

Informe 2021

de Gestión y
Sostenibilidad

 Altonorte
UNA EMPRESA GLENCORE



Índice

Palabras Gerente General

Editorial

PÁG 4

CAPÍTULO 1

Somos Altonorte

PÁG 6

CAPÍTULO 2

Nuestra Gestión en Sostenibilidad

PÁG 26

CAPÍTULO 3

Transparencia y Gobierno Corporativo

PÁG 52

CAPÍTULO 4

Nuestras personas

PÁG 62

CAPÍTULO 5

Salud y Seguridad

PÁG 90

CAPÍTULO 6

Gestión ambiental y Cambio Climático

PÁG 116

CAPÍTULO 7

Nuestra gestión con proveedores

PÁG 140

CAPÍTULO 8

Nuestro relacionamiento con las comunidades

PÁG 146

Índice GRI

PÁG 158



Carta Gerente General

(GRI 102-14,
GRI 102-15)

Estimados lectores:

Tengo el agrado de saludarles y presentarles nuestro Informe de Gestión y Sostenibilidad de Altonorte, el primero como parte del grupo Glencore, donde describimos el progreso de nuestro desempeño económico, social y ambiental durante la gestión 2021 para impulsar la creación de valor en nuestra sociedad.

El 2021 fue un año de diversos desafíos. Gracias a la organización y el protagonismo de nuestros equipos, hemos sido capaces de reaccionar a tiempo y enfrentar este reto mundial generado por la Pandemia. Es por ello que comienzo este mensaje agradeciendo y efectuando un profundo reconocimiento a todos los trabajadores y trabajadoras que conforman Altonorte, incluyendo a nuestros colaboradores directos e indirectos, que nos han permitido mantener nuestras operaciones en funcionamiento y asegurando la sostenibilidad de la compañía.

También es importante destacar que tuvimos varios logros en materia de seguridad y en las dimensiones ambiental, social y económica. En seguridad tuvimos avances y demostramos ser sostenibles en las observaciones entre pares y la aplicación de la cartilla SLAM, nuestra herramienta de planificación personal; tuvimos la exitosa puesta en marcha de la operación del tranque de relaves, una tecnología nueva que nos hizo pioneros para el depósito de este tipo de material (relave de escorias). Adicionalmente, la planta de flotación de escorias tuvo un desempeño muy bueno logrando superar el presupuesto del año y con un buen control de las pérdidas de cobre en relave. Además, realizamos nuestra Detención General de Planta (DGP) en plena Pandemia, lo que significó importantes desafíos que logramos concretar exitosamente.

En materia de salud, el liderazgo de Altonorte ha sido reconocido por la Mutual de Seguridad que nos otorgó el Sello COVID, gracias al compromiso con la promoción del autocuidado frente a la Pandemia.

Por otro lado, avanzamos en acciones de gestión medioambiental en nuestras instalaciones. Contamos con una red de monitoreo de la calidad del aire que permite medir el impacto de nuestras emisiones de SO₂ (dióxido de azufre), As (arsénico) y MP10/MP2,5 (material particulado bajo 10 y 2,5 micrones respectivamente). En 2021, logramos cumplir sustancialmente los aspectos relacionados a emisiones gracias al buen control de nuestros procesos.

En cuanto al cuidado del agua, utilizamos un 64% de este recurso proveniente del tratamiento de aguas servidas de Antofagasta obteniendo significativas reducciones en el consumo de agua fresca por tonelada procesada. En relación a consumo de energía, comenzamos con la implementación de nuestro Sistema de Eficiencia Energética. A lo largo del 2021 se siguió con el desarrollo del proyecto de economía circular para reciclar chips electrónicos, a través de la iniciativa E-Scrap, y obtuvimos el permiso ambiental para realizar una prueba piloto y determinar la factibilidad del proyecto. Nuestra meta es ser la primera fundición a nivel latinoamericano en lograr el reciclaje de estos componentes.

En cuanto a nuestras comunidades, el trabajo se fue retomando paulatinamente, dentro del contexto que nos permitía la Pandemia, a través de actividades virtuales, presenciales e iniciativas comunitarias. Todas las energías y recursos estuvieron puestos en responder a la emergencia por medio de planes en conjunto con diferentes organizaciones y asociaciones comunitarias, mediante una comunicación directa y acciones como el plan de capacitación de liderazgos, entrega de cajas de alimentos y elementos de protección, entre otras labores. En Altonorte gestionamos una iniciativa de relacionamiento comunitario con el fin de

seguir implementando iniciativas sociales y de igual manera, fomentar las relaciones sostenibles, basadas en la confianza y respeto.

El 2021 fue de grandes aprendizajes y de continuar enfrentando los desafíos propios de la contingencia sanitaria. Concluimos el año 2021 procesando 927.406 toneladas de carga nueva, produciendo 258.047 toneladas de ánodos de cobre y 878.718 toneladas de ácido sulfúrico.

Nuestros objetivos están puestos en continuar generando el mayor valor a Glencore con altos estándares en Salud, Seguridad, Medioambiente y Comunidad (HSEC), normativos y de excelencia operacional que nos permitan posicionarnos como una Fundación de Clase Mundial. La elaboración de este tipo de reportes es una herramienta clave para impulsar la transparencia y el diálogo con nuestros grupos de interés, incluyendo desde nuestros trabajadores y las comunidades aledañas hasta nuestros colaboradores, proveedores, clientes y accionistas, entre otros.

Los invito a revisar nuestro Informe de Gestión y Sostenibilidad que describe nuestros esfuerzos para contribuir de manera concreta y efectiva con el entorno donde operamos.

Juan Carrasco Palma
Gerente General
Complejo Metalúrgico Altonorte

(*SMA: Superintendencia de Medio Ambiente de Chile).

CAPÍTULO 1
Somos
Altonorte



Somos una compañía metalúrgica, filial de la multinacional Glencore, dedicada a procesar el concentrado de cobre, producir ánodos, ácido sulfúrico y cobre en solución PLS. Operamos la fundición de cobre ubicada cerca de la ciudad de Antofagasta, capital de la Región de Antofagasta en el norte de Chile, y cuya planta fue construida en el año 1988. Definimos nuestras estrategias alineadas con las políticas de Glencore y los estándares internacionales en materia de sostenibilidad.

Somos Altonorte

Organización:

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

Nombre: **Complejo Metalúrgico Altonorte S.A.**

País: **Chile**

RUT: **88.325.800-2**

Casa matriz: **Fundición Altonorte Panamericana Norte Km 1.348, sector La Negra, Antofagasta, Región de Antofagasta, Chile.**

Teléfono de contacto: **+56 2 2628100**

Sitio corporativo: **www.glencore.com**

Código Postal: **1240000**

Complejo Metalúrgico Altonorte S.A. pertenecemos a Glencore Internacional que tiene intereses en varios mercados de commodities, entre ellos el cobre, carbón, hierro y zinc. Somos parte del cuarto mayor productor de cobre del mundo.

Punto de contacto:

(GRI 102-53)

Para saber más sobre nuestro Informe de Gestión y Sostenibilidad 2021 de Altonorte, comunicarse al siguiente e-mail: comunicaciones.altonorte@glencore.cl

Contacto Glencore Chile:

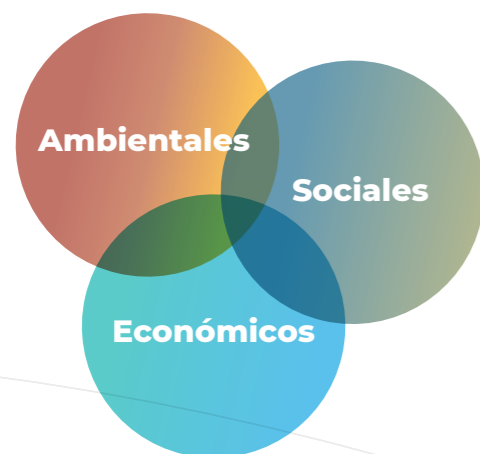
Av. Costanera Sur 2.730, torre B, piso 17, Las Condes, Santiago.
Teléfono: +56 2 23429000

Sobre este reporte

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

Presentamos nuestro **Informe de Gestión y Sostenibilidad 2021**, donde incluimos los resultados de nuestras operaciones del Complejo Metalúrgico Altonorte S.A. ubicado en el Barrio Industrial La Negra, a 25 km de la ciudad de Antofagasta. El reporte presenta información de nuestro desempeño en materia de sostenibilidad, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, siendo de periodicidad anual.

La sostenibilidad para Altonorte está representada por los siguientes aspectos:



Este informe ha sido elaborado de conformidad con los estándares GRI (Global Reporting Initiative, por sus siglas en inglés) en su opción Esencial.

Nuestro índice de contenidos GRI, ubicado en las páginas finales de esta publicación, incluye los contenidos de los Estándares Universales y Temáticos de GRI (indicadores de desempeño) contenidos en este documento y sus respectivas ubicaciones.

Valoramos sus comentarios

(GRI 102-53)

Sus opiniones y comentarios son muy importantes para nosotros, porque nos ayudarán a mejorar nuestro proceso de Reporte de Gestión y Sostenibilidad.

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

comunicaciones.altonorte@glencore.cl

“ Transformando nuestra minería para posicionarnos como una Fundición de Clase Mundial ”

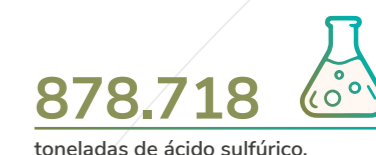
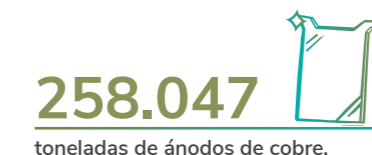
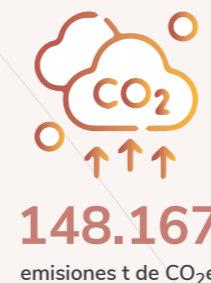
Nuestro año 2021 en cifras

(GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 303-5, GRI 305-5, GRI 305-7, GRI 403-9, GRI 406-1, GRI 413-1)

Gestión Social



Gestión Medioambiental



Historia y trayectoria

Sobre Altonorte

(GRI 102-5)

Somos el Complejo Metalúrgico Altonorte S.A. (en adelante la compañía Altonorte), una sociedad anónima cerrada con domicilio en Chile. Nuestra empresa es filial de Glencore Chile Spa y Glencore Canadá Corporation, las cuales son filiales de Glencore Plc (U.K.), compañía domiciliada en Suiza que transa sus acciones en las bolsas de Londres.

Nuestra operación como planta fundidora se encuentra dedicada a refinar el concentrado de cobre en ánodos. Asimismo, nuestra planta de ácido realiza el tratamiento de los gases generados en el proceso de fundición para producir ácido sulfúrico, y luego comercializarlo y distribuirlo a clientes en todo el mundo.

Altonorte fue originalmente formada como Refimet Ltda., el 7 de septiembre de 1981. Casi 11 años después, el 31 de marzo de 1992, cambió su razón social a Fundición Refimet S.A. En diciembre de 1998 pasó a llamarse Noranda Chile S.A., y en octubre de 2000 cambió su razón social a Noranda Chile Ltda. En 2005 pasó a llamarse Falconbridge Chile Ltda.

En el 2006 Xstrata Copper adquiere la compañía Falconbridge Chile S.A. y de esta manera, también Altonorte.

Más tarde, el 2 de mayo de 2013, Glencore completó la adquisición del 66% restante de las acciones emitidas y en circulación de Xstrata. Esta adquisición se realizó a través de un canje de acciones entre Xstrata y Glencore. Mientras que el 11 de noviembre de 2014, Xstrata Copper Chile S.A. cambia su razón social a Complejo Metalúrgico Altonorte S.A.

En la historia de Altonorte

1988 Inicio de nuestra operación planta Refimet Antofagasta (tostación y lixiviación de material).

1993 Inicio de nuestra operación - fundición de concentrado de cobre Refimet en agosto de 1993.
Fase I: primera barra de cobre blíster - 230.000 (t/año).

1995 Noranda adquiere el 25% de Refimet.

1997 **Fase II:** proyecto de expansión y mejoramiento ambiental, eleva nuestra capacidad a 380.000 (t/año).

1998 Noranda adquiere 100% de la propiedad y cambia el nombre de nuestra fundición por Altonorte.

2001 Inicio de operaciones de nuestra Planta de Tratamiento de Escoria, cuyo objetivo es recuperar el cobre contenido en escoria del proceso de fusión.

2002 Puesta en servicio Reactor Continuo Noranda en reemplazo de horno reverbero.

2003 Entra en operación el proyecto "Ampliación fase III Fundición Altonorte", aprobado ambientalmente, que nos autoriza operar con una capacidad de procesamiento nominal de 816.000 (t/año) de concentrado seco, produciendo 285.000 (t/año) de ánodos de cobre y 700.000 (t/año) de ácido sulfúrico.

2005 Puesta en servicio de tostador de concentrados de molibdeno con una capacidad de 11 millones de lbs de molibdeno fino por año.

2006 Xstrata Copper adquiere la compañía Falconbridge y, de esta manera, también Altonorte.

2007 Puesta en servicio de nuestro proyecto de mejoramiento operacional y expansión a 1.160.000 (t/año) de concentrados de cobre.

2008 Inicio de operación de nuestra Planta de Lixiviación de Polvos, para el tratamiento de polvos metalúrgicos frescos provenientes de los procesos de fusión, conversión y eliminación de polvos metalúrgicos antiguos. También entra en operación nuestra Planta de Ácido N°1 con tecnología de doble absorción.

2009 Operación de la tercera Planta de Oxígeno con capacidad de 120 toneladas por día, que nos permite aumentar la capacidad de tratamiento de concentrados de cobre de la fundición.

2010 Instalación de campanas secundarias en área de Fusión y Conversión, las cuales nos permiten captar los gases fugitivos y posterior conducción a chimenea principal.

2011 En Altonorte superamos el 1.000.000 (t/año) de concentrado tratado.

2012 En Altonorte formamos parte de la nueva división marketing de Xstrata Copper.

Aprobación ambiental de proyecto "Cambio tecnológico para la disminución de las emisiones de SO₂" (considera el reemplazo de nuestro secador rotatorio por secador a vapor y la doble absorción en Planta de Ácido N°3).

Aprobación ambiental del proyecto "Disposición de residuos peligrosos en relleno de seguridad" (nos autoriza a disponer remanentes de borras arsenicales, yesos provenientes de seis depósitos autorizados para este fin y otros residuos peligrosos de nuestro proceso).

2013 Se instala secador a vapor según compromiso ambiental.

Se inicia la pavimentación de 15.000 m² de caminos.

Glencore adquiere Xstrata Copper.

2014 Se realiza la puesta en marcha del secador a vapor y el Sistema de Monitoreo Continuo de Emisiones (CEMS).

2015 Se implementa la doble absorción en Planta de Ácido N°3.

2016 Implementación de proceso reforming de gas natural con vapor para reducción de emisiones en hornos de ánodos.

2017 Pavimentación de 7.470 m² de caminos.

2019 Implementación de planta regasificadora de gas natural líquido (PSR GNL). Cambio de quemador de Enap 6 a GNL en caldera generadora de vapor.

2020 Instalación de filtro mangas gases en gases secundarios.

En año de Pandemia obtuvimos los mayores índices de producción en la historia de Altonorte.

2021 Inicio de operaciones de nueva tecnología de espesamiento de relaves (TTD) y puesta en marcha sistema de enfriamiento de escorias en ollas, ambas iniciativas aportan a la disminución del consumo de agua.

Enfriamiento de escoria en ollas, nos permite reducir el uso de 1,3 m³ de agua por tonelada de escoria a 0,4 m³ de agua por tonelada de escoria.

“Somos parte del cuarto mayor productor de cobre del mundo”

Somos una empresa Glencore



Somos Glencore, una de las empresas de recursos naturales diversificados más grandes del mundo, y un importante productor y comercializador de más de 60 productos básicos. Las operaciones de nuestro grupo comprenden aproximadamente 150 sitios mineros, metalúrgicos y activos de producción de petróleo. Con presencia en más de 50 países, tanto en regiones establecidas como emergentes de recursos naturales, nuestras actividades industriales están respaldadas por una red global de más de 30 oficinas.

Nuestro propósito es obtener de manera responsable los productos que hacen posible la vida cotidiana. Cumplimos con nuestra estrategia corporativa responsable en cada etapa de la cadena, creando valor para nuestro negocio y sus diversos grupos de interés.



Nuestros clientes son consumidores industriales de los sectores de automoción, acero, generación de energía, fabricación de baterías y petróleo.

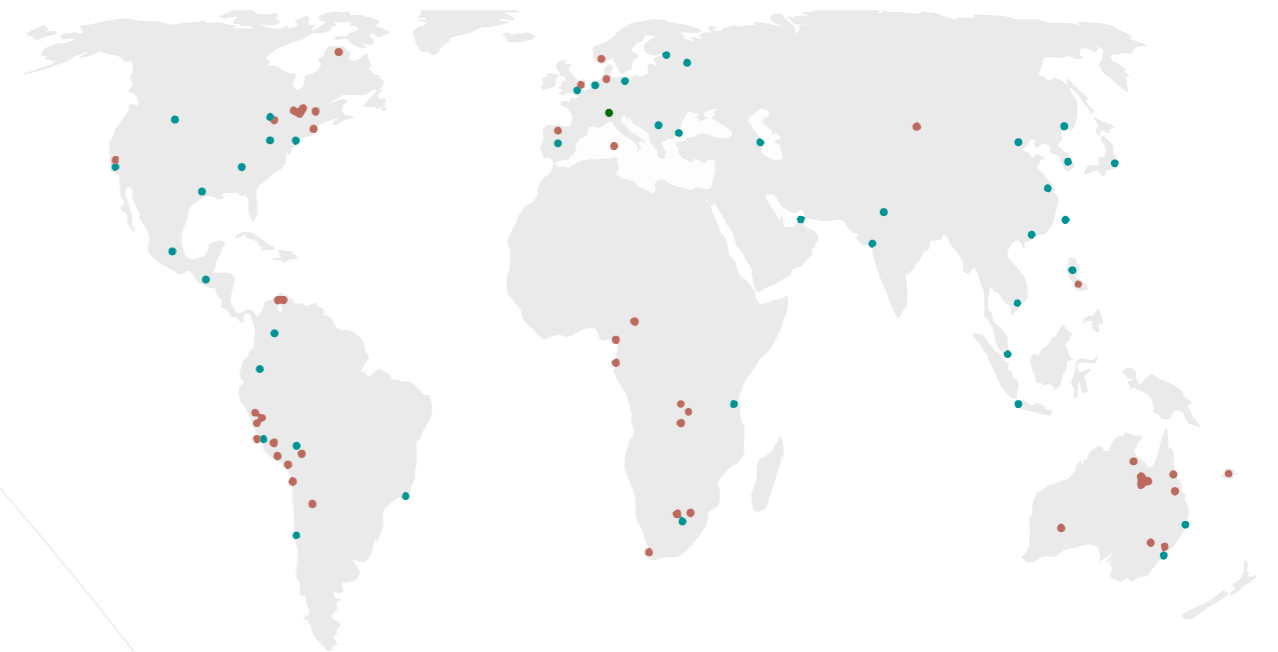
También brindamos financiamiento, logística y otros servicios a productores y consumidores de commodities.

En Glencore somos miembros de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, y del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés). Además, somos participantes activos en iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés). El año 2020, fijamos nuestro objetivo de convertirnos en

compañía con cero emisiones para 2050, en línea con nuestro compromiso con la contribución al esfuerzo global para lograr los objetivos del Acuerdo de París en materia de cambio climático. Ya que las personas se encuentran en el corazón de nuestro negocio, razón por la que buscamos minimizar nuestros impactos en el medioambiente y las comunidades.

De esta manera, queremos ir más allá del cumplimiento legal ambiental de nuestras operaciones y colaborar en forma tangible con uno de los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad: el cuidado medioambiental.

Glencore opera en más de 50 países



Metales y Minerales

- Cu Cobre
- Ni Níquel
- Fe Aleaciones hierro
- Fe Hierro
- Co Cobalto
- Zn Zinc
- Al Aluminio

Energía

- Carbón
- Petróleo
- Oficina central
- Activos industriales
- Oficina de ventas/otros

Propósito, Visión, Misión y Valores

(GRI 102-16)

Propósito

Proveer de forma responsable los productos que hacen posible la vida cotidiana.

Queremos generar crecimiento y oportunidades a largo plazo para todos nuestros grupos de interés incluidos clientes, accionistas, empleados y comunidades.

Misión

Ser protagonistas transformando el mundo.

Visión

Ser la operación metalúrgica que genere mayor valor a Glencore con altos estándares de HSEC, normativos y excelencia operacional, posicionándonos como Fundación de Clase Mundial.

Valores

Altonorte tiene importantes desafíos, no solo en materia de seguridad, operación y medioambiente, sino que también en la forma cómo nos relacionamos y cómo hacemos las cosas en nuestro camino hacia la excelencia.

Para ser protagonistas de la excelencia, es necesario creer y confiar que juntos podemos ir Más Alto. Dentro de este proceso reflexivo hacia esta nueva mirada, hemos identificado que los valores Glencore se alinean a los desafíos internos que tenemos como sitio y a nuestra gran misión de convertirnos en una Fundación de Clase Mundial, por lo que decidimos incorporarlos a nuestros valores como Altonorte.

Esta incorporación viene a fortalecer aún más el trabajo desarrollado hasta la fecha y donde hemos logrado plasmar un sello característico de todos quienes trabajamos en Altonorte: nuestro valor de Trabajo en Equipo.

Nuestros valores reflejan nuestro propósito, nuestras prioridades y las bases fundamentales por los que se guía nuestro negocio. Junto con el Código de Conducta y las políticas de apoyo subyacentes, nuestros siete valores representan nuestro compromiso de mantener las buenas prácticas comerciales, nuestros compromisos con todos nuestros grupos de interés sobre cómo actuaremos en el cumplimiento de nuestra estrategia para crear y entregar valor transformando al mundo.

Nuestros Valores



Seguridad

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



Transparencia

Somos honestos y directos cuando nos comunicamos. Nos esforzamos para mejorar, compartiendo información y fomentando el diálogo y la retroalimentación constructiva.



Integridad

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



Simplicidad

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



Responsabilidad

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



Espíritu Empresarial

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



Trabajo en Equipo

Nos hacemos más fuertes trabajando juntos y de forma constructiva, promoviendo la excelencia y mejora continua en los procesos.



Nuestras operaciones

(GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6)

Negocios y ubicación

Nuestra actividad está ubicada en el sector industrial La Negra, a 25 kilómetros de la ciudad de Antofagasta.



“ En Altonorte producimos y comercializamos ánodos de cobre, ácido sulfúrico y cobre en solución (PLS) ”

En Altonorte producimos y comercializamos ánodos de cobre, ácido sulfúrico y cobre en solución (PLS). La producción de ánodos se despacha, vía terrestre y marítima (Puerto de Antofagasta), de acuerdo con las especificaciones requeridas por cada uno de nuestros clientes, principalmente, a refinerías ubicadas en Latinoamérica, Australia, Canadá, Europa y Asia.

Dentro de nuestras líneas de procesos productivos una de las más importantes es la producción de ánodos. El ácido sulfúrico – principal subproducto – uno de los insumos estratégicos de la industria minera para producir cobre en los procesos hidrometalúrgicos. El PLS se comercializa en un 100% en el mercado nacional. Toda nuestra producción se realiza con un nivel máximo de seguridad y de acuerdo con estándares internacionales.



Complejo Metalúrgico Altonorte



1. Planta de Tratamiento Escoria PTE.
2. Planta de Secado.
3. BAMP.
4. Reactor Continuo.
5. Convertidores Peirce-Smith.
6. Hornos de Refinación.
7. Rueda de Moldeo Ánodos.
8. Patio de Ánodos.
9. Planta de Ácido 3.
10. Planta de Ácido 1.
11. Despacho de Ácido.



Iniciativas externas

(GRI 102-12)

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

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).
- Nos comprometemos a estar en concordancia con la Norma Industrial Global para la Gestión de Relaves.
- Alineamos nuestras prácticas con el Estándar de Desempeño 5 de la Corporación Financiera Internacional (CFI): Adquisición de Tierras y Reasentamiento Involuntario.

- Apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).
- Apoyamos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Apoyamos los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- Alineamos nuestros procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos con la Guía de Diligencia Debida para una Conducta Empresarial Responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y con la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministros Responsables de Minerales procedentes de Zonas de Conflicto y Alto Riesgo.

Afiliación a asociaciones

(GRI 102-13)

Como miembros activos de la sociedad e integrantes del contexto minero nacional, somos parte de las siguientes entidades del sector que agrupan gremialmente a las empresas mineras:

- Consejo Minero.
- Consejo de Competencias Mineras.
- Asociación Industriales de Antofagasta (nivel local).
- Miembro del directorio del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Católica del Norte.
- Comité Regional de Seguridad Minera "CORESEMIN Antofagasta" (nivel local).

Creación de valor económico

Altonorte establece estrategias de sustentabilidad que permiten crear valor económico en la región donde operamos, lo que se traduce en la posibilidad de impulsar dinamismo por medio de la generación de empleo directo e indirecto, el pago de impuestos en la zona, capacitación y formación de nuestra fuerza laboral. Además, promovemos acciones dirigidas a nuestros territorios.

Del mismo modo, nos convertimos en un polo de desarrollo producto de la adquisición de bienes y servicios a empresas locales, lo que permite que ellos mejoren sus ingresos, habilidades técnicas y curriculares a través de incorporación de los estándares que tenemos como compañía. Reconocemos que esto lo logramos gracias a un trabajo coordinado y sistemático que realizamos con los nuestros grupos de interés que tienen relación en esta materia.

Para contribuir en la economía local, nos hemos trazado metas productivas para el 2022 que considera alcanzar el procesamiento de 1.109.922 toneladas de concentrados, producir 321.213 toneladas de ánodos y 1.055.834 toneladas de ácido sulfúrico.

Valor económico generado y distribuido

(GRI 201-1)

En 2021 registramos ingresos antes de intereses e impuestos (EBIT) por USD 8 millones, monto inferior en un 90% a los USD 71 millones generados en 2020. En cuanto al valor distribuido, en 2021, el gasto operacional fue de USD 158.6 millones registrando un descenso de 0.5% con respecto al año 2020; USD 34.8 millones significaron sueldos y beneficios a

los trabajadores, USD 28.9 millones fueron pagos al Estado mediante impuestos, adicionalmente se realizó una inversión de capital por USD 52.0 millones y en gestión medioambiental por USD 2.4 millones.

| | 2020 US\$ m | 2021 US\$ m |
|--------------------------------------|----------------|----------------|
| Valor económico generado | 352,5 | 296,7 |
| Ingresos Marginales | 352,5 | 296,7 |
| Valor económico distribuido | -231,4 | -253,0 |
| Gastos Operacionales | -121,1 | -123,7 |
| Gastos Distribución | -13,0 | -9,7 |
| Sueldos y beneficios a los empleados | -38,2 | -34,8 |
| Pagos al estado | -27,9 | -28,9 |
| Intereses pagados | -0,4 | -1,1 |
| Inversión de Capital | -27,2 | -52,0 |
| Inversión Medioambiental | -3,3 | -2,4 |
| Inversión Comunitaria | -0,3 | -0,4 |
| Valor económico retenido | 121,1 | 43,7 |

* Los pagos al estado incluyen PPM pagados durante el año, además de derechos aduaneros, contribuciones, patentes mineras y comerciales.

