

CULTURA CORPORATIVA

Liderazgo responsable

GRI 2-15, 2-16, 2-27

Nos esforzamos por operar nuestro negocio de manera responsable, apoyados por nuestras directrices, Código de Ética y políticas internas. Nuestro objetivo es operar con integridad, respetando los derechos humanos y las regulaciones, comunicando abiertamente nuestro desempeño a los grupos de interés, y evaluando y monitoreando constantemente nuestros procedimientos.

Para cumplir con nuestros objetivos de desarrollo sostenible a largo plazo, tenemos un sistema de gobernanza robusto que incluye un Comité de Ética, canales de comunicación y denuncias abiertos, capacitación y múltiples niveles de control en nuestras relaciones con terceros, operaciones y proyectos de exploración.

+ Para más información sobre cumplimiento y controles internos, visite la página 94 de la Memoria Anual 2024.

El Código de Ética enmarca nuestro compromiso con prácticas comerciales responsables y sustentables, y es central en nuestro Modelo de Cumplimiento. Exige honestidad, integridad y responsabilidad de todos los trabajadores y contratistas, e incluye directrices para gestionar conflictos de interés. Los principios de este Código guían el comportamiento de todos los trabajadores, miembros del Directorio y proveedores de servicios.

Todos los nuevos trabajadores reciben capacitación sobre nuestro Modelo de Cumplimiento y Código de Ética como parte de su programa de inducción, la cual se implementó con éxito para todos nuestros trabajadores en 2024.

A lo largo del año, reforzamos los estándares éticos con varios programas e iniciativas, fomentando la reflexión y la comunicación. En esta línea, lanzamos la campaña “Hablemos de Integridad” para abordar temas como la corrupción, la salud y seguridad, y la gestión ambiental, apoyada por una comunicación a gran escala.

Además, realizamos un seminario web sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y se creó un Protocolo de Prevención, alineado con las últimas regulaciones chilenas sobre la Ley de Delitos Económicos y las enmiendas al Código del Trabajo relacionadas con el acoso laboral.



Nuestras herramientas éticas

GRI 2-25, 2-26, 413-1

Antofagasta Minerals cuenta con dos canales de denuncia para reportar de manera segura, confidencial y anónima cualquier evento relacionado con la Compañía. Estos pueden incluir incumplimientos de nuestro Código de Ética, Modelo de Prevención de Delitos, infracciones legales, violaciones de derechos humanos o acciones contrarias a los valores de la Compañía.

Nuestros trabajadores y grupos de interés pueden presentar denuncias, reportar preocupaciones éticas o hacer preguntas a través de nuestro canal Tu Voz, disponible en nuestro sitio web, ya sea mediante correo electrónico o por teléfono. Luego, las denuncias de potenciales irregularidades son investigadas por un grupo de expertos, están centralizadas y estandarizadas, garantizando la independencia del proceso.

El área de Gestión de Riesgos y Cumplimiento administra este canal, adhiriéndose a cuatro principios: abierto, anónimo, confidencial y libre de represalias.

En 2024, recibimos 611 denuncias. De estas, 143 (23%) estaban relacionadas con la ética y 468 (77%) eran denuncias no relacionadas

Denuncias recibidas en el canal Tu Voz en 2024



con la ética. En todos los casos confirmados de denuncias se implementaron las acciones correctivas correspondientes.

Otras infracciones éticas

Áreas de reporte	Número de infracciones en 2024
Corrupción o soborno	0
Discriminación o acoso	45
Privacidad de datos de clientes	0
Conflictos de interés	10
Lavado de dinero o uso de información privilegiada	0

Además, contamos con un Sistema de Gestión de Reclamos Comunitarios para abordar cualquier problema causado por nuestras operaciones en las comunidades vecinas. Fue diseñado según los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGP) y la Guía de Buenas Prácticas del ICMM sobre Gestión y Resolución de Preocupaciones y Quejas a Nivel Local. En 2023, trabajamos en un plan para mejorar la gestión del sistema, la investigación, la gobernanza y los procesos de divulgación externa, el cual fue implementado durante 2024.

