

Destacados 2024

28.063

fuerza laboral total,
incluyendo trabajadores
propios y contratistas
permanentes y temporales
asociados a proyectos

6.822

trabajadores propios

48%

de los trabajadores son
de las regiones en donde
se encuentran ubicadas
nuestras operaciones

76%

contratistas

27%

de nuestros trabajadores
son mujeres
(objetivo: 30%
para finales de 2025)

49%

de los nuevos trabajadores
en 2024 fueron mujeres,
avanzando hacia una fuerza
laboral más equilibrada

Distribución de trabajadores propios
a tiempo completo

38%

Centinela

14%

Zaldívar

22%

Los Pelambres

12%

Oficinas corporativas
(Santiago)

14%

Antucoya

Nuestras personas

GRI 2-7, 2-8, 2-19, 3-3, 401-2, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

Nuestro éxito depende de tener a las mejores personas en el corazón de todo lo que hacemos. Nuestra visión de un futuro mejor se basa en valores compartidos con nuestra fuerza laboral, que están abiertos al aprendizaje, al crecimiento personal y profesional, y a la búsqueda de la excelencia.

Nuestros trabajadores son fundamentales para las operaciones. Nos esforzamos por ofrecer empleo de calidad y un entorno de trabajo que promueva el desarrollo personal y profesional, mejorando las relaciones laborales colaborativas.

Fomentamos una cultura diversa e inclusiva que respeta los derechos humanos, promueve el bienestar de los trabajadores y nos ayuda a atraer, retener y desarrollar talento diverso. El bienestar de nuestros trabajadores es crucial para la efectividad y sustentabilidad del negocio, mejorar la experiencia laboral es un enfoque clave de nuestros esfuerzos.

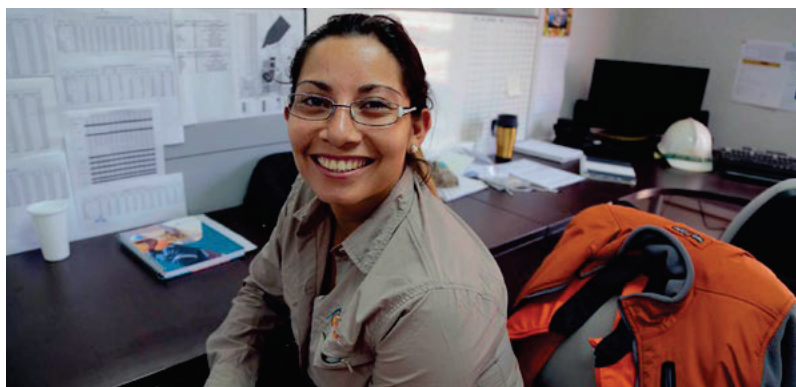
Contamos con una fuerza laboral de más de 28.000 personas, incluyendo trabajadores, contratistas permanentes y ciertos contratistas temporales asociados a proyectos, representando colectivamente un grupo de interés clave para la Compañía. Nuestro objetivo es proporcionar oportunidades de desarrollo a todos los que trabajan en el Grupo. En términos de ubicación, aproximadamente el 99% de nuestra fuerza laboral está radicada en Chile. Priorizar el empleo local es un aspecto clave de nuestro relacionamiento con las comunidades en las regiones donde operamos, y el 48% de nuestros trabajadores son residentes de las regiones donde se encuentran nuestras minas.

Pilares de apoyo del plan

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

 Para obtener más información sobre nuestra fuerza laboral, visite el [Sustainability Databook 2024](#).

Tenemos una Vicepresidencia de Personas y Organización (P&O) a nivel corporativo, y hay gerentes de P&O en cada empresa minera para fomentar un entorno de trabajo saludable y colaborativo a través de estrategias, directrices y programas para nuestros trabajadores.



Nuestras personas *continuación*

A un nivel superior, el Directorio de Antofagasta plc tiene un Comité de Remuneración y Gestión del Talento, que es responsable de la planificación de la sucesión para el Comité Ejecutivo, la planificación de Personas y Organización, el compromiso de los trabajadores y la diversidad e inclusión.

