemos avanzado constantemente en la difusión de este enfoque en las bases de nuestra compañía y entre nuestros contratistas, apoyados en la confianza, la planificación y los principios de roles y responsabilidades. Como uno de nuestros cinco pilares estratégicos, la seguridad y salud están en el centro de nuestras actividades diarias.

➕ Para obtener más información sobre GRI 403-9 y GRI 403-10, consulte nuestro *Sustainability Databook 2023*.

1. Número de incidentes con tiempo perdido en el año por millón de horas trabajadas.
2. Muertes registradas, lesiones con tiempo perdido, casos o trabajo alternativo y otras lesiones que requirieron tratamiento médico en el año por millón de horas trabajadas.

## Desempeño 2023

GRI 403-9

0

víctimas fatales

19%

menos de accidentes de alto potencial que en 2022

0,61

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR)<sup>1</sup>

1,74

Tasa de Frecuencia Total de Lesiones Registrables (TRIFR)<sup>2</sup>

Planta de electrodeposición de cátodos de cobre, Antucoya.

## Cultura de seguridad y salud ocupacional *continuación*

### Nuestra estrategia

GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-8, 403-9, 403-10

En Antofagasta Minerals nos esforzamos por ser líderes en seguridad y salud ocupacional, donde nuestros trabajadores y colaboradores promueven y mantienen un ambiente de trabajo seguro y saludable. Una sólida gestión en estos dos ámbitos proporciona las bases de nuestras actividades y compromiso con la mejora continua a través del control de riesgos y el seguimiento del desempeño.

En 2023 avanzamos en la consolidación de nuestro sistema de gestión incorporando al modelo operativo la planificación de seguridad y salud ocupacional, para asegurar la implementación de controles para prevenir eventos no deseados. Este marco es aplicable al 100% de las operaciones y a la fuerza laboral interna como de contratistas.



Actividad de liderazgo en Zaldívar

### Pilares de la estrategia de seguridad y salud

1

#### Gestión de riesgos de seguridad y salud ocupacional

Hay cuatro capas interrelacionadas:

- definición de línea base, Evaluación y Control de Riesgos Laborales (WRAC): identifica, analiza y evalúa los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- estrategia de control: evalúa actividades de riesgo alto y crítico utilizando la herramienta de análisis BowTie.
- Análisis de Riesgo de la Tarea Planificada (ARTP): evalúa las tareas que provienen de actividades de riesgo alto y crítico.
- "Yo digo No": práctica que promueve la negativa a ejecutar una tarea basada en el ARTP.

2

#### Informar, investigar y aprender de nuestros accidentes

Para evitar la repetición de eventos de seguridad y salud no deseados, implementamos la herramienta "Aprender de los Accidentes" que promueve el aprendizaje colectivo a partir de las investigaciones de accidentes y la implementación preventiva de acciones correctivas transversales. En 2023 actualizamos los parámetros para la reportabilidad de eventos de salud.

3

#### Liderazgo

Continuamos con la iniciativa "Liderazgo Visible", donde el Comité Ejecutivo visita las diferentes faenas para observar el desempeño en seguridad y salud de trabajadores propios como contratistas. Durante 2023 se realizaron tres actividades y participaron más de 20 ejecutivos de Antofagasta Minerals.

4

#### Gestión de contratistas

Nuestros datos de desempeño en materia de seguridad y salud incluyen a contratistas y subcontratistas, quienes deben cumplir plenamente con nuestros estándares y procedimientos. En 2023 implementamos una plataforma digital para evaluar el cumplimiento de nuestro Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas (RECSS).

## Cultura de seguridad y salud ocupacional *continuación*

### Proceso de gestión de riesgos

La gestión de riesgos potenciales se realiza mediante el diálogo constante entre las áreas donde es más probable que ocurran y las personas encargadas de su control. El objetivo es evitar víctimas fatales, incidentes de alto potencial y la exposición de las personas a riesgos de salud ocupacional. En este contexto, estamos inmersos en un cambio, migrando de una cultura de seguridad hacia una visión de producción segura.

Durante 2023, trabajamos en el montaje de una biblioteca digital de 500 ARTP o prácticas laborales estandarizadas de tareas de alto riesgo para todo el Grupo Minero. Además, desarrollamos un programa de liderazgo para supervisores, quienes son el eslabón más importante del proceso operativo.

#### NIVEL 1

El gerente general y los gerentes de áreas específicas son responsables de mapear y monitorear los procesos y actividades operativas. Paralelamente, describimos los controles para garantizar que cada actividad se ejecute de forma segura y sustentable.

#### NIVEL 2

Abordamos aquellas actividades que tengan la energía potencial de generar una fatalidad o riesgos laborales que pueden provocar enfermedades profesionales. Los gerentes de áreas específicas o propietarios o superintendentes de riesgos son responsables de controlar, identificar e implementar una estrategia para su aplicación sustentable.

#### NIVEL 3

Los supervisores y operadores aplican prácticas diarias seguras y estandarizadas a un grupo de tareas similares, según la planificación.

#### NIVEL 4

Práctica del “Yo digo no”.  
Un operador responsable de ejecutar una tarea de alto riesgo es aquel que debe abstenerse de hacerlo en ausencia de elementos, recursos o condiciones operativas adecuadas, según el nivel 3. Esta negativa forma parte del nuevo protocolo de seguridad y no conlleva represalias.



Actividad de Liderazgo Visible en Zaldívar

## Cultura de seguridad y salud ocupacional *continuación*

### Plan de acción para integrar una cultura de seguridad y salud

En 2023 continuamos con el plan de trabajo quinquenal, lanzado en 2022, centrado en impulsar un programa de liderazgo en supervisión de seguridad y salud. Priorizamos la planificación y la vigilancia efectiva al estandarizar las prácticas de trabajo de tareas de alto riesgo utilizando nuestra herramienta de Análisis de Riesgo de la Tarea Planificada (ARTP) (niveles 3 y 4), integrándolas a nuestro Modelo Operativo y, en última instancia, haciéndolas parte de nuestro sistema de gestión de excelencia operativa.

La planificación eficaz es crucial para integrar nuestro marco de seguridad y salud en cada área de nuestro negocio. El equipo corporativo es responsable de diseñar estrategias, asesorar sobre procesos y verificar la efectividad general de nuestros esfuerzos. En 2023, más de 6.000 trabajadores participaron en los tres encuentros masivos de seguridad y salud realizados de forma presencial y en línea. Esta iniciativa fue encabezada por el vicepresidente de Operaciones de Antofagasta Minerals y se centró en elevar los niveles de alerta en las operaciones.

#### Programa de liderazgo de supervisores

Planificación

Estandarización de prácticas laborales seguras

Confirmación de rol

Confirmación del proceso



Actividad del programa de Liderazgo de Supervisores en la planta desalinizadora de Los Pelambres

El objetivo es estandarizar las prácticas laborales en todos los complejos mineros de la compañía, lo que implica visitas mensuales a cada uno de ellos para verificar en terreno el avance y cumplimiento del programa seleccionado y semestralmente se realiza un proceso de evaluación formal (verificación corporativa) como parte de la revisión anual del desempeño de la empresa. En 2023 trabajamos en reducir la frecuencia de accidentes de Alto Potencial y la exposición de los trabajadores a riesgos en el ámbito de la salud ocupacional.

Además, diseñamos un programa de transformación cultural que comprende cuatro herramientas para mejorar las habilidades de los supervisores:

- Análisis de riesgo de la tarea planificada incorporada en el modelo operativo
- Cambio de turno para asegurar un traspaso efectivo de la información
- Confirmación de roles para modelar prácticas o conductas esperadas
- Confirmación del proceso para identificar oportunidades de mejora en los elementos claves de seguridad y salud ocupacional y asegurar el cierre del proceso de ejecución de tareas.

**En 2023 se lograron avances importantes en los procesos de gestión de riesgos de seguridad y salud ocupacional, aislando o eliminando la exposición de nuestro personal a dichos riesgos con la implementación de proyectos en cada operación.**



Trabajador en Antucoya

### La innovación respalda nuestra seguridad – Un ejemplo de Antucoya

Con la adquisición de exoesqueletos, la tecnología y la innovación están ayudando a mitigar posibles lesiones musculoesqueléticas. El equipo, fabricado en fibra de carbono, brinda apoyo al personal en el área de Mantenimiento de Camiones CAEX, en la carga y en tareas asociadas a la parte superior del cuerpo. Estas unidades son estructuras similares a un arnés que se ajustan a la espalda, los brazos, la cintura, las caderas y las piernas del trabajador. Los exoesqueletos ayudan al personal a manejar cargas pesadas y reducen su exposición a posibles trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores.