Distribución de costos directos

Durante el año 2021, nuestro costo total fue de USD 158.6 millones, lo que representa un descenso de un 0.4% respecto a 2020 cuando se reportaron costos totales por USD 159.3 millones.

El mayor gasto se destinó a mano de obra propia que representa 22.0% del total, consumibles reportó USD 41.4m, energía USD 30.7 y combustibles USD 14.7 en todos estos conceptos el aumento se debe principalmente por el aumento de las tarifas.

| Costos directos (Millones de USD) | 2020 | 2021 |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| Mano de obra propia | 38,2 | 34,8 |
| Servicio de contratistas | 23,5 | 25,3 |
| Combustibles | 12,9 | 14,7 |
| Energía | 29,6 | 30,7 |
| Consumibles | 45,7 | 41,4 |
| Otros | 9,4 | 11,7 |
| Total | 159,3 | 158,6 |

“ El mayor gasto se destinó a mano de obra propia que representa el 22.9% del total ”

Aporte del Estado

En Altonorte, nos adherimos a la franquicia de la Ley N°19.518, que establece el crédito tributario SENCE asociado al 1% de las remuneraciones imponibles. El 2021 la franquicia tributaria SENCE ascendió a USD 213.125.

Durante 2021, nuestra Compañía generó créditos por la adquisición de activos fijos correspondiente al 4% de cada equipo nuevo o construido durante el presente año (tope de 500 UTM). Este año, el monto de este crédito ascendió a USD 32.066.

Además, en el marco de diversas leyes como donaciones con certificado de donación que pueden ser beneficiadas con franquicias tributarias, en el caso que los resultados tributarios de la empresa sean positivos, Altonorte realizó donaciones bajo esta normativa alcanzando en 2021 un total de USD 85,357. Adicionalmente, hemos realizado donaciones y regalos cargados en un centro de costo específico que alcanzó un total de USD 184,888 monto que se desglosa en USD 58,993 con convenio y USD 125,895 sin convenio.

Impuestos

En 2021, la compañía pagó USD 0.45 millones por concepto de impuestos al Estado, lo que representa un 97.5% menos de los impuestos cancelados en 2020, registramos un monto pagado de USD 17.6 millones debido a la menor base tributaria para el año 2021 por menor resultado operacional respecto a 2020 y beneficio tributario por la ejecución de la detención general de planta como gasto aceptado de mantenimiento.

Los pagos al gobierno incluyen PPM pagados durante el año; además, derechos aduaneros, contribuciones, patentes mineras y comerciales.

Impactos económicos indirectos

No solo contribuimos a la Región de Antofagasta con aportes directos por conceptos de contratación de trabajadores, sino que también estimulamos la economía regional por la generación de empleos indirectos a través de proveedores de bienes y servicios, quienes se comprometen entregando un servicio de calidad y bajo estándares HSEC.

Nuestras empresas proveedoras de bienes, servicios, insumos o productos tienen su residencia de giro de negocio en las distintas provincias de nuestra región como Antofagasta, El Loa y Tocopilla.

Contamos con un proceso de selección de proveedores más adecuado para la adquisición de los servicios y materiales que requerimos. Durante el 2021 el 28,19% de los materiales fueron comprados en la Región de Antofagasta, como también el 27,74% de los servicios.

Los sistemas de compras y contratos obedecen a los procedimientos establecidos en las políticas de Altonorte y Glencore, los cuales son sometidos frecuentemente a auditorías internas y/o externas de verificación y control. El objetivo es promover la libre competencia en los procesos de licitación de productos y servicios.



Planes de inversión

El Plan de inversiones de Altonorte es monitoreado constantemente por el gerente general y el equipo regional de Glencore, y se encuentra alineado a los procedimientos de la controladora. Este plan usualmente es presentado a la controladora por el gerente general para obtener su aprobación, según los lineamientos del Procedimiento para Inversiones en Altonorte.

Nuestra compañía debe preparar un plan de inversión proyectado a cuatro años, plan que es aprobado por Glencore e incluido en el Budget (presupuesto). Sin embargo, también se debe proyectar a futuro a través de nuestro LOA (Life of Asset /Vida del Activo), se preparan proyecciones a 25 años, El último LOA aprobado considera inversiones hasta el 2046.

Compras locales de bienes y servicios (millones de USD)

| | 2020 | 2021 |
|----------------------------|--------|--------|
| Materiales | | |
| Valor total de compras | 43,86 | 34,21 |
| Total compras regionales | 12,53 | 9,64 |
| % compras regionales | 28,58% | 28,19% |
| Servicios | | |
| Valor total de servicios | 58,67 | 114,98 |
| Total servicios regionales | 26,98 | 31,89 |
| % regionales | 45,99% | 27,74% |

CAPÍTULO 2

Nuestra Gestión en Sostenibilidad



Acerca de nuestro informe

(GRI 102-1, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54)

Esta es la primera edición del Informe de Gestión y Sostenibilidad desde que somos una empresa Glencore, el que contiene nuestro desempeño en los asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Nuestro objetivo es dar a conocer públicamente la manera en que cumplimos con los compromisos con nuestros grupos de interés y cómo venimos mejorando la gestión de los impactos en la zona de influencia donde operamos. De esta manera, también integramos los desafíos que enfrenta la industria minera a nivel nacional e internacional.

Este documento incluye información de la gestión 2021, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre 2021, comprendiendo las operaciones del Complejo Metalúrgico Altonorte, el cual ha sido elaborado en conformidad con los estándares GRI (Global Reporting Initiative, por sus siglas en inglés).



Materialidad

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

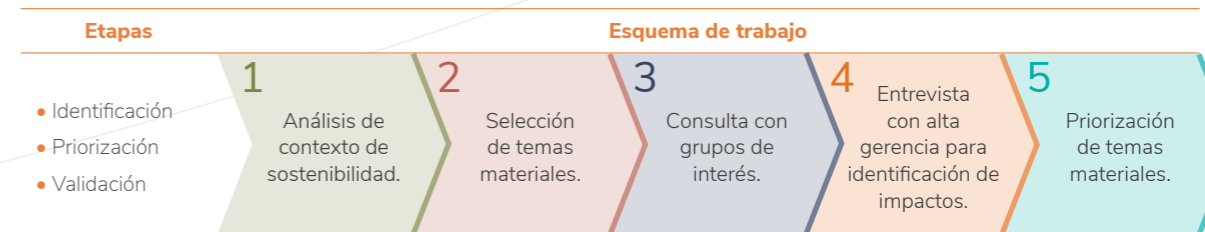
El análisis de materialidad permite identificar los temas relevantes para la gestión y reporte de sostenibilidad, basado en una evaluación de impactos económicos, ambientales y sociales; así como los temas de importancia o influencia en las decisiones, preocupaciones y expectativas de los grupos de interés de nuestras operaciones. Estos temas materiales han sido priorizados para generar los contenidos de este reporte, el que incluye la recolección de datos predominantemente cualitativos a través de talleres realizados con nuestros grupos internos y externos.

Para tales efectos, se aplicó una encuesta virtual dirigida a todos nuestros grupos de interés en Altonorte, el cual se complementó con entrevistas y la realización de cinco focus group con algunos grupos de interés estratégicos. Además,

se organizó un taller con los gerentes para priorizar y validar los temas materiales. Todas estas etapas nos permitieron identificar, priorizar y validar nuestra materialidad.

El análisis fue realizado siguiendo los lineamientos de los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI, por sus siglas en inglés).

1. Análisis de contexto de sostenibilidad: se realizó un benchmark de sostenibilidad que consideró un análisis exhaustivo de siete compañías multinacionales líderes del mercado, en los ámbitos de fundición y minería en general, todas empresas comprometidas con estándares de sostenibilidad.

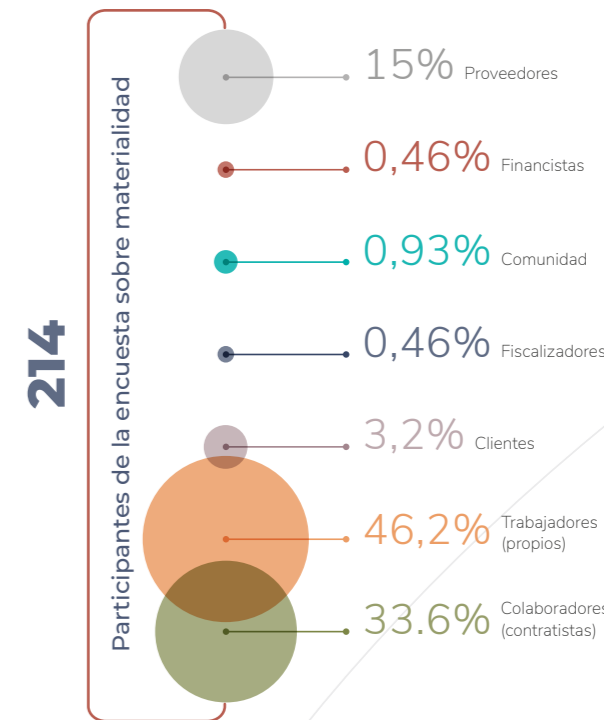


También se analizaron 32 iniciativas sobre sostenibilidad en minería relativas a principios y lineamientos en materias de: inversión social y económica, cambio climático, normativa ambiental, condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral, empleo y relaciones laborales, eficiencia hídrica, biodiversidad, protección al medioambiente, políticas climáticas nacionales, uso del suelo, medición de GEI, manejo de residuos peligrosos, disposición y manejo de residuos, derechos humanos, anticorrupción, conducta empresarial, ética, gestión de riesgos y debida diligencia en la cadena de suministro. Finalmente, se analizaron siete informes de la sociedad civil.

2. Selección de temas relevantes: se seleccionaron las temáticas más relevantes como resultado del análisis de contexto de sostenibilidad, dentro de los cuales destacaron 38 temas específicos, seleccionados según sus impactos positivos y negativos, actuales y potenciales. Con ellos se elaboró una encuesta de consulta a los grupos de interés.

3. Consulta a grupos de interés: se desarrolló una encuesta a un total de 214 personas, entre varios grupos de interés divididos en trabajadores, colaboradores, comunidad, proveedores, clientes, fiscalizadores y financistas. De esta encuesta resultaron los temas relevantes para Altonorte en relación con nuestros grupos de interés.

4. Entrevista con alta gerencia para identificación de impactos: se desarrolló un taller de materialidad con todos los gerentes de Altonorte, el cual tuvo como hito inicial la presentación de resultados del análisis del benchmark de sostenibilidad y las expectativas de la alta gerencia.



Temas materiales

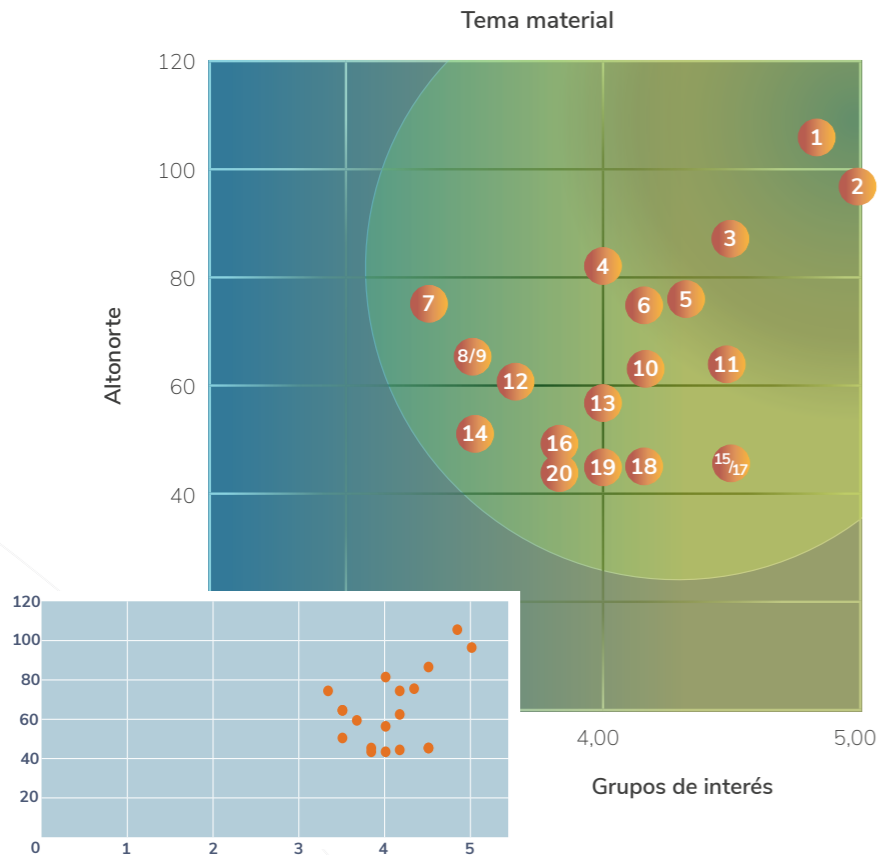
(GR 102-47)

El siguiente paso durante el taller de materialidad fue realizar la encuesta de priorización, con la cual se conocieron los temas relevantes para la gerencia de Altonorte.

5. Priorización de temas materiales: como resultado de las etapas anteriores se identificaron más de 38 temas con relación a la sostenibilidad, los cuales fueron priorizados para

construir la matriz de materialidad de Altonorte. De éstos, fueron seleccionados 20, agrupados en nueve tendencias, los que concentran los temas materiales más destacados para Altonorte.

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



1. Gestión de la salud y seguridad
2. Emisiones atmosféricas
3. Clima Laboral
4. Excelencia Operacional
5. Gestión de Riesgos
6. Cambio climático y huella de carbono
7. Gestión COVID 19
8. Energía y eficiencia energética
9. Innovación
10. Cumplimiento normativo
11. Condiciones de bienestar y de trabajo
12. Residuos
13. Ética y Compliance
14. Beneficios a trabajadores
15. Anticorrupción
16. Desarrollo económico local
17. Gestión hídrica
18. Relacionamiento comunitario
19. Derechos Humanos
20. Diversidad e inclusión

| Tema material | Definiciones |
|---|--|
|  <p>1. Gestión de la salud y seguridad</p> | <p>Refiere a las directrices que implementa Altonorte para garantizar condiciones laborales seguras y saludables, generando adecuados sistemas de gestión que velen por la salud, seguridad y prevención de accidentes de los empleados y sus familias, contratistas, proveedores, clientes y comunidades en las que operamos. Además, de contribuir al fomento de sus hábitos saludables.</p> |
|  <p>2. Emisiones atmosféricas</p> | <p>Refiere a la gestión estratégica de Altonorte en emisiones atmosféricas. Reconociendo que el cumplimiento de la ley es la base de implementación, ya que el tema amerita una alta exigencia en materia de emisiones para mitigar los posibles impactos negativos que puedan afectar a las comunidades. Se entiende por emisiones atmosféricas la descarga a la atmósfera, continua o discontinua, de materias, sustancias o formas de energías precedentes, directa o indirectamente de cualquier fuente susceptible de producir contaminación atmosférica.</p> |
|  <p>3. Clima laboral</p> | <p>Refiere a la gestión de Altonorte para garantizar un clima laboral positivo y saludable para todos sus trabajadores, además, de la implementación de medidas y canales de comunicación que permitan gestionar buenas relaciones con los equipos.</p> |
|  <p>4. Excelencia operacional</p> | <p>Refiere al aseguramiento de Altonorte de gestionar, respetar y promover la excelencia operacional en toda su cadena de valor a través de un proceso de trabajo en equipo que permita identificar la oportunidades para materializar mejoras orientadas a desarrollar el máximo potencial de nuestros procesos y nuestra gente.</p> |
|  <p>5. Gestión de riesgos</p> | <p>Altonorte aplica la Política de gestión de riesgos empresariales (ERM) de Glencore, la que articula los principios fundamentales del enfoque de riegos de Glencore para sus activos industriales. Describe el compromiso de lograr administrar el riesgo en todo el negocio para beneficiar a sus partes interesadas y su gente; entregando desempeño financiero, haciendo una contribución positiva a la sociedad y creando valor duradero de manera responsable, transparente y respetuosa con los derechos e intereses de las partes interesadas de nuestra operación.</p> |
|  <p>6. Cambio climático y huella de carbono</p> | <p>Refiere a los esfuerzos de Altonorte para reconocer y gestionar los efectos del cambio climático que sus operaciones y cadena de valor puedan provocar, incorporando metodologías que permitan cuantificar la huella de carbono y mejorar la emisión de GEI a la atmósfera.</p> |



7. Gestión COVID-19

Refiere a los esfuerzos que realiza Altonorte por prevenir y controlar los efectos de la Pandemia de COVID-19 dentro de sus operaciones, resguardando la bioseguridad de sus trabajadores a través de la implementación de protocolos establecidos por la autoridad sanitaria y laboral.



8. Energía y eficiencia energética

Refiere a los esfuerzos de Altonorte para mejorar la eficiencia energética, incorporando nuevas fuentes de energía a la matriz, entre ellas las energías renovables no convencionales, combustibles alternativos, iniciativas de reducción en consumo, entre otras iniciativas técnicas.



9. Innovación

Refiere a los esfuerzos de Altonorte para gestionar la innovación y el desarrollo de tecnologías para nuevos productos que permitan construir infraestructuras resilientes, inclusivas y sostenibles. También incorporando capital humano que permita desarrollar estrategias de innovación dentro de la empresa.



10. Cumplimiento normativo

Refiere a aquellos procedimientos, sistemas o departamentos dentro de Altonorte que garanticen que todas las actividades legales, operativas y financieras cumplan con las leyes, reglas, normas, reglamentaciones y estándares vigentes.



11. Condiciones de bienestar y de trabajo

Refiere a las medidas que toma Altonorte para lograr el bienestar de sus trabajadores y familias, que permita el crecimiento de núcleos y condiciones de trabajo para mantener un ambiente seguro y saludable dentro y fuera de las instalaciones.



12. Residuos

Refiere a los lineamientos que realiza Altonorte para gestionar los residuos generados por sus operaciones. Para ello, fomenta la responsabilidad compartida en su gestión, incluyendo la participación ciudadana para su valorización promoviendo la modificación de ciertos comportamientos y hábitos de consumo.



13. Ética y Compliance

Refiere a los esfuerzos de Altonorte a mantener una cultura de ética y cumplimiento en todas las acciones que realizamos. Orientando sobre los distintos riesgos que puedan comprometer nuestra reputación.



14. Beneficios a trabajadores

Refiere al compromiso que establece Altonorte en sus políticas de beneficios, para lograr el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores y familias, permitiendo el desarrollo de las personas.



15. Anticorrupción

Refiere a las medidas que toma Altonorte en contra de la corrupción, definida como el abuso de poder para beneficio propio. Puede clasificarse en corrupción a gran escala, menor y política, según la cantidad de fondos perdidos y el sector en el que se produzca. Asimismo, considera las medidas que toma la empresa en la lucha contra la corrupción.



16. Desarrollo económico local

Refiere a las medidas que Altonorte toma para minimizar el impacto negativo que sus instalaciones puedan provocar en el desarrollo local y, a la vez, fomentar medidas que favorezcan el crecimiento personal y profesional de la comunidad. Incluye, además, la comunicación fluida que se debe tener con la comunidad.



17. Gestión hídrica

Refiere a los esfuerzos de Altonorte para asegurar la gestión sostenible del recurso hídrico, optimizando el uso del agua y minimizando el impacto ambiental. Considera el volumen de agua extraída y consumida por la empresa en la calidad de vida y la disponibilidad del recurso para las comunidades locales. La gestión del agua deberá adaptarse a cambios actuales y futuros en cuanto a la disponibilidad de este recurso.



18. Relacionamiento comunitario

Refiere a la comunicación e interacción efectiva que tenga Altonorte con las comunidades aledañas a su operación y en aquellas donde pueda impactar de alguna manera. La comunicación con las comunidades debe ser constante, participativa, bilateral y fluida para generar bienestar y lograr ser reconocida por la sociedad como una empresa involucrada en los intereses de quienes le rodean.



19. Derechos Humanos

Refiere a la responsabilidad de Altonorte de respetar los derechos humanos a través de un proceso continuo de debida diligencia, para así evitar y minimizar los impactos negativos que su labor pueda provocar sobre las personas, sus trabajadores, el medioambiente y la sociedad.



20. Diversidad e inclusión

Refiere a los esfuerzos que realiza Altonorte para brindar oportunidades laborales, fomentando la inclusión y la diversidad, garantizando una igualdad de oportunidades sin discriminación, de manera de transformar su cultura organizacional en una que acepte, respete y valore la diversidad.

Relación con nuestros grupos de interés

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

Identificamos a los grupos de interés como aquellas personas que pueden ser afectadas, positiva o negativamente, por nuestra presencia y actividad. Hemos mapeado e incluido como grupos de interés a la comunidad, trabajadores propios y contratistas, empresas pertenecientes a la Asociación de Industriales de Antofagasta, proveedores, clientes, financistas, gobierno e instituciones gubernamentales y organizaciones de desarrollo con influencia e interés en las operaciones, entre las más importantes.

La caracterización del relacionamiento de actores relevantes de Altonorte fue elaborada durante el mes de junio de 2021, con el objetivo de entregar mayores antecedentes que permitan visualizar a las diferentes entidades que se relacionan de manera directa con el quehacer de la empresa.

A continuación, describimos a nuestros grupos de interés con los que nos involucramos en el habitual ejercicio de nuestra operación:



Caracterización de nuestros grupos de interés

• Organizaciones territoriales que forman parte de mesas de trabajo

Este grupo de interés se encuentra compuesto por juntas de vecinos. Su trabajo es abierto y orientado a toda la comunidad, además, disponen de sedes sociales que se constituyen como puntos de encuentro social y desarrollan proyectos de mejoramiento de sus entornos.

• Organizaciones funcionales que forman parte de mesas de trabajo

Las organizaciones funcionales tienen fines específicos y un plazo definido de existencia acorde a un objetivo común. Forman parte de este grupo centros de madres, club de adulto mayor; organizaciones culturales, deportivas, laborales y educacionales, entre otros.

• Organizaciones territoriales de la comuna de Antofagasta

Las uniones comunales son la agrupación de juntas de vecinos de una comuna, las que a su vez están agrupadas en una federación regional. Usualmente sus miembros participan de otras supra organizaciones como los Consejos de la Sociedad Civil. Además, son contrapartes de la División de Organizaciones Sociales de la Secretaría General de Gobierno, desarrollando funciones de carácter político social.

• Instituciones sectoriales (sociales y ambientales)

Se refiere a las instituciones, especialmente aquellas con competencia ambiental, que actúan con atribuciones y funciones propias. Desde la perspectiva comunitaria, son los garantes de la aplicación de normas para la protección del medioambiente y de las personas, y guían los procesos de participación ciudadana.



- **Autoridades políticas con liderazgo comunal y regional**

Son autoridades políticas, electas por la ciudadanía, representantes con responsabilidades y poderes públicos.

Forman parte de este grupo la Municipalidad de Antofagasta, Gobierno Regional y el Concejo Municipal.

- **Empresas - Asociación Industriales de Antofagasta**

Empresas pertenecientes a la Asociación de Industriales de Antofagasta, las que tienen un mayor impacto en la comuna de Antofagasta formando parte de la cadena de valor de la industria minera. Tienen diversos grados de proximidad al área de influencia en que Altonorte desarrolla su estrategia de vinculación comunitaria.

- **Grupos socio ambientales de carácter comunal y regional**

Son instituciones con vocación social y política, y con liderazgos regionales muchos de los cuales han alcanzado cargos de representación política.

Estas organizaciones se dedican a temáticas específicas, como: contaminación socio ambiental (Este Polvo Te Mata),

planificación de la ciudad (Más Antofagasta), activistas contra la quema en el ex vertedero municipal La Chimba (No Más Quemados) y promoción y educación ambiental (Bosque Encantado).

- **Trabajadores**

Este grupo incluye a ejecutivos, gerentes, técnicos y trabajadores. Todo personal dependiente identificado en las planillas y trabajando bajo contrato laboral con Altonorte.

- **Proveedores**

Son empresas que proporcionan bienes, insumos y servicios necesarios para el desarrollo de nuestras actividades.

- **Clientes**

Refiere a empresas o personas que utilizan los productos que elaboramos en Altonorte.

- **Contratistas**

Incluye a trabajadores de servicios contratados para realizar proyectos específicos o trabajos externos al giro principal del negocio.

- **Financistas**

Son las instituciones financieras, nacionales e internacionales, que invierten en Altonorte.

- **Medios de comunicación**

Corresponden a los medios de prensa, tanto locales como nacionales, que pueden informar respecto a las gestiones y operaciones de Altonorte.

- **Competidores**

Empresas nacionales o internacionales del mismo rubro de Altonorte y que elaboran los mismos productos.

Comunicación con nuestros grupos de interés

Altonorte actualmente se encuentra en proceso de desarrollo de una estrategia de participación de grupos de interés que contenga e identifique las distintas acciones, periodicidad y responsables de liderar las relaciones con las distintas audiencias claves. En este sentido, el año 2022 se realizará un proceso de actualización del mapa de actores de la compañía que contendrá la estructuración de esta estrategia de participación.

Actualmente, en términos de enfoque de participación, es posible mencionar las siguientes iniciativas:

- **Comunidades cercanas a la operación:** se mantiene un enfoque de participación basado en la comunicación permanente mediante mesas de trabajo en cada uno de los territorios. En este espacio, se articula el trabajo con las

comunidades a través de las organizaciones comunitarias que las componen y principalmente mediante una relación de trabajo con los dirigentes de estas entidades. Esta estructura de trabajo forma parte del programa de desarrollo comunitario **Altonorte Crece Contigo**, ejecutado por el área de Comunidad, específicamente por el encargado de Comunidades.

- **Actores del mundo académico:** se enfoca en el fomento a la empleabilidad, trabajando con establecimientos técnicos secundarios de la comuna de Antofagasta con los que se desarrollan actividades de vinculación durante el año. El **Programa de Prácticas Profesionales** y el **Programa de Aprendices** son los pilares del trabajo en educación. Así también se mantiene un plan de visitas teórico-prácticas a la planta para distintos establecimientos, tanto secundarios como de educación superior, con el objetivo de fomentar la vinculación empresa-academia y como una oportunidad para que los futuros profesionales puedan conocer de cerca la operación.

Sumado a lo anterior, se desarrollan gestiones principalmente con instituciones de educación superior para la generación de convenios de colaboración en materias como salud, desarrollo de políticas públicas, medioambiente, entre otros.

- **Otros actores institucionales:** el enfoque de participación requiere estar atentos a las necesidades de apoyo que puedan necesitar y evaluar en función del alcance, población objetivo, presupuesto y la factibilidad de apoyarles. Este es uno de los puntos en materia de participación que será sometido a evaluación en la próxima actualización del mapa de actores, con el fin de establecer estrategias de relación con otras instituciones no habituales.

Nuestra gestión de la sostenibilidad

Como parte de Glencore -uno de los mayores productores y comercializadores internacionales de materias primas con presencia geográfica, productos y actividades que nos hacen únicos en el mundo- en Altonorte asumimos la responsabilidad frente a la sostenibilidad como parte de nuestro sello.

Nuestro objetivo estratégico es aumentar el rendimiento total para los accionistas de un modo sostenible, manteniendo una buena calificación en el grado de inversión y actuando como operadores responsables. Reconocemos nuestra responsabilidad continua de producir rentabilidad financiera, pero también de realizar una contribución positiva a la sociedad

y crear beneficios duraderos para las partes interesadas de una manera responsable, transparente y respetuosa con los derechos de todos.

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

Principios, pautas y políticas de sostenibilidad están integrados a toda la empresa y son una orientación con respecto a los estándares que esperamos.