El plan de gestión de personas es crucial para nuestro desempeño y encarna nuestro valor corporativo de respeto por los demás. Mejoramos el bienestar de los trabajadores a través de diversas iniciativas, una selección de ellas se menciona en este capítulo.

Atracción, retención y desarrollo de talento

GRI 3-3

Nos enfocamos en atraer, retener y desarrollar talento para lograr nuestros objetivos comerciales. Las iniciativas y programas se basan en tres pilares presentados en esta página.

En Antofagasta Minerals, nos esforzamos por atraer, desarrollar y retener talento. Tenemos un Programa de Aprendices para preparar nuevas generaciones de operadores para varios procesos de producción, con un fuerte enfoque en el relacionamiento comunitario y la empleabilidad local.

Para roles profesionales aceleramos la integración a través del programa de Jóvenes Profesionales, dirigido a recién graduados o aquellos a punto de graduarse de carreras como Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil o campos similares. Este programa incluye cargos reales en la Compañía, guiados por tutores, y un Diplomado en Liderazgo y Minería de la Universidad Adolfo Ibáñez. Durante 2024 un total de 24 personas completaron el programa, 17 de ellas mujeres.

Para cumplir con los objetivos del negocio, implementamos el Programa de Turnos Relevos Mina, que proporciona capacitación especializada y ha contribuido significativamente a la continuidad operativa de los turnos. También ofrecemos programas de capacitación para supervisores, enfocándonos en habilidades técnicas y conductuales, e implementamos planes de capacitación en habilidades transversales y de liderazgo para más de 4.000 personas en 2024.

Ofrecemos a los recién graduados de carreras STEM oportunidades de desarrollo en la empresa, capacitación en faena para cargos de supervisión y apoyo para graduados en mantenimiento. Asimismo, proporcionamos becas, pasantías y oportunidades de desarrollo de tesis para ayudar a integrar a los estudiantes en nuestra Compañía y acelerar sus carreras.

1. Para más información sobre el Comité de Remuneración y Gestión de Talento, por favor visite la página 140 de la Memoria Anual 2024 de Antofagasta plc.

Fomentamos el empleo local

GRI 3-3

El empleo local es crucial para Antofagasta Minerals, vinculado a la extensa cadena de valor en las regiones de Coquimbo y Antofagasta. Nuestro plan de empleabilidad tiene como objetivo fortalecer los lazos en estas zonas generando oportunidades de empleo a través de dos ejes estratégicos: capacitación para la empleabilidad y la generación de oportunidades laborales para las comunidades del área de influencia de nuestras operaciones.

Durante más de siete años, Los Pelambres ha impulsado un plan de empleo local para cumplir con las expectativas de la comunidad en términos de demanda laboral. En 2024, más de 2.000 personas de la Región de Coquimbo fueron empleadas en Los Pelambres y sus proyectos. Por otra parte, en la Región de Antofagasta, durante 2023 consolidamos nuestro plan de empleabilidad, contratando en 2024 a más de 3.600 personas de la región. Desde su inicio, el plan de empleabilidad ha proporcionado capacitación a más de 675 personas de comunidades vecinas en ambas regiones. Para más información sobre el plan de empleabilidad en la Región de Antofagasta, visite la página 59.

El Programa de Aprendices ha fomentado consistentemente la empleabilidad local, con la última versión involucrando a jóvenes de las comunidades indígenas de Peine, Camar, Talabre y Socaire.

Iniciativas para atraer y retener talento

GRI 404-2

- En 2024, lanzamos la Academia de Liderazgo y Diversidad para retener y empoderar a nuestro talento. La Academia tiene como objetivo desarrollar comportamientos y habilidades que forman líderes inclusivos, apoyando nuestra estrategia y desafíos comerciales en un entorno respetuoso. Tras la actualización del Sello de Liderazgo de Antofagasta Minerals, creamos programas de capacitación para varios cargos, desde ejecutivos hasta operadores. En este proceso formativo se incluyeron temas como comunicación efectiva, retroalimentación, planes de desarrollo y fortalecimiento del compromiso y respeto de equipo. Más de 4.200 personas participaron en esta nueva versión de la Academia.