## Cultura de seguridad y salud ocupacional *continuación*

### Formación en seguridad y salud

GRI 403-5

Hemos desarrollado cursos de formación en seguridad y salud ocupacional para nuestros trabajadores, contratistas y subcontratistas, cubriendo riesgos potenciales asociados a determinados entornos laborales y/o durante la ejecución de determinadas tareas, entre otros temas. Como parte del ciclo de capacitación, identificamos necesidades tanto de supervisores como ejecutivos a través del proceso DNA (Detección de Necesidades de Aprendizaje).

**En 2023, se inició una serie de cursos interactivos y dinámicos que permiten al personal de todos los roles aprender sobre estrategias de control, controles críticos y preventivos y herramientas de gestión de seguridad y salud ocupacional que se utilizan en las cuatro empresas del Grupo.**

Nuestros trabajadores reciben formación en estrategias de control, aprovechando el conocimiento al alcance de todas las empresas, incluidas nuestras entidades colaboradoras. Otras materias que se han impartido de forma presencial y remota son el ODI (Obligación de Informar) específico de cada área, y la Inducción de Persona Nueva, disponible para todo el personal interno y colaboradores.

En el marco del Programa de Liderazgo en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la Supervisión, se hicieron capacitaciones sobre la herramienta ARPT. Este despliegue se realizó en todas las empresas durante 2023 en forma presencial en terreno y en aulas virtuales. Luego, se trabajó en la digitalización del contenido de nuestras plataformas para ponerlo a disposición de toda la organización. Este material de capacitación digital forma parte del Plan de Capacitación en temas transversales obligatorios definidos como Grupo Minero.

En línea con nuestro proceso de mejora continua, en Antofagasta Minerals hemos implementado Sistemas para Evitar Colisiones (CAS) en todos los equipos móviles de nuestras minas. El sistema es capaz de detectar objetos en una zona definida de riesgo de colisión y advierte a los operadores de equipos que tomen medidas preventivas para evitar interacciones no deseadas.

**+** Para más información sobre GRI 403-9 y 403-10, consulte nuestro *Sustainability Databook 2023*.

### Liderando la prevención de riesgos psicosociales

GRI 403-3, 403-6, 403-7, 403-8

**En 2023, Antofagasta Minerals se convirtió en la primera empresa minera de Chile en implementar una estrategia única para gestionar y supervisar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Más allá de solo identificar el tipo y número de enfermedades mentales potenciales, definimos las causas y efectos del estrés laboral y aplicamos controles para prevenirlos.**

Queremos brindar un lugar de trabajo saludable y contribuir al bienestar físico y mental de nuestros trabajadores. La estrategia de gestión de riesgos psicosociales implica controles medibles y verificables, asignando roles y responsabilidades claros para prevenir y mitigar problemas de salud mental relacionados con el trabajo. Hemos capacitado a toda la organización para informar y gestionar la salud mental utilizando los procesos de seguridad disponibles, con el fin de abordar cualquier problema de salud emergente relacionado con el trabajo.

En 2023, trabajamos para asegurar el cumplimiento de todos los componentes de los programas de gestión de riesgos en seguridad y salud ocupacional: higiene, vigilancia médica y salud preventiva. Establecimos una línea de base para grupos similares de trabajadores expuestos al ruido, niebla ácida, humos de soldadura y agentes de sílice; fortalecimos nuestro programa de vigilancia médica; y revisamos los casos modificados de este programa.

De igual modo, los trabajadores tienen acceso a exámenes ocupacionales periódicos y operan diversos programas de seguimiento según los riesgos asociados (por ejemplo, exposición a silicosis, hipobaría, higiene del sueño), además de la campaña anual de inmunización contra la influenza.

Cada empresa de nuestro Grupo Minero cuenta con su propio comité de trabajo conjunto que sesiona una vez al mes, donde participan representantes de cada una de las empresas colaboradoras, para asesorar e instruir al personal sobre el correcto uso de los instrumentos de protección. Además, los comités vigilan el cumplimiento por parte de la Compañía y su personal de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

En 2023, en conjunto con la Superintendencia de Seguridad Social, aplicamos una encuesta de riesgos psicosociales para identificar los principales riesgos ambientales, laborales y de salud mental en las faenas. Esta técnica permite diseñar iniciativas enfocadas en cerrar las brechas existentes en estas áreas.

**+** Para obtener más información sobre los estándares GRI de Seguridad y Salud Ocupacional del 403-1 al 403-10, consulte nuestro *Sustainability Databook 2023*.



Actividad de liderazgo visible en Zaldívar

# Seguridad

GRI 3-3, 410-1

**Durante 2023 participamos en acciones coordinadas y efectivas con las autoridades para mejorar nuestros indicadores de seguridad. Los bienes –en particular el cobre– producidos por nuestras empresas han sido objeto de robo para su comercialización ilegal, especialmente durante el transporte. Este trabajo conjunto público-privado logró una reducción del 72% en este tipo de incidentes durante 2023.**

Se realizó un riguroso diagnóstico de riesgos en cada instalación minera, tras lo cual se comenzó a aplicar una serie de medidas enfocadas en proteger a nuestro personal e infraestructura.

Los impactos negativos reales y potenciales de la criminalidad externa perpetrada contra nuestras instalaciones pueden afectar la integridad física y psicológica del personal debido a la amenaza de violencia impredecible. Fortalecer la capacidad de protección de nuestro personal ayudará a mitigar o prevenir cualquier impacto grave.

|   |  |
|---|--|
| <b>Prioridades de la estrategia de seguridad industrial</b> | Recursos humanos internos en áreas de gestión                              |
|   | Recursos humanos de empresas contratistas con un alto estándar de servicio |
|   | Desarrollo de tecnología ad hoc para la prevención y detección             |
|   | Protección especial de zonas críticas dentro de las empresas               |

Las medidas preventivas están apoyadas en la tecnología y la coordinación con las autoridades responsables del proceso penal y legal. Nuestro sistema cubre detecciones oportunas (avistamientos) de posibles intromisiones, delitos fallidos, robos frustrados y potenciales robos con violencia. La reportabilidad permite evaluar patrones de instancias y comportamientos delictivos en la zona.

En la misma línea, iniciamos un trabajo en colaboración con nuestros proveedores para contratar personal de seguridad con mayor preparación y equipamiento, especialmente en materia de protección personal. Los temas de seguridad son un factor importante en la industria minera y hemos estado trabajando de manera conjunta en prevención con el Consejo Minero y los fiscales regionales y/o locales a cargo de los procesos investigativos.

Tanto los guardias de seguridad propios (parte de nuestro personal) como los suministrados por empresas de servicios externas reciben formación periódica, incluyendo temas de derechos humanos.



Trabajadores en el área de cátodos de cobre previo a un embarque, Zaldívar

# Nuestros proveedores

## Abastecimiento responsable

### Gestión de Proveedores

GRI 3-3, 408-1, 409-1

Los proveedores son un motor de mejora continua de nuestro servicio y productos de alta calidad. Los apoyamos colaborativamente con herramientas que cumplen con altos estándares de sustentabilidad en relación con su desempeño y respeto por los derechos humanos, en línea con el propósito corporativo.

En Antofagasta Minerals tenemos una estrecha relación con una amplia gama de proveedores. Interactuamos con proveedores locales de nuestras comunidades, proveedores globales, bancos (en relación con la estrategia de desarrollo de activos), inversionistas y otros (para obtener cifras, consulte la sección Nuestra cadena de valor, Capítulo 1).

Previo a la firma de contratos, llevamos a cabo la debida diligencia en aspectos como propiedad de la empresa, participación de personas políticamente expuestas, prácticas antimonopolio, comportamiento comercial, eventuales problemas legales, conflictos de intereses, modelos de cumplimiento y procedimientos para la prevención de la esclavitud, el trabajo infantil y tráfico de personas.