Estrategia de sostenibilidad del grupo Glencore



Más Alto

Más Alto es una estrategia de cambio cultural que busca mejorar los comportamientos y liderazgos de la compañía, fomentando una actitud con mayor protagonismo y empoderamiento por parte de nuestros colaboradores y colaboradoras, identificándolos como actores claves para impulsar el buen desempeño de nuestro negocio y obtener resultados positivos.

La implementación de esta estrategia refleja una apertura organizacional a la autorreflexión y el aprendizaje, dando relevancia a la gestión de la cultura organizacional fomentada por el gerente general y permeada a cada uno de los colaboradores. Cuando nos enfocamos en aspectos de comportamientos y liderazgos para lograr objetivos, nos damos cuenta de que estos logros han sido posibles por un buen trabajo en equipo.

Desde que partió Más Alto, se ha logrado establecer un lenguaje común respecto a los comportamientos que se deben adoptar por los trabajadores, partiendo por la no aceptación de la agresividad y pasividad asociados a "estilos rojos" y "estilos verdes" respectivamente, y fomentando la fuerte identificación con conceptos de protagonismo, liderazgo, respeto, crecimiento y trabajo en equipo asociados con "estilos azules".

Actitudes mejoradas

- Alineamiento top-down en torno a la relevancia de la cultura.
- Apertura organizacional a la autorreflexión y el aprendizaje.
- Actitud más protagónica y empoderada de las personas sobre el negocio y sus resultados.

Actores claves para impulsar el buen desempeño de nuestro negocio



Víctima o Protagonista



Víctima

es quien siempre culpa al otro, no se hace cargo, es pasivo y siempre espera que la otra persona "haga algo". Sus comportamientos están asociados a la envidia, culpa, miedo y resignación.



Un Protagonista

tiene una actitud distinta para enfrentar cualquier situación. Por lo general tiene mucha energía, es proactivo, tiene confianza en sí mismo, actúa y se hace cargo de los problemas, suma a los equipos, innova y piensa cómo hacer las cosas de manera diferente.

Resultados logrados hasta ahora

Códigos potentes

- No aceptación de la agresividad y pasividad (asociados a los "estilos rojos" y "estilos verdes" respectivamente).
- Fuerte identificación con conceptos de protagonismo, liderazgo, respeto, crecimiento y trabajo en equipo (asociados con "estilos azules").

Continuar avanzando juntos en nuestro proceso de cambio cultural es una oportunidad de mostrar que en Altonorte creemos que el éxito está en la actitud de las personas, en el camino azul, donde cada uno de los trabajadores puede aportar a la visión de ser una Fundación de Clase Mundial.

Altonorte cuenta con una serie de herramientas preventivas con el propósito de controlar los riesgos de nuestras tareas, que se alinean con el cambio cultural buscado por Más Alto:



Excelencia operacional

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



Prácticas valiosas

- Reducción reconocida de prácticas agresivas e impositivas de parte de las jefaturas.
- Incremento visible de liderazgo en todas las áreas, levantamiento de problemas, y diseño y desarrollo de iniciativas.
- Aumento en las prácticas de salud y seguridad (reduciendo agudamente KPI relevantes).

En octubre del 2021 se realizaron talleres con el propósito de generar espacios de diálogo que promuevan la construcción de confianza. "Diálogos + Alto" buscó instalar nuevas prácticas actitudinales e impulsar el cambio cultural.

Todos nuestros trabajadores y trabajadoras, independiente de su rol, se dan el tiempo de compartir sus experiencias y escuchar al resto, logrando comprender que todos pasamos por situaciones similares, pero las afrontamos de forma diferente.

Durante los "Diálogos+Alto", hemos puesto en práctica todo lo aprendido durante este camino de transformación de cambio cultural, además de reforzar todos los conceptos que representa Más Alto en nuestra empresa.

La invitación es a mantener una actitud protagonista siendo partícipe de esta actividad, en donde podremos reconocer que los espacios de confianza propician mejores ambientes laborales y promueven el trabajo en equipo con seguridad.

Hoy enfrentamos una segunda etapa de cara a la transformación, para lo cual durante el año 2021 se desarrolló la estrategia +Alto para el 2022-2025, basada en tres hitos:

1. Evaluación de la cultura actual, sus fortalezas y desafíos principales.
2. Definición de una visión a largo plazo de la cultura deseada, basada en los valores de Glencore y preservando las fortalezas culturales fundamentales de Altonorte.
3. Establecimiento de metas claras, frentes de acción e iniciativas para fomentar la cultura deseada en el horizonte temporal 2022-2025 (Etapa 2).

Tema material

Excelencia Operacional



Refiere al aseguramiento de Altonorte de gestionar, respetar y promover la excelencia operacional en toda su cadena de valor a través de un proceso de trabajo en equipo que permita identificar la oportunidades para materializar mejoras orientadas a desarrollar el máximo potencial de nuestros procesos y nuestra gente.

Enfoque de gestión del tema material

Dentro de las metas que tenemos como compañía nos proponemos lograr la excelencia operacional, manteniendo un trabajo estrecho y colaborativo entre las áreas de Operaciones, Mantenimiento, Mejoramiento y Crecimiento, contando con un soporte de calidad y con altos estándares de seguridad, lo que nos llevará a ser una Fundación de Clase Mundial.

La excelencia operacional busca la eficiencia de todos nuestros procesos en seguridad, salud, medioambiente y producción, para maximizar el potencial de nuestra planta entregando sostenibilidad a nuestro negocio. Sin embargo, no basta solo con la aplicación de principios de mejora continua, sino más bien, se requiere de un proceso cultural donde las personas son el pilar central para lograr el éxito.

Una herramienta potente para incorporar la excelencia operacional es la Gestión de Activos, por lo que se cuenta con un plan en esta materia que involucra a todas las áreas de la compañía y busca cambiar nuestros procesos y mejorar nuestras brechas. Además, estamos trabajando en lograr que la estrategia de mantenimiento sea conocida, entendida y aplicada por todos, donde cada persona conozca por qué es necesario realizar un mantenimiento en base a una estrategia y un plan de trabajo, y no solo responder a emergencias.



La Gestión de Activos es una cultura que se está instalando en Altonorte y forma parte de una importante estrategia impulsada en todos los sitios de Cobre de Glencore. Se trata de una actividad coordinada de una organización para obtener valor de sus activos. Desde el momento en que el diseño se ajusta a nuestras necesidades, comienza la construcción de la confiabilidad de los activos.

Cabe destacar, que la Gestión de Activos no es solamente mantenimiento, sino que también son todos nuestros procesos orientados correctamente como parte de este proceso.

El marco de Gestión de Activos, dispuesto por Glencore, considera 18 elementos a través de los cuales se busca obtener el máximo rendimiento de nuestros recursos.

Entendemos que la clave para la excelencia operacional se encuentra en el trabajo en equipo, es así como nuestras áreas de operaciones, mantenimiento y mejora continua han estructurado un plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo en el área de Manejo de Gases (MAGA), considerando cuatro aspectos:

- Control de procesos para maximizar el desempeño operativo.
- Gestión de activos para maximizar la confiabilidad de nuestros equipos.
- Gestión ambiental para mantener nuestra licencia para operar.
- Gestión del negocio para controlar nuestros costos, buscando alternativas para optimizar el proceso.

Otro ejemplo a destacar es lo realizado en la Planta de Tratamiento de Escoria (PTE), en donde se comenzó a instalar una cultura de mantenimiento preventivo. Para ello, se trabajó en un plan orientado a eliminar el trabajo correctivo y promover el trabajo preventivo y planificado. Esto significó contar con un equipo de trabajo organizado y de alto desempeño, logrando mejorar el entendimiento de los roles, compromiso, comunicación, retroalimentación y trabajo conjunto entre operaciones y mantenimiento.

Gracias a esta nueva forma de trabajar se logró mejorar aspectos claves de la estrategia como:

- Catalogación y parametrización de repuestos.
- Aseguramiento de repuestos.
- Uso de herramientas (RCFA, AMEF, SMED).
- Promoción de buenas prácticas operacionales como el levantamiento de avisos a tiempo con información adecuada.

- Mejoras en las inspecciones (check-list) y proceso de planificación (reuniones S+1, S+2, DGP).

Esta es una labor transversal, por lo que Más Alto ha sido la palanca que nos ayuda a sostener estas iniciativas desde la actitud protagonista de nuestros trabajadores. Nos hemos esforzados para que exista entendimiento de cómo la excelencia operacional impacta en nuestra operación.





Metodología Lean Six Sigma

Es una metodología de mejoramiento continuo que permite identificar oportunidades de mejora y llevarlas a cabo de manera estructurada con foco en la búsqueda de la eficiencia y efectividad de los procesos.

Se ejecuta a través de una serie de pasos conocidos como DMAIC, donde se busca Definir (D), Medir (M), Analizar (A), Mejorar (M) y Controlar (C) los cuales están siendo aplicados en dos proyectos piloto y que posteriormente serán implementados en las distintas áreas de nuestra organización para aportar a la eficiencia y productividad de todo nuestro Complejo Metalúrgico.

Algunos de los proyectos en donde se está trabajando bajo esta metodología son los siguientes: la "Optimización de la generación de vapor en la caldera recuperadora"; en la rueda de moldeo se está implementando la "Optimización del consumo de desmoldante" que se encuentra en etapa de mejora; y también el proyecto de "Optimización de inyección de concentrado al reactor".

Posteriormente, se debe incorporar como parte del estándar operacional el desarrollo de medidas de control, ajuste de procesos operacionales y las capacitaciones necesarias para lograr que la mejora sea sustentable en el tiempo.



Tema material Innovación



Refiere a los esfuerzos de Altonorte para incorporar capital humano que implemente estrategias de innovación y el desarrollo de iniciativas que nos permitan mejorar nuestros procesos, avanzando cada vez más hacia la sostenibilidad del negocio.

Innovación

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

Enfoque de gestión del tema material

Actualmente la innovación es la clave que nos ayuda a apalancar el desarrollo en nuestros procesos productivos, siendo consistentes con nuestra visión de ser una empresa de alta competitividad que genere el mayor valor a Glencore.

Esta visión nos entrega ventajas en términos de ahorros y eficiencia y ofrece una oportunidad inmejorable para avanzar en sostenibilidad, siendo amigables con el medioambiente y abordando nuestro impacto en el cambio climático. Hoy en día, gracias a la innovación y a la necesidad de pensar soluciones creativas y diferentes frente a diversas situaciones productivas, han nacido importantes iniciativas en la industria a nivel mundial como la operación remota de equipos, la robotización integrada en procesos simples,

el reprocesamiento de residuos provenientes de los relaves, la integración de energías limpias en los procesos, entre otras acciones.

Por ello, la innovación es parte cotidiana de nuestras labores y transversal para todas las áreas de nuestra operación. Parte fundamental en este aspecto es el levantamiento de las primeras iniciativas en automatización de procesos, que nos permitirán mejorar nuestro desempeño, transitar hacia una economía baja en carbono y optimizar la protección de la vida de nuestros trabajadores. Ejemplo de esto son los proyectos de manejo remoto de maquinaria en Nave y Puentes Grúa, y el muestreo robótico, acciones que contribuirán a disminuir el peligro de interacción hombre-máquina.

Por otro lado, está en plena operación la iniciativa de enfriamiento de escoria con la cual mejoramos la recuperación de cobre de la escoria y la optimización en el uso del agua. Mientras que en la Bamp se encuentra en funcionamiento el sistema de sensor de alerta que busca evitar una colisión o choque, con esta tecnología tanto el operador de piso como el de equipos móviles, detectan sus distancias gracias a la activación de una alerta en la cabina de la maquinaria y en la pulsera que porta el operador de piso.

En temas de innovación, en Altonorte estamos investigando constantemente mejoras y buenas prácticas de otras operaciones, siguiendo las tendencias tecnológicas en otros países. También, evaluamos algunos cambios de equipos y realizamos estudios de mercado con visión a largo plazo, que permitan mejorar el desempeño operacional, las condiciones laborales y la gestión de emisiones.

Acciones en innovación

Con ese foco, destacan proyectos en evaluación como la remotización de la apertura de la descarga de escoria del área de Secado y Fusión. Este proyecto permitirá realizar la operación de manera remota, logrando mejorar las condiciones laborales de los operadores, ya que los alejará de las zonas de mayor riesgo.

Entre otras iniciativas de importancia, en el 2021 fue aprobado el piloto de valorización de E-Scraps en Fundición Altonorte, que tiene como objetivo utilizar desechos electrónicos para alimentar la planta, los cuales serán tratados en el reactor. Este es un proyecto de desarrollo de economía circular para reciclar chips electrónicos, y nuestra meta es lograr ser la primera fundición a nivel latinoamericano en lograrlo.



Cumplimiento normativo

(GRI 102-11, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

Enfoque de gestión del tema material

Nuestra responsabilidad en el cumplimiento normativo se centra en aspectos laborales, de salud y seguridad, así como ambientales. El Reglamento de Seguridad Minera, el Código del Trabajo, la institucionalidad ambiental y leyes que regulan el cierre de faenas mineras y gestión de residuos forman parte del cumplimiento normativo que rige nuestra actividad minera, las cuales han sido impulsadas por el ingreso de Chile a los países de la OCDE, con la necesidad de controlar los impactos ambientales y sociales, así como las exigencias de parte de la comunidad.

El objetivo es ser una Fundición de Clase Mundial, con bajas emisiones, libre de lesiones y de accidentes, y que opere conforme a las licencias legales correspondientes.

En Altonorte procuramos cumplir con todas las normativas aplicables a la operación, tenemos una fiscalización constante y nuestros trabajadores y trabajadoras están pendientes de cada medida para mejorar nuestro entorno.

Tema material

Cumplimiento normativo



Refiere a aquellos procedimientos, sistemas o departamentos dentro de Altonorte que garantizan que todas las actividades legales, operativas y financieras cumplan con las leyes, reglas, normas, reglamentaciones y estándares vigentes.

Principales normas generales en Altonorte:

- Código del Trabajo.
- Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744).
- Reglamento de Seguridad Minera (Decreto Supremo N° 132 de 2002).
- Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo (Decreto N° 594).
- Bases Generales del Medio Ambiente (Ley N° 19.300).
- Reglamento del Registro de Emisiones y Transferencias de Contaminantes (Decreto N°1/2013 del MMA).
- Regulación del cierre de faenas e instalaciones mineras (Ley N° 20.551).
- Gestión de Residuos (Ley N° 20.920).
- Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas (Decreto N° 43).
- Reglamento Sanitarios sobre Manejo de Residuos Peligrosos (Decreto Supremo N° 148).
- Norma de Emisión para Fundiciones (Decreto Supremo N° 28).



CAPÍTULO 3

Transparencia y Gobierno Corporativo

Gobierno corporativo

(GRI 102-18, GRI 102-19)

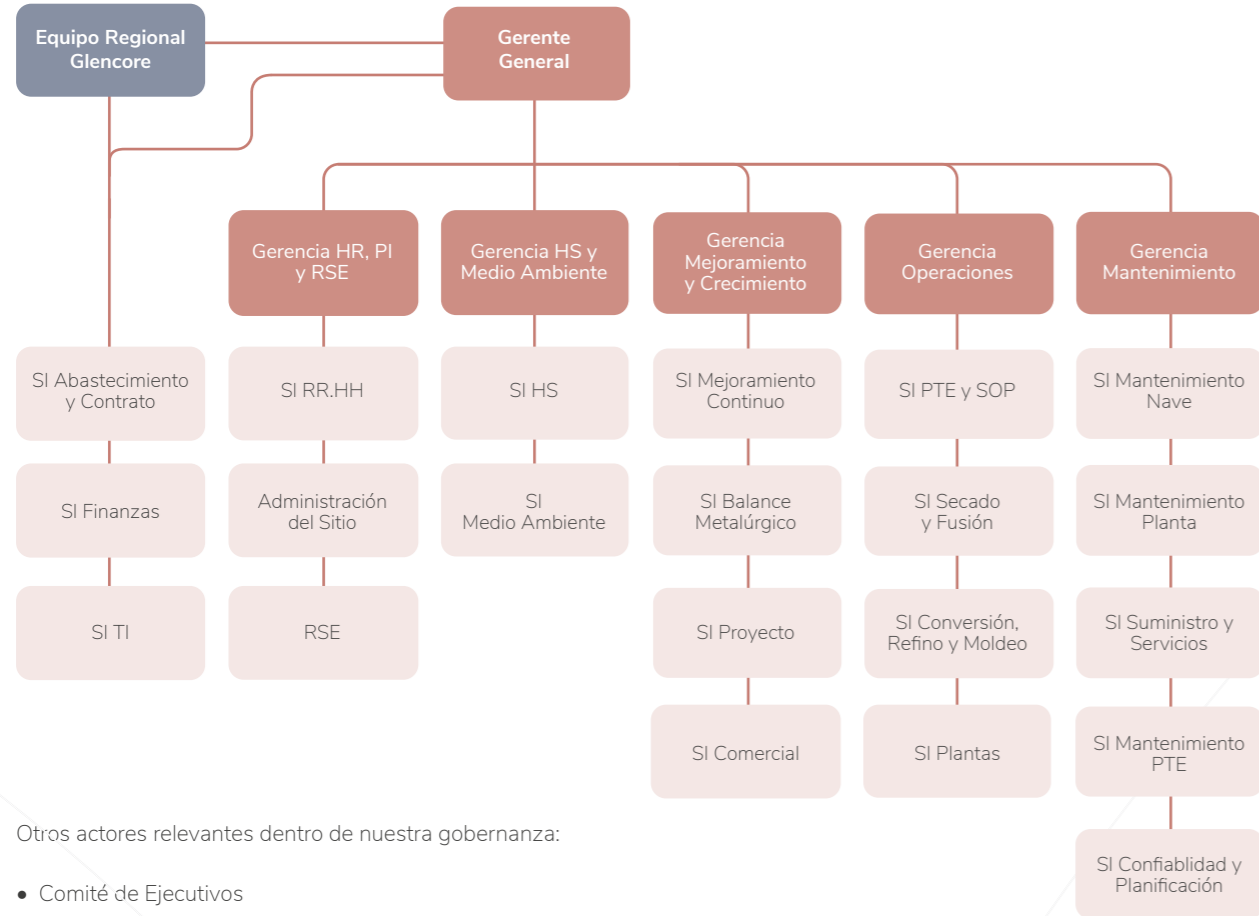
Según la OCDE, el gobierno corporativo implica el establecimiento de un conjunto de relaciones entre la dirección de la empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otros actores interesados. Y ello significa también generar un conjunto de normas y principios, además de establecer la estructura de administración con sus respectivas interacciones para llevar a cabo la gestión de la empresa.

En tal sentido, resulta indispensable contar con normas claras y una estructura íntegra y transparente que garantice tanto interna como externamente el óptimo manejo de los recursos en beneficio de los objetivos estratégicos de la organización.

Para Altonorte tener una estructura corporativa consolidada es fundamental, debido a que ésta es responsable de velar por el cumplimiento de los objetivos y estrategia de la compañía, así como de implementar la cultura organizacional.

La reportabilidad y el monitoreo de los resultados se concentran en el equipo regional formado hace dos años, el cual incluye bajo su liderazgo a las operaciones de Altonorte y Compañía Minera Lomas Bayas en Chile, El Pachón en Argentina y Cia. Minera Antapaccay S.A en Perú. Cada gerente general mantiene una comunicación permanente con la casa matriz de Glencore para la bajada de los lineamientos y, a la vez, comunicar los requerimientos de los sitios que conforman el equipo regional.

Estructura de Altonorte



Otros actores relevantes dentro de nuestra gobernanza:

- Comité de Ejecutivos
- Comité Paritario
- Sindicatos Único de Trabajadores y Sindicato de Supervisores

Comité Ejecutivo de Altonorte



Juan Carrasco
Gerente General



Jorge Astudillo
Gerente de Mantenimiento



Miguel Politis
Gerente de Operaciones



Eduardo Álvarez
Gerente de Mejoramiento y Crecimiento



Alejandro Rojas
Gerente de HS y Medio Ambiente



Ana Fabres
Gerente de HR, PI y RSE

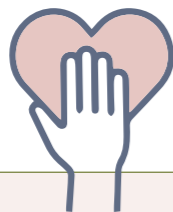


Ética empresarial

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

Tema material

Ética y Compliance



Refiere a los esfuerzos de Altonorte para mantener una cultura de ética y cumplimiento en todas las acciones que realizamos. Orientando sobre los distintos riesgos que puedan comprometer nuestra reputación.

Enfoque de gestión del tema material

En Altonorte, la ética y transparencia son una base esencial en el actuar de sus procesos y negocio que, además, están alineados a las directrices de Glencore. Por ello, la empresa en conjunto con sus trabajadores y trabajadoras buscan establecer una cultura de honestidad al comunicarse y fomentar diálogos y sugerencias, incluyendo el plantear inquietudes cuando se cree que las leyes, el Código de Conducta o las políticas Glencore no se están respetando. Altonorte tiene tolerancia cero con las represalias contra cualquier persona que plantee una inquietud.

Cada año se realiza una capacitación en Altonorte en temas de soborno, corrupción y conflictos de interés.

“ Durante el año 2021 se capacitaron 292 personas en ética y compliance ”

Código de Conducta

El **Código de Conducta de Glencore** establece la guía conductual y se espera que todos los líderes, trabajadores, contratistas y todos los grupos de interés que interactúan con la compañía se adhieran y lo respeten en todo momento.

El Código de Conducta:

- Establece expectativas sobre cómo hacer negocios de manera segura, responsable, ética y legal.
- Recuerda los valores y principios claves que se deben tener en cuenta cuando se toman decisiones o cuando se enfrenta a un dilema.
- Proporciona orientación sobre cómo plantear inquietudes sin temor a represalias.

Política de conflicto de interés y fraude

(GRI 102-25)

Los conflictos de intereses no declarados o mal gestionados pueden derivar en daños a la reputación, una pérdida de confianza en nuestros controles internos, un riesgo de corrupción o soborno percibido o real, una pérdida de la confianza de nuestras partes interesadas en la integridad de nuestra toma de decisiones, así como en servicios inferiores al estándar y productos a precios inflados. También pueden dar lugar a investigaciones, multas y/u otras sanciones que afecten a la empresa y/o a individuos.

Por ello, en Altonorte siempre se actúa en el mejor interés de Glencore, se intenta evitar los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos, aplicando procedimientos para garantizar que se gestionen de forma adecuada.

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

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

Política anticorrupción y antisoborno

Tema material

Anticorrupción



Refiere a las medidas que toma Altonorte en contra de la corrupción, definida como el abuso de poder para beneficio propio. Puede clasificarse en corrupción a gran escala, menor y política, según la cantidad de fondos perdidos y el sector en el que se produzca. Asimismo, considera las medidas que toma la empresa en la lucha contra la corrupción.

Enfoque de gestión del tema material

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

Uno de los desafíos más complejos de manejar en las organizaciones hoy en día es la ética empresarial que va de la mano con la transparencia y la anticorrupción. Lo vemos a diario con las pequeñas instituciones e incluso con los gobiernos cuyos índices de percepción vienen retrocediendo en los últimos años. ¿Cómo combatir esto? Sin duda, todo surge de la crisis de confianza que enfrentan las sociedades modernas y donde el límite entre lo permitido y lo prohibido suele ser cada vez más delgado.

Por ello, es esencial contar con reglas claras que nos permitan saber y entender desde el comienzo, cómo nos relacionamos en Altonorte y cuáles son los pilares de nuestra cultura –honestidad, comunicación y transparencia– los que nos ayudarán a desarrollar todas nuestras actividades bajo el alero de la probidad.

Esta política corporativa indica que no se tolera ningún tipo de soborno, ya sea a un funcionario público o a una persona particular.

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

Esta política define que el soborno puede ser monetario o no monetario, tangible o intangible. Un soborno puede adoptar la forma de, o ser facilitado a través de:

- Pagos de dinero.
- Obsequios u ofertas de ocio.
- Descuentos, préstamos y/o financiación concedidos bajo condiciones no comerciales.
- Descuentos o sobornos en relación con servicios prestados.
- Pagos en exceso a socios comerciales.
- Uso de activos con descuento o de forma gratuita.
- Patrocinios, contribuciones benéficas e inversiones en la comunidad.
- Contribuciones políticas.
- Empleo o prácticas.
- Información o asistencia.

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

En Altonorte se permanece atento a toda señal de alarma de corrupción y soborno, y las comunicamos al departamento de Cumplimiento.

Canal de denuncias

Desde Glencore nace la cultura de **hablar abiertamente**, esto implica que nunca se debe abstener de informar las preocupaciones que se tengan.

Por ello se comunica a los distintos grupos de interés que cuando exista una inquietud, preocupación o denuncia, ésta se realice a través de los distintos canales disponibles.

Altonorte cuenta con el Procedimiento de Quejas y Reclamos, con el objetivo de implementar un mecanismo que permita captar oportunamente aquellas situaciones que constituyan una transgresión de nuestras políticas y Código de Conducta.

En caso de que algún trabajador directo, indirecto o cualquier persona externa a la compañía requiera informar una queja o reclamo, puede hacerlo a la dirección de correo electrónico quejas.altonorte@glencore.cl, o bien a los siguientes teléfonos: 55 2 628228 / 55 2 628266.

Igualmente, está disponible en nuestra plataforma "Levantando Preocupaciones" ingresando en <https://glencore.raisingconcerns.org> y el correo codeofconduct@glencore.com, donde las denuncias son aceptadas anónimamente. Sin embargo, debido a la naturaleza de los grupos de interés, también existe la comunicación directa con los superintendentes o vía mail con cada uno de ellos.

Cabe destacar que cada una de las denuncias recibidas, se gestionan con la debida seriedad y confidencialidad lo que permite abordarlas de manera proactiva.



Gestión de riesgos

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

Enfoque de gestión del tema material

Para dar cumplimiento a los objetivos, en Altonorte estamos comprometidos con la identificación, evaluación, control y gestión integral de cada uno de sus riesgos corporativos. Para ello, todas las áreas de la compañía están obligadas a gestionar los riesgos de manera periódica, implementando diversas medidas, además de un mayor foco en los controles críticos. Asimismo, existe una revisión trimestral donde se presentan sus resultados al equipo regional.

Dada la contingencia de salud vivida en todo el mundo, debimos implementar varios mitigantes para gestionar los diversos riesgos que se fueron manifestando en Altonorte. Ejemplo de ello es que en el área de Abastecimiento tuvimos que adaptarnos a los plazos de adquisición y alza de precios en las importaciones, donde se debieron modificar las estrategias que se manejaban para la obtención de materiales, como aumentar el stock en bodegas propias o el stock en los proveedores, adelantándose a las demandas de los sectores que los aprovisionan.

Otros riesgos importantes en Altonorte son:

- Riesgos financieros.
- Riesgos de tipo de cambio.
- Riesgos de salud y seguridad.
- Riesgos legales y de cumplimiento.
- Riesgos ambientales.
- Riesgos de continuidad operacional.

Tema material Gestión de riesgos



Altonorte aplica la Política de gestión de riesgos empresariales (ERM) de Glencore, la que articula los principios fundamentales del enfoque de riesgos de Glencore para sus activos industriales. Describe el compromiso de lograr administrar el riesgo en todo el negocio para beneficiar a sus partes interesadas y su gente; entregando desempeño financiero, haciendo una contribución positiva a la sociedad y creando valor duradero de manera responsable, transparente y respetuosa con los derechos e intereses de las partes interesadas de nuestra operación.