* Otras denuncias: Corresponde a todas aquellas no relacionadas a ética, sin incluir “Otros temas vinculados a Recursos Humanos”.

Liderazgo responsable *continuación*

En 2024, mejoramos la gestión interna a través de capacitaciones y documentos informativos, mejorando el alcance y la eficiencia, permitiendo que los reclamos sean presentados de manera confidencial y monitoreados hasta que se resuelvan. Por su parte, los miembros de la comunidad sin acceso a internet pueden presentar reclamos por carta o en persona directamente a la Compañía o al coordinador de relaciones comunitarias local, las que luego se ingresan en el sistema para su seguimiento y monitoreo.

Reclamos comunitarios recibidos en 2024¹



Principios del Sistema de Gestión de Reclamos Comunitarios

<p>Inclusivo</p> <p>Recibe y garantiza una respuesta a todas las denuncias de cualquier miembro de las comunidades vecinas.</p>	<p>Equitativo</p> <p>Todas las denuncias presentadas se tratan sin ninguna discriminación (positiva o negativa), teniendo en cuenta su nivel de urgencia.</p>	<p>Confidencial</p> <p>Garantiza la privacidad de las denuncias, que pueden hacerse de manera anónima.</p>
<p>Interactivo</p> <p>Cuenta con un sistema que monitorea constantemente el estado de la denuncia.</p>	<p>Oportuno</p> <p>La empresa responde a todas las denuncias dentro de un plazo máximo estimado de 30 días calendario, con posibles excepciones debido a la investigación requerida o la complejidad de algunos casos.</p>	

Modelo de Cumplimiento

GRI 2-24, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

El Modelo de Cumplimiento de Antofagasta Minerals aplica a todas las empresas del Grupo. Se difunde a través de canales internos, el sitio web y la capacitación de los trabajadores, con actualizaciones y cursos específicos para áreas de mayor riesgo. Además, todos los contratos incluyen cláusulas sobre ética, esclavitud moderna y prevención de delitos para garantizar la adherencia de los contratistas. El Modelo de Cumplimiento es revisado periódicamente, tanto internamente como por terceros independientes en asuntos relacionados con la corrupción. Está certificado según la ley chilena sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas (Ley N° 20.393), enmendada en 2024 por la Ley N° 21.595 sobre delitos económicos.

1 Prevenir

El enfoque principal es evitar que se produzcan situaciones irregulares o ilegales. Brindamos periódicamente herramientas y oportunidades de capacitación a todos los trabajadores y contratistas para mejorar el comportamiento adecuado a través de:

- Políticas y procedimientos internos
- Directrices antimonopolio
- Gestión y actualización de nuestra Matriz de Riesgos de Cumplimiento.
- Sólidos procesos de debida diligencia
- Cláusulas anticorrupción en contratos de proveedores y trabajadores
- Formación y comunicación en materia de cumplimiento
- Herramientas de Control de Acceso y Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (GRC) se utilizan como parte del control de segregación de funciones.

2 Detectar

La detección de cualquier situación potencialmente irregular o ilegal se refuerza a través de:

- Canales de denuncia sólidos y abiertos, donde las personas puedan presentar reclamos y denuncias de forma anónima según nuestra política de no represalias
- Análisis de datos
- Controles internos de anticorrupción
- Instrumentos normativos, como políticas, procedimientos o lineamientos internos, que se revisan continuamente
- Auditoría interna.

3 Actuar

Se adoptan medidas inmediatas si se detecta una situación irregular o ilegal. Investigamos de acuerdo con procedimientos internos utilizando estándares profesionales, objetivos y basados en hechos.