Todos los contratos incluyen cláusulas relacionadas con la ética, el soborno, el lavado de activos y el cumplimiento de la Ley Chilena N° 20.393 sobre Responsabilidad penal de las personas jurídicas, y la Ley de Soborno y la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido. Continuando con el proceso iniciado en 2022, se realizó una auditoría para verificar el cumplimiento de estándares mínimos y generales por parte de las empresas contratistas, cuyos resultados estarán disponibles en 2024.

# 1.594

Promedio anual de empresas

# 12%

Proveedores locales

# US\$ 657 millones

Compras de la cadena de suministro en Coquimbo y Antofagasta

# 15 días

Plazo de pago de facturas para alrededor del 90% de las Pymes

Proveedor local en la localidad de Los Vilos, Región de Coquimbo

Nuestros proveedores *continuación***Avance del Programa Proveedores para un Futuro Mejor**

En 2023 implementamos el programa Proveedores para un Futuro Mejor<sup>1</sup>. Presentado en diciembre de 2022, busca alinear las mejores prácticas de proveedores con nuestro propósito y estándares en 2025. Este es un proyecto colaborativo con enfoque en el desarrollo de personas, comunidades, sustentabilidad, competitividad, innovación e Indicadores Clave de Desempeño (KPI) claros.

**Prioridades de nuestro programa**

Promover la empleabilidad local y la contratación de mujeres, potenciando la diversidad e inclusión y el respeto a los derechos humanos y laborales.

Reducir la huella de carbono en la cadena de suministro y promover soluciones de economía circular.

Fortalecer la cultura de competitividad, productividad e integridad en los procesos de nuestros proveedores.

Impulsar la innovación entre nuestros proveedores como palanca para contribuir a los desafíos del programa.

**Categorías**

Proveedores nacionales y regionales

Desarrollo de mercado para proveedores regionales

Gastos y contratación de proveedores regionales

El programa considera la capacitación de proveedores regionales, lo que les ha brindado herramientas para aumentar su competitividad y capacidad de crecimiento e incorporarse a la industria de manera efectiva y eficiente. Este es el caso de las pequeñas y medianas empresas (pymes) locales de las regiones de Antofagasta y Coquimbo.

También, continuamos trabajando con una consultora líder a nivel mundial en la evaluación de las cadenas de valor de nuestros proveedores en sustentabilidad. En alianza con la Universidad Católica del Norte (UCN), este programa apunta a fortalecer las capacidades de las pymes locales para aplicar criterios de sustentabilidad y fortalecer su competitividad. En diciembre, la UCN capacitó a más de 50 proveedores en sustentabilidad y temas estratégicos asociados.

**Metas 2025****18%**

Del gasto en proveedores locales

**25%**

De empleo femenino en los proveedores

**45%**

De empleo local por parte de los proveedores

**Establecimiento de objetivos**

de reducción de emisiones para proveedores

Definimos objetivos para 2025 según las categorías de proveedores regionales, desarrollo de mercado para proveedores regionales, y gasto y contratación de proveedores regionales.

1. Este programa incluye proveedores gestionados por Abastecimiento, y no incluye proveedores de ácido y energía, entre otros.



Capacitación como parte del programa Proveedores para un futuro mejor, Sierra Gorda

**Resultados 2023****14%**

Gastado en proveedores locales

**13%**

De empleo femenino en los proveedores

**50%**

empleo local en los proveedores

**Iniciativa de desarrollo de habilidades de proveedores regionales 2023****50**

Pymes de las regiones de Antofagasta y Coquimbo

**100%**

avances en los planes para cerrar las brechas existentes en sustentabilidad



## Nuestros proveedores *continuación*

### Crterios de sustentabilidad

GRI 308-1, 414-1

**Desde 2022, hemos aplicado criterios de sustentabilidad para evaluar ofertas de contratos por un valor superior a 10 millones de dólares. Se otorgan puntajes más altos a las empresas con estrategias y objetivos claros de reducción de emisiones de carbono, una gobernanza sólida, contratación local y diversidad e inclusión.**

En esta línea, lanzamos la nueva guía de aplicación de criterios de sustentabilidad para licitaciones del Grupo Minero, consolidando los lineamientos en materia de eficiencia energética, precio interno del carbono y evaluación de desempeño sustentable.

Por otra parte, atendiendo los riesgos y oportunidades relacionados con el clima que han impactado nuestra cadena de suministro, y la creciente gravedad de las marejadas, que han retrasado la entrega de algunos recursos clave, decidimos fortalecer nuestra resiliencia aumentando la capacidad de almacenamiento y revisando algunas de las estrategias de la cadena de suministro, particularmente para diésel y ácido sulfúrico.

En 2023 realizamos una radiografía de riesgo a más de 2.500 proveedores (casi el 70%) según el tipo de industria y ubicación geográfica de cada uno. Acorde a sus resultados, invitamos a aquellos proveedores con un riesgo de sustentabilidad “alto” o “muy alto” a completar una evaluación de 360° sobre categorías como agua, biodiversidad, contaminación local, materiales, productos y residuos químicos, seguridad, consumo de energía, emisiones de GEI, diversidad e inclusión y corrupción.

#### 21 criterios de la evaluación 360°

##### 4 temas

Ambiente

Derechos humanos y laborales

Ética

Compras sostenibles

Como parte de la estrategia y antes de compartir cualquier objetivo de cumplimiento con los proveedores, nos acercamos a organizaciones empresariales en las regiones de Coquimbo y Antofagasta, como la Asociación de Industriales de Antofagasta y el Sistema de Calificación de Proveedores, para evaluar la viabilidad de nuestros programas, particularmente a nivel regional.

#### Nuestras herramientas

- Talleres de formación para explicar la relevancia de la sustentabilidad a través de la formación y desarrollo de habilidades.
- Aprende En Red: plataforma de aprendizaje digital donde proveedores locales pueden acceder a capacitaciones en temas generales y específicos de la empresa para potenciar sus habilidades al participar en licitaciones.
- Ruedas de negocios para conectar oferta y demanda entre nuestro Grupo Minero y potenciales proveedores.
- Foros para presentar las iniciativas del Grupo y oportunidades de mejora para proveedores.
- Programa regional de desarrollo Proveedores para un Futuro Mejor.

**+** Para obtener más información sobre GRI 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1 y 414-2, consulte nuestro *Sustainability Databook 2023*.



Trabajador en Antucoya

## Nuestros proveedores *continuación*

### Trabajamos con los proveedores para lograr nuestros objetivos de descarbonización

Consistente con nuestra Estrategia de Cambio Climático, en Antofagasta Minerals hemos desarrollado estrategias específicas para apoyar a nuestros proveedores de mayor tamaño para abordar la reducción de emisiones de GEI, en línea con la Guía del ICMM para la Contabilidad y Presentación de Informes de Emisiones de Alcance 3, publicada en septiembre de 2023.

El enfoque para abordar las emisiones de Alcance 3 busca colaborar con nuestros proveedores mediante:

- Crear conciencia sobre su papel para abordar con éxito este desafío.
- Evaluar su madurez en la gestión de las emisiones de GEI
- Movilizarlos para actuar midiendo su huella de carbono y divulgando y definiendo estrategias y objetivos de reducción.
- Desarrollar iniciativas colaborativas a corto, mediano y largo plazo para reducir las emisiones.
- Recopilar datos sobre emisiones de GEI de proveedores clave al menos una vez al año para refinar constantemente la precisión de nuestros cálculos.

Como parte de nuestra estrategia de gestión de emisiones de Alcance 3, nos sumamos al primer grupo de trabajo de medición de emisiones de Alcance 3 de la industria del cobre, en conjunto con la Corporación Alta Ley. El objetivo es proporcionar orientación para llenar vacíos específicos en el ámbito del cobre, basándose en la Guía de Alcance 3 del ICMM, y generar informes alineados de emisiones de GEI dentro de la industria. Además, este grupo de trabajo promoverá la capacidad de los proveedores para medir y divulgar sus propias emisiones.

De acuerdo con la guía para el Establecimiento de Objetivos de Emisiones de Alcance 3 del ICMM publicada en diciembre de 2023 y la hoja de ruta de ICA, *Cobre: el Camino hacia Net Zero*, fijamos un objetivo de reducción de emisiones de Alcance 3 del 10% para 2030. Esta definición cubre tanto los objetivos cuantitativos como de relacionamiento con los proveedores.