CAPÍTULO 4

Nuestras Personas

Nuestra gente

“ Cuidar de la salud y seguridad de nuestros trabajadores es la prioridad para Altonorte ”

Enfoque de gestión del tema material

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

En Altonorte tenemos la convicción de que nuestros trabajadores y trabajadoras son el valor más importante de nuestra compañía. Por eso buscamos garantizar condiciones laborales justas y seguras como un pilar central de nuestra operación. A través de la estrategia **Más Alto**, fortalecemos nuestra cultura organizacional en salud y seguridad ocupacional, promoción del empleo, capacitaciones y asociatividad sindical, entre otros.

Nuestra **Gerencia de Recursos Humanos** trabaja para fomentar el liderazgo y la gestión preventiva de riesgos e incidentes, con el objetivo de solucionar problemas y lograr relaciones de diálogo e intercambio participativo. Se apoya en nuestro **Código de Conducta** para guiar las acciones y comportamientos de nuestros equipos.

Tema material

Condiciones de bienestar y trabajo



Refiere a las medidas que toma Altonorte para lograr el bienestar de sus trabajadores y familias, que permita el crecimiento de núcleos y condiciones de trabajo para mantener un ambiente seguro y saludable dentro y fuera de las instalaciones.

Nuestro equipo

(GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1)

Durante el 2021 nos esforzamos en fortalecer el trabajo en equipo, promoviendo el diálogo con los representantes sindicales e impulsando planes de capacitación y carrera para nuestros trabajadores.

Todos nuestros contratos con colaboradores y trabajadores en Altonorte son de tiempo completo y un 98% de ellos están contratados a plazo indefinido.



A continuación, compartimos un cuadro resumen con información sobre nuestros resultados destacados durante el 2021.

Resultados destacados del periodo

(GRI 102-8)

742

empleados

12.335

horas totales de capacitación

9,3%

de representación de mujeres en dotación propia por cargo

739

contratistas

\$458.183.794 CLP

inversión en capacitación

45

nuevos empleados incorporados en 2021

Trabajadores por tipo de contrato y género

| Tipo de contrato | Indefinido | | | Plazo fijo | | | |
|------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------------|
| | Género | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total contratos |
| Altonorte | | 653 | 67 | 720 | 19 | 3 | 22 |
| Total | | 653 | 67 | 720 | 19 | 3 | 22 |
| Porcentaje | | 90,7% | 9,3% | 100% | 86,4% | 13,6% | 100% |

Trabajadores por cargo y género

| Cargo/Género | Hombres | Mujeres | Total |
|---------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Ejecutivos y superintendentes | 16 | 2 | 18 |
| Profesionales | 160 | 53 | 213 |
| Operarios, administradores, similares | 496 | 15 | 511 |
| Aprendices (si es necesario) | | | 0 |
| Total | 672 | 70 | 742 |
| Porcentaje % | 90,6% | 9,4% | 100% |

Datos cuantitativos sobre los concursos internos y ascensos del año 2021

| Niveles | Concursos internos 2021 | |
|----------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| | Cantidad de concursos internos | Cantidad personas promovidas |
| Gerente y Superintendentes | 3 | 3 |
| Profesionales | 6 | 6 |
| Supervisores | 2 | 2 |
| Operadores y Mantenedores | 3 | 3 |
| Total | 14 | 14 |

Diversidad e inclusión

Enfoque de gestión del tema material

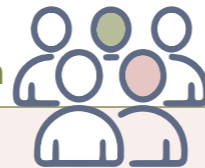
(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3)

La diversidad en términos de género, raza, idioma, cultura, formación profesional y la inclusión de las personas con capacidades diferentes se ha transformado en un potente desafío para nuestra gestión. Esto porque la sociedad hoy nos exige considerar a todos a la hora de reclutar, partiendo de la valoración única del talento, la experiencia y el conocimiento técnico efectivo que cada persona pueda tener para abordar una determinada actividad o responsabilidad dentro de la empresa.

En Altonorte contamos con una Política de Diversidad e Inclusión alineada con los principios corporativos de Glencore y que busca orientar nuestras acciones en base a la actual legislación y en línea con los principios internacionales que velan para que las personas se sientan respetadas y sean reconocidas en sus lugares de trabajo en base a su contribución al logro de los objetivos.

Tema material

Diversidad e Inclusión



Refiere a los esfuerzos que realiza Altonorte para brindar oportunidades laborales, fomentando la inclusión y la diversidad, garantizando una igualdad de oportunidades sin discriminación, de manera de transformar su cultura organizacional en una que acepte, respete y valore la diversidad.

Diversidad de género

(GRI 405-1, GRI 405-2)

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

(GRI 405-1)

Programa de Inclusión de empresas

En Altonorte respetamos la Ley de Inclusión Laboral N°21.015 y desarrollamos un Programa de Inclusión, el que considera tres etapas: diagnóstico, planificación y ejecución.

Durante el 2021, comenzamos a realizar avances en un plan de trabajo para implementar la Ley N° 21.015 que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, ley que entrará en vigencia el 01 de noviembre de 2022.

La diversidad de género es uno de los principales desafíos para la industria minera latinoamericana y chilena. En particular, por las características del rubro de fundición, donde el talento femenino es escaso. La política de contratación y evaluación curricular que impartimos no hace diferencia de género y reportamos periódicamente a Glencore nuestros avances en materia de diversidad.

- 70 mujeres son parte de nuestra dotación propia.
- 87 mujeres son parte de la dotación de contratistas.
- A nivel directivo, contamos con un total de 16 personas (superintendentes y gerencias), dos de las cuales son mujeres, representando un 11%.
- Se han integrado tres personas contratadas con capacidades diferentes, siendo un 0,4% del total de la dotación de nuestra compañía.



Trabajadores por rango etario y personal con capacidades diferentes

| Género | Estamento | Año 2021 | | | | Total | Personal con capacidades diferentes |
|------------------------------|--------------------------|---------------|--------------------|----------------|------------|----------|-------------------------------------|
| | | Edad | | | | | |
| | | menores de 30 | entre 30 y 50 años | más de 50 años | | | |
| Mujer | Gerentes y ejecutivos | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | |
| | Profesionales y técnicos | 3 | 40 | 10 | 53 | | |
| | Trabajadores | 8 | 7 | 0 | 15 | | |
| Subtotal mujeres | | 11 | 49 | 10 | 70 | | |
| Hombre | Gerentes y ejecutivos | 0 | 13 | 3 | 16 | 2 | |
| | Profesionales y técnicos | 9 | 132 | 19 | 160 | | |
| | Trabajadores | 70 | 269 | 157 | 496 | | |
| Subtotal hombres | | 79 | 414 | 179 | 672 | | |
| Dotación propia total | | 90 | 463 | 189 | 742 | 3 | |

Nota: el porcentaje de personas con capacidades diferentes representa el 0,4% del total de dotación propia.

Contrataciones 2021

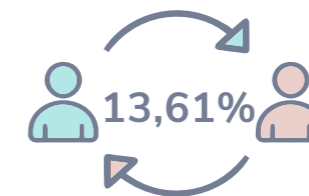
| Género | Nuevas contrataciones enero-diciembre 2021 | | | Total | |
|---------------------------------------|--|--------------------|----------------|----------|-----------|
| | menores de 30 | entre 30 y 50 años | más de 50 años | | |
| Femenino | 3 | 3 | 2 | 8 | |
| Masculino | 22 | 26 | | 48 | |
| Total de nuevas contrataciones | | 25 | 29 | 2 | 56 |

Egresos 2021

| Género | Egresos enero-diciembre 2021 | | | Total | |
|-------------------------|------------------------------|--------------------|----------------|-----------|-----------|
| | menores de 30 | entre 30 y 50 años | más de 50 años | | |
| Femenino | 1 | 7 | 2 | 10 | |
| Masculino | 10 | 39 | 11 | 60 | |
| Total de egresos | | 11 | 46 | 13 | 70 |

Tasa mensual de rotación de personal

| Indicador | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rotación | 0.74% | 1.24% | 0.62% | 1.25% | 1.26% | 0.89% | 1.01% | 0.88% | 1.00% | 0.62% | 0.12% | 3.98% |



rotación anual del 2021

Nuestros contratistas

(GRI 102-8)

Para Altonorte nuestros colaboradores son aliados estratégicos del negocio y un grupo de interés importante para la operación y funcionamiento de nuestra fundición.

En nuestra organización buscamos alcanzar los siguientes objetivos respecto a ellos:

- Impulsar su desarrollo profesional con oportunidades de crecimiento y con salarios competitivos.
- Contribuir al desarrollo de empleos dignos que fomenten el crecimiento comunitario.
- Establecer relaciones de confianza, promover una cultura de prevención y de ambientes seguros.

Dotación de contratistas

La Pandemia generó una baja en la dotación de contratistas en Altonorte, llegando a ser un año irregular para varios de estos servicios. Durante el año 2021 aumentamos estas cifras de la mano de mejoras en las condiciones sanitarias, llegando a un total de 329 empresas contratistas, que incluyen transportistas y subcontratos.

Mientras que el promedio mensual de ingreso de trabajadores de empresas colaboradoras a las instalaciones de Altonorte fue de 739.

| Unidad faena Altonorte | Hombres | Mujeres | Total |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Total | 7.820 | 1.046 | 8.866 |



“ Nos comprometemos permanentemente a promover el trabajo de calidad en Chile. El 2021, incorporamos a 45 nuevos trabajadores a nuestro equipo ”

En Altonorte somos conscientes de que el equipo de trabajo es clave para lograr nuestro objetivo de impulsar una cultura organizacional robusta. Contar con trabajadores y trabajadoras idóneas es muy importante para cumplir con la visión y misión de nuestra compañía.

Buscamos generar valor mediante la entrega de condiciones de trabajo seguras y un clima laboral positivo. Para lograr esto, contamos con lineamientos encaminados a la contratación y atracción de talento que permitan la continuidad del negocio, transformando a Altonorte en un referente dentro del mercado chileno.

Metodología para la gestión del talento

En Altonorte hemos definido los cargos de acuerdo con su impacto en la continuidad operacional, y su aporte en desempeño y logro de metas organizacionales. Estos cargos son:

- **Pivotales:** corresponde a nuestro equipo más importante ya que son posiciones que requieren de habilidades, conocimientos y/o competencias especializadas.
- **Claves:** se refiere a un componente fundamental en la ejecución estratégica de las operaciones periódicas necesarias para lograr nuestras metas.

Atracción y retención de talento

(GRI 401-1)

- **Apoyo:** son nuestros trabajadores que aportan valor a la operación, apoyando en todo lo necesario para lograr las metas y objetivos.

Altonorte cuenta con:

146 cargos, distribuidos en **6** gerencias.

19 son cargos pivotales y representan un **13%**

70 son cargos claves y corresponden a un **47,9%**

57 cargos de apoyo **39,1%** del total de cargos.

****El número de cargos puede diferir del número existente en la nómina, dado que algunos cargos fueron aperturados a pesar de no existir esa diferenciación oficialmente y otros cargos tienen el mismo nombre y se encuentran en gerencias diferentes.

Clima laboral

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

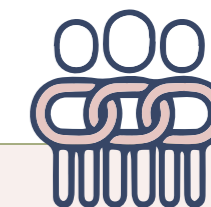
Enfoque de gestión del tema material

En sus más de 33 años de funcionamiento, Altonorte ha enfrentado importantes desafíos para mantener un clima laboral satisfactorio, sumando aprendizajes y oportunidades de mejora en cada experiencia.

Creemos que el trabajo enriquecedor y productivo es un elemento fundamental para el desarrollo de nuestros equipos. Además, la calidad de vida de nuestros trabajadores y trabajadoras impacta positivamente en las comunidades de la región. Las prácticas laborales responsables en el ámbito social, ambiental y económico son esenciales para la justicia social y la estabilidad de una comunidad.

Contamos con una política de puertas abiertas que permite un diálogo fluido en la resolución de conflictos. Nuestra línea de denuncia y nuestro Código de Ética permite que cada trabajador y trabajadora se sienta en confianza para denunciar cualquier acto que impida su labor diaria o dificulten un clima de labor saludable y respetuoso.

Tema material Clima laboral



Refiere a la gestión de Altonorte para garantizar un clima laboral positivo y saludable para todos sus trabajadores y a la implementación de medidas y canales de comunicación que permitan gestionar buenas relaciones con los equipos.

“ Desde 2015, el 25% de nuestras incorporaciones de personal se ha originado del Programa de Aprendices ”



Programa de inclusión

Como compañía entendemos la importancia de ofrecer un lugar de trabajo en el que todos puedan prosperar, al margen de su raza, género, orientación sexual, nacionalidad, capacidades diferentes, religión o contexto social. Estamos seguros de que un ambiente diverso e inclusivo es esencial para que las personas desarrollen todo su potencial.

Durante el año 2021, Glencore propuso establecer un **Programa de Inclusión** que nos permitirá realizar un análisis preliminar del nivel de inclusión de personas con capacidades diferentes en nuestra compañía.

El objetivo del **Programa de Inclusión** es que podamos contar con un punto de partida que nos permita identificar oportunidades de mejora en cuatro dimensiones:

- 1) **Políticas, normas y procedimientos:** está orientado a diseñar lineamientos dirigidos a hacer efectiva la incorporación de personas con discapacidad y garantizar las condiciones de accesibilidad.
- 2) **Accesibilidad y diseño universal:** busca realizar acciones para mejorar y/o adaptar las condiciones del espacio físico (infraestructuras, ambientes e instrumentos) de cara a

incorporar más personas con discapacidad. Asimismo, establecer planes de evacuación y emergencia, intercambio de información, comunicación digital y presencial (plataformas, señaléticas y software), transporte y tecnologías, estándares y criterios de diseño universal.

3) **Actitudinal:** incluye la sensibilización de equipos para superar barreras actitudinales, prejuicios y creencias erróneas respecto a las personas con discapacidad. Considera los valores promovidos en la cultura organizacional, como las acciones de concientización en materia de discapacidad.

4) **Gestión humana y procesos de inclusión laboral:** se refiere a acciones relacionadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, como procesos de reclutamientos y selección, contratación y desarrollo laboral en el marco del cumplimiento de la Ley N°21.015.

Programa Aprendices

Nuestra gerencia de Recursos Humanos mantiene un Programa de Aprendices orientado a formar mano de obra calificada, reclutando a jóvenes estudiantes provenientes de liceos públicos técnicos de la ciudad.

Aún en tiempos de Pandemia mantuvimos este programa con el propósito de impulsar la formación de mano de obra local especializada.

Los participantes de éste tienen todo un año para aprender sobre los procesos operacionales y de soporte a nuestro negocio, periodo durante el cual cada aprendiz es acompañado por un maestro guía, quien tiene la misión de orientar y acompañar en este proceso de aprendizaje.

Durante el año 2021, participaron 16 aprendices, de los cuales cuatro fueron contratados por Altonorte, iniciando su camino en el mundo laboral.

Asimismo, todos los años se consideran dentro de este programa a hijas, hijos o familiares de nuestros trabajadores, por lo que este 2021 tuvimos tres jóvenes que cumplieron esta condición.

Las áreas donde han ingresado los aprendices son: Gerencia de Operaciones, Gerencia de Mantenimiento, Gerencia de Mejoramiento y Crecimiento, y Gerencia de RRHH, PI, RSE.

Programa de beneficios

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 401-2)

Enfoque de gestión del tema material

El trabajo desarrollado en minería sin lugar a dudas es altamente demandante en términos de horarios, turnos y exigencias. Por ello, un aspecto no menor que diferencia a la industria en general, son los beneficios que las empresas entregan a sus trabajadores y trabajadoras para incentivar sus aportes y al mismo tiempo retener el talento.

Esta capacidad distintiva también la aborda Altonorte buscando agregar valor a sus integrantes y asegurar de esta forma su compromiso con la empresa, entregando ventajas que vayan por sobre lo exigido por la ley, que representen un real atractivo para ellos y que sean compatibles también con la estructura de costos de la empresa, ya que la entrega de beneficios también es un plus en términos competitivos.

Los beneficios entregados a los trabajadores con contrato indefinido responden a lo establecido en la normativa vigente, mientras que en otros son propios de la empresa y optativos. También, existen beneficios que están contenidos en cada negociación colectiva, según los intereses de los sindicatos y su conformación.

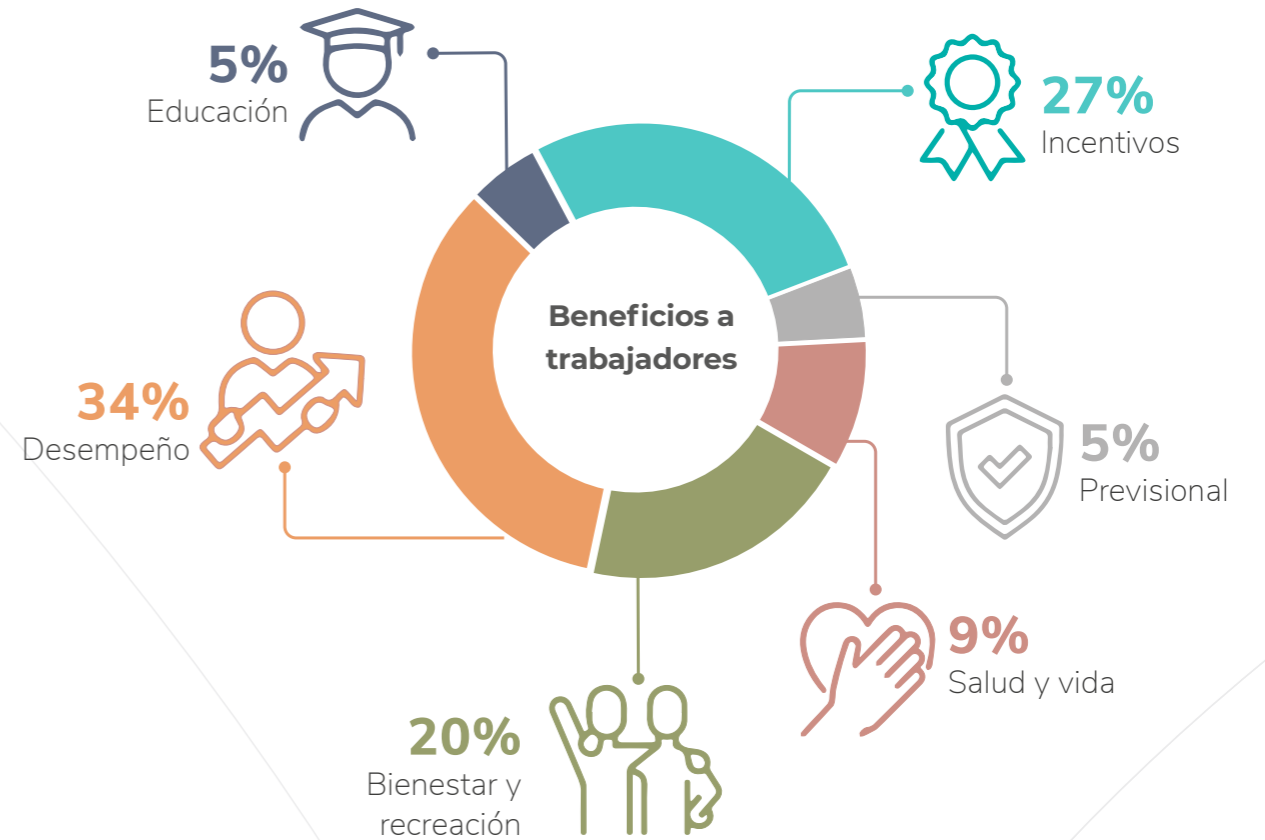
Tema material Beneficios a trabajadores



Refiere al compromiso que establece Altonorte en sus políticas de beneficios, para lograr el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores y familias, permitiendo el desarrollo de las personas.



Porcentaje de representación por categoría de los beneficios









“ En el año 2021, impartimos **12.335 horas de capacitación** y desarrollo profesional a nuestra gente ”



“ Durante el año 2021 se atendieron **79 personas** a través de nuestra línea telefónica ”

Nuestros principales beneficios por categoría son:

| Categoría de beneficios | Principales beneficios | Monto total CLP |
|---|---|----------------------|
|  Bienestar y recreación | <ul style="list-style-type: none"> • Gift Card por nacimiento, por navidad. • Aguinaldo fiestas. • Asignación por matrimonio, nacimiento, defunción, teletrabajo. • Sala cuna. • Bono vacaciones, entre otros. | 1.625.703.756 |
|  Desempeño | <ul style="list-style-type: none"> • Bono de seguridad, gestión non staff, gestión anual supervisor. | 2.761.189.103 |
|  Educación | <ul style="list-style-type: none"> • Beca al trabajador. • Beca escolar hijos en Ed. Sup. • Bono escolar. | 421.524.707 |
|  Incentivos | <ul style="list-style-type: none"> • Bonos de brigada, cambio de ropa, mentor Altonorte, bono reemplazo, entre otros. | 2.310.190.515 |
|  Previsional | <ul style="list-style-type: none"> • Aporte trabajo pesado. • Plan de pensión (APV). | 390.943.642 |
|  Salud y Vida | <ul style="list-style-type: none"> • Psicólogo, aporte de salud. • Aporte Fundación López Pérez. • Aporte Vida Cámara. • Convenio asesoría jurídica. • Seguro catastrófico AN, entre otros. | 764.426.791 |
| Total general | | 8.273.978.514 |

Nuevo seguro de salud

En 2021 lanzamos un nuevo seguro de salud, dental y de vida, gracias a un trabajo en equipo y de gran compromiso entre el Sindicato de Trabajadores, Sindicato de Supervisores y las áreas de Compra y RR.HH. de nuestra compañía.

Características del nuevo seguro:

- Aumento en cobertura dental de 60% a 70%.
- Eliminación del actual deducible dental.
- Incremento en la cobertura de medicamentos de 60% a 70%.
- Se incluye cobertura rinoseptoplastía con diagnóstico médico, no estético bajo ítem hospitalario, 80% sin tope.
- Cobertura para anticonceptivos con fines curativos y diagnóstico médico, dentro de medicamentos.
- Cobertura de vitaminas con diagnóstico médico, no preventivo, dentro de medicamentos.
- Cobertura de productos dermatológicos asociado a diagnóstico médico 80% con tope de 5 UF por grupo familiar.

- Incorporación de titulares y carga durante todo el año.
- Se incluye ambulancia aérea 80% con tope 150 UF por evento, con tope tres eventos en el año.
- Plan vigente de salud mantiene sus coberturas.

Salud mental

La Pandemia del COVID-19 en Chile instaló la importancia de cuidar la salud mental a raíz de un aumento de los cuadros de estrés y otras afecciones psicológicas surgidas como consecuencia de las medidas sanitarias de confinamiento y el contexto de incertidumbre.

Conscientes de esta nueva realidad, en Altonorte pusimos a disposición de todos nuestros trabajadores y trabajadoras una línea telefónica, en donde especialistas médicos entregan orientación para controlar los niveles de estrés y el manejo de emociones. El año 2021, extendimos este beneficio para incluir atenciones psicológicas que vayan más allá de las vinculadas a la Pandemia.



Capacitación y formación

(GRI 404-1, GRI 404-2)

Nuestra política empresarial cuenta con un lineamiento para la “Gestión de la capacitación”, que establece las actividades y responsabilidades en materia de capacitación y fortalecimiento de las competencias. Por motivos de la contingencia, se rediseñó el plan de capacitación, aumentando la carga horaria y motivando a la autogestión del aprendizaje.

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

En 2021, lanzamos el “Plan hombre nuevo” para la Superintendencia de Plantas con el objetivo de mejorar la

prevención de riesgos. Con una duración de un mes, esta capacitación teórica y práctica desarrolla las capacidades preventivas de nuestros equipos y evalúa su liderazgo en materia de prevención. Para el 2022, estamos desarrollando una capacitación similar para trabajadores que llevan más tiempo en la empresa con el objetivo de actualizar los procedimientos.

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

“ En 2021, se invirtieron \$458.183.794 millones de pesos en capacitación ”

Cantidad de horas de capacitación según cargo

| Cargo | Altonorte | | |
|--------------------------|------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| | Número de trabajadores | Número de horas de formación | Promedio de horas de formación |
| Gerentes y ejecutivos | 5 | 98 | 20 |
| Profesionales y técnicos | 155 | 3.084 | 20 |
| Trabajadores | 458 | 9.153 | 20 |
| Total | 618 | 12.335 | 20 |

Cantidad de horas de capacitación según género

| Género | Altonorte | | |
|--------------|------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| | Número de trabajadores | Número de horas de formación | Promedio de horas de formación |
| Hombre | 552 | 10.402 | 19 |
| Mujer | 66 | 1.933 | 29 |
| TOTAL | 618 | 12.335 | 20 |

Datos de las HH de capacitación en temas de HS y Medioambiente

| Cursos | HH | Número de trabajadores | Número total de cursos | Número de cursos presenciales | Número de cursos sincrónico |
|-----------------------------|--------|------------------------|------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Medioambiente | 1.832 | 309 | 21 | 21 | 0 |
| HS | 4.902 | 1.066 | 223 | 215 | 8 |
| ODI para contratistas (ESE) | 27.812 | 4.315 | 406 | 406 | 0 |

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

| Programa | Nombre | Descripción | Alcance | Número beneficiarios | Inversión total |
|----------|----------------------------|--------------------------|---|----------------------|-----------------|
| 1 | Becas de estudios técnicos | Pago al 100% del arancel | Trabajadores y trabajadoras sindicalizados | 33 | 64.335.666 |
| 2 | Becas de estudios técnicos | Pago al 50% del arancel | Todos los trabajadores y trabajadoras con contrato Indefinido | 28 | 23.634.466 |

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

| Detalle | Costos |
|---|----------------------|
| Costos empresa | \$290.183.794 |
| Aportes franquicia tributaria | \$168.000.000 |
| Inversión total de capacitación 2021 | \$458.183.794 |



Remuneraciones

(GRI 202-1, GRI 405-2)

La **minería** es una de las principales actividades económicas en Chile y la mayoría de los empleos relacionados al rubro destacan por la **alta rentabilidad** que ofrecen a sus trabajadores.

El informe "Fuerza laboral de la gran minería chilena 2017-2026" del Consejo de Competencias Mineras da cuenta de los empleos más requeridos en el rubro. El sector minero en general, siempre está necesitando mano de obra en algunas de sus áreas, independiente de periodos de inestabilidad económica. Nuestra compañía no es ajena a esta situación.

En Altonorte todos nuestros empleados reciben una remuneración justa, acorde a sus funciones, y regida bajo la normativa nacional. Velamos porque nuestras remuneraciones más bajas superen el salario mínimo nacional y se enmarquen

en la igualdad salarial, donde la remuneración esté dada por la función en el cargo y no por el género del trabajador. Por ello, ninguno de nuestros trabajadores y trabajadoras recibe un salario inferior al determinado por ley, siendo nuestro salario de empleado más bajo un 92% mayor que el salario mínimo nacional.

Asimismo, en Altonorte promovemos una cultura organizacional que fomenta la contratación de personal de las comunidades del área de influencia directa. El proceso de reclutamiento inicia con la comunicación del requerimiento a las comunidades aledañas. Una vez agotada esta instancia, y con el objetivo de encontrar personal calificado, ampliamos la búsqueda a nivel regional y nacional.