Nuestros pilares

Aprendizaje y atracción de talento	Desarrollo de liderazgo	Gestión integrada del talento
- Jóvenes Profesionales - Aprendices - Programa Jefes de Turno - Programa Turnos Relevos Mina - Programas enfocados en mujeres - Becas para educación superior - Pasantías, asignaciones temporales y tesis de grado	- 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. - Programas de desarrollo de habilidades para supervisoras y programas de capacitación para jefes de turno en el área de Mantenimiento.	- Implementación de mesas de diálogo 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.

- En 2024, las gerencias de Excelencia Operacional y de Personas y Organización desarrollaron conjuntamente una Academia de Excelencia. El objetivo es promover una cultura de mejora continua y de disciplina operacional para alcanzar los objetivos comerciales.
- Capacitación y desarrollo: En 2024, el 93% de la fuerza laboral recibió capacitación en habilidades necesarias para sus roles actuales y desarrollo profesional futuro.
- MBA Minero: Capacitación a cuatro profesionales para ser líderes en la gestión y dirección de la minería del futuro.

Nuestras personas *continuación*

Marco de compensación y beneficios

GRI 2-19

Como parte del plan de Gestión de Personas y para retener talento, tenemos una Política de Remuneraciones que apoya nuestra estrategia comercial a largo plazo.

Bajo esta política, entre el 30% y el 50% del desempeño individual de supervisores y ejecutivos está vinculado a bonificaciones anuales ligadas a objetivos de sustentabilidad y capacidades organizacionales.

Compromiso con el sueldo ético

Estamos comprometidos a pagar sueldos éticos (sueldos dignos) a todos nuestros trabajadores y contratistas, que, a diciembre de 2024, eran un 26% más altos que el sueldo mínimo legal en Chile. Un sueldo ético mínimo debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas y proporcionar un nivel de vida digno, incluyendo vivienda, alimentación, vestimenta, educación, atención médica y transporte.

Metodología del sueldo ético

En 2007, el Grupo adoptó el criterio de sueldo ético basado en buenas prácticas de ONGs y grupos de expertos como el Centro de Estudios Públicos. Este criterio calcula el sueldo ético como el ingreso mínimo necesario para satisfacer las necesidades básicas, incluyendo alimentación, vivienda, atención médica, educación, transporte y vestimenta. Garantiza una remuneración mensual fija (excluyendo bonificaciones), además de seguro de vida y salud complementario.

Cada enero, el sueldo ético mínimo se revisa y actualiza junto al área de Abastecimiento, y se informa a las empresas sobre su aplicación.

Evaluaciones de desempeño

GRI 404-3

La Compañía realiza evaluaciones de desempeño en función de objetivos para ejecutivos y supervisores dos veces al año. Al comienzo de cada año, los supervisores y ejecutivos establecen sus objetivos individuales según las expectativas de la gestión y/o el plan para el año y los objetivos generales del Grupo, con una parte relevante destinada a evaluar el comportamiento de nuestro Sello de Liderazgo. El progreso se revisa a mitad de año por cada trabajador y su superior, y la evaluación final de desempeño se lleva a cabo al final del año.

En 2024, el 95% de los trabajadores completaron sus evaluaciones de desempeño. El 5% de los trabajadores que no completaron sus evaluaciones de desempeño se debió a que se requiere un mínimo de seis meses de antigüedad para que se pueda realizar la evaluación.

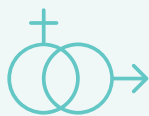
Fuerza laboral equilibrada

GRI 3-3, 405-1

En Antofagasta Minerals, mantener una fuerza laboral equilibrada es una prioridad estratégica y un compromiso ético, promovido desde el nivel organizacional más alto. Creemos que los equipos equilibrados fortalecen la cultura y el ambiente de trabajo, mejorando la productividad y la sustentabilidad.