1. El sistema trolley, también conocido como trolley assist, es una tecnología utilizada en camiones mineros para reducir su consumo de combustible y disminuir las emisiones de gases contaminantes. Consiste en la instalación de líneas aéreas de alimentación eléctrica a lo largo de las rutas de transporte de los camiones.

### Iniciativas colaborativas de reducción de emisiones con nuestros proveedores

- Operación de equipos auxiliares eléctricos para movimiento de tierra, eléctricos, cargadores frontales y camiones volquetes.
- Operación de camionetas eléctricas en la operación de Centinela.
- Programa piloto de autobuses eléctricos para transporte de personal.
- Programa piloto de camiones eléctricos para transporte logístico de materiales y repuestos.
- En el marco del Acuerdo firmado con la empresa Komatsu en 2022, se realizó una evaluación formal del modelo requerido para la transformación en el ámbito de la descarbonización en Los Pelambres. A través de esta alianza, Los Pelambres pudo comenzar a construir la infraestructura de la primera prueba del sistema *trolley*<sup>1</sup> en el sector minero en Chile y que se espera que comience a operar en el primer trimestre de 2025.
- Durante 2023, alcanzamos nuestro primer Acuerdo Marco Global con Caterpillar, fortaleciendo una relación con miras al desarrollo de pruebas de tecnología de descarbonización.



Para más información, consulte la sección **Descarbonización (Capítulo 5)**.

### Formación y desarrollo de capacidades

En 2023, seguimos esforzándonos en desarrollar capacidades y competencias, tanto internas como externas, en materia de sustentabilidad, ya que la sensibilización es un pilar fundamental de nuestra estrategia de abastecimiento responsable. Los equipos de adquisiciones fueron capacitados en temas como los desafíos de sustentabilidad en abastecimiento, cadena de suministro y economía circular. También continuamos capacitando a proveedores y contratistas, con especial enfoque en cumplimiento, gobernanza y la importancia de desarrollar entornos laborales respetuosos, seguros e inclusivos.

### Sueldo ético mínimo

En 2023 seguimos adelante con la exigencia a los contratistas de pagar a sus trabajadores un sueldo ético mínimo bruto mensual de US\$ 741,4, monto 35% superior al salario mínimo establecido por la ley chilena. También deben brindar un seguro médico y de vida a los trabajadores. Los Pelambres y Centinela también apoyan la educación superior de los hijos de los contratistas.

### Libertad de asociación

GRI 407-1

El Código de Conducta brinda a los proveedores un marco de acción y protege, de acuerdo con la legislación chilena, el derecho de sindicalización.



Para más información sobre GRI 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 414-1 y 414-2, consulte nuestro *Sustainability Databook 2023*.



Nuestros proveedores *continuación*

## Empleo local

GRI 3-3

El empleo local es muy importante para Antofagasta Minerals y es resultado de la gran cadena de valor productiva asociada a nuestras operaciones en las regiones de Coquimbo y Antofagasta. Priorizamos a los proveedores locales y confiamos en sus capacidades para abordar los nuevos requerimientos de la industria y valoramos el rol que desempeñan en nuestra contribución a la generación de valor social y económico local.

2023

50%

De los trabajadores de empresas contratistas proviene de las regiones de Antofagasta y Coquimbo

2025 goal

45%

De los trabajadores de empresas contratistas en las regiones de Antofagasta y Coquimbo proviene de ellas

En Antofagasta Minerals creemos que desarrollar las habilidades y competencias de las comunidades con las cuales nos relacionamos es un deber fundamental. Los Pelambres lleva más de siete años impulsando una estrategia de empleo local para cumplir con las expectativas de la comunidad en términos de demanda laboral.

Los proveedores regionales de bienes y servicios son socios estratégicos para lograr el éxito de nuestro negocio y representan un eslabón clave en nuestra cadena de valor. Estas empresas tienden a contratar mano de obra local y tienen el potencial de brindar mayor competitividad a nuestras operaciones debido a la ventaja competitiva que logran por su conocimiento, capacidad y proximidad geográfica.

En 2023 consolidamos la estrategia de empleabilidad para la región de Antofagasta, que apunta a fortalecer los vínculos con los territorios mediante la generación de oportunidades laborales con dos ejes estratégicos: la capacitación para la empleabilidad y la generación de oportunidades laborales para las comunidades del área de influencia de nuestras operaciones nortinas.

En formación para la empleabilidad, se ha desarrollado un programa que incluye cursos en oficios como mantenimiento, operación de maquinaria, gestión de bodega y conducción. Y en materia de oportunidades laborales, se desarrolló un Programa de Aprendices Comunitario para operadores de plantas concentradoras donde participaron 11 vecinos de la comuna de Sierra Gorda.



Visita del programa Jóvenes Profesionales a Los Pelambres

# Nuestro trabajo con las comunidades

## Valor social y desarrollo de habilidades

GRI 3-3

Crear valor social es fundamental en nuestro enfoque sustentable. Buscamos contribuir al desarrollo social y económico de las comunidades locales en las que operamos, a través de un compromiso proactivo basado en la confianza, la transparencia, el respeto y el reconocimiento de la diferenciación y la diversidad, y en colaboración con organizaciones y autoridades locales.

### Destacados 2023

# +64.000

Personas beneficiadas a través de programas de gestión del agua para consumo humano (Región de Coquimbo).

# 1.352

estudiantes favorecidos con nuestros programas educativos.

# 100%

de las viviendas conectadas mediante cables de fibra óptica en Sierra Gorda.

# 7

localidades donde trabajamos con comunidades indígenas (Peine, Socaire, Camar y Talabre en la región de Antofagasta, e Illapel, Los Vilos y Salamanca en la región de Coquimbo).

# 21

comunidades indígenas con las que mantenemos un espacio de diálogo o relacionamiento.

Lanzamiento de un taller de Mecánica Automotriz para estudiantes del Liceo Técnico Profesional de María Elena.

## Nuestro trabajo con las comunidades *continuación*

### Provincia de Choapa

Los Pelambres, nuestra operación más grande, está ubicada en la provincia de Choapa, en la región de Coquimbo, en el centro-norte de Chile. Sus aproximadamente 90.000 habitantes se dedican principalmente a la agricultura, pesca y, cada vez más, a la minería, ya sea directamente o como proveedores. Durante los últimos 14 años, la provincia se ha visto afectada por una grave sequía, como consecuencia del cambio climático.

Las comunidades cercanas a la mina incluyen las localidades de Illapel – capital provincial-, Salamanca, Los Vilos y Canela. El depósito de relaves El Mauro está ubicado en el sector de Caimanes en la comuna de Los Vilos, y las instalaciones portuarias de Punta Chungo y la planta desalinizadora de agua de mar, que entró en operación en 2023, se encuentran en la costa de la comuna de Los Vilos.

En el Valle del Choapa habitan miembros de la rama Taucán del pueblo indígena diaguita. La comunidad pesquera de Los Vilos también incluye a miembros del pueblo chango, reconocido a finales de 2020 en la Ley N° 21.273 como uno de los diez pueblos indígenas en el país.

### Región de Antofagasta

Nuestras minas Centinela, Antucoya y Zaldívar están ubicadas en la región de Antofagasta, donde la minería y, más recientemente, la producción de energías renovables, son las principales actividades económicas. Esta árida región se caracteriza por las largas distancias entre sus pequeños pueblos en el interior del desierto de Atacama y sus dos ciudades principales: Antofagasta, capital regional y puerto en la costa, y Calama, cerca de las montañas.

- Centinela está a 34 kilómetros de Sierra Gorda, un pueblo de alrededor de 1.700 habitantes que trabajan en su mayoría, directa o indirectamente para las tres grandes minas de cobre de la zona: Centinela, Spence de BHP y Sierra Gorda de KGHM.
- Antucoya se sitúa a 75 kilómetros de María Elena, una comuna de unas 6.500 personas que creció alrededor de la industria salitrera de Chile en los siglos XIX y XX, actividad de la cual todavía depende en gran medida.
- No existen asentamientos importantes cerca de Zaldívar, rajo minero que obtiene agua para sus operaciones de la zona de Tilopozo distante unos 100 kilómetros de la mina, donde las comunidades de Peine, Socaire, Camar y Talabre realizan algún tipo de actividad.
- El área de influencia de Centinela y Antucoya incluye Michilla, un pueblo pesquero a unos 60 kilómetros al norte de la ciudad de Mejillones, de donde extraemos agua de mar para procesos mineros y exportamos concentrados de Centinela. Las dos operaciones utilizan instalaciones portuarias de terceros en Mejillones para importar insumos como petróleo, ácido y explosivos, mientras que las tres operaciones en conjunto envían cátodos a través de instalaciones portuarias de terceros en Antofagasta y Mejillones.