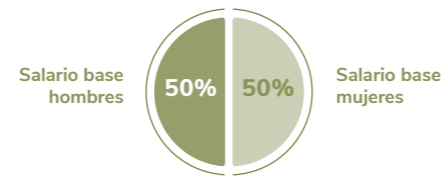


Brecha salarial

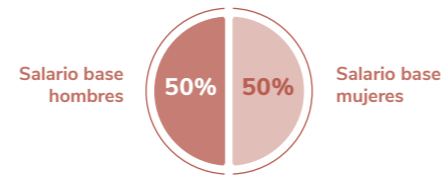
En cuanto a la brecha salarial de género, en nuestras operaciones la remuneración es determinada por la descripción del trabajo o el tipo de cargo indistintamente del género. El salario más bajo de nuestra empleada femenina es 92% mayor que un salario mínimo nacional.

En los siguientes gráficos se puede apreciar que las rentas de entrada para las distintas categorías de empleados, es idéntico tanto para hombres como mujeres, no habiendo ninguna diferencia en las bandas por las cuales se rigen cada uno.

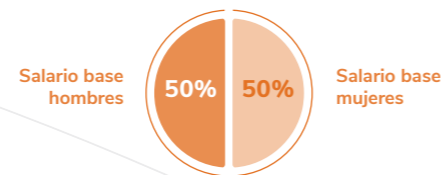
Salarios de ingreso categoría gerentes y ejecutivos



Salarios de ingreso categoría profesionales y técnicos



Salarios de ingreso categoría trabajadores



Con la finalidad de mantener y retener al personal de la organización, además de asegurar retribuciones justas para nuestros trabajadores, se establece una compensación competitiva que se determina en base al promedio de rentas del mercado referido para los cargos homólogos. De esa forma, la posición y el salario dependerá de distintos factores requeridos para cada cargo, como por ejemplo el nivel de estudios, la experiencia, desempeño laboral, entre otros.

Relación con sindicatos

Los sindicatos representan uno de los grupos de interés estratégicos para Altonorte. Tienen una trayectoria históricamente importante en la minería y en nuestra operación. Apoyamos los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, según los principios corporativos de Glencore y en cumplimiento con la legislación chilena.

Acuerdos con sindicatos y continuidad operacional en tiempos de Pandemia

(GRI 102-41, GRI 407-1)

En Altonorte, contamos con dos sindicatos, uno de supervisores y otro de trabajadores. Cada una de estas agrupaciones tiene su historia y su origen en la compañía. Mantenemos una relación cercana con ellos, para lo cual realizamos reuniones quincenales y mensuales, según sea el contexto o la dinámica de conversaciones.

Para garantizar la protección de la vida y la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras, y la continuidad operacional,

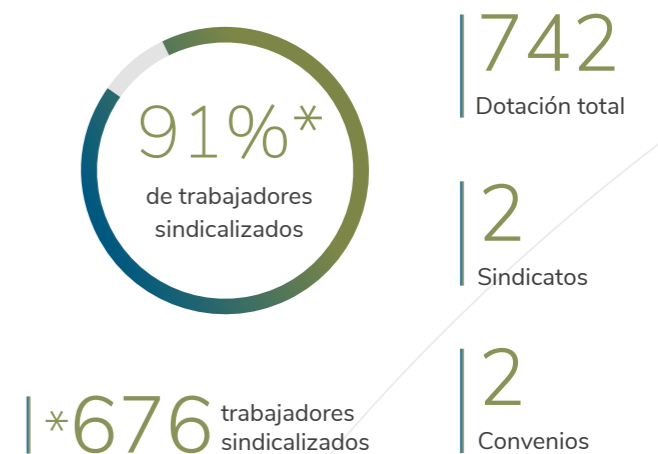
| Tabla resumen | 2021 | |
|--|---------------|---------------|
| | Hombre | Mujer |
| Salario inicial ¹ | 647.942 | 647.942 |
| Salario mínimo local ² | 337.000 | 337.000 |
| Diferencia porcentual respecto al salario mínimo 2021 | | |
| Género | Hombre | Mujer |
| Valor porcentual | 92,27% | 92,27% |

⁽¹⁾ Se considera salario inicial más bajo a mes de noviembre del año 2021.

⁽²⁾ Se considera salario mínimo a noviembre del año 2021.

en el año 2021 implementamos diversos planes de acción y medidas de prevención sanitaria en coordinación con los sindicatos de cada operación.

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



Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

La evaluación del desempeño es parte importante de la mejora continua, por esta razón nuestra Gerencia de Recursos Humanos trabaja para garantizar la evaluación anual del desempeño de nuestros trabajadores y trabajadoras. Se trata de un proceso transversal que involucra todos los niveles de la organización y que permite cada año evaluar al trabajador de manera individual, alineándolo a los objetivos del área y de la compañía, permitiendo identificar las oportunidades de mejora.

Como compañía, contamos con un estándar llamado “Gestión del desempeño” que tiene como objetivo establecer las actividades y responsabilidades que se evaluarán. Este procedimiento aplica a todos los integrantes de nuestra compañía, ya sea contratado a plazo fijo y/o indefinido. Cada jefatura directa define sus objetivos y metas, las cuales deben estar asociadas al cargo y a los objetivos estratégicos del

“ En el año 2021, evaluamos al 98% de nuestro equipo ”

negocio. Si bien el seguimiento del desempeño es un proceso permanente y formal en el tiempo, una vez al año generamos espacios de conversación para evaluar el desempeño individual y medir el progreso alcanzado.

Por otro lado, nuestro Plan de Mejoramiento del Desempeño (PMD) tiene como objetivo registrar las brechas del desempeño de cada trabajador y trabajadora en su rol actual, y permite definir un plan de trabajo para cerrar tales brechas y alcanzar el desempeño esperado. El PMD puede ser realizado a todos los trabajadores y trabajadoras nuevas y/o antiguas en Altonorte.

Las evaluaciones de desempeño no están vinculadas al incremento salarial. Sin embargo, el buen rendimiento de los trabajadores es reconocido y considerado para efecto de ascensos.

| Evaluación de desempeño 2021 | | | |
|--|------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Total de colaboradores | 65 | 677 | 742 |
| Nº de colaboradores evaluados | 64 | 631 | 695 |
| % respecto del total de colaboradores | 98% | 85% | 94% |

| Evaluación de desempeño | Gerentes y ejecutivos | | | Profesionales y técnicos | | | Trabajadores | | |
|--|-----------------------|-------------|-------------|--------------------------|-------------|-------------|--------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Total de colaboradores | 2 | 15 | 17 | 42 | 137 | 179 | 23 | 523 | 515 |
| Nº de colaboradores evaluados | 2 | 15 | 17 | 42 | 137 | 179 | 21 | 479 | 500 |
| % respecto del total de colaboradores | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 91% | 92% | 97% |



Canales de comunicación

(GRI 103-2)

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

Uno de los medios que nuestros empleados pueden utilizar para la presentación de inquietudes o quejas anónimas es nuestro Procedimiento de Quejas y Reclamos. En el año 2021

no se recibieron quejas formales por discriminación o acoso respecto a nuestra fuerza laboral.

Mantener la confidencialidad es fundamental para nosotros y para la integridad de la investigación de las denuncias o reclamos. Tenemos tolerancia cero a las represalias y nadie será objeto de éstas por hacer denuncias. En nuestra Política de Denuncias de Conducta Indebida de Glencore se establece la forma en que se protege a los denunciantes.

Presentación de denuncias

Las denuncias pueden ser presentadas por los denunciantes mediante los siguientes canales:



De forma directa con los contactos de denuncias vigentes. En este caso, y siempre que sea posible, el denunciante completará de puño y letra el formulario de registro de denuncia.



A través de la dirección de **correo electrónico** quejas.altonorte@glencore.cl, siendo sus administradores los encargados de Comunidades, Relaciones Laborales, Protección Industrial y superintendente de RR.HH. Es responsabilidad de cada uno de estos roles el notificar la recepción a la brevedad de la denuncia, directamente al contacto de denuncias disponible.



En forma presencial, en la Superintendencia de Recursos Humanos o en el área de Comunidades. En este caso y, siempre que sea posible, la denuncia queda registrada de forma física en formulario de registro de denuncia, el que es completado de puño y letra por el denunciante.



A través del **portal web de Glencore** <https://glencore.raisingconcerns.org/> administrado desde la casa matriz de Glencore.

Cuando una denuncia es recepcionada por el contacto de denuncia, este mismo o el LCA o el encargado de casos, confirma al denunciante la recepción de la denuncia vía correo electrónico, informando que dentro de los cinco días hábiles

siguientes se revisará el caso e informará si se iniciará un proceso de investigación, momento en el cual se notificará el tiempo de duración de la investigación.

Derechos humanos

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 412-1, GRI 412-2)

Enfoque de gestión del tema material

En Altonorte reconocemos que tenemos el potencial de impactar directa e indirectamente en los derechos humanos a través de nuestras operaciones y cadena de valor. Nos encontramos trabajando en alinearnos a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de la ONU que llaman a respetar los derechos humanos y apoyar activamente para comprender y lograr este objetivo. Estamos todavía en etapas iniciales por lo que esperamos poder reportar avances en las próximas ediciones de este reporte.

Glencore cuenta con una Política de Derechos Humanos a la cual adherimos y que nos permite orientar nuestras acciones respecto de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

Asimismo, estamos alineados a estándares a nivel internacional para entender, controlar y mitigar nuestros impactos en DD.HH. entre los que encuentran:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

Tema material

Derechos humanos



Refiere a la responsabilidad de Altonorte de respetar los derechos humanos a través de un proceso continuo de debida diligencia para así evitar y minimizar los impactos negativos que su labor pueda provocar sobre las personas, sus trabajadores, el medioambiente y la sociedad.

“ En el año 2021, el 25% de nuestros trabajadores y trabajadoras se formaron en el Código de Conducta y en aspectos de DD.HH. ”

- Convenio 169 de la OIT.
- 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.
- Principios del Consejo Internacional para Metales y Minerales (ICMM).
- Guía para Empresas Multinacionales de la ODCE en materia de cadena de valor en minería.

Nuestros compromisos:

- Respetamos la dignidad, las libertades fundamentales y los derechos humanos de nuestros trabajadores, las comunidades en las que habitamos y todos aquellos afectados por nuestras actividades.
- Procuramos que los principales impactos sobre los derechos de las personas se encuentren integrados a nuestros procesos internos de evaluación de riesgos.
- No toleramos ninguna forma de discriminación. Con el objetivo de garantizar su cumplimiento, superar sesgos y estereotipos culturales, en nuestros procesos de reclutamiento eliminamos toda la información con datos personales sensibles que pueda generar algún sesgo, tales como género, nacionalidad y fotografía de los candidatos.
- Respetamos los derechos de nuestros trabajadores, trabajadoras y contratistas, entre ellos, el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

- En todas nuestras operaciones nos aseguramos de no ser cómplices de la violación a los derechos humanos, así como también de respetar las normas internacionales vigentes. Tenemos tolerancia cero frente a cualquier forma de esclavitud moderna, incluidos el trabajo forzado u obligatorio y el trabajo infantil. Nuestro Programa de Aprendizices respeta la legislación chilena sobre contratación de personal de 18 hasta 24 años.

- En todas nuestras operaciones, disponemos de mecanismos y canales de comunicación para la formulación de quejas de nuestros grupos de interés, a fin de facilitar este compromiso. Nuestro Código de Conducta establece que la equidad y respeto entre nuestro personal es fundamental para lograr el éxito.

En el año 2021, nuestra línea de levantamiento de preocupaciones no recibió ninguna denuncia relacionada a temas de discriminación ni tampoco casos o incidentes por trabajo forzoso.

Metas para el 2022

En 2022 realizaremos un diagnóstico en derechos humanos a nivel corporativo para contar con un análisis de brechas para la implementación del estándar en gestión de DD.HH. de Glencore. Esto permitirá que los próximos años contemos con un plan de acción en derechos humanos.





CAPÍTULO 5

Salud y Seguridad

Gestión preventiva en salud y seguridad

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

Seguridad industrial

0

fatalidades en 2021

0

HPRI reportados

0,91

LTIFR

1,83

TRIFR

75,52

DISR

Salud

1

enfermedad profesional con resolución

Enfoque de gestión del tema material

Nuestra actividad implica convivir en un ambiente laboral de alto riesgo. Es debido a ese riesgo que, la seguridad y la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras tiene la más alta prioridad dentro de la gestión estratégica de la empresa. De esta forma, identificamos y evaluamos posibles riesgos continuamente, con el objetivo de potenciar la prevención de enfermedades y lesiones laborales.

En el año 2021, se vivió un panorama totalmente diferente en que todas las industrias, incluida la minería, se vieron muy afectadas a la hora de concretar sus operaciones. Sin duda alguna, la Pandemia por COVID-19 agregó una nueva complejidad para la seguridad y la salud, siendo un desafío para la compañía. La prevención de lesiones y enfermedades laborales de las y los empleados se convirtió en un requisito fundamental para la continuidad de nuestras actividades. Asimismo, la salud de nuestros colaboradores y sus familias implicó un nuevo paradigma de gestión para Altonorte.

En este sentido, la seguridad y la salud no solo se extienden a nuestros trabajadores, sino también a sus familias y a nuestros grupos de interés, como los contratistas, las comunidades locales, las autoridades y visitas externas.

Gestión de la salud y seguridad

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

Tema material

Gestión de la salud y seguridad



Refiere a las directrices de Altonorte para garantizar las condiciones laborales seguras y saludables, generando adecuados sistemas de gestión que velan por la salud, seguridad y prevención de accidentes de los empleados y sus familias, contratistas, proveedores, clientes y comunidades en las que operamos. Además, de contribuir al fomento de sus hábitos saludables.

“ Estamos seguros de que una fuerza laboral segura y saludable es más productiva y nos ayuda a crecer como empresa de clase mundial ”

Nuestra visión corporativa es ser la operación metalúrgica que genere el mayor valor a Glencore con altos estándares HSEC, normativas y excelencia operacional, posicionándonos como una Fundición de Clase Mundial. Uno de los siete valores corporativos estratégicos es la seguridad, siendo un ejemplo cumpliendo las normas y actuando correctamente.

Disponemos de estándares de seguridad y salud aplicados en nuestra operación con la finalidad de prevenir daños y/o deterioro en la salud de nuestros trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras.

Nos enfocamos de manera fundamental en el aprendizaje, con el fin de lograr una cultura de prevención dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo que se suma el liderazgo y el comportamiento adecuado. Contamos con un área de salud ocupacional que gestiona y promueve acciones y programas con foco en la protección de nuestra gente.

Política de salud y seguridad

Nuestra máxima prioridad son la salud y la seguridad de nuestros trabajadores, de las comunidades que nos acogen, de los contratistas y de otras personas que puedan verse impactadas por nuestras operaciones. Nosotros identificamos, gestionamos, mitigamos o eliminamos los riesgos para la salud y la seguridad en nuestro negocio.

La Política de Salud y Seguridad articula los elementos fundamentales del enfoque de Glencore, el cual aplicamos en materia de gestión de la salud y la seguridad en todos los lugares en los que operamos. Describe nuestros compromisos permanentes con nuestros trabajadores, sus familias, las comunidades locales y la sociedad en general.

La política se aplica a todos los empleados, directores y gerentes, así como a los contratistas bajo la supervisión directa de Altonorte y/o Glencore. Todas las personas que ingresan a nuestras instalaciones tienen la obligación de trabajar de forma segura y saludable, y de cuidarse mutuamente.

Nuestros trabajadores y trabajadoras tienen el deber de informar cualquier acto o condición insegura a la dirección para que haga un seguimiento y una rectificación.

Nuestro compromiso

Nuestro Código de Conducta y nuestros valores guían nuestro comportamiento en todo lo que hacemos. La Seguridad es nuestro primer valor y nuestra máxima prioridad. Nunca cedemos en cuanto a la seguridad, nuestra ambición es alcanzar cero fatalidades, lesiones graves y enfermedades profesionales.

Estamos convencidos que nuestra gente tiene derecho de volver a casa sana y saludable para reunirse con sus familias y sus comunidades al final de cada jornada. Nos comprometemos a identificar y adoptar medidas que nos ayuden a alcanzar ese objetivo y colaboramos abiertamente con nuestros pares del sector y otras partes interesadas que son claves para mejorar con quienes compartimos nuestras buenas prácticas.



Desempeño en seguridad y salud ocupacional

(GRI 403-1, GRI 403-8)

Nuestra gestión y estrategia de salud y seguridad se encuentra alineada con el marco de trabajo HSEC de Glencore y define como sus pilares fundamentales:

1. SafeWork.
2. Gestión de riesgos.
3. Salud ocupacional.
4. Sistemas y herramientas HSEC.
5. Cultura organizacional "Más Alto".

Basamos nuestra gestión en el programa Trabajo Seguro (SafeWork) de Glencore, que está alineado a los estándares internacionales del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) y a nuestra Política de Seguridad, que busca mitigar, prevenir y gestionar los riesgos en materia de seguridad en las operaciones y en la cadena de valor. Nuestro programa de salud y seguridad es aplicable a todas nuestras operaciones y nuestras empresas de servicios, actuando como directriz y herramienta de definición de objetivos y actividades claves en materia de salud y seguridad.

Nuevo enfoque para la salud ocupacional

En el año 2021, el área de salud ocupacional tuvo un importante desafío respecto a cómo abordar los temas de higiene y salud ocupacional en nuestras operaciones. Se generaron acciones alineadas a los estándares de Glencore que nos permitieron realizar todo un análisis para ajustar nuestros programas por medio de la actualización, modificación o cambios de lo que veníamos siguiendo.

En este sentido, adoptamos una cultura y una gestión con foco en ser aptos para la vida, aptos para el trabajo generando ambientes de trabajo controlados.

Aptos para la vida implica considerar que nuestros trabajadores son protagonistas del cuidado de su salud y así puedan tener conciencia de mantener parámetros y conductas que les permitan estar preparados para su vida diaria. Para esto estamos trabajando en conjunto con las áreas para cumplir con evaluaciones generales de salud que permitan a nuestros trabajadores y trabajadoras, asegurar el compromiso

de todos y todas en la concientización de la calidad de vida, condición para estar sanos.

Por otro lado, **apto para el trabajo** implica centrarse en la vigilancia médica de personas expuestas a diferentes fuentes de agentes de higiene ocupacional identificados en nuestro proceso industrial, para así lograr gestionar de manera preventiva su salud en base a los protocolos del MINSAL y los estándares de Glencore. El principal desafío en este elemento es crear la conciencia colectiva de ser protagonistas de nuestra salud y que trabajemos en desarrollar conductas preventivas de acuerdo con los agentes que tenemos presentes en nuestra planta, cumpliendo con el uso de elementos de protección personal específicos, asistir a nuestras vigilancias médicas y conocer los resultados de los monitoreos personales.

El punto anterior está muy relacionado con el concepto y tercer elemento de la estrategia que es el **ambiente de trabajo controlado**, que implica identificar todos los agentes contaminantes existentes en nuestra operación y generar controles, en pos de trabajar en un ambiente con menor exposición para nuestros trabajadores.



Salud y seguridad laboral

Contamos con políticas y procedimientos para proteger la salud y seguridad laboral alineados a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM). Estos procedimientos se refuerzan mediante mecanismos de evaluación de riesgos e informe de incidentes, como también mediante la capacitación de contratistas y del personal que nos brinda los servicios de seguridad.

Herramientas de prevención en salud y seguridad

Dentro de las estrategias corporativas en materia de salud y seguridad, contamos con herramientas preventivas y participativas que buscan evitar, reducir y mitigar los accidentes y siniestros, a través de la acción de todos los niveles de la organización.

Estas herramientas son:

SafeWork: es la propuesta de Glencore para eliminar los accidentes mortales. Se trata de identificar y gestionar los riesgos de cada lugar de trabajo. SafeWork se basa en un conjunto de expectativas mínimas y protocolos, estándares, comportamientos y herramientas de seguridad obligatorios. La aplicación coherente y bien dirigida de SafeWork impulsará la disciplina operativa y evitará los accidentes fatales en todos nuestros activos.

Reunión de inicio: al principio de cada semana realizamos reuniones transversales para revisar tópicos de seguridad, reforzar el uso de EPP, tomar medidas preventivas contra el COVID-19 y ajustar procedimientos críticos dentro de la operación.

Observación entre Pares: esta herramienta transversal permite la observación del desempeño laboral entre compañeros de trabajo, lo cual permite mejorar considerablemente la prevención de riesgos. Cuidarse entre pares es el objetivo de esta herramienta y vela por la seguridad de nuestros trabajadores, evitando accidentes y previniendo posibles problemas.

Gestión de incidentes: consiste en una reunión de seguridad de todas las superintendencias con el supervisor. Son reuniones de mayor profundidad donde se revisan incidentes pasados para mejorar procesos y evaluar cambios de comportamiento. Se analizan experiencias aprendidas en accidentes de otras empresas de Glencore y se generan acciones correctivas a mediano plazo.

Asignación de peligro: se designan superintendentes para dar seguimiento a un peligro puntual de la faena. Por ejemplo, el superintendente de Mantenimiento de Nave tiene asignado el control y seguimiento del peligro en altura. Con esta medida, reforzamos los procedimientos críticos.

Plan maestro de seguridad: programa donde cada trabajador o trabajadora presenta algún tema de seguridad en reunión con Comité Ejecutivo. El programa nos ha permitido crear liderazgo en los trabajadores y trabajadoras.



Programa de higiene y salud ocupacional: contamos con un programa de salud ocupacional donde nuestros trabajadores pasan por diferentes actividades para prevenir la aparición de enfermedades profesionales. Entre las actividades que se destacan, se encuentran los exámenes de salud, de ruido, de contaminantes, de esfuerzos, entre otros.

Una vez al año realizamos un levantamiento de necesidades de formación. La Superintendencia de Salud y Seguridad es quien define y entrega los temas de formación requeridos por cada superintendencia. A partir de esto, desarrollamos un calendario anual de inducciones para los nuevos ingresos, que considera módulos asociados a riesgos en salud y seguridad.

Cursos realizados en temas de seguridad en 2021:

- ODI (Obligación de Informar), temas legales: Ley N°16.744 "Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".
- Comunidad y derechos humanos, D.S. N° 40, art. 21 Obligación de Informar.
- Políticas Glencore: valores, prioridades, misión y visión.
- Conceptos y definiciones: riesgo, riesgo inherente, consecuencias y medidas de control.
- Gestión de riesgos: peligros y riesgos operacionales, hoja de control de riesgos y matriz de riesgos Altonorte.
- Emergencia: procedimiento general de emergencias Altonorte N° de emergencia 8222 y aplicación; N° policlínico 8142 y aplicación.

Durante el mes de septiembre de 2021, realizamos la Detención General de Planta (DGP), periodo en el que contamos con la mayor dotación de trabajadores dentro de Altonorte, llegando a 1.500 personas.

Formación en salud y seguridad

(GRI 403-5)

- Herramientas preventivas: reunión de inicio, observaciones, inspecciones, observadores entre pares, gestión de incidentes.
- SafeWork: nueve comportamientos que salvan vidas.
- Procedimientos críticos (objetivos, descripciones y controles): izaje, espacios confinados, detección y manejo de equipos radioactivos, excavaciones, llama abierta, altura física, señalización y delimitación del área de trabajo, bloqueo, media y alta tensión y normalización e intervención de línea de fluido.
- Salud ocupacional: uso y mantenimiento del EPP, policlínico, protocolos MINSAL, riesgos agentes contaminantes.
- Espacios confinados.
- Trabajo en altura.
- Izaje.
- Uso de extintores.
- Curso mutualidad prevención del coronavirus.

Plan seguridad y salud ocupacional

Nuestra visión a largo plazo es avanzar hacia una prevención sustentable, que se traduzca en la implementación de estrategias de gestión en salud y seguridad que integren activamente a los trabajadores, el medioambiente y el sistema de trabajo.

Actualmente Glencore se encuentra en un proceso de modernización de sus planes de gestión HSEC, desarrollando guías y estándares que recopilan las mejores prácticas de los sitios y de la industria a nivel mundial.

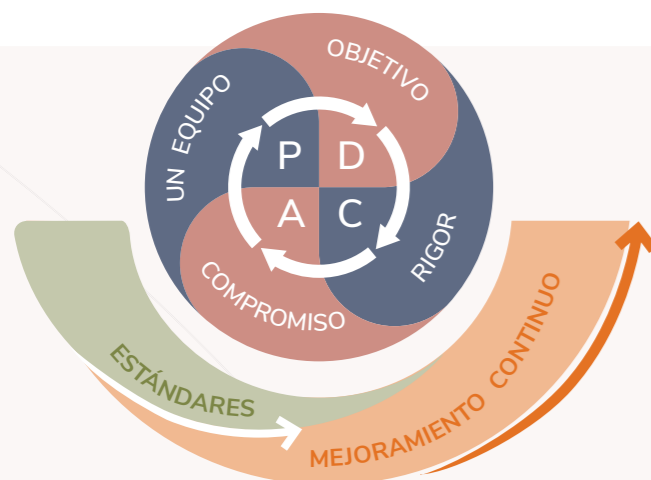
El desafío estratégico de Altonorte se centra en gestionar la aplicabilidad de toda esa información para ajustar los planes

HSEC, buscando tener un ambiente de trabajo y personas libres de daños. Para ello se han establecido una serie de objetivos claves como:

- Mejorar nuestra gestión de riesgo para crear valor y prometer la mejora continua.
- Desarrollar e implementar un marco de gestión HSEC que describa cómo se supervisa y se gestiona el desempeño HSEC y de RR.HH.
- Mejorar la gestión de aspectos de salud y la higiene dentro de nuestra operación en todos los niveles organizacionales.

Elementos del plan de salud y seguridad

Altonorte ha implementado desde el año 2020 en sus procesos el modelo de sistema de gestión compuesto por las siguientes etapas:



Nuestro Plan de Salud y Seguridad cuenta con una serie de herramientas preventivas que aplicamos en nuestra operación tales como, comportamientos que salvan vidas, liderazgo visible, observación entre pares, gestión de incidentes y aplicabilidad, gestión y administración de los riesgos, capacitación, manejo de emergencias, programas de vigilancia médica, gestión de comités paritarios, entre otras acciones que estarán desplegadas a lo largo de este capítulo.



Comités de seguridad

(GRI 403-4)

La gestión de la seguridad se materializa a través de una serie de comités de seguridad donde se encuentran representados el 100% del personal de nuestra operación.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo N°66 de la Ley N° 16.744 y reglamentado por el Decreto Supremo N°54, y con el fin de aportar a la consolidación de una cultura proactiva en el tema de control de riesgos y cuidado de medioambiente, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de nuestra compañía ha elaborado un programa orientado principalmente a generar instancias de participación, incorporando a las empresas contratistas con una visión y misión de futuro en el cual los esfuerzos estarán enfocados a alcanzar metas propuestas.

Su conformación actual está compuesta por comisiones que direccionan su actuación en la organización. Cada una de estas comisiones está formada por representantes de la administración, laborales titulares y suplentes, incorporándose los presidentes de las empresas contratistas que cuentan con sus respectivos comités.

La funcionalidad del Comité Paritario de nuestra compañía se logra a través de un programa de trabajo que involucra inspección y capacitación. Se reúne de forma ordinaria una vez al mes, invitando a un representante de cada comité paritario de las empresas de servicios externos que realizan actividades al interior de la faena.

Entre las actividades que realiza el comité se destacan:

- Investigar todos los incidentes reportables de nuestra compañía.
- Difundir actividades del comité y promover una cultura de seguridad por medio de la feria de la salud y seguridad.
- Revisión de planes de actividades de la supervisión para verificar su cumplimiento y calidad.
- Programas de participación en comunicados mensuales y revistas internas disponibles.
- Participación en actividades de terreno para apoyar la herramienta preventiva Observadores entre Pares.