Tenemos un plan con enfoques y objetivos para la transformación cultural, para permitir que todos alcancen su máximo potencial. Además, tenemos lineamientos para asegurar la equidad de género y la conciliación de la vida personal y laboral, por medio de procesos ecuanimes y entornos de trabajo respetuosos y libres de discriminación.

Los tres enfoques de nuestro plan son:



Equipos balanceados

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 las comunidades locales.



Trabajadora en Zaldívar

En 2024, las oficinas corporativas de Antofagasta Minerals obtuvieron la certificación de la Norma Chilena N° 3262 que promueve condiciones laborales equitativas, asegura igualdad de oportunidades y apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal. Para implementar este Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Personal, se introdujo un plan de formación transversal, que consta de cuatro cursos en línea: introducción a la igualdad de género, equilibrio entre la vida laboral y personal y corresponsabilidad, estereotipos y discriminación de género, y violencia doméstica. Los cursos tuvieron una asistencia promedio de 625 personas y, además, se realizaron cuatro seminarios web en vivo para toda la organización.

En el marco de esta certificación, reforzamos el enfoque en:

- Promover la igualdad de oportunidades en todos los procesos y niveles de la organización.
- Crear un entorno de trabajo seguro, saludable, diverso e inclusivo, donde prevalezcan el respeto y el buen trato, previniendo el acoso laboral y sexual, la violencia de género y doméstica, y todas las formas de violencia y discriminación, a través de un liderazgo inclusivo.

Nuestras personas *continuación*

- Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal mediante medidas que apoyen los derechos individuales y todo tipo de familias, fomentando la corresponsabilidad más allá de los requisitos legales.
- Fortalecer y fomentar los métodos de comunicación interna y externa y el uso de un lenguaje inclusivo, considerando expresiones universales y neutrales con variables de género, accesibles para personas con cualquier discapacidad, según la guía de lenguaje inclusivo.
- Liderar y asegurar el cumplimiento de los requisitos y la mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Personal (SGIGC), incluyendo la adhesión a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.
- Desarrollar un programa de formación transversal para sensibilizar y educar sobre la igualdad de género, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la prevención de la violencia.

Nuestro objetivo para 2025 es alcanzar una dotación de 30% de mujeres. En 2024, avanzamos en el programa de incorporación femenina, alcanzando un 27% de participación de mujeres. Además de los programas internos para supervisores, asistimos a escuelas de las comunidades vecinas para promover la inclusión de mujeres en la minería.

Dotación de mujeres – Al 31 de diciembre	Porcentaje (0 – 100 %)
Total de mujeres (como % del total de trabajadores)	27%
Mujeres en puestos de liderazgo, incluyendo gestión a nivel junior, medio y alto (como % del total de puestos de gestión)	31%
Mujeres en puestos de gestión nivel junior, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos de gestión junior)	32%
Mujeres en puestos de alta dirección, es decir, máximo dos niveles por debajo del CEO o puestos comparables (como % del total de puestos de alta dirección)	29%

Desarrollo del talento femenino

El Programa de Talento Femenino de Antofagasta Minerals tiene como objetivo fomentar el desarrollo y la promoción de las mujeres dentro de la organización. A través de iniciativas estratégicas, el programa crea un entorno inclusivo y equitativo para que las mujeres desarrollen sus habilidades de gestión y alcancen su máximo potencial. En 2024, las mujeres representaron el 40% de los ascensos a través de la movilidad interna, y alrededor del 97% de las mujeres participaron en las 140.000 horas de formación anual.

- **Red Mujeres:** Se estableció una red de mujeres gerentes y un programa de desarrollo para mejorar las habilidades de gestión y estratégicas, apoyando la progresión profesional hacia estos roles. Alrededor de 40 mujeres participaron en la iniciativa.
- **Promociona:** Programa de desarrollo profesional destinado a aumentar la presencia de mujeres en puestos ejecutivos, empoderándolas y fomentando la creación de redes.
- **Certificación para el Desarrollo de Directoras:** Tiene como objetivo promover el aprendizaje práctico para mujeres gerentes, dotándolas de herramientas para el entorno empresarial y económico del país, y apoyando su progresión hacia roles de dirección en empresas mineras.
- **Programa de Mentoría para Mujeres:** Mejora las habilidades y atributos de liderazgo de las mujeres, preparándolas para posibles puestos ejecutivos dentro del Grupo.
- **Supervisoras y Jefas de Turno en Entrenamiento:** Programa diseñado para capacitar a profesionales en puestos de liderazgo desarrollando habilidades en áreas técnicas y de salud y seguridad.