### Modelo de Gestión Social

La estrategia de gestión social recoge nuestro objetivo de fomentar asociaciones público-privadas y participar en diálogos inclusivos con las comunidades como componentes integrales de nuestra visión de largo plazo. Operamos una plataforma de múltiples grupos de interés para reunir, priorizar y abordar los problemas planteados y los requerimientos indicados por las comunidades para ofrecer iniciativas acordes.

Basamos nuestro relacionamiento en un Modelo de Gestión Social con cuatro componentes: relacionamiento, gestión de iniciativas, medición de impactos y gestión de alertas socio-territoriales. Este marco se complementó en 2022 con la actualización de nuestra Política de Derechos Humanos para fortalecer el respeto a los derechos, cultura y tradiciones de los pueblos indígenas, junto con un Estándar de Participación de los Pueblos Indígenas aprobado.

Este modelo está diseñado para garantizar que los principios, metodologías y prácticas de relacionamiento se apliquen de manera consistente en todas nuestras operaciones. En este contexto, creamos e impulsamos alianzas estratégicas con organizaciones, fundaciones y universidades para implementar programas y proyectos, con foco en iniciativas de educación y capacitación, creación de empleo e inversión social.

En 2023, nos centramos en definir una estrategia 2024 que considera un nuevo ciclo de programas de relaciones comunitarias en Los Pelambres, a través de Somos Choapa; y en las tres empresas en la región de Antofagasta, mediante Diálogos para el Desarrollo, con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares definidos por el Grupo para el desarrollo de una relación productiva y de largo plazo con las comunidades vecinas.

**+** Para más información, consulte nuestro Informe de Valor Social.

### Medición de impacto de nuestros programas de inversión social

GRI 413-1, 413-2

Desde 2018, y como parte del Ecosistema de Impacto, medimos periódicamente el efecto de nuestros programas sociales en los territorios donde operamos en la región de Antofagasta y en la provincia del Choapa. Para ello, se utilizan herramientas de la Teoría del Cambio y el Retorno Social de la Inversión (SROI).<sup>1</sup> A nivel de Grupo, al cierre de 2023, habíamos medido el impacto de 18 iniciativas y tres procesos de relacionamiento.

**Durante 2023 realizamos evaluaciones de impacto de los programas de becas APROXima<sup>2</sup> (agua para consumo humano en Choapa) y Los Pelambres. En la región de Antofagasta medimos el proceso de relacionamiento comunitario, evaluando los Diálogos para el Desarrollo en las localidades de María Elena y Sierra Gorda.**

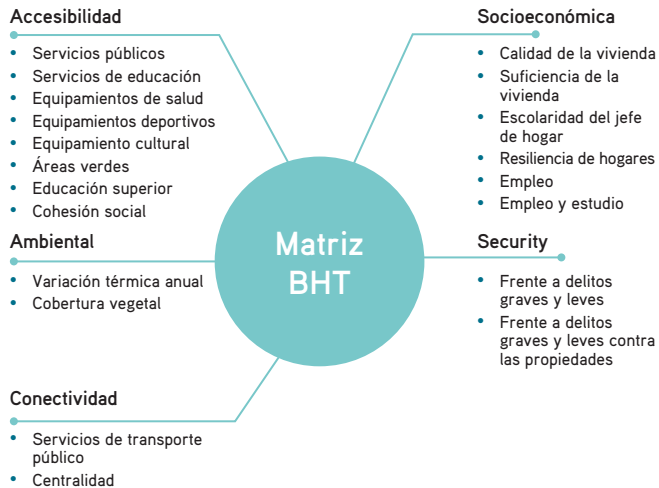
En todos los casos identificamos un SROI positivo, lo que significa que el retorno social de la inversión fue mayor que 1, calificando las intervenciones como exitosas. Además, a partir de los resultados obtenidos de la Teoría del Cambio y la evaluación SROI, se han desarrollado planes destinados a optimizar cada programa, lo que permitirá monitorear y mejorar continuamente las iniciativas desplegadas en los territorios.

1. SROI permite medir valores que tradicionalmente no se reflejan en los estados financieros, incluidos elementos sociales, económicos y ambientales. Este método proporciona una indicación de la eficacia con la que una empresa utiliza su capital y otras herramientas para crear valor para sus grupos de interés y, en particular, para la comunidad. La Teoría del Cambio mide la forma en que se espera que ocurra un cambio deseado en un contexto determinado.
2. Programa de AMSA de apoyo a la gestión de los Sistemas de Agua Potable Rural (APR), que incluye formación técnica, buena coordinación con organismos públicos, reducción de cortes de agua, entre otros.

## Nuestro trabajo con las comunidades *continuación*

Junto con la medición de impacto, utilizamos la matriz de bienestar humano territorial para identificar el efecto de los programas en los beneficiarios. Este instrumento fue desarrollado por la Universidad Adolfo Ibáñez para su aplicación en áreas como educación, vivienda y acceso a la cultura.

Los Pelambres sirvió como banco de pruebas y permitió analizar cómo la incorporación de nuevas infraestructuras y mejoras en los territorios había generado impactos positivos a nivel local, abordando aspectos como accesibilidad, conectividad y seguridad. Esta matriz se aplicará en la zona norte durante 2024.



## Proceso de participación ciudadana durante 2023

GRI 2-29

Durante 2023, Zaldívar presentó al Servicio de Evaluación Ambiental (SEA) una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) denominada "Ajustes Operativos del Área Minera" y un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) para el "Proyecto de Extensión de Vida de Mina con Transición Hídrica". Se realizaron dos Procesos de Participación Ciudadana (PAC) con las comunidades atacameñas de Socaire, Camar, Talabre y Peine. Como parte del proceso, se llevó a cabo una jornada de puertas abiertas en la comuna de San Pedro de Atacama. El Proceso de Participación Ciudadana lo está llevando a cabo el SEA y la empresa acompaña este proceso.

## Programa de Seguridad y Bienestar

GRI 413-1

**Proteger la seguridad y salud de nuestros trabajadores y comunidades aledañas es uno de nuestros valores fundamentales y parte de la estrategia de la compañía.**

El Programa de Seguridad y Bienestar busca integrar una serie de compromisos, iniciativas y responsabilidades, abordando las interacciones, riesgos y percepciones de la comunidad en torno a la operación y las instalaciones. Este programa se implementa en diferentes localidades de las comunidades de las áreas de influencia de nuestras empresas mineras, donde hemos puesto a su disposición información en línea sobre la calidad del aire. En Los Pelambres, como parte del Plan de Continuidad Operacional que considera el mantenimiento y reposición del Sistema de Transporte de Concentrado, se ha desplegado un plan de seguridad vial para minimizar la interferencia en los desplazamientos comunitarios mientras se ejecutan las obras. Durante 2023, la implementación del Nuevo Estándar para la Gestión de Relaves implicó el desarrollo de un plan preventivo de emergencia con la comunidad de Sierra Gorda (área de influencia de Centinela), que se convirtió en el primer municipio de Chile en contar con un simulacro de emergencia por riesgos naturales.



Para obtener más información sobre la seguridad y el bienestar de la comunidad, consulte nuestro Informe de Valor Social.

## Nuestra relación con los pueblos indígenas

GRI 3-3

**En la vinculación con las comunidades del Salar de Atacama, en la región de Antofagasta, aplicamos la metodología de diálogo y participación establecida por el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. En línea con lo anterior, en 2023 firmamos acuerdos de inversión social con las comunidades del Salar de Atacama (Peine, Socaire, Camar y Talabre), los cuales se encuentran en proceso de implementación.**

Aplicamos un Estándar de Participación de los Pueblos Indígenas para garantizar que todas las operaciones y proyectos de Antofagasta Minerals empleen consistentemente procesos y prácticas de desarrollo que respeten plenamente los derechos humanos de los pueblos indígenas.