- Promover la instrucción y capacitación al personal de nuestra compañía y de empresas de servicios externos, creando hábitos y actitudes positivas responsables para el control de los riesgos en temas de seguridad y salud ocupacional.
- Verificar el cumplimiento y la aplicación de herramientas preventivas y el plan personalizado de actividades de la compañía y empresas de servicios externos.
- Garantizar las condiciones de seguridad y salud en las distintas áreas, tanto para personal propio como de empresas de servicios externos.

Programa Trabajo Seguro (SafeWork)

Basamos nuestra gestión en el programa Trabajo Seguro (SafeWork) de Glencore, que está alineado a los estándares internacionales del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) y a nuestra Política de Seguridad. Su objetivo es mitigar, prevenir y gestionar los riesgos en materia de seguridad en las operaciones y en la cadena de valor.

Trabajo Seguro es la propuesta de Glencore que estamos aplicando para eliminar los incidentes fatales. Esperamos que todos logren identificar y gestionar los peligros mortales en su lugar de trabajo, así como implementar los controles adecuados. Este programa se sustenta en un conjunto de expectativas mínimas y de protocolos de riesgos mortales, comportamientos que salvan vidas y herramientas

El Comité Paritario de Altonorte es liderado por Elena Siacara, la primera mujer en convertirse en presidenta de este organismo. Además, está conformado por Yerko Olivares y Luis Parra representantes titulares de los trabajadores y como suplentes están Marcelo Faúndez, Jessica Jorquera y Santiago Morales. El resto del Comité Paritario 2021 - 2023 quedó integrado por los representantes de la empresa Miguel Politis, Eduardo Olmos, Yorka Ochoa y Rodrigo Rubilar.

de seguridad obligatorios que deben ser totalmente implementadas en todas las operaciones, además de ser aplicadas por todas nuestras empresas de servicios, ya que actúa como directriz y herramienta de definición de objetivos y actividades claves en materia de salud y seguridad.

La implementación de sistemas integrales de gestión de la salud y la seguridad, nuestro programa SafeWork y, en caso dado, la seguridad de procesos, son puntos fundamentales para proteger la salud y la seguridad de las personas. Mejoramos continuamente nuestros sistemas para que se mantengan actualizados y reflejen las últimas innovaciones incorporadas.

En el corazón de SafeWork se encuentran los Protocolos de Riesgos Fatales, los Estándares de Seguridad y los Comportamientos que Salvan Vidas.

Protocolos de Riesgos Fatales:

- Aislamiento de energía.
- Trabajo en altura.
- Espacios confinados y atmósferas nocivas.
- Equipos móviles.
- Seguridad eléctrica.
- Respuesta de emergencias.
- Grúas e izaje.
- Incendio y explosión.
- Gestión de neumáticos.
- Gestión de material fundido.

Aplicamos procesos de gestión de riesgos mediante la identificación, evaluación y gestión sistemática de los peligros para la salud y la seguridad, y los escenarios de riesgo creíbles relacionados con nuestra actividad. Nos comprometemos a proporcionar una capacidad adecuada de gestión de emergencias y crisis en materia de Salud, Seguridad, Medioambiente y Comunidad (HSEC) en toda nuestra organización.

Evaluamos continuamente los indicadores adelantados y desfasados de salud y seguridad para hacer un seguimiento de la integridad y el rendimiento de los controles. También desarrollamos la capacidad de nuestro personal de llevar a cabo investigaciones de alta calidad, que permitan identificar las causas directas y los factores contribuyentes de los incidentes, aplicar medidas correctivas y compartir los aprendizajes para evitar que los incidentes se repitan.



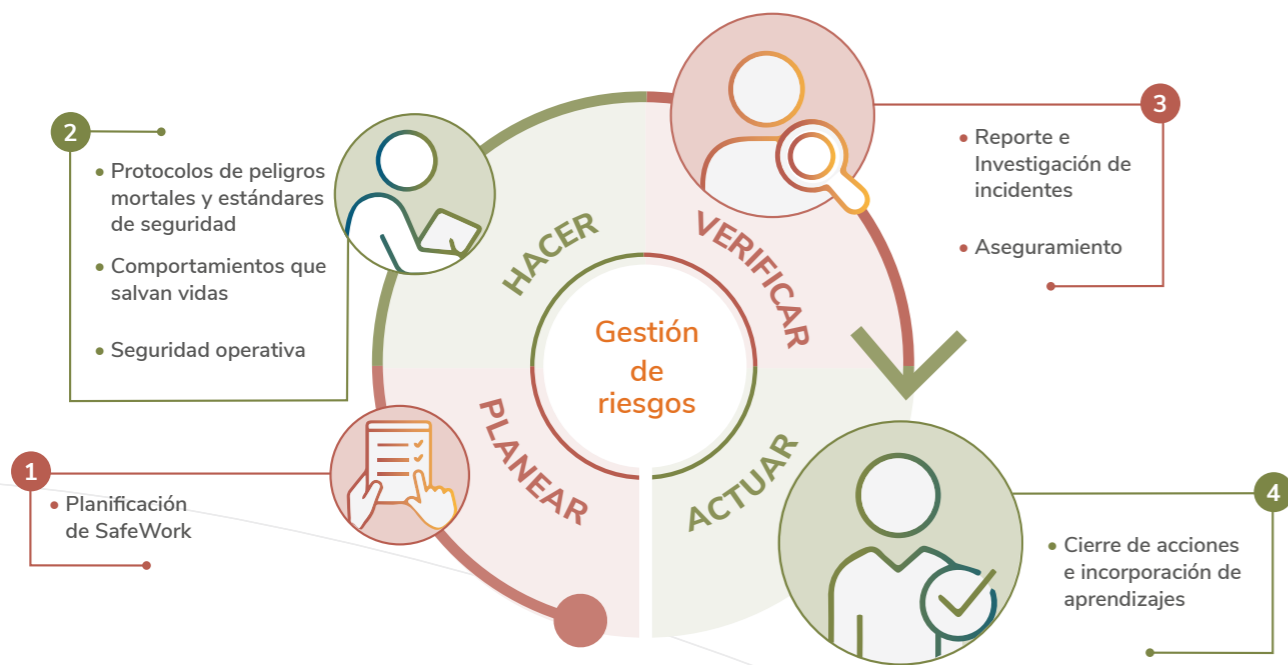


Comportamientos que salvan vidas

Son un conjunto de comportamientos de seguridad críticos que buscan salvar vidas. Al adoptar éstos, protegemos a las personas de consecuencias potencialmente fatales. Tienen un vínculo directo, basado en incidentes previos y aprendizajes, con los comportamientos quebrantados justo antes de que ocurra un incidente fatal.

Hemos manejado una serie de frases que nos hace recordar la importancia de mantener espacios seguros y realizar acciones con foco en la prevención.

Liderazgo en seguridad



| | |
|--|---|
| <p>X Yo NUNCA asisto al trabajo bajo efectos del alcohol o drogas.</p> | <p>X Yo NUNCA modifco o invalido equipos / controles / instalaciones de seguridad, sin autorización.</p> |
| <p>X Yo NUNCA ingreso sin autorización a zonas de operación sobre todo cuando existan equipos móviles.</p> | <p>X Yo NUNCA ingreso a zonas de alto riesgo, sin controles preventivos implementados.</p> |
| <p>✓ Yo OPERO equipos únicamente si estoy capacitado y autorizado.</p> | <p>✓ Yo SIEMPRE reporto lesiones e incidentes con alto potencial de riesgo (HPRI).</p> |
| <p>✓ Yo SIEMPRE identifico, evalúo y controlo los riesgos antes de cada actividad.</p> | <p>✓ Yo SIEMPRE utilizo y aplico los controles a los equipos de seguridad necesarios para mi actividad y la de otros.</p> |
| <p>✓ Yo SIEMPRE utilizo equipos adecuados de protección contra caídas cuando trabajo en altura mayor a 1.8 metros de altura.</p> | |

Salud ocupacional

(GRI 403-3)

Nuestra prioridad respecto a la salud ocupacional es reducir los niveles de exposición y minimizar los riesgos y peligros de salud, principalmente aquellas enfermedades respiratorias por exposición al polvo como la silicosis y afecciones auditivas vinculadas a las actividades que desarrollamos.

Contamos con un programa de vigilancia médica de enfermedades profesionales con el objetivo de pesquisar, de forma preventiva, alteraciones en el monitoreo biológico y no biológico acorde a lo estipulado en las normas y protocolos de la legislación chilena y compromisos acordados con Glencore.

En el año 2021, el área de salud ocupacional tuvo un importante desafío respecto a cómo abordar los temas de higiene y salud ocupacional en nuestras operaciones. Se realizaron actualizaciones y ajustes a nuestros programas para alinearnos a los estándares de Glencore. En este apartado, vamos a presentar nuestros programas más importantes, tales como observadores entre pares, programa de vigilancia médica, entre otros.

Observando conductas seguras

Contamos con un programa llamado **Observadores entre Pares**, una herramienta preventiva centrada en la participación y colaboración de los equipos. Se promueve la observación de un trabajador de Altonorte o colaborador hacia otro, para impulsar una mejora en las conductas en las áreas de trabajo.

Incentivamos a que nuestros trabajadores apliquen este programa preocupándose de identificar conductas inseguras, lo que significa retroalimentar al observado(a) para que logre entender cuál es el riesgo y qué consecuencias podría traer no solo para su integridad, sino que también para los que trabajan a su alrededor.

Por otro lado, cuando se detectan acciones seguras felicitamos al trabajador y reforzamos que siga trabajando de esa forma, aplicando todos los procedimientos y atentos a las condiciones del entorno. Cuando un trabajador o trabajadora detecta una oportunidad de cambio, nosotros la incluimos

en nuestro proceso de mejora continua. Esto, sin duda, nos ayudará a seguir reforzando las acciones seguras antes, durante y después de cada trabajo.

Las acciones que considera la **Observación entre Pares** son:

- Proceso de observación y retroalimentación liderado por los propios trabajadores.
- Trabajadores observando a trabajadores en la forma de cómo realizan su labor diaria, para identificar cuáles son sus comportamientos seguros y riesgosos.
- Gracias a la aplicación de la herramienta, se logra reunir información suficiente para identificar las desviaciones, lo que facilita generar un plan de reforzamiento transversal.
- Este proceso no busca culpables y tampoco identifica a la persona, ya que se maneja de forma anónima.

Principales dolencias y enfermedades profesionales

(GRI 403-10)

Durante el 2021 hubo un caso reportando en diciembre, con el cierre de la resolución final por incapacidad músculo esquelética.





Programa de vigilancia médica

Dentro de los desafíos en seguridad y salud ocupacional que hemos asumido como Altonorte, se encuentra el preocuparnos y ocuparnos que todos nuestros trabajadores y trabajadoras se encuentren con una salud compatible a su cargo y puedan desempeñar de buena forma sus funciones. En la etapa inicial de este proceso, el área de higiene industrial realiza la identificación de los agentes de riesgos higiénicos que están presentes y pueden dañar la salud de las personas, por ejemplo, los agentes químicos, biológicos, ergonómicos. Una vez que son identificados, se realizan las mediciones en los lugares de trabajo y la exposición de las personas.

Los resultados de las mediciones de los agentes de riesgos higiénicos nos indican el nivel de exposición que tenemos según el cargo del trabajador. Con esta evaluación, se puede revisar la efectividad de las medidas de seguridad para evitar enfermedades profesionales. Dentro de estos controles tenemos desde cambios ingenieriles en el proceso, hasta acciones orientadas al uso correcto y permanente de los Equipos de Protección Personal (EPP) que deben cumplir los trabajadores y trabajadoras para asegurar el cuidado de su salud.

Como segunda etapa, contamos con la evaluación de vigilancia médica, la cual consiste en controlar y hacer seguimiento de la incidencia de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas. Esta vigilancia se realiza a través de exámenes clínicos que revelan el estado de salud del trabajador que se encuentra expuesto a un agente determinado. El ciclo continúa con la entrega de los resultados a cada uno de nuestros trabajadores por parte de nuestra

“ Cero enfermedades laborales de empleados detectadas durante el 2021 ”

enfermera de salud ocupacional, quien, junto con explicar, entrega las recomendaciones para asegurar y verificar que se están tomando los controles adecuados para mantener la salud y así evitar enfermedades en el futuro.

Adicionalmente, contamos con un **policlínico en faena**, el cual es administrado por Mutual de Seguridad la que brinda atención tanto a personal propio como a empresas colaboradoras y visitas requeridos para cualquier atención de emergencia de salud. La Mutual también administra el seguro obligatorio contra accidentes de trabajos y enfermedades profesionales, el contrato se gestiona por medio de un administrador operacional de nuestra compañía, el cual vela por su correcto cumplimiento para la atención de salud de las personas de la organización de Altonorte y empresas contratistas. La atención es continua y permanente (24 horas) a través de un paramédico quien está presente para atender cualquier emergencia, además, de un médico quien está presente días hábiles de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 horas.

Fomento de la salud

(GRI 403-6)

Las campañas o programas de fomento de la salud son diseñados específicamente para controlar, prevenir o mitigar impactos en la salud. Durante el año 2021, en el marco de la Pandemia de COVID-19, la salud mental cobró mayor relevancia. Pusimos a disposición de todos nuestros trabajadores y trabajadoras una línea telefónica, con el fin de entregar orientación psicológica que les permitiera enfrentar de mejor manera la Pandemia y así controlar los niveles de estrés y angustia producto del COVID-19.

En complemento con lo anterior, realizamos campañas y comunicaciones periódicas para abarcar los aspectos de salud y fomentar la calidad de vida para las personas, incluyendo los siguientes programas para todos nuestros trabajadores: programa calidad de vida Mutual, difusión de resultados ocupacionales al trabajador, acompañamiento al trabajador contraindicado y campañas locales (donde se les hace un análisis de su situación de salud, por ejemplo, conocer el estado de su corazón, su peso, entre otros).

Altonorte y su gestión ante el COVID-19

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

Tema material

Gestión COVID-19



Refiere los esfuerzos que realiza Altonorte por prevenir y controlar los efectos de la Pandemia de COVID-19 dentro de sus operaciones, resguardando la bioseguridad de sus trabajadores a través de la implementación de los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria y laboral.

Enfoque de gestión del tema material

En Altonorte contamos con altos estándares de salud permanentes, al que sumamos las normativas y estándares implementados respecto a la Pandemia de COVID-19. Esto nos permitió obtener el año 2021 el "Sello COVID", certificación entregada por la Mutual de Seguridad tras cumplir el 100% de los protocolos preventivos contra el coronavirus en nuestra operación, lo que nos deja satisfechos porque estamos cuidando lo más preciado que tenemos, que es la salud y la vida.

En el año 2020 se inició un fuerte trabajo de investigación sobre los requerimientos de Glencore y autoridades, buscando siempre la mejor forma de asegurar un ambiente saludable para todos en faena.

Altonorte, como medida para prevenir los contagios de COVID-19 dentro de sus operaciones, ha implementado una serie de acciones para proteger la salud y seguridad de todos.

Medidas utilizadas en sistema de transporte:

- **Encapsulamiento de asientos:** el sistema de transporte de buses y las camionetas de las áreas, se encuentran encapsuladas y con cortinas de separación en los asientos.
- **Sanitización:** desde comienzo de la Pandemia Altonorte ha implementado un proceso de sanitización de las distintas áreas del sitio, del sistema de transporte y de la flota de camionetas.
- **Dispensadores:** habilitación de dispensadores de alcohol gel en el ingreso a los buses.
- **Trazabilidad:** registro de ingreso y salida de cada turno, de los trabajadores que utilizan el sistema de transporte para mantener la trazabilidad.
- **Purificador:** el sistema de transporte cuenta con un purificador que permite eliminar virus y bacterias a través de la filtración del aire.

Medidas utilizadas en casino:

- **Aforo:** funcionamiento de casino por medio de aforos de capacidad máxima.
- **Distanciamiento físico:** instalación de stickers de delimitación de distancia en la línea de servicio. Además, de la disposición de las mesas garantizando la distancia mínima.
- **Separadores:** implementación de separadores de ambientes en las mesas.
- **Trazabilidad:** habilitación de código QR para registrar la trazabilidad.

- **Tarjetas de casino:** implementación de sistemas de horarios de ingresos al casino, para distribución correcta de los aforos establecidos.

Medidas utilizadas para salud mental:

- Altonorte puso a disposición la línea telefónica "Teléfono amigo" para el apoyo psicológico de todos aquellos trabajadores y trabajadoras afectados emocionalmente por la Pandemia.

Medidas operacionales:

- Aplicación de control de COVID-19 por parte de los jefes de turno a las operaciones.
- Sanitización de maquinarias.
- Entrega de kit de limpieza a cada turno, el cual está compuesto por alcohol gel, aerosol y desinfectante.
- Instalación de contenedores de basura exclusivos para desechos de coronavirus.

Medidas comunicacionales:

- Comunicación de medidas de prevención y autocuidado en revista bimensual que elabora la compañía.
- Difusión permanente de todas las medidas preventivas implementadas a través de los distintos canales de difusión.

Medidas con socios colaboradores:

Sello COVID para Sodexo: en mayo del 2021 la Asociación Chilena de la Seguridad (ACHS) le otorgó el Sello COVID a la empresa Sodexo, por la implementación de medidas de control en las instalaciones de los casinos, lo que contribuye a la disminución de la tasa de contagios a nivel nacional.



Seguridad industrial

Nuestro desempeño en seguridad

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



Nuestro objetivo como Altonorte es:

Implementar una cultura que promueva el reconocimiento, respuesta e investigación de incidentes, incluyendo los cuasi incidentes, para implementar acciones preventivas y correctivas de forma apropiada.



Gestión de incidentes y tasas de accidentabilidad

Contamos con herramientas que tienen el objetivo de prevenir y corregir las condiciones o actos que pudiesen provocar accidentes, lo que permite que estos eventos no vuelvan a ocurrir en el futuro. Su ejecución nos ayuda a mantener las actividades y lugares de trabajo bajo control. Estas medidas están basadas en identificación de peligros y evaluación de riesgos que se realizan en todos los niveles y abarcan todas las actividades operativas rutinarias y no rutinarias. Para nosotros es importante tomar las lecciones aprendidas de HPRIs (Incidentes relacionados con Riesgos de Alta Potencialidad, por su sigla en inglés) o incidentes relevantes ocurridos en Glencore o por parte de externos con la mirada de evitar la repetición de eventos en la medida de lo posible.

El proceso de gestión de incidentes de nuestra compañía ha sido diseñado para cumplir, entre otros, con los requerimientos legales y otros aplicables. Hemos implementado un sistema de gestión de incidentes a través del uso de una aplicación llamada **Previsis** que nos ayuda a notificar, monitorear, verificar y controlar el cumplimiento de los requerimientos.

Esta aplicación nos permite:

1. Contar con una estructura e integridad en el proceso de recopilación de datos.
2. Obtener exactitud y eficiencia en la comunicación de incidentes a lo largo de nuestra operación.
3. Contar con la capacidad de monitorear las tendencias y verificar el estado de las tareas y los datos a través de un sistema flexible y funcional.
4. Dar transparencia en la gestión de incidentes, cuasi-incidentes y peligros que resultan en una reducción de incidentes.

Desarrollamos e implementamos procesos y sistemas que permiten registrar, reportar e investigar todos los incidentes de seguridad con consecuencias reales y potenciales, de acuerdo con la **Guía de Reportes e Investigación de Incidentes de HSEC** y con la **Matriz de Gestión de Riesgos Empresariales**. Asimismo, contamos con procesos documentados y estandarizados que nos facilitan identificar, implementar y compartir los aprendizajes de incidentes fatales y HPRIs.

Proceso de identificación y evaluación de riesgos en salud y seguridad

Como Altonorte adoptamos las políticas y lineamientos que desarrolla Glencore, en donde se establece dentro de su estrategia macro tres pilares básicos: gestión de riesgos, sistema de gestión y aseguramiento, y cambio de liderazgo y cultura.

De igual manera, establece una estructura documental en HSEC bajo la incorporación, diseño e implementación de estándares corporativos. Dentro de éstos se cuenta con un estándar de riesgos y oportunidades que establece los mecanismos para gestionar los riesgos. La estrategia para la gestión integral de riesgos se hace por medio de dos vías para seleccionar e implementar controles y así modificar el nivel de riesgo una vez evaluados:

- La primera vía menciona a los peligros de alta probabilidad y baja consecuencia. Para atender peligros con nivel de riesgo bajo (1, 2 y 3) se utilizan las matrices de riesgos para evaluar todas las tareas: se controlan por barreras blandas como procedimientos, entrenamiento, publicaciones, análisis de las tareas, entre otras, las cuales son apoyadas por las herramientas preventivas del sitio, cambios que vamos integrando en nuestra mejora continua.
- La segunda vía menciona a los peligros de baja probabilidad y alta consecuencia, en este caso, para atender peligros con nivel de riesgos 4 y 5 (que son fatales y

catastróficos). Para garantizar la calidad de la identificación de peligros y riesgos en esta vía e integrarlos en una mejora continua, realizamos una gestión de los controles críticos a través de un análisis Bowtie como herramienta que permite identificar los controles preventivos y mitigantes de forma consolidada y, a su vez, implementando una herramienta denominada árbol de fallas, donde se seleccionan los controles críticos de un peligro específico. Nuestro desempeño de eficacia de cada control crítico lo reportamos a Glencore.

Nuestras tasas de accidentabilidad establecidas son:

1,83

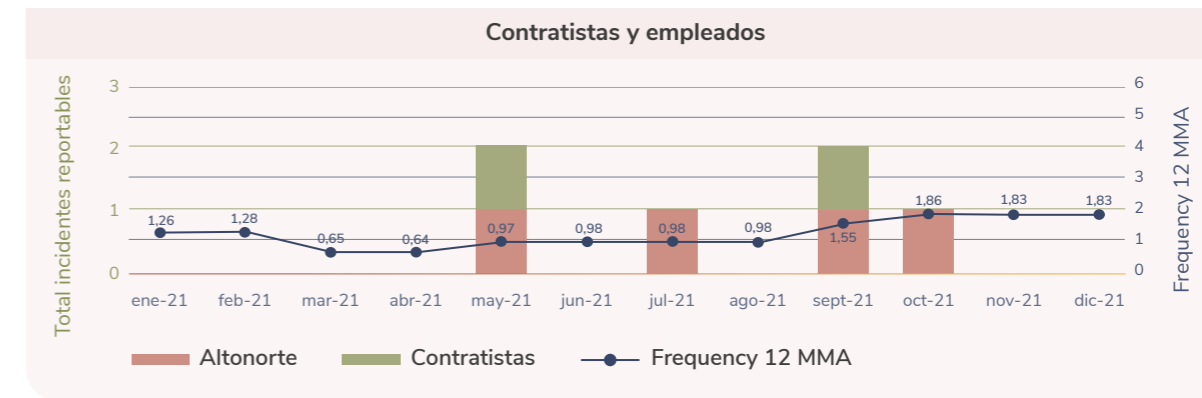
Índice de Frecuencia Total de Incidentes Registrables (TRIFR, por sus siglas en inglés).

0,91 ^{LTIFR}

Índice de Frecuencia de Incidentes con Tiempo Perdido (LTIFR, por sus siglas en inglés).

75,52 ^{DISR}

Índice de Severidad del Incidentes Incapacitantes (DISR, por sus siglas en inglés).



Nota: totalidad de incidentes reportables y frecuencia 12 mm 2021 Altonorte.

Preparación y respuesta ante emergencias y crisis

En Altonorte estamos conscientes de que las situaciones de emergencia pueden surgir en cualquier momento y originarse por diversas causas. Por esta razón, elaboramos y aplicamos un **Manual de Emergencia** con el fin de minimizar y controlar las pérdidas incidentales y materiales al interior de todas nuestras instalaciones. Este manual implica tener

una estructura bien definida que permita llevar a cabo lo establecido en dicho documento con el fin de minimizar al máximo la probabilidad de una emergencia.

Nuestros protocolos y planes están dirigidos a preparar y dar una respuesta ante crisis y amenazas tales como: emergencias tecnológicas, naturales y sociales. Cada una de nuestras áreas y sus responsables se encargan de la difusión y aplicación de nuestros protocolos en caso de ser necesario.

Capacitación en prevención

(GRI 403-5)

El año 2020 se vio marcado por una inesperada Pandemia que afectó global, social y económicamente a toda la población, situación que se mantuvo el 2021. A partir de esta realidad, tenemos como foco asegurar que nuestros trabajadores y trabajadoras, tanto propios como de empresas colaboradoras, dispongan de las competencias necesarias requeridas con base en la educación, formación y experiencias apropiadas de acuerdo con los lineamientos de capacitación y principios de Glencore, además, de las exigencias legales para la actividad.

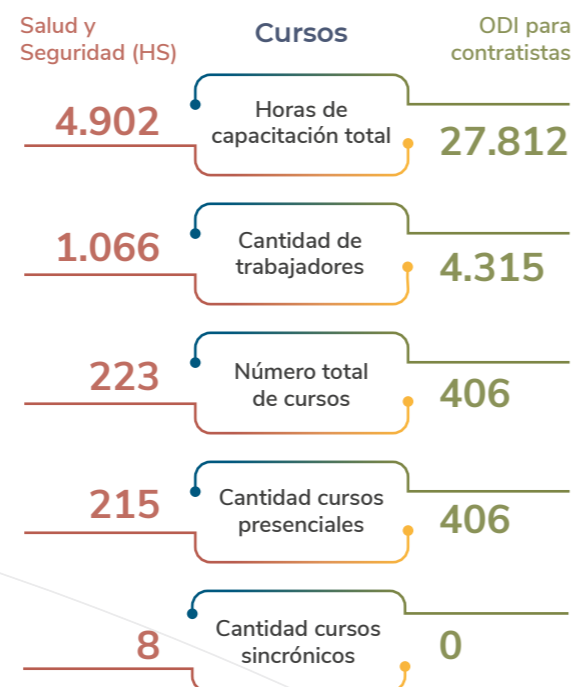
Nuestro programa de capacitación se realiza sobre la base de los riesgos y peligros que conllevan las tareas de acuerdo con el perfil o lugar donde trabajará la persona y alineado con estándares y protocolos de Glencore. Como parte de nuestro compromiso con la salud y la seguridad de nuestros trabajadores y sus familias, capacitamos a nuestra fuerza laboral en temas relacionados a la salud, la seguridad, la higiene industrial y los cuidados preventivos, entre otros aspectos.

Durante la gestión del año 2021, acumulamos un total de 4.902 horas de capacitación en temas de nuestro sistema de gestión comportamental de seguridad industrial.

En aspectos de autocuidado y con foco en la Pandemia, nosotros realizamos distintas actividades de formación y

prevención a nuestros trabajadores propios y contratistas tales como:

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



Gestión de contratistas en salud y seguridad

Durante el 2021 desarrollamos una estrategia de trabajo para asegurar y verificar la gestión de empresas de servicio que tienen relación con nuestras operaciones. La estructura diseñada de la estrategia se basa en tres grandes etapas de cumplimiento:

1. Etapa de inicio: revisamos la documentación de las empresas desde procedimientos, matrices, actividades críticas, requerimientos específicos, entre otras. Asimismo, evaluamos el nivel de riesgo de la empresa y realizamos una clasificación (alto, medio, bajo) para poder realizar una gestión atingente a su categorización en materias de salud y seguridad.