Cada operación cuenta con un Comité de Ética que incluye miembros del equipo de la alta dirección quienes revisan los hallazgos de cada investigación y recomiendan planes de remediación. En ciertos casos, la investigación puede ser dirigida por el responsable de Prevención de Delitos.

El desempeño del programa de cumplimiento se informa dos veces al año al Comité de Auditoría y Riesgos y al Directorio.

El anonimato de los canales de denuncia está garantizado para proteger a las personas, lo que logra un mayor grado de transparencia y refuerza nuestra política de no represalias.

1. El Sistema de Gestión de Reclamos Comunitarios considera las siguientes categorías: denuncias derivadas en la plataforma (denuncias que deben derivarse al canal Tu Voz debido a su naturaleza ética), administrativas (no pago a proveedores locales por parte de contratistas, problemas contractuales de proveedores locales, contratación local); convivencia (incumplimiento de normas de tránsito y otras regulaciones, conducta inaceptable de contratistas en la comunidad); ambientales (percepción de daño socioambiental, relaves); y otras denuncias (aquellas cuyo alcance no puede clasificarse dentro de ninguna de las categorías anteriores).

Liderazgo responsable *continuación***Modelo de Prevención de Delitos**

GRI 2-24, 2-27, 207-2

Antofagasta plc cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos, el cual consiste en políticas, medidas y procedimientos para la prevención, detección y remediación bajo la Ley N° 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Este modelo asegura el cumplimiento de las leyes contra el soborno y la corrupción en el Reino Unido y Chile, y está certificado por un tercero independiente. Por otra parte, el Comité de Auditoría y Riesgos está a cargo de monitorear la adherencia al Modelo de Cumplimiento y Prevención de Delitos. Además, el riesgo de cometer delitos económicos es gestionado a través del área de Riesgos, Cumplimiento y Control Interno, bajo la dirección y el contrapeso independiente del responsable de Prevención de Delitos.

Durante 2024, no se recibieron denuncias formales relacionadas con la Ley N° 20.393.

Pagos al Estado

GRI 415-1

En Chile, las comunicaciones y relaciones con autoridades gubernamentales y reguladores se rigen por mecanismos de relacionamiento estrictos bajo la Ley de Lobby N° 20.730 que busca una mayor transparencia en las actividades de lobby.

Mantenemos altos estándares de relacionamiento con el Estado y los reguladores, en línea con nuestras políticas internas y regulaciones aplicables. Realizamos pagos al Estado a través de impuestos y licencias relacionadas con nuestras actividades de exploración, descubrimiento, desarrollo y extracción de minerales. Nuestras actividades de lobby cumplen con la ley y tienen como objetivo presentar y explicar los proyectos del Grupo a las autoridades. Además, estos proyectos se alinean con nuestras políticas sociales y ambientales, Estrategia de Cambio Climático y las ambiciones bajo el Acuerdo de París, incluyendo la reducción de emisiones de Alcance 1 y 2, la carbono neutralidad a 2050, la reducción de la extracción de agua continental y el relacionamiento activo con la comunidad.

La ley chilena permite donaciones políticas bajo requisitos específicos, pero Antofagasta Minerals no realizó ninguna donación política durante 2024. Contribuimos financiando proyectos que benefician a las comunidades en asociación con las autoridades locales y el Estado. Estos aportes están regulados por leyes específicas y revisadas por el Servicio de Impuestos Internos (SII) de Chile.

Adicionalmente, Antofagasta plc no realiza donaciones políticas o caritativas que constituyan soborno o corrupción. Los procedimientos para las donaciones están incorporados en nuestro Modelo de Prevención de Delitos, ya que se consideran "actividades comerciales de alto riesgo", y las donaciones políticas están incluidas bajo (iii) soborno de funcionarios civiles nacionales y funcionarios públicos extranjeros (artículos 250 y 251 bis del Código Penal).