En 2023, fortalecimos el equipo de relaciones comunitarias de Los Pelambres con profesionales con experiencia en las relaciones con comunidades indígenas, para reforzar el respeto a su identidad, tradiciones e intereses.

Los Pelambres ha estado trabajando estrechamente con las comunidades indígenas para establecer acuerdos formales de trabajo conjunto, principalmente con el pueblo chango, así como con otras comunidades del Valle del Choapa, pertenecientes a los pueblos diaguita y mapuche.



Inauguración de la iglesia de Camar, en la región de Antofagasta

Nuestro trabajo con las comunidades *continuación***Grupos humanos pertenecientes a pueblos indígenas en Los Pelambres (2023)****10**

acuerdos firmados

**Grupos indígenas con los que estamos trabajando**

- Consejo de Ancianos Chango Caleta Las Conchas Los Vilos
- Grupo Cultural Changos de Chungo con Carácter Indígena
- Consejo de Changos Caleta de Chigualoco
- Consejos de Familia Changos, Los Vilos Mar y Tierra
- Organización Changos de La Cachina
- Grupo Changos Islas Blancas
- Unión Comunitaria Changos Costa Vileña
- Comunidad Social y Cultural Changos Leiva Rojas y sus descendientes
- Consejo de Pescadores de Changos
- Comunidad Indígena Puerto Canoa.

En Zaldívar se está realizando un trabajo conjunto con comunidades alrededor del Salar de Atacama dentro del módulo de EIA del proyecto de extensión, cuyo objetivo es reemplazar nuestro uso de agua continental con otras fuentes en el Salar para 2028.

**+** Para obtener más información sobre nuestro proceso de debida diligencia, visite el Capítulo 3, Respeto a los derechos humanos.



Proyecto "Hablemos en Ckunsá" en la región de Antofagasta

**Recuperando el patrimonio de Lickanantay**

En junio de 2023, la escuela de la localidad de Peine, en la región de Antofagasta, se convirtió en el foco de una iniciativa sin precedentes para recuperar el patrimonio y el idioma nativo del pueblo lickanantay (atacameños).

Denominado "Hablemos en Ckunsá", el proyecto busca visibilizar los esfuerzos que la comunidad educativa de este poblado del Salar de Atacama está realizando para lograr un resurgimiento de sus tradiciones e idioma a través del arte.

La iniciativa, una de las actividades clave gestionadas por Zaldívar con relación a la identidad local, se desarrolló a lo largo de cinco meses y quedó plasmada en la pintura de un mural que realizaron los estudiantes en conjunto con el artista plástico chileno radicado en Nueva York, Sebastián Gross. La obra fue incluida en una exposición retrospectiva de su obra en el Centro Cultural Gabriela Mistral (GAM) de Santiago.



Inauguración de la iglesia de Camar, en la región de Antofagasta

**Reconstrucción de la Iglesia de Camar**

Zaldívar, en el marco de su diálogo y trabajo sobre el plan de vida de las comunidades indígenas atacameñas, estableció un convenio de colaboración con la comunidad de Camar para la reconstrucción e implementación de la Iglesia San Antonio y su plaza adyacente. El proyecto incluía la reconstrucción y ampliación de la nave principal y un nuevo campanario a un costado de la iglesia, y la adquisición de equipamientos, accesorios y ornamentos litúrgicos. La inauguración se realizó a finales de 2023 y asistieron más de 450 personas, entre directivos de Zaldívar, autoridades locales y regionales y representantes de las diferentes comunidades indígenas del Salar. La actividad incluyó una misa, bailes tradicionales de la comunidad y un homenaje a la tierra, ceremonia ancestral practicada por la cultura Lickanantay.

## Nuestro trabajo con las comunidades *continuación*

### Mecanismo de quejas

GRI 2-26

**Mantenemos un canal de comunicación abierto para atender los reclamos planteados por las comunidades cercanas a nuestras áreas de operación, gestionado por el área de Asuntos Públicos. En 2023 trabajamos en un plan de mejora de la gestión del Canal de Denuncias Comunitarias, así como en los procesos de investigación, gobernanza y divulgación externa.**

El mecanismo fue diseñado en línea con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) de las Naciones Unidas y la Guía de Buenas Prácticas para la Gestión y Resolución de Inquietudes y Quejas a Nivel Local del ICMM.

El canal fue actualizado en 2022 para reportar inquietudes, quejas y reclamos planteados por comunidades vecinas en relación con nuestras operaciones. Las quejas pueden presentarse de forma confidencial y se monitorean hasta su resolución, proceso que se desarrolla en promedio dentro de un período de 30 días. En 2023 recibimos 179 denuncias a través del canal.

Aquellos miembros de la comunidad sin acceso a internet pueden presentar sus quejas por carta o en persona a la compañía que corresponda o al coordinador local de relaciones comunitarias. Luego, las quejas se ingresan al sistema para permitir el seguimiento y monitoreo de su nivel de avance.

**+** Para obtener más información sobre este indicador, consulte nuestro *Sustainability Databook 2023*.

### Inversión social

GRI 413-1

**Operamos con un enfoque de diálogo abierto y de múltiples grupos de interés para que las comunidades locales participen en la selección de proyectos de inversión social a través de nuestros programas Somos Choapa, en la región de Coquimbo, y Diálogos para el Desarrollo, en la región de Antofagasta.**

#### Somos Choapa

Somos Choapa es una alianza estratégica público-privada entre Los Pelambres y las cuatro comunas de la provincia de Choapa – Salamanca, Illapel, Canela y Los Vilos – a través de la cual buscamos contribuir al desarrollo sustentable de la zona. El programa se centra en cuatro áreas principales de inversión social: gestión del agua, educación y cultura, desarrollo económico e infraestructura comunitaria.

#### Educación

Fomentamos oportunidades educativas a través de becas y subvenciones para cubrir los costos de la educación. Como aporte a la provincia de Choapa, en 2023 brindamos apoyo a cerca de 1.300 estudiantes para cursar sus estudios de educación media y superior, un 43% más respecto a 2022.

El Centro de Formación Técnica CEDUC UCN abrió sus puertas en 2018, gracias al financiamiento de Los Pelambres. En 2023 se graduaron 167 estudiantes, de los cuales el 40% eran mujeres, la tercera generación de profesionales de esta institución.

#### Desempeño de la región de Coquimbo en educación 2023 (principales cifras)

# 564

Becas para educación superior

# 691

Beneficiarios del programa Acceso y Permanencia Escolar

# 185

Beneficiarios directos con los que se trabajó en las escuelas

# 167

Egresados del Centro de Formación Técnica CEDUC UCN

#### Impulsando el desarrollo económico local

El programa Apoyo Integral a la Agricultura (AIA), puesto en marcha en el municipio de Salamanca en 2014, contribuyó a financiar 504 proyectos de insumos agrícolas y obras para el uso eficiente del agua de riego disponible (acumulación y distribución) en 2023.

El Programa de Fortalecimiento Agrícola (PFA) ha estado enfocado en la eficiencia hídrica (riego de base tecnológica, accionamiento fotovoltaico y tranques en campos) y en la cadena productiva de la Cooperativa Tres Ríos. Esta iniciativa ha posibilitado la modernización de más de 145 hectáreas, embalsando cerca de 75 m<sup>3</sup> de agua.

Los Pelambres ejecuta los programas de desarrollo económico local Cosecha y Emprende para mejorar las condiciones productivas de pequeños empresarios y productores rurales, contribuyendo a reducir brechas en relación con la calidad de productos y servicios, y resaltando la vocación productiva del territorio.

Las iniciativas brindan apoyo financiero y de capacitación para mejorar la gestión empresarial. Al hacerlo, hemos generado alianzas con universidades regionales, servicios públicos y los cuatro gobiernos locales para la implementación de estos programas.

# 674

micro y pequeñas empresas beneficiadas por los programas Cosecha y Emprende en 2023.