Estos programas fomentan un entorno inclusivo que mejora la seguridad y el bienestar de nuestra fuerza laboral, al tiempo que refuerzan nuestro compromiso con la participación social positiva, la retención de talento, la movilidad interna, la atracción de talento y la marca empleadora.

Inclusión

En 2024, implementamos un programa de inclusión para personas con discapacidades cognitivas en nuestras oficinas de Santiago. El programa fue bien recibido por los equipos de trabajo y tuvo un impacto positivo en los procesos.

Alineados con nuestros valores inclusivos, superamos el 1% requerido por la Ley de Inclusión laboral de Chile. A finales de 2024, las personas con discapacidad representaron el 2% de nuestra fuerza laboral.

Además, participamos en ferias de inclusión laboral y sensibilizamos sobre temas relacionados con la discapacidad a través de charlas y actividades, fomentando un lugar de trabajo acogedor. Apoyamos a los trabajadores con discapacidades y a quienes tienen familiares con discapacidad en la comprensión de sus derechos y la obtención de certificados de discapacidad si lo desean. En esta línea, Expo Inclusión 2024 reconoció a Antofagasta Minerals por su progreso en la inclusión de personas con discapacidad, siendo una de las tres empresas distinguidas entre más de 180 participantes.

Compromiso de la Mesa Nacional Mujer y Minería

En marzo de 2024, durante el mes de la mujer y con la presencia de la ministra de Minería de Chile, firmamos el compromiso de la Mesa Nacional Mujer y Minería para eliminar la violencia contra las mujeres. Todos los sectores de la industria participaron en el evento, incluidos sindicatos, asociaciones gremiales, proveedores y empresas mineras. Este hito destaca el papel activo que desempeña Antofagasta Minerals en la industria minera.

Relaciones laborales colaborativas

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

Antofagasta Minerals mantiene relaciones laborales colaborativas a largo plazo con trabajadores, sindicatos y autoridades laborales chilenas. Reconocemos y respetamos la libertad de asociación de nuestros trabajadores y su derecho a negociaciones colectivas, tal como lo protege la ley chilena.

Nuestras operaciones mineras cuentan con 11 sindicatos: cuatro en Centinela, tres en Los Pelambres, dos en Zaldívar y dos en Antucoya. Los acuerdos colectivos cubren a 5.046 trabajadores, lo que representa el 77% de nuestra fuerza laboral. En 2024, los sindicatos más grandes de Centinela participaron en negociaciones colectivas, involucrando al 40% de los trabajadores de la Compañía. Este proceso resultó en acuerdos mutuamente satisfactorios, efectivos desde julio de 2024.

En 2024, todas las operaciones mineras adoptaron 44 horas efectivas en sus turnos 4x3, en línea con la primera etapa de transición a la nueva Ley N°21.561 que reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, a través de acuerdos con trabajadores y sindicatos.

Nuestro marco regulatorio previene la concesión de beneficios fuera de los acuerdos colectivos sin consentimiento mutuo. Los contratos individuales o las cláusulas extendidas de los convenios colectivos rigen los beneficios de los trabajadores no sindicalizados.

Además, aseguramos el cumplimiento de la legislación sobre horas de trabajo, períodos de descanso y horarios. En este sentido, Antofagasta Minerals debe proporcionar aviso previo a sus trabajadores en caso de un cambio operativo significativo que pueda afectarlos. Los acuerdos entre sindicatos y empresas permiten horarios de trabajo excepcionales, según lo autorizado por la Autoridad Laboral Regional.