Influencia Política

	Moneda	Año Fiscal 2021	Año Fiscal 2022	Año Fiscal 2023	Año Fiscal 2024
Lobby, representación de intereses o similar	USD	0	0	0	0
Campañas políticas locales, regionales o nacionales / organizaciones / candidatos	USD	0	0	0	0
Asociaciones comerciales o grupos exentos de impuestos (por ejemplo, think tanks)	USD	4.773.133	3.629.051	3.712.710	3.573.300
Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas de votación o referendos)	USD	0	0	0	0
Total de contribuciones y otros gastos	USD	4.773.133	3.629.051	3.712.710	3.573.300

Ley sobre delitos económicos y ambientales

Con la promulgación en septiembre de 2024 de la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos, que añadió nuevos delitos a la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, nos enfocamos en fortalecer nuestro Modelo de Prevención de Delitos y, en particular, nuestro Modelo de Gestión Ambiental para alinearnos con los nuevos requisitos, identificando e incorporando herramientas adicionales para cumplir con las últimas demandas regulatorias. Como parte de esto, añadimos un quinto pilar al Modelo de Gestión Ambiental llamado Evaluación Ambiental de Proyectos en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) de Chile, para analizar las prácticas ambientales de los proyectos. Desarrollamos una Directriz de Permisos Ambientales para aclarar los roles de las áreas de negocio responsables de la gestión de permisos y el apoyo corporativo en el procesamiento de permisos no estratégicos.

Un equipo interno colectivo de prevención de delitos (responsable de Prevención de Delitos) fue establecido bajo esta ley, liderado por el área Legal y compuesto por vicepresidentes y gerentes de áreas clave como Medio Ambiente, Finanzas y Salud y Seguridad Ocupacional, quienes asumieron roles específicos de prevención de delitos y llevaron al fortalecimiento de las matrices de riesgos. Un análisis de riesgos realizado un año y medio antes de la entrada en vigor de esta ley identificó áreas prioritarias: delitos sumarios, como accidentes laborales y enfermedades con consecuencias fatales o lesiones graves; delitos no intencionales contra el medio ambiente; y corrupción o fraude.

La implementación de la ley incluyó procesos diferenciados de comunicación y capacitación. Además, en este proceso se aseguró que los trabajadores tuvieran acceso a la información sobre la ley y comprendieran que la adherencia a las regulaciones internas evitaría problemas. En esta misma línea, se proporcionó capacitaciones más intensivas al Comité Ejecutivo y a los principales ejecutivos del Grupo, incluyendo análisis de casos con expertos internos y externos, fortaleciendo la preparación corporativa y el cumplimiento de los nuevos desafíos legales. Un total de 6.788 personas participaron en cursos de *e-learning* y capacitaciones en esta materia.

Liderazgo responsable *continuación***Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo**

La publicación de la Ley N° 21.643 en Chile, titulada “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo” (también conocida como Ley Karin), ha requerido que las empresas se adapten a nuevos estándares de transparencia y rapidez en la gestión de denuncias e incidentes relacionados con el acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

En 2024, nos enfocamos en la implementación de esta ley dentro del Grupo, ajustando los procesos internos de investigación y respuesta para cumplir con los nuevos requisitos regulatorios, optimizando los procesos para cumplir con un plazo de 30 días.

En julio de 2024, antes de la entrada en vigor de la ley, realizamos una transmisión en vivo dirigido a todo el Grupo, para abordar los cambios introducidos por las nuevas regulaciones y proporcionar un foro que permitiera responder a las preguntas de los trabajadores.

Antofagasta Minerals integra el Consejo Asesor de la Ley N° 21.643 – Ley Karin

Somos parte del Consejo Asesor de la Ley N° 21.643 – Ley Karin, que es liderado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y la Fundación Carlos Vial Espantoso. Este Consejo apoya a las organizaciones en la implementación de la ley y en la promoción de una cultura de respeto mutuo en el lugar de trabajo.



Los Pelambres