## Nuestro trabajo con las comunidades *continuación*

### Infraestructura comunitaria

#### Infraestructura entregada en 2023

- Inauguración del estadio de Los Vilos.
- Contribución económica para la puesta en marcha del Centro de Salud Familiar de Chillepín (Cesfam), un desarrollo de 1.450 m<sup>2</sup> que atenderá las necesidades de aproximadamente 6.700 vecinos de localidades aledañas.
- Inicio de obras en el alcantarillado de Zapallar y accesos de Lord Willow y Uno Sur al paseo marítimo de Los Vilos.
- Licitación de la construcción del sombreador en la plaza de Abastos en Illapel.
- Compra de terreno para el Cesfam de Quillimarí.
- Inauguración del Centro de Conservación e Investigación del Museo Arqueológico de La Serena. El proyecto incluye un edificio de 450 m<sup>2</sup> que albergará áreas de cuarentena, preservación y conservación, laboratorios, bodega, instalaciones sanitarias, una oficina de investigación y un complejo residencial para recibir pasantes de investigación. Las nuevas instalaciones protegerán las 1.462 cajas de material arqueológico recuperadas en el sector El Mauro, que permanecen bajo la custodia y administración patrimonial.

### Diálogos para el Desarrollo

Un componente importante de nuestras relaciones comunitarias en la región de Antofagasta implica trabajar con autoridades y organizaciones regionales, como asociaciones gremiales para promover el crecimiento económico y el bienestar social de la región en su conjunto.

Diálogos para el Desarrollo es el marco de participación para trabajar con las comunidades y autoridades locales de María Elena, Sierra Gorda y Michilla; las comunidades vecinas de Antucoya y Centinela, respectivamente; y otros socios estratégicos para fomentar la calidad de vida de las comunidades locales. Los miembros de estas instancias participan activamente en la selección de iniciativas, así como en grupos de trabajo para supervisar su implementación.

En 2023, Centinela, en conjunto con la comunidad de Michilla, comenzó a implementar tres proyectos en salud, economía local, cultura e identidad seleccionados por los vecinos.

En la localidad de María Elena, Diálogos para el Desarrollo funcionó por cuarto año y abordó cinco áreas de acción: educación, cuidado de la salud, seguridad urbana, economía local, y cultura, patrimonio e identidad. Apoyado por Antucoya y Fundación Emprende2, el programa invita a la comunidad a presentar proyectos que tengan un beneficio local directo.

**+** Para más información, consulte nuestro Informe de Valor Social.



Recorrido con la antorcha panamericana en María Elena, región de Antofagasta

### Apoiando los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos

En línea con nuestros valores y la promoción de la participación comunitaria en actividades deportivas, patrocinamos los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos 2023, que se realizaron por primera vez en Chile. Este es uno de los eventos deportivos internacionales multidisciplinarios más importantes, donde participan deportistas de todo el continente americano, solo superado por los Juegos Olímpicos.



**En una iniciativa para acercar la minería a la gente, transportamos un camión minero CAEX a Santiago que se exhibió en las afueras del Estadio Nacional durante todo este evento deportivo. El vehículo puede transportar hasta 220 toneladas, lo que equivale a dos aviones Boeing con 140 pasajeros. El Grupo Minero tiene alrededor de 190 camiones de transporte en funcionamiento, cada uno con capacidad para transportar entre 220 y 360 toneladas de material.**

Suminramos las 3.000 medallas con que se premió a los ganadores de los tres primeros lugares de las distintas pruebas deportivas. Cada una de ellas fue fabricada con un núcleo sólido de cobre extraído de nuestras minas, elemento clave de la identidad chilena. Las medallas fueron entregadas al comité organizador en Centinela en agosto.

Como patrocinador de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos, Antofagasta Minerals tuvo la oportunidad de llevar la antorcha panamericana a Antucoya y a María Elena, en la región de Antofagasta, así como a Los Pelambres y la localidad de Salamanca en la región de Coquimbo. Estas actividades se convirtieron en un hito en las localidades y en nuestras empresas.

Los Pelambres donó más de 150 árboles nativos de la provincia de Choapa para sembrarlos en la Villa Panamericana, en Santiago, que tras la finalización de los Juegos se está transformando en una zona residencial.

**+** Para más información, visite "En Minería Centinela se dan a conocer las medallas de Santiago 2023, con corazón de cobre".

## Nuestro trabajo con las comunidades *continuación*

### Educación

#### GRI 203-2

Entre 2008 y 2023 se otorgaron más de 400 becas a estudiantes de la zona norte, brindando oportunidades de acceso a la educación superior y técnica a las comunidades de Sierra Gorda, María Elena, Calama, Camar, Talabre, Socaire y Peine. Esto ha constituido un aporte efectivo al desarrollo de las comunidades vecinas a nuestras operaciones en el norte, generando oportunidades laborales y movilidad social.

En 2023 se implementó en María Elena la Academia de Gimnasia Rítmica "Destello", proyecto que benefició a 60 niñas de entre tres y 15 años. Entregamos equipamiento deportivo y apoyo psicoemocional para abordar temas relacionados con la salud mental, fortaleciendo el vínculo entre ellas y promoviendo valores deportivos, como la vida saludable, el trabajo en equipo, la disciplina, la inclusión y el respeto.

Para potenciar el aprendizaje de los estudiantes de educación técnico-profesional del Liceo María Elena, con especialidad en Mecánica Automotriz, profesionales del área de Mantenimiento de Antucoya asesoraron al plantel y aportaron los equipos destinados a tal fin. Entre ellos destacó la adquisición de nueve computadores de última generación con simulador de conducción, que permite ver el comportamiento de un vehículo si se cambian los diferentes componentes y software hidráulico. Los docentes recibieron capacitación para el correcto uso de ambos elementos.

Asimismo, con el objetivo de generar oportunidades de aprendizaje para apoyar el desarrollo de los habitantes de Sierra Gorda, durante 2023 se implementaron dos cursos de capacitación: Mecánica de Inyección Diésel, en el que participaron 15 personas y Banquetería, con 10 beneficiarios.

### Principales cifras en educación en la región de Antofagasta (2023)

# 61

becas de educación superior

59% recayó en mujeres

# 20

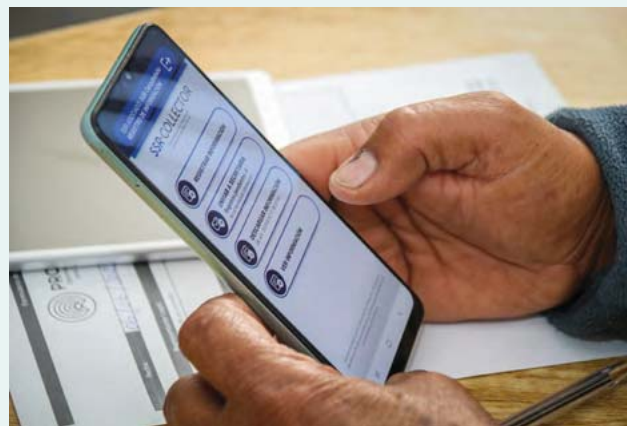
becas de educación media

55% correspondió a mujeres

### En Red – Transformación digital

Lanzado en 2021, el programa "En Red – Comunidad Digital" busca integrar a las comunidades de nuestras áreas de influencia al proceso de transformación digital mediante iniciativas de conectividad y alfabetización digital para mejorar su calidad de vida en cinco áreas: salud, educación, capacitación laboral, gestión del agua y emprendimiento.

El programa promueve, a través de la digitalización y la adopción tecnológica, el desarrollo de nuevos estilos de vida, vinculados a las características culturales, productivas e identitarias de los territorios donde operamos. Hoy consta de más de 20 iniciativas dirigidas a abordar la infraestructura y la digitalización, déficit de habilidades en comunidades rurales y vulnerables, ubicadas cerca de nuestras operaciones, a través de una estrecha colaboración con empresas y organizaciones locales en las regiones de Antofagasta y Coquimbo.



Aplicación para teléfono móvil en el programa En Red – Comunidad Digital

### Principales objetivos

- Conectividad en zonas rurales: proporcionar conexiones robustas a internet a través de alianzas público-privadas en zonas que carecen de conectividad, enfocándose en tres tipos de proyectos:
  - Instalación de fibra óptica.
  - Zonas gratuitas de wifi.
  - Mejoras de banda ancha a través de otras tecnologías.
- Aprender en Red: implementar una Academia Digital para brindar habilidades a diferentes grupos de comunidades y contribuir a los territorios de una manera que vaya más allá de la minería.
  - Acercamiento del trabajo digital a líderes comunitarios, emprendedores y Servicios Sanitarios Rurales.
  - Capacitación a proveedores locales.
- Telemedicina en salud rural: brindar telemedicina y abrir farmacias (digitales o puntos de venta) en las zonas donde se ubican nuestras operaciones, incrementando el acceso a medicamentos y especialistas médicos en las zonas rurales, en alianza con los servicios de salud locales y los municipios.
- Telemetría de gestión del agua: optimizar la gestión del agua en la provincia de Choapa mediante el uso de telemetría y big data en todos los Sistemas Sanitarios Rurales de la zona.
  - Plan piloto de telemetría.
  - Profundización en el alcance de las mediciones y la calidad de los datos.
  - Gobernanza corresponsable a nivel provincial.