Nuestras personas *continuación*

Bienestar de los trabajadores

GRI 3-3, 401-2

Uno de nuestros desafíos continuos es crear y promover oportunidades para que todos nuestros trabajadores equilibren sus intereses personales, familiares y laborales. Este equilibrio, conocido como balance entre vida personal y laboral, busca asegurar que mujeres y hombres puedan desarrollarse personal y profesionalmente. Esto requiere la reorganización de los tiempos y áreas de trabajo, así como la modificación de roles tradicionales.

Orientamos el bienestar de nuestros trabajadores con nuestra Guía de Conciliación de Trabajo y Vida Personal. Estos lineamientos están diseñados para mejorar la distribución de su tiempo entre el trabajo, la familia y las actividades recreativas, proporcionando beneficios más allá de lo estipulado por la legislación chilena. De esta manera, tenemos un sistema híbrido permanente de trabajo remoto y presencial de acuerdo con las necesidades operativas de las empresas mineras. El 26 de abril de 2024, entró en vigor la Ley N°21.561 (Ley de 40 horas), reduciendo gradualmente la jornada laboral, completando la primera etapa de implementación de la ley con la reducción obligatoria de la semana laboral de 45 a 44 horas. Debido a esto, adoptamos turnos de 44 horas, manteniendo buenos resultados en términos de productividad.

Junto con estos beneficios, operamos un canal de atención remota enfocado en el bienestar integral del personal, ofreciendo un programa de telemedicina 24/7, 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 un 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.

Beneficios de los lineamientos de Bienestar

Físico

- Seguro médico y dental
- Exámenes ocupacionales preventivos gratuitos
- Programas preventivos de posibles riesgos asociados (silicosis, hipobaría, higiene del sueño)
- Controles de salud periódicos y otras campañas de salud

Mental

- Apoyo psicológico
- Programas individuales a medida

Financiero

- Educación financiera
- Seguro de vida

Social

- Voluntariado

Personal

- Permisos especiales (nacimiento, fallecimiento, matrimonio, entre otros)
- Vivo Flex (tiempo libre del trabajo por razones personales, de salud o cuidado familiar)
- Beneficios parentales¹

Colaboración con la Fundación ChileMujeres para la transformación cultural corporativa

Junto con la Fundación ChileMujeres, desarrollamos las guías de “Adaptabilidad Laboral” y “Corresponsabilidad Parental”, que se lanzaron en noviembre de 2024. Estas guías proporcionan herramientas y lineamientos para promover la adaptabilidad y el equilibrio entre el trabajo, las áreas personales y familiares para hombres y mujeres. Son fáciles de leer y entender, con un formato de preguntas y respuestas, y están disponibles públicamente en el sitio web de la fundación.

Estamos orgullosos de haber contribuido a la elaboración de estas guías, que son esenciales tanto para trabajadores como para empleadores para comprender y aplicar correctamente las disposiciones legales. Este hito representa un paso significativo en la transformación cultural corporativa.



Para más información, visite chilemujeres.cl.

Encuesta de compromiso

En 2024, realizamos la Encuesta de Compromiso, con una participación del 94% de los trabajadores. Esta encuesta mide la satisfacción laboral, la intención de permanecer en la empresa y la experiencia de los trabajadores. Los resultados mostraron que el 88% tiene un alto nivel de compromiso, considerando un aumento del 10% desde 2022. Es importante destacar también que el 94% está de acuerdo en que la seguridad es una prioridad, el 94% se siente respetado, el 95% se alinea con los valores de la empresa y el 90% cree que la empresa está tomando acciones significativas de responsabilidad social.

Gracias a los resultados se identificaron oportunidades de mejora y se implementaron planes de acción para optimizar las alternativas de desarrollo. Además, el equipo de Personas y Organización colaboró con los ejecutivos de todos los equipos que obtuvieron menos del 80% en compromiso. En esta línea, se desarrollaron e implementaron planes de acción específicos para cada equipo y se desplegarán a lo largo de 2025.

1. Antofagasta plc cumple con la legislación chilena, que otorga a los padres el derecho a licencia parental. Las madres tienen 18 semanas de licencia parental pagada, que se divide en 6 semanas antes del nacimiento y 12 semanas después del nacimiento. Los padres tienen 1 semana después del nacimiento.