**+** Para obtener más información, consulte nuestro Informe de Valor Social.

Nuestro trabajo con las comunidades *continuación*



Programa Diálogos para el Desarrollo, Michilla

### Cables de fibra óptica en Sierra Gorda

- Conexión del distrito de Sierra Gorda con cables de fibra óptica e instalación de siete puntos de acceso wifi gratuito.
- Plan de dos años de tarifa plana de servicios de teléfono, internet y TV.
- Más de 250 hogares conectados.



Iniciativa "APRoxima en red"

### Iniciativa "APRoxima en red"

- Telemetría (monitoreo, transmisión) y big data (almacenamiento, visualización y análisis) para optimizar la gestión de los 78 Servicios Sanitarios Rurales de la provincia de Choapa y permitir el monitoreo integrado de cuencas.
- Enfoque en la gestión del agua para consumo humano. Más de 64.000 residentes beneficiados.
- 115 operadores, líderes y asociados de Servicios Sanitarios Rurales recibieron capacitación digital.



Programa de capacitación de plataforma digital para proveedores locales, Mejillones

### Capacitación en plataforma digital para proveedores locales

- Capacitación a proveedores locales para promover vínculos comerciales con Antofagasta Minerals en alianza con el programa Proveedores para un Futuro Mejor.
- Plataforma digital que ofrece cursos sobre temas generales y específicos de la empresa.
- 500 potenciales proveedores beneficiarios.

## Nuestro trabajo con las comunidades *continuación*

### Mejorando la gestión del agua como valor social

GRI 413-1; 413-2


**En línea con nuestra Estrategia de Cambio Climático y Política del Agua,<sup>1</sup> apoyamos a comunidades vecinas en su adaptación al cambio climático, a través de la gestión sustentable del agua, que se ha transformado en un elemento clave no solo desde una perspectiva operativa, sino también en términos de su valor social.**

En Antofagasta Minerals entendemos que el agua tiene un valor tanto operativo como social. En 2023, como parte del programa Somos Choapa, ampliamos aún más nuestros esfuerzos a través de nuestros programas APXoxima y Confluye para garantizar la disponibilidad continua de agua destinada a consumo humano y riego en la provincia de Choapa, afectada por una grave sequía. Gestionado por Los Pelambres y su Fundación, APXoxima contribuye al desarrollo de sistemas de agua potable rurales (APR), beneficiando directamente a alrededor de 16.000 personas.

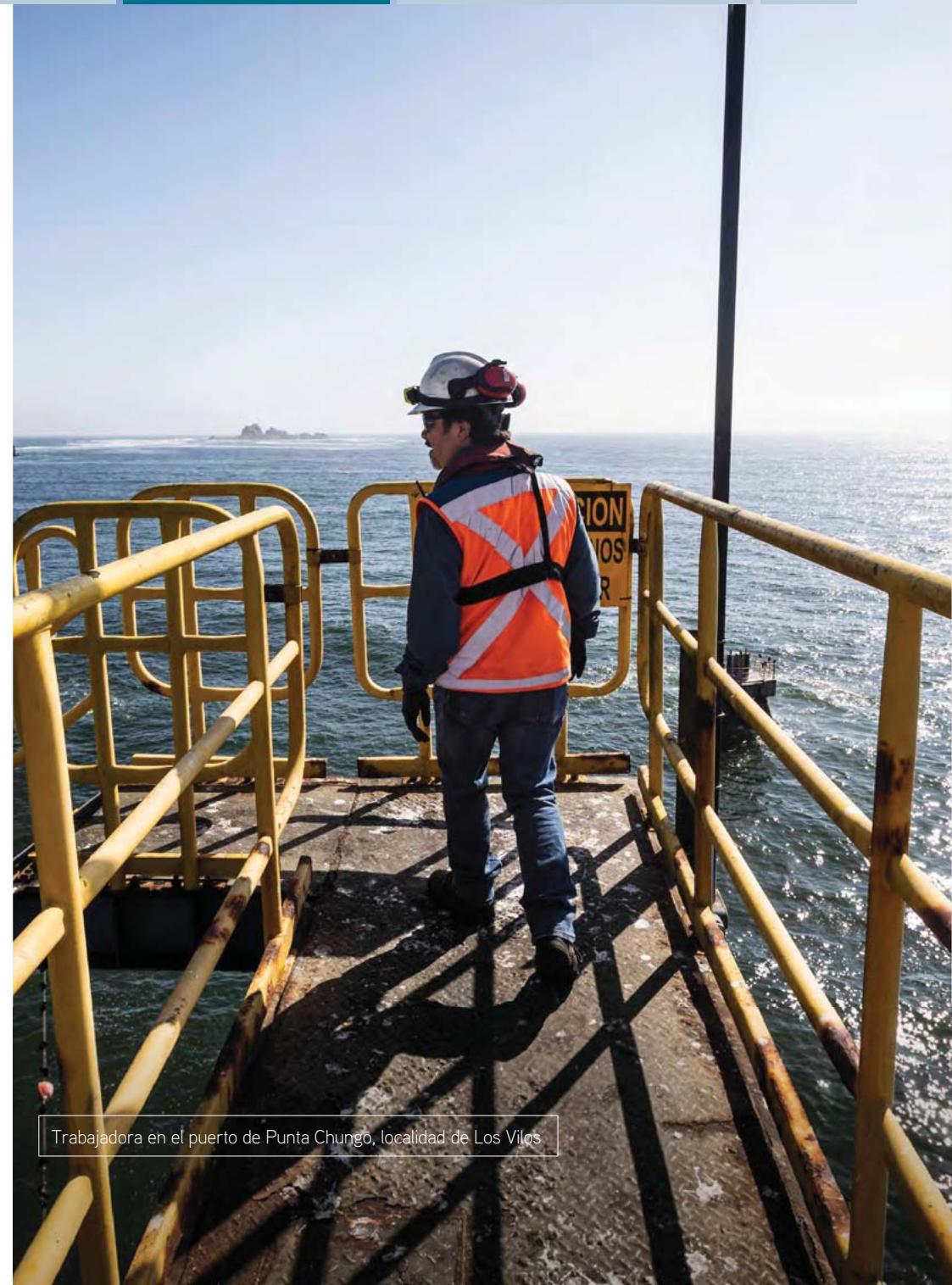
Confluye busca impulsar proyectos con las Juntas de Vigilancia hídrica de los municipios y servicios públicos de Choapa. Esta iniciativa tiene como objetivo mejorar el riego agrícola y la seguridad hídrica para los agricultores en asociación con la agencia gubernamental de desarrollo económico, CORFO; el Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP; la Comisión Nacional de Riego; y las Juntas de Vigilancia de los ríos Choapa, Chalinga e Illapel.

Desde 2010, el programa ha apoyado la mejora de 120 km de canales de riego que garantizan la disponibilidad de más de 226.000 m<sup>3</sup> de agua para regar 524 hectáreas productivas, beneficiando a más de 4.300 agricultores.

En la región de Antofagasta, trabajamos junto a las comunidades para mejorar los sistemas de saneamiento rural en Calama Poniente, Socaire y Michilla, a través de alianzas que se abocan a la regulación y promoción de tecnología para la gestión administrativa de los Comités de Agua. Destaca el trabajo realizado con los prestadores de servicios sanitarios rurales de Socaire y Verdes Campiñas (Calama Poniente) en la implementación de un software para mantener actualizado el registro de datos de los usuarios del servicio.

 Para obtener más información, consulte nuestro Informe de valor social y la página 26 "Soluciones colaborativas a desafíos comunes".

1. Para obtener más información, visite nuestras secciones Estrategia de cambio climático y Gestión del agua.



Trabajadora en el puerto de Punta Chungo, localidad de Los Vilos