2. Etapa de permanencia: solicitamos que las empresas contratistas cumplan con ciertos requisitos de gestión y reportabilidad tales como:

a. Reportabilidad anual: las empresas con permanencia de contrato mayor a 6 meses deben reportar y presentar

planes de salud y seguridad, planes de emergencia, planes de salud ocupacional, plan de COVID-19 que esté alineado a nuestro plan operacional, y otras acciones que estimemos convenientes.

b. Reportabilidad mensual: solicitamos que las empresas reporten información requerida para el primer día hábil de cada mes, correspondiente al total de horas trabajadas, dotación total de la empresa, cantidad de observaciones de seguridad realizada por los supervisores, entrega de cuadro de mando con el detalle de las actividades ejecutadas en el mes por la empresa, entrega de un formulario específico para las empresas que hayan reportado accidentes de lesión, entre otras.

3. Etapa de cierre: durante esta etapa evaluamos la gestión de la empresa contratista conforme a su desempeño en salud y seguridad durante las actividades realizadas mientras prestó servicios en nuestra operación. La evaluación se enfoca en los siguientes aspectos:

a) Incidentes (reporte de incidentes, entrega de informes y planes de acción).

b) Auditoría (cumplimiento de auditoría periódica y cierre de planes de acción resultantes de la auditoría).

c) Comunicación (asistencia a reuniones, difusiones de salud y seguridad, entre otros).

“ El 100% de nuestros empleados y contratistas están cubiertos y deben cumplir las normas de nuestro sistema de Trabajo Seguro ”

Gestión ambiental y Cambio Climático



Nuestra gestión ambiental y cambio climático

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5)

Enfoque de gestión del tema material

La emergencia climática es una realidad actual, la temperatura media mundial aumentó 0,85°C, según dato de la ONU en 2018. Todos los actores, públicos y privados, estamos llamados a reducir nuestras emisiones y realizar una transición a un mundo bajo en emisiones alineados con el Acuerdo de París, para mitigar las consecuencias del cambio climático hacia el medioambiente.

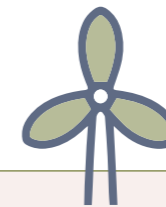
Las empresas que sean capaces de adaptarse e incorporar estos aspectos a su gestión, afrontarán con éxito los desafíos ambientales. En este aspecto, Altonorte mejora y vigila constantemente la eficiencia operacional y minimiza sus impactos, lo que se ve reflejado en sus mediciones ambientales diarias informadas a la autoridad.

Gestión ambiental

Nuestro desempeño es evaluado permanentemente para minimizar los impactos ambientales de nuestra operación. La gestión es liderada por el superintendente de Medio Ambiente, tanto internamente como frente a las autoridades a las que se reporta regularmente.

Tema material

Cambio climático y huella de carbono



Refiere a los esfuerzos de Altonorte para reconocer y mejorar los efectos del cambio climático que sus operaciones y cadena de valor puedan provocar, incorporando metodologías que permitan cuantificar la huella de carbono y mejorar la emisión de GEI a la atmósfera. Impulsando mejoras en procesos y midiendo huellas ambientales que mejoren los índices de contaminación.

Agua

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

Enfoque de gestión del tema material

El agua es vital para nuestro desarrollo social y económico, y la salud de los ecosistemas naturales. Es, además, un recurso fundamental para la fabricación, entrega y uso de productos de nuestra operación en Chile.

Para el año 2050 se estima un aumento de la demanda hídrica, entre un 20 a 30% a nivel mundial, según el Informe Mundial de la ONU sobre el Desarrollo de los Recursos Hídricos, donde este recurso aumentará sus niveles de escasez debido al incremento de la población mundial, su demanda y a los efectos del cambio climático.

La gestión hídrica considera tres ejes fundamentales: la disponibilidad del recurso, la eficiencia en su uso y la reutilización, es decir, generar un uso alternativo y de valor de aguas residuales.

Nuestros procesos están abastecidos en un 64% por aguas servidas, la que es tratada en Antofagasta y con la cual suministramos este recurso para las operaciones de las Plantas de Ácido, Secado, Reactor, Convertidores, Rueda de Moldeo y Planta de Escoria. Un 20% del agua utilizada, proviene desde pozos ubicados en sector Yungay y La Negra, mientras que el 16% restante corresponde a agua reutilizada dentro de los procesos productivos.

Tema material Gestión hídrica



Refiere a los esfuerzos de Altonorte para asegurar la gestión sostenible del recurso hídrico, optimizando el uso del agua y minimizando el impacto ambiental. Considera el volumen de agua extraída y consumida por la empresa, tomando en cuenta las zonas de estrés hídrico, en la calidad de vida y la disponibilidad del recurso para las comunidades locales. La gestión del agua deberá adaptarse a cambios actuales y futuros en cuanto a la disponibilidad de este recurso.

En el 2020 logramos la recertificación del Acuerdo de Producción Limpia (APL) Puerto Logístico Antofagasta, en donde se auditó la implementación de sistemas herméticos para el traslado del concentrado, la difusión del plan mismo al interior de la compañía y la reportabilidad de la información disponible relacionada a material particulado (MP) en la ciudad de Antofagasta.

Cabe de destacar que este fue un acuerdo voluntario que suscribió Altonorte junto con otras empresas de las zonas en el 2016.

Responsabilidad ambiental

Como Altonorte impulsamos el desarrollo sostenible, promoviendo el cuidado del medioambiente y de los recursos naturales para no afectar a las próximas generaciones.

- En materia de emisiones hemos incorporado tecnología de última generación en los procesos para mantener estándares de seguridad, calidad y protección de las personas, de nuestros trabajadores y el medioambiente.
- Instalamos un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

- Promovemos la mayor responsabilidad medioambiental entre nuestros diversos grupos de interés.
- Uno de nuestros desafíos es enfrentar el problema respecto de la disponibilidad de agua en la zona de la Región de Antofagasta, donde en las últimas cinco décadas las sequías han aumentado significativamente. Este hecho nos ha permitido desarrollar nuevas maneras de reutilización del agua.

Manejo ambiental diario

Independiente que el cuidado medioambiental es una responsabilidad que radica en todos los trabajadores y trabajadoras de Altonorte - sean propios o colaboradores - la operación del monitoreo y manejo ambiental se realiza diariamente mediante una plataforma digital. Esta plataforma, que emite información en línea para la autoridad pertinente, nos permite monitorear la variación de gases emitidos y detectar con antelación cualquier situación de riesgo para gestionar oportunamente su control y evitar peligros.

| Fuente | Tipo | Unidad | Extracción en zonas con estrés hídrico | Extracción en otras zonas | Total agua extraída |
|------------------------------|--------|----------------|--|---------------------------|---------------------|
| Aguas superficiales | Dulce | m ³ | | | 0 |
| Aguas Subterráneas | Dulce | m ³ | | 612.976 | 612.976 |
| Pozo Yungay | Dulce | | | 497.769 | |
| Pozo La Negra | Dulce | | | 115.207 | |
| Provisto por terceros | Dulce | m ³ | | 2.233.502 | 2.233.502 |
| Sacyr | Dulce | | | 1.987.629 | |
| Camiones | Dulce | | | 245.873 | |
| Marina | Salada | m ³ | | | 0 |
| Producida | Dulce | m ³ | | | 0 |
| Total | | | 0 | 2.846.478 | 2.846.478 |

Dentro de la estrategia de eficiencia en consumo de agua, se planteó la ejecución de dos proyectos para reducir la intensidad de uso de agua fresca con respecto a la línea base del 2017. Se trata de la iniciativa Planta de relave en pasta, que consideró un cambio tecnológico que permitió convertir el sistema de embalse de relaves a uno de tipo pasta; el otro se trata del sistema de enfriamiento de escoria en ollas.

Planta de relave en pasta

En enero de 2021 comenzó a operar la planta de relave en pasta, también conocido como TTD por sus siglas en inglés Thickened Tailing Disposal. Este proyecto emplazado a aproximadamente 6 kilómetros de Altonorte se consolida como un gran hito para nuestra compañía en materia ambiental, pues se trata de una planta única en el mundo,

que permite extender la vida útil del embalse de relaves en 25 años y asegurar la continuidad operacional del Complejo Metalúrgico.

Esta iniciativa ha permitido además disminuir el consumo de agua utilizada en el proceso de concentración de la Planta de Tratamiento de Escoria (PTE), posicionándola como una de las plantas concentradoras con menor consumo de agua en Chile.

Esta nueva planta permite procesar el relave generado por nuestra PTE, llevándolo desde un rango entre 60-65% para ser depositado en un rango de 77-80% de concentración de sólidos. Esto se logra extrayendo el agua en la nueva planta de espesamiento y retornándola al proceso de enfriamiento de escorias. Depositar un relave de 80% de sólidos, disminuye significativamente la erosión eólica del embalse y ayuda a que el proceso de tratamiento de escorias dependa menos del suministro de agua fresca de Altonorte.

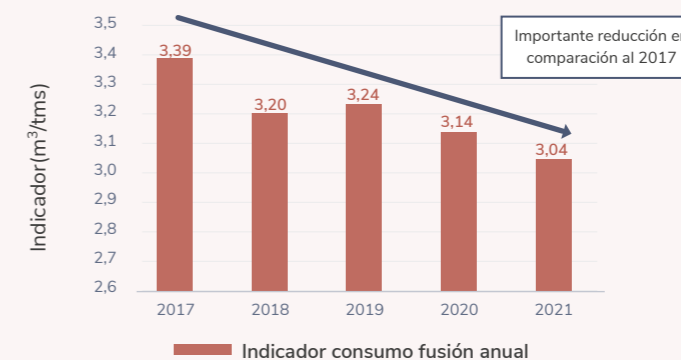
Sistema de enfriamiento de escorias en ollas

Esta iniciativa considera un cambio en la forma de enfriamiento de la escoria, con la finalidad de mejorar la recuperación de cobre de la escoria y la optimización en el uso del agua. Para ello se implementaron estaciones de enfriamiento, con una capacidad 219 ollas, un sistema de riego controlado, una zona de volteo para el manejo de la escoria y un taller de mantenimiento para ollas.

El enfriamiento de escorias en ollas es un proceso conocido en la industria, por lo que recogimos experiencias de otros sitios y las adaptamos a nuestra realidad, lo que significa algunos cambios en el diseño del proceso, especialmente en lo relacionado al consumo de agua, dado que este recurso es escaso y valioso para nosotros. De esta manera, logramos diseñar un proceso de riego controlado.

Para Altonorte es clave hacer un buen uso de este recurso para mantener nuestro inventario de agua y de esta forma asegurar la continuidad de la operación.

Indicador histórico de consumo de agua fresca por fusión



Emisiones atmosféricas

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 305-7)

Tema material

Emisiones atmosféricas



Refiere a la gestión estratégica de Altonorte en materia de emisiones atmosféricas, reconociendo que el cumplimiento de la ley es la base de implementación, ya que el tema amerita una alta exigencia en materia de emisiones para mitigar los posibles impactos negativos que puedan afectar a las comunidades. Se entiende por emisiones atmosféricas a la descarga a la atmósfera, continua o discontinua de materias, sustancias o formas de energía precedentes, directa o indirectamente de cualquier fuente susceptible de producir contaminación atmosférica.

Enfoque de gestión del tema material

Nuestro negocio es la producción de ánodos de cobre, ácido sulfúrico y cobre en solución, y para ello utilizamos la fundición de minerales. Este proceso en sí mismo implica la utilización de ácidos y genera la liberación de partículas a la atmósfera.

En este contexto, y conscientes del impacto que las emisiones generan al medioambiente, contribuyendo al avance del cambio climático, hemos asumido el compromiso en Altonorte por una producción ambientalmente responsable que sea capaz de velar para no afectar el medioambiente y a las personas. Por ello, hemos puesto nuestro foco en el mejoramiento continuo de los procesos que buscan impulsar un buen desempeño ambiental y que nos permita generar el menor impacto posible. De esta forma, seguiremos en nuestro camino hacia una fundición más sostenible.

Gases de fundición

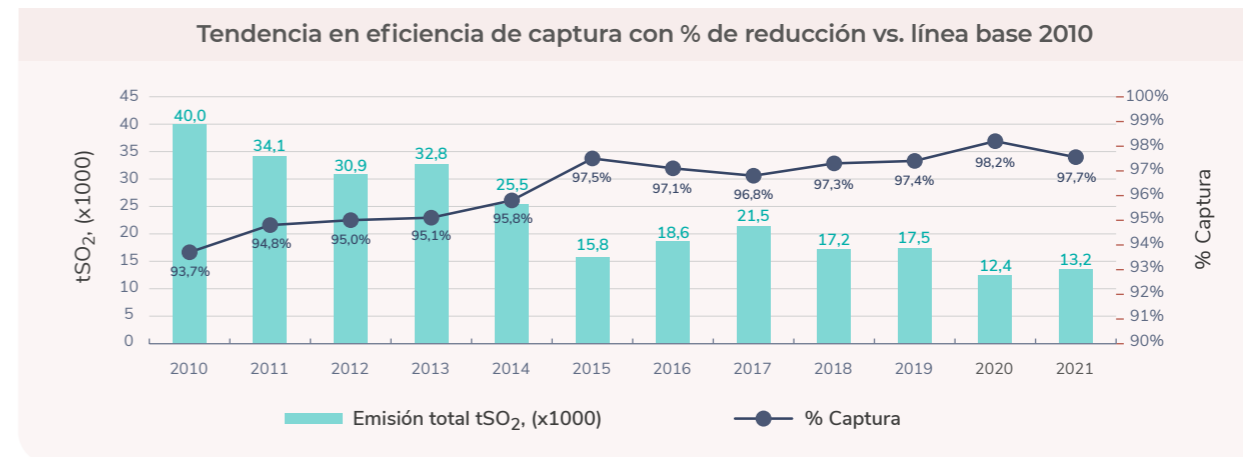
El procesamiento de los concentrados de cobre tiene como externalidad la generación de gases ricos en dióxido de azufre (SO₂), ellos son capturados y tratados en las Plantas de Ácido.

Las normativas ambientales establecidas en la década del 2010 definieron las consecuencias que producían los gases de la fundición en el entorno. Las fundiciones debieron mejorar los sistemas de tratamiento, es decir, sus plantas de ácido para capturar por sobre el 95% del SO₂.

Altonorte ha implementado acciones que apuntan a la gestión operacional, entre ellos se encuentran las mejoras en el proceso de secado del concentrado y la tecnología de doble absorción en ambas Plantas de Ácido lo que ha permitido niveles de captura sobre el 97,7% en SO₂ y de un 97,5% de arsénico (As). El ácido sulfúrico tiene un valor como commodity, otorgando un valor a los productos de la empresa minera.

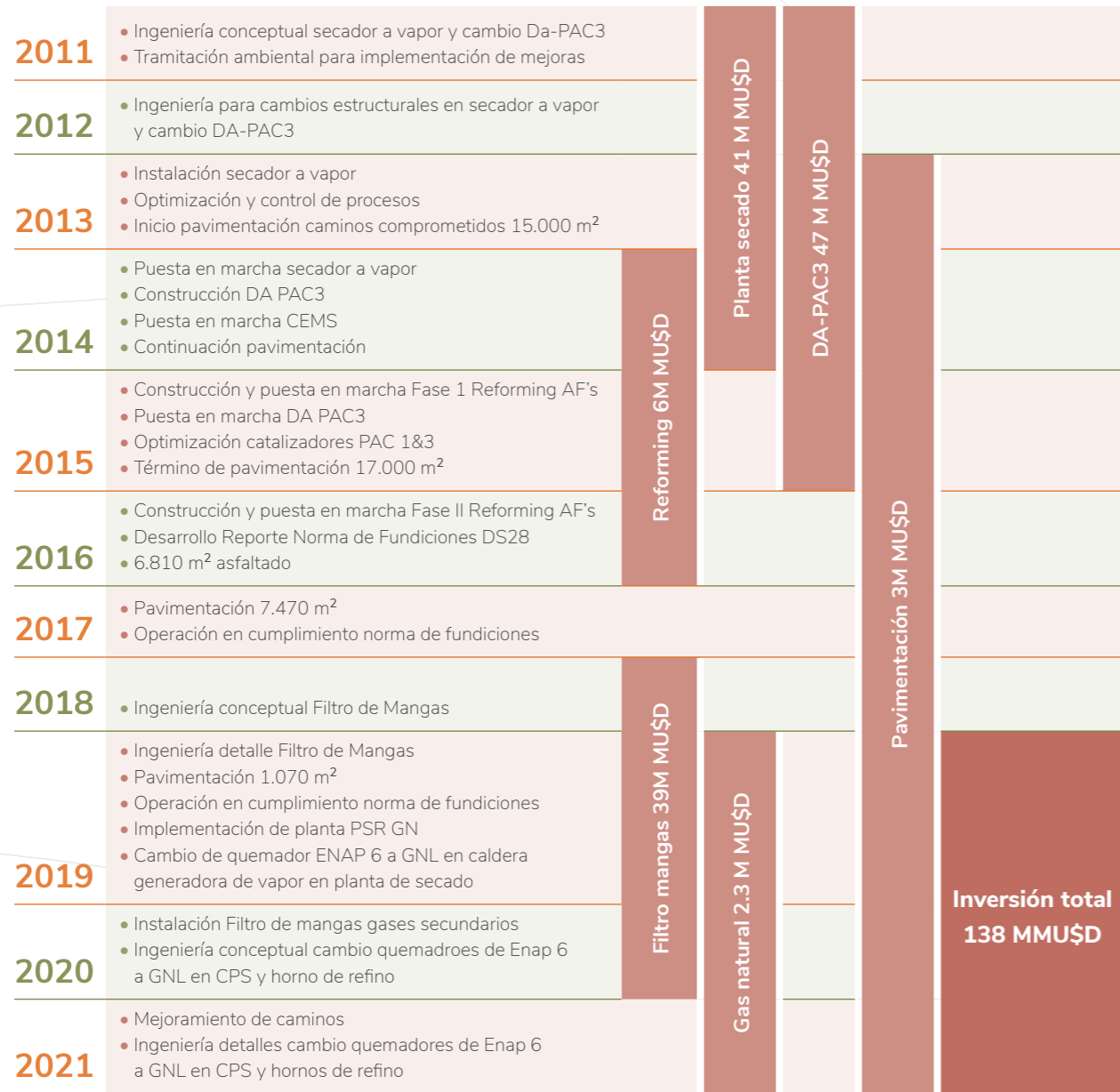
A continuación, describimos los resultados 2021 de nuestra gestión de emisiones atmosféricas.

| Elemento DS28 Norma de Fundición | Emisiones | | | | Captura en % | |
|-------------------------------------|---------------------|--------|------------------------|---------------------------------|-----------------|-------|
| | SO ₂ (t) | As (t) | EPA9 opacidad en HR | MP Secado mg/Nm ³ | SO ₂ | As |
| Limite | 24.000 | 126 | 20% | 50 | 95 | 95 |
| Altonorte 2021 | 13.128 | 91 | < 20% | 8,8 mg/Nm ³ | 97,7% | 97,5% |



Mejoras ambientales y cumplimiento D.S. N°28

El camino recorrido desde el 2011 a la fecha para el cumplimiento de la norma de fundiciones D.S. N°28 y mejoras ambientales se describen en el siguiente diagrama:



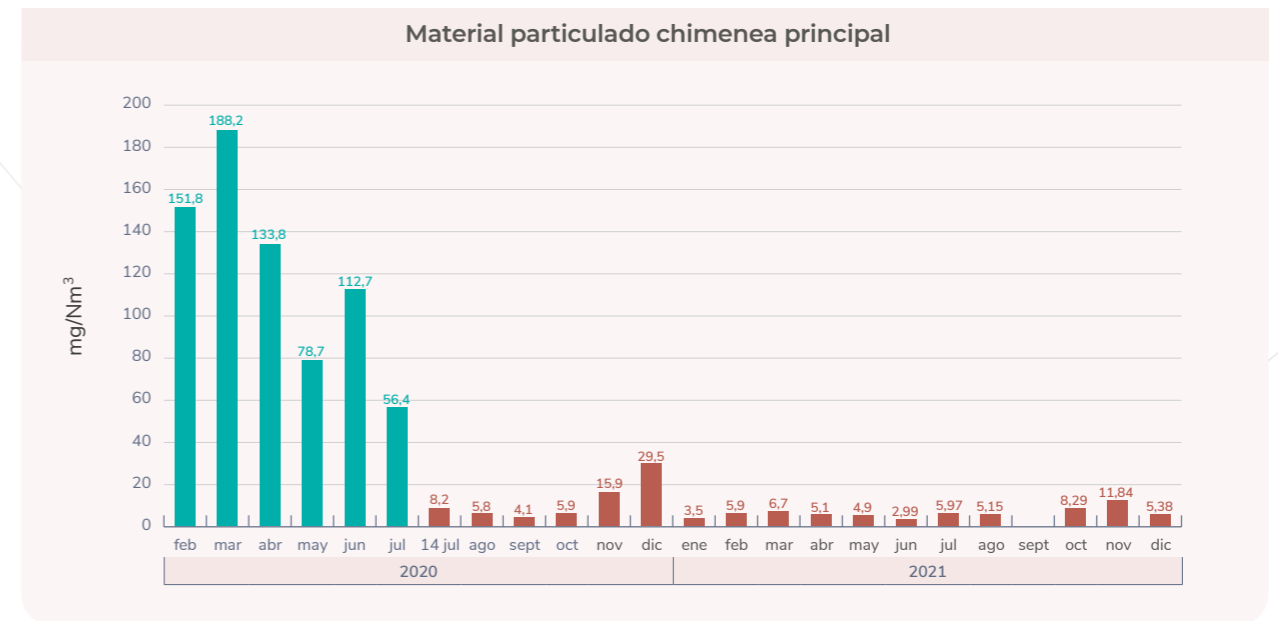
Gases efecto invernadero

Reducción de material particulado en chimenea principal

Trabajamos día a día para lograr ser una empresa sustentable y la gestión ambiental es un proceso clave para Altonorte, ya que nos permite minimizar nuestro impacto en el medioambiente. Es por esta razón que ejecutamos diversos proyectos que apuntan a este objetivo, uno de ellos es el Filtro

de Mangas una iniciativa tecnológica que busca capturar el material particulado contenido en el sistema de gases fugitivos desde los convertidores Peirce Smith y el Reactor Continuo Noranda, que son evacuados por la chimenea principal.

Desde su puesta en marcha, nuestra compañía ha logrado una reducción significativa del 93% de la emisión de material particulado.





Sistema de Gestión de Energía

Altonorte ha iniciado la implementación del Sistema de Gestión de Energía (SGE), una herramienta potente que nos permite mejorar el desempeño energético a través de un proceso de mejora continua.

El uso eficiente de los recursos energéticos es un pilar fundamental para ser competitivos y sustentables, y por medio de este sistema estableceremos los objetivos y metas que nos impulsará al uso eficiente de la energía y al ahorro energético en nuestras operaciones y proyectos. De esta forma, estaremos promoviendo proactivamente la reducción de emisiones de carbono.

Nuestro propósito es analizar las nuevas tecnologías disponibles y mejorar las existentes para consumir energía en la operación de manera eficaz. Esto nos llevará a trabajar en un cambio cultural con nuestros trabajadores y colaboradores, quienes son claves en aplicar la disciplina operacional que nos permita disminuir nuestro consumo.

Siguiendo los lineamientos de Glencore, Altonorte realiza el cálculo de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

| | | Cálculo de emisiones | | |
|---------------------------|------------------|--------------------------|--|----------------------|
| | | Cantidad de combustibles | Cantidad de CO ₂ eq emitido [t] | Porcentaje del total |
| Altonorte | ENAP [t] | 12.937 | 38.203 | 40% |
| | Diesel [L] | 4.724.764 | 13.327 | 14% |
| | Kerosene [L] | 95.850 | 245 | 0% |
| | Gas Natural [TJ] | 668 | 37.458 | 39% |
| | Carbón [Ton] | 2.211 | 6.715 | 7% |
| | Gas Licuado | 86.727 | 140 | 0% |
| | Acetileno | 2.472 | 8 | 0% |
| Total de emisiones | | | 96.097 | 100% |

Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)

| Planta y/o ubicación | | Emisiones alcance 2 | | |
|-----------------------------------|--------|---------------------|--|----------------------|
| | | Energía (kWh) | Cantidad de CO ₂ eq emitido [t] | Porcentaje del total |
| Altonorte | Planta | 248.163.933,65 | 38.714 | 100% |
| Total de energía consumida | | 248.163.934 | 38.714 | |

Residuos

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

Intensidad de las emisiones de GEI

| Planta y/o ubicación | Emisiones de GEI | | | |
|----------------------|--|----------------------|--|-------|
| | Emisiones de GEI (tCO ₂ eq) | Producción (t prod)* | Intensidad de emisiones (tCO ₂ eq/t prod) | |
| Altonorte | Alcance 1 | 96.097 | 927.406 | 0,104 |
| | Alcance 2 | 38.714 | 927.406 | 0,042 |
| | Alcance 3 | 13.356 | 927.406 | 0,014 |
| Total | 148.167 | | | |

*Capacidad de procesamiento de materia prima versus producción.

Reducción de las emisiones de GEI

| Planta y/o ubicación | Emisiones de GEI | | | |
|----------------------|---|--|---------------------------------|---------|
| | Emisiones de GEI (tCO ₂ eq) 2021 | Emisiones de GEI año base (tCO ₂ eq) 2019 | Reducción (tCO ₂ eq) | |
| Altonorte | Alcance 1 | 96.097 | 106.200 | 10.103 |
| | Alcance 2 | 38.714 | 199.384 | 160.670 |
| | Alcance 3 | 13.356 | 71.880 | 58.523 |
| Total | 148.167 | 377.463 | 229.297 | |

“ Cantidad de chatarra reciclada en 2021: 1.847 toneladas ”



Tema material Residuos

Refiere a los lineamientos que realiza Altonorte para gestionar los residuos generados por sus operaciones. Para ello, fomenta la responsabilidad compartida en su gestión, incluyendo la participación ciudadana para su valorización promoviendo la modificación de ciertos comportamientos y hábitos de consumo.

Enfoque de gestión del tema material

En Altonorte se generan y manejan residuos peligrosos y no peligrosos, para lo cual la Superintendencia de Medio Ambiente cuenta con un procedimiento de manejo de residuos que permite garantizar nuestro objetivo de cuidar el entorno.

Nos resulta fundamental fomentar la segregación de residuos, ya que, si no existe una separación correcta, los residuos peligrosos pueden contaminar los residuos no peligrosos lo que disminuye la tasa de valorización de éstos.

Dentro de la operación, contamos con puntos de segregación de residuos contenedores open top (tolvas) y puntos verdes para botellas PET.

En Altonorte reciclamos botellas plásticas, chatarra, madera, cartón y papel; mientras que los residuos peligrosos son dispuestos conforme a la normativa ambiental vigente en relleno de seguridad.



Generación de residuos Peligrosos

Transporte de residuos peligrosos

| Listado de residuos peligrosos | Kg total 2021 |
|--|----------------|
| Aceites usados | 37.369 |
| Baterías usadas | 1.250 |
| Copelas contaminadas | 1.060 |
| Envases contaminados con sustancias peligrosas | 19.257 |
| Filtros contaminados con aceites y petróleo | 2.460 |
| Filtros mangas | 1.050 |
| Grasas usadas | 1.030 |
| Hidrocarburo mezclado con agua | 16.670 |
| Materiales contaminados con hidrocarburos | 82.581 |
| Materiales contaminados con pentóxido de vanadio | 64.680 |
| Maxisacos vacíos | 20.140 |
| Pentóxido de vanadio | 71.405 |
| Pizarreño | 780 |
| Residuos contaminados con ácido | 95.481 |
| Residuos contaminados con hidrocarburos | 3.670 |
| Residuos contaminados con pentóxido de vanadio | 7.000 |
| Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos | 1.170 |
| Tierra con hidrocarburo | 650 |
| Tierra contaminada con ácido | 4.627 |
| Tierras contaminadas | 454.310 |
| Tubos fluorescentes | 400 |
| | 887.040 |

Los residuos fueron transportados desde Altonorte hacia el depósito de seguridad Hidronor para su eliminación. La instalación de eliminación se encuentra aprobada ambientalmente bajo RCA N°0146/2007 y autorizada sectorialmente por R.E. N°4.386; R.E. N°679; R.E. N°680 y R.E N°2.054.



Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos:

| | |
|---|--|
| Medidas tomadas para prevenir residuos corriente arriba | Recuperación de aguas desde tranque de relaves (TTD) y desde base de muro del tranque. |
| Medidas tomadas para prevenir residuos corriente abajo | Recolección segregada de residuos para aprovechar aquella fracción valorizable para un tercero, disminuyendo la generación de residuos que se destinan a rellenos sanitarios. |
| Medidas tomadas para gestionar impactos de los residuos generados | Con el objetivo de disminuir nuestra huella ambiental, seguimos avanzando en la reducción y reciclaje de residuos. Para ello, nuestra operación posee procedimientos para el manejo de residuos (industriales no peligrosos, domésticos, peligrosos y reciclables), manejo de sustancias peligrosas y para la gestión de incidentes ambientales. Capacitamos al personal sobre la correcta aplicación de estos procedimientos, reforzando además los requisitos legales asociados en estas materias. |
| Procesos de revisión a terceros sobre obligaciones contractuales y/o legislativas en torno a la gestión de residuos de la compañía | Explicar los procesos de revisión y/o auditoría de terceros sobre gestión de residuos de forma adecuada a los lineamientos contractuales y legales. |

Energía

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

Tema material

Energía y eficiencia energética



Refiere a los esfuerzos de Altonorte para mejorar la eficiencia energética, incorporando nuevas fuentes de energía a la matriz, entre ellas las energías renovables no convencionales, combustibles alternativos, iniciativas de reducción en consumo, entre otras iniciativas técnicas.

Enfoque de gestión del tema material

En Chile, durante las últimas décadas se ha avanzado fuertemente en el desarrollo de políticas destinadas a la descarbonización, siendo uno de los objetivos el aumentar la participación de los medios de generación renovables en nuestra matriz y así contribuir a la disminución de los Gases Efecto Invernadero (GEI), bajar costos y aumentar la seguridad e independencia energética, sobre todo enfocado en la generación de energía eléctrica y en los usos de la electricidad.

Para el caso de Altonorte y, dada la naturaleza del negocio, el consumo de energía es clave y es una fuente generadora de emisiones de carbono y otros gases. Por lo mismo, un desempeño eficiente en términos energéticos permite reducir estos índices mejorando y contribuyendo a la calidad de los procesos.

Alineados con las políticas corporativas de Glencore y las metas de cumplimiento para frenar el avance de los efectos del cambio climático. Altonorte se encuentra desarrollando un Sistema de Gestión de Energía, que nos permitirá establecer lineamientos en la reducción del consumo energético.

Como resultado de diversos proyectos e iniciativas de eficiencia energética (EE), la compañía ha logrado reducciones importantes de energía eléctrica, vapor, gas natural y gas licuado de petróleo, entre otras fuentes.

Entre estas iniciativas destacan:

- Apagado de riego en canchas de trozos.
- Uso eficiente del aire comprimido.
- Implementación de controles eléctricos.

- Mejoras de eficiencia en cámaras de secado.
- Optimización del punto de operación de la bomba de efluentes.
- Iluminación eficiente con cambio a tecnología led.
- Reemplazo de motores por alternativas de alto rendimiento.
- Mejora en sistema de vapor y condensado.



- “ El denominador electo es la fusión de concentrados es nuestro servicio principal.
- Los tipos de energía incluidos en el ratio intensidad son los combustibles y la electricidad.
 - El ratio de consumo energético solo toma en cuenta los consumos dentro de la organización.”

Intensidad energética

| Energía | | |
|-------------------------------|--------------|-----------------------|
| Consumo total de energía (MJ) | Fusión [TMS] | Intensidad de energía |
| 2.237.523.401 | 927.406 | 2412,67 |

Consumo energético dentro de la organización

| | Consumo (MJ) | Venta (MJ) |
|--------------|----------------------|--------------------|
| Electricidad | 892.676.021 | 309.283.584 |
| Calefacción | 1.344.847.380 | |
| Total | 2.237.523.401 | 309.283.584 |

Consumo energético fuera de la organización

| | Actividad | Consumo energético (MJ) |
|------------------|-------------------|-------------------------|
| Corriente Arriba | Insumo de oxígeno | 309.283.584 |

Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios

| Planta | Producto | Reducción requerimientos energéticos de productos | | |
|-----------|--------------|---|--------------------------------|----------------|
| | | MJ/unidad de producto año base 2019 | MJ/unidad de producto año 2021 | % de reducción |
| Altonorte | Fusión (ton) | 2.145 | 2.413 | -12,5 |

Biodiversidad

Otro aspecto fundamental en la gestión ambiental de las empresas en general es el cuidado de la biodiversidad, entendiéndose por este concepto como la variabilidad de los organismos vivos que forman parte de todos los ecosistemas terrestres y acuáticos de un lugar. Incluye la diversidad dentro de una misma especie, entre especies y ecosistemas. Los impactos negativos sobre la biodiversidad alteran las funciones ecológicas vitales para todo el sistema.

Evaluación de línea base de los valores de biodiversidad

Factores como el tipo de suelo, la salinidad y el clima condicionan la variedad y la abundancia de especies en el área de operación y en las zonas aledañas a ésta, encontrándose restringida a sectores de acumulación hídrica, escorrentía temporal y/o presencia de napas freáticas subterráneas.

La Declaración de Impacto Ambiental presentada el 2016 indica que la presencia de flora y de fauna en el área de Altonorte es extremadamente reducida y constreñida.

Inducción sobre la biodiversidad del área de operación

Dada la importancia del cuidado de la biodiversidad, Altonorte incorpora este tema en la inducción de ingreso que se entrega a los trabajadores y trabajadoras directos, de empresas colaboradoras y a los visitantes, a fin de que sepan cómo actuar frente al manejo de ésta dentro de la fauna.

En este caso, se busca transmitir la necesidad de proteger la flora mediante la prohibición de su recolección y de la fauna terrestre en cuanto a la persecución, ahuyentamiento y caza respectivamente.

También, reforzamos la instrucción sobre la no introducción de animales domésticos.

Plan de manejo de la biodiversidad

Altonorte cuenta con un plan de manejo de biodiversidad, que responde a la necesidad de elaborar una estrategia de fortalecimiento de la conservación in situ, basado en la prevención y gestión de los hábitats naturales, mediante la evaluación y consideración de la flora y fauna presente en Altonorte, aspirando así a reducir a cero el daño ambiental y asegurar la estabilidad del entorno.

Vegetación

En general, la vegetación es sumamente escasa dentro del área y se concentra en pequeños parches (10 m x 10 m), en lugares donde se producen filtraciones desde los sistemas de tuberías de distribución de agua (instalaciones asociadas como los estanques). La vegetación encontrada corresponde a un matorral de *Nolana ramosissima*, común en esa área y que no está en categorías de conservación.

Fauna

De acuerdo con el Libro Rojo de Vertebrados Chilenos, a la Red List de IUCN y a los decretos supremos señalados en



la normativa ambiental vigente, ninguna de las especies observadas se encuentra en la categoría de protegida.

De igual manera, Altonorte busca proteger y evitar efectos adversos en la biodiversidad producto de las actividades propias de la operación, para lo cual se han implementado distintos controles permanentes. El cumplimiento de estas medidas de control es supervisado por la Superintendencia de Medio Ambiente.

El plan de manejo de biodiversidad considera las siguientes medidas:

- Inducción sobre biodiversidad en el área de operación.
- Rescate de fauna silvestre en el área de operación.

Dentro de las instalaciones de Altonorte, en especial en el patio de ánodos, se han encontrado petreles que consisten en aves marinas que realizan su migración entre los meses de abril y septiembre. Se caracterizan por ser nocturnas, anidar en el desierto y buscar alimento en el mar.

Tal como se señaló anteriormente, la biodiversidad está condicionada a factores climáticos, de tipo de suelo y de

disponibilidad hídrica. El área de emplazamiento de Altonorte no reúne las condiciones favorables para el desarrollo de una biodiversidad variada.

Sin embargo, existen diferencias entre las especies señaladas en la línea base y en las especies rescatadas, por tanto –con el fin de poder adoptar mejores medidas de control al impacto sobre la biodiversidad– se ha recomendado generar un procedimiento de monitoreo de fauna silvestre para asegurar la actualización de la línea base cada cinco años.

Los resultados del monitoreo, en cuanto a las especies presentes en el área de Altonorte, deben ser cotejados con los resultados de las clasificaciones de especies según su estado de conservación realizados por Ministerio de Medio Ambiente y con los datos de Red List de IUCN.

Si se observara un aumento en la presencia y/o frecuencia de avistamiento de fauna silvestre nativa, distinta a la establecida en la línea base del proyecto, se dará aviso al Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) de la Región de Antofagasta. Con la información proporcionada y, en conjunto con el mencionado servicio, se deberán evaluar y determinar las acciones a seguir.

Planes de cierre

Altonorte, cumpliendo con lo establecido en la Ley N° 20.551 cuenta con un plan de cierre, donde se describe de qué forma nuestra empresa se hace cargo de los compromisos enunciados en el marco de las evaluaciones ambientales y de las presentaciones previas al SERNAGEOMIN.

En tal condición, el plan de cierre considera las resoluciones de calificación ambiental otorgadas a nuestra compañía y el plan de cierre aprobado por SERNAGEOMIN en el año 2008 y actualizado el año 2017.

Las medidas y actividades de cierre que se definieron para las instalaciones del Complejo Metalúrgico son las siguientes:

- **Desmantelamiento de instalaciones**

- Limpieza inicial.
- Desmontaje de equipos principales.
- Desmontaje de estanques.
- Desmantelamiento de la instalación.
- Retiro de fundaciones.

- **Disposición final de residuos**

- Transporte y disposición de residuos peligrosos.
- Transporte y disposición de residuos no peligrosos.

- **Cobertura del tranque de relaves.**

- **Cierre perimetral de las instalaciones de la fundición.**

- **Retiro de piscinas y geomembranas.**

- **Remediación de sitios impactados.**

Se considera que el periodo de cierre para Altonorte comience el año 2041 y se extienda durante cuatro años. Posterior a ese periodo, se deberán adoptar las siguientes medidas:

- Monitoreo de material particulado y meteorología (muro y cubeta de depósito de relaves).
- Monitoreo de calidad de aguas en depósito de relaves.
- Monitoreo de calidad de agua en relleno de seguridad.
- Mantenimiento de obras de cierre cada tres años.
- Mantenimiento y reparación del cierre de tranque de relaves, zanjas y relleno de seguridad.

La ejecución de las medidas de post cierre, deberá continuarse por un periodo de cinco años en algunos casos y de 20 años para el relleno de seguridad, de acuerdo con los requerimientos del D.S 148/2003 y el Código Sanitario.



Nuestra gestión con proveedores

(GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 204-1)

Enfoque de gestión del tema material

En Altonorte la gestión de proveedores es responsabilidad del área de Abastecimiento, la cual se encarga de suministrar y abastecer a toda la planta y garantizar la continuidad operacional a lo largo de toda la cadena, tanto operativa, como de mantenimiento y servicios de apoyo. Asimismo, tiene el rol de supervisar los procesos de compras, suministros y contratos para todas las áreas de la compañía entregando un soporte transversal.

La cadena de suministro de Altonorte busca aportar al óptimo funcionamiento de la operación, mediante una visión estratégica, ágil y flexible que permita lograr menores costos y tiempos, mayor calidad y excelentes prácticas de abastecimiento sostenible.

Un cambio significativo para la compañía fue que la gobernanza del área de Abastecimiento está definida bajo los lineamientos de Glencore Cooper Latam, a través de la Gerencia Regional.

El 2021 fue un año decisivo y de mucho compromiso para la empresa, dado que en julio se comenzó la reestructuración del área con el propósito de buscar la optimización en términos de cadena de suministro, para que ésta siga manteniendo la atención a cada unidad de la organización sin disminuir la calidad de servicio.

Tema material Desarrollo económico local



Refiere a las medidas que Altonorte toma en relación con minimizar el impacto que sus instalaciones puedan provocar, y fomentar medidas que favorezcan el crecimiento personal y profesional de la comunidad. Además, incluye la comunicación fluida que debe tener con la comunidad para levantar cualquier problema o inquietud que pueda surgir.

CAPÍTULO 7 Nuestra Gestión con Proveedores



Nuestros proveedores

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

“ Más del 90% de nuestros proveedores utilizados son nacionales, entre ellos el 36% corresponden a proveedores locales de la Región de Antofagasta y alcanzan un gasto de MUSD 8,56 anuales ”

Entre las mejoras, se incorporaron cambios a la administración de los contratos para que éstos funcionen dentro de los límites de la licitación, potenciando el apoyo al personal administrativo operativo.

En términos de bodegas, actualmente Altonorte cuenta con un inventario de US\$40.000.000 aproximadamente clasificado entre insumos, repuestos y suministros en general. El objetivo es mejorar la mantención de los activos y de los bienes. La reestructuración en curso implica llevar un control exhaustivo en todos los procesos del almacenamiento; además de incorporar en la gestión indicadores de mediciones operacionales para bodega tales como rotación de inventario, exactitud del inventario, reposición de stock de ítems críticos, entre otros.

La Superintendencia de Abastecimiento ha puesto sus esfuerzos en mejorar sus estrategias, las que se han agrupado en el último tiempo en las siguientes categorías:

- 1. Adquisición de bienes y servicios estratégicos en toda la región:** corresponden a los contratos y compras de bienes con el objetivo de revisar las sinergias entre las distintas operaciones y generar una cartera de clientes más robusta y atractiva para los proveedores, mejorando la relación comercial.
- 2. Enfoque en categorías:** de acuerdo a las áreas y sus requerimientos específicos: planta, insumos y suministros estratégicos, planta y mantenimiento, y logística y servicios generales.
- 3. Plan de contratos y convenios:** tanto en bienes y servicios para atender con mayor agilidad los requerimientos de nuestras áreas usuarias.

4. Gestión de proveedores: para fomentar el desarrollo de proveedores locales, innovación y un abastecimiento sustentable.

Gestión de COVID-19

Para todos ha sido un desafío el adaptarse a los cambios que generó la Pandemia de COVID-19. Sin embargo, nos comprometimos con la seguridad de todos nuestros trabajadores, trabajadoras y sus familias, por lo que debimos crear e implementar nuevos controles para mitigar los riesgos de contagios en el proceso de adquisiciones, tanto fuera como dentro de nuestras instalaciones. En este contexto, realizamos un monitoreo continuo de las gestiones realizadas por nuestros proveedores para contar con información sobre las medidas de coronavirus implementadas por ellos y reforzarlas con nuestros propios controles, a fin de aislar los contagios.

Por otra parte, se debieron cambiar algunas estrategias de abastecimiento en cuanto a la adquisición de bienes y servicios, ya que debimos enfrentar un cambio significativo en las entregas de los productos y los costos registraron un alza importante dada la contingencia. Para poder mitigar estos impactos, se debió aumentar el stock en bodega o la cantidad de proveedores y adelantarse a sectores que los aprovisionaran.

Dadas sus características productivas, como complejo minero metalúrgico y fundición, Altonorte mantiene relacionamiento con proveedores que se especializan en productos y servicios asociados al rubro minero industrial.

Sus proveedores se clasifican en:

- 1. Proveedores transversales:** corresponden a los proveedores que suministran servicios y/o productos de carácter general, cuyos contratos no son de alto valor por lo general.
- 2. Proveedores críticos:** corresponden a los contratos de mayor valor o que por su naturaleza son críticos para la continuidad operacional, por ejemplo, el transporte de escoria, el traslado de personal, catering, casino, aseo industrial, protección industrial, suministro de oxígeno, energía, entre otros.

El 2021 fue un año de decisiones importantes, donde se logró negociar el 100% de los contratos claves. Por otra parte,

fue muy positivo para Altonorte tener una alta cobertura de contratos y servicios en este periodo de contingencia, como por ejemplo contar con importantes contratos vigentes y en el caso de licitaciones, haber acordado precios con proveedores críticos.

Sin embargo, también se contó con complicaciones en el 2021, como escasez de mano de obra calificada y no calificada, lo que generó un impacto en los avances de los servicios contratados.

Cantidad de proveedores

| Tipo de proveedor | 2021 | 2020 |
|-------------------|------------|------------|
| Local | 268 | 265 |
| Nacional | 467 | 495 |
| Extranjero | 64 | 53 |
| Total | 799 | 813 |

Selección y evaluación de proveedores

El proceso de selección y evaluación de Altonorte comienza desde la petición del área usuaria que presenta a la Superintendencia de Abastecimiento los requerimientos y toda la información necesaria para el levantamiento de las bases de licitación, tanto económica como técnica. Luego se realiza un análisis y se arma un cronograma a través de la plataforma UNILINK para posteriormente hacer el llamado a los proveedores para que participen en el proceso de licitación de la compañía.

Una vez recibidas las propuestas de los oferentes, se envía la oferta técnica al área usuaria para su análisis según las bases técnicas publicadas, después pasa al área de Salud y Seguridad (HS) quien evalúa la oferta desde la perspectiva de seguridad para ver si cumple con las normativas de Altonorte.

Los oferentes seleccionados pasan a una segunda etapa en la cual se evalúan y comparan las propuestas económicas, técnicas y de seguridad. Asimismo, se entregan las respectivas recomendaciones desde el área de Abastecimiento respecto

del Manual de Alcance de Facultades DAM (Delegation Authority Manual), que define los límites de jerarquías, con rangos de liberación para los distintos procesos.

Finalmente, Abastecimiento presenta al Comité Ejecutivo el detalle de la licitación con el cronograma del proyecto o compra, los candidatos que se presentaron, y aquellos que enviaron carta de excusa, las evaluaciones del usuario, valores y recomendaciones. Participan al menos tres gerentes y el área usuaria que solicita el servicio.

Si el contrato excede los US\$500.000, además de aprobarse en el Comité Ejecutivo local, pasa al Comité Regional donde participa el gerente general de la operación, el COO Glencore Copper Latam, CFO Glencore Copper Latam, el gerente Supply Chain regional y el gerente de Finanza regional. Una vez aprobado, el analista confecciona el AFC (Application for Contract), documento de aprobación del contrato con firma electrónica, se envía la carta adjudicación, mientras se gestiona la escritura del contrato.

Un cambio significativo dentro de la cadena de suministro de Altonorte fue la generación de contratos licitados a nivel regional, como el contrato actual de transporte de Sotraser para el transporte en Altonorte (ánodos y PLS) y Compañía Minera Lomas Bayas (cátodos y ácido sulfúrico), pero es un solo contrato regional Glencore. Otro contrato regional es el de combustible de Cia. Minera Antapaccay S.A, suscrito por Compañía Minera Lomas Bayas y Altonorte en contrato con Enex.

Estructura de derivación de autoridades para la aprobación de compra:

US\$0 hasta US\$100.000:
SI de Abastecimiento y SI Finanzas.

US\$100.000 hasta
US\$500.000: Gerente General.

US\$500.000 hasta
US\$10.000.000: Gerente
Regional de Abastecimiento y Gerente
Regional de Finanzas.

US\$500.000 hasta
US\$10.000.000:
COO Regional y CFO Regional.



CAPÍTULO 8

Nuestro Relacionamiento con las Comunidades



Nuestro relacionamiento con las comunidades

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

Enfoque de gestión del tema material

Las comunidades aledañas a nuestras operaciones son los hogares de nuestros trabajadores, contratistas, proveedores y sus familias, por lo que es importante para nosotros crear oportunidades que garanticen la sostenibilidad y el desarrollo socioeconómico en las actividades productivas de la zona.

Generar relaciones de entendimiento, respeto y colaboración entre Altonorte y las comunidades es parte de nuestra responsabilidad y está reflejado en la misión como empresa. Un factor clave para mantener la licencia social e impulsar la gestión comunitaria, ha sido el constante relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Nuestros trabajos comunitarios los desarrollamos conforme a los compromisos con las comunidades, establecidos en nuestra Política de Derechos Humanos y en la Política de Desempeño Social, en las cuales se establece un compromiso con el desarrollo sostenible de nuestro negocio. Respetamos los derechos humanos y nos esforzamos por conocer las tradiciones, las culturas, las perspectivas y las prioridades de desarrollo de las personas con las que nos relacionamos y establecemos relaciones de confianza que sean constructivas a largo plazo. De acuerdo con nuestro valor fundamental de integridad, cumplimos los compromisos que asumimos.

Tema material

Relacionamiento comunitario



Refiere a la relación que Altonorte tenga con las comunidades aledañas a su operación y también con aquellas donde su operación pueda impactar de alguna manera. La comunicación debe ser constante, participativa y fluida para generar bienestar a la comunidad y tener un reconocimiento de parte de la sociedad como una empresa involucrada en los intereses de quienes le rodean.

Nuestra zona de influencia



Como miembros de las sociedades en las que operamos, trabajamos en colaboración con el gobierno, la sociedad civil y los organismos de desarrollo para compartir conocimientos, crear capacidad y contribuir a resultados sociales y económicos duraderos. Nos relacionamos de forma abierta, permanente y transparente con todas nuestras comunidades, en base a programas e iniciativas desarrolladas en forma participativa y, de mutuo acuerdo, donde todos formamos parte de un objetivo común.

Contamos con herramientas y con canales de diálogo para conocer sus percepciones comunitarias y estamos atentos ante cualquier inquietud, queja, solicitud y demanda de la comunidad. Para tal efecto, tenemos representantes en el territorio, de manera de dar seguimiento a los acuerdos y acompañar la ejecución de los planes consensuados.

Actualmente, nos encontramos alineando nuestros parámetros en materia de desempeño social y derechos humanos a los estándares Glencore recientemente modificados. Esto, a fin de rediseñar una estrategia de relacionamiento comunitario atingente y precisa que permita continuar fortaleciendo un diálogo abierto, transparente, de beneficio mutuo y de responsabilidad colectiva con nuestras comunidades.

Resultados destacados

\$ 271.458.413

de inversión comunitaria en 2021

Ningún reclamo

de carácter comunitario durante el 2021

Nuestro programa emblemático “Altonorte Crece Contigo” continúa fortaleciéndose

Durante el año 2021, realizamos una actualización de nuestra área de influencia, a través de encuestas de percepción y el diseño de un mapa de actores de interés, teniendo en cuenta los potenciales impactos positivos y negativos en el territorio producto de nuestras operaciones. Cumplimos un rol significativo en el lugar donde operamos, llevando a cabo importantes inversiones en infraestructura, recursos humanos, equipamiento e implementación para hacer frente a los efectos de la Pandemia. De igual modo, participamos activamente desarrollando y promoviendo protocolos sanitarios, prestando nuestros conocimientos en gestión de proyectos y otorgando apoyo humanitario de distinto tipo a los grupos de interés.

Contamos con profesionales líderes en gestión social y con alta capacidad de relacionamiento comunitario quienes son percibidos como muy cercanos por parte de las comunidades.

Comunidades con quienes tenemos relación

Mantenemos relación con las comunidades localizadas al sur de la ciudad de Antofagasta, dada la ubicación de nuestras operaciones. La Negra corresponde al sector comunitario más cercano a nuestra planta, a aproximadamente 4 km de distancia. Asimismo, mantenemos contacto directo con las comunidades de Gran Vía, Playa Blanca, Coviefi, Jardines del Sur, Caleta Coloso y Balneario El Huáscar, a través de la implementación de nuestro programa de desarrollo comunitario, “Altonorte Crece Contigo”.

Gestión social

Durante el año 2021 nuestro principal foco se dirigió en dar continuidad a nuestras operaciones y aportar en la calidad de vida de nuestros grupos de interés. Cumplimos un rol activo y permanente en la zona donde operamos, llevando a cabo importantes inversiones comunitarias para hacer frente a los efectos de la Pandemia.

Contamos con un procedimiento para el seguimiento y revisión de las partes interesadas, expectativas y necesidades el cual comenzamos a aplicar durante el 2021. Este procedimiento tiene como alcance establecer la secuencia de actividades para determinar y realizar el seguimiento y revisión de la información de la comprensión de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Esto es importante ya que nos permite realizar un monitoreo y revisión sobre qué opinan nuestros grupos de interés y/o qué necesidades van emergiendo.

Periódicamente permitirá también contar con una actualización de nuestra matriz de stakeholders. El seguimiento, revisión y mapeo de la información de las partes interesadas se realizará al menos una vez por año o cuando se tome conocimiento de cambios en las condiciones de contexto que impacten en las necesidades y/o expectativas, por ejemplo, en temas COVID o sanitarios, donde nuestras comunidades se vieron afectadas.

Sobre este punto, nos encontramos en pleno proceso de revisión de brechas respecto de los estándares de Glencore en materia de desempeño social y derechos humanos.

En 2021, la inversión para el programa Altonorte Crece Contigo fue de \$91.315.503

Inversión comunitaria

(GRI 413-1)

Nuestro programa de inversión comunitaria está dirigido a las comunidades en el área de influencia directa de nuestras operaciones, como así también al resto de la comuna de Antofagasta. Nuestra gestión se basa en la identificación de necesidades y expectativas de nuestras comunidades, que para este año se focalizó en ayudar a mitigar los efectos que causó la Pandemia, enmarcados dentro de nuestro programa "Altonorte Crece Contigo".

Programa Altonorte Crece Contigo

Nuestro programa "Altonorte Crece Contigo" lleva bastantes años implementándose y tiene como objetivo el diseño y desarrollo de iniciativas comunitarias levantadas a través de mesas de trabajo en cada territorio de nuestra área de

influencia. Estas iniciativas están orientadas de acuerdo con las necesidades e intereses de las comunidades con foco en aportar a mejorar su calidad de vida, vinculadas al desarrollo comunitario, educación, salud, arte y cultura, entre otras.

Este programa, a la vez, establece la estructura de relación y comunicación con estas comunidades generando espacios de participación, coordinación con las organizaciones presentes en el territorio y que forman parte del programa. Por último, considera el apoyo y acompañamiento a los dirigentes sociales con espacios de talleres para instalar metodologías, herramientas y capacidades para fortalecer su trabajo dirigencial.

“ Entre las iniciativas para hacer frente a la Pandemia, destacamos durante 2021 la donación de canastas de alimentos a diferentes comunidades y organizaciones sociales, valorizada por un total de **\$95.000.000** ”

Gestión de donaciones y aportes

En Altonorte tenemos un procedimiento para la gestión de donaciones y aportes, el cual tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para dirigir las donaciones que pueden surgir producto de solicitudes desde nuestras comunidades, como también en el marco del trabajo ejecutado por el Programa de Desarrollo Comunitario con alcance del área de influencia directa de Altonorte. Este procedimiento identifica quiénes pueden actuar como donatarios, los tipos de donación posibles de realizar, los requerimientos de cumplimiento, y las etapas y flujo del proceso desde la presentación o recepción de una solicitud hasta la finalización de la ejecución de la iniciativa o proyecto financiado.

Contamos con una serie de criterios definidos para evaluar las iniciativas o propuestas que requiere una donación. En este contexto, analizamos y evaluamos como mínimo los siguientes aspectos:

- Sustentabilidad e innovación de la iniciativa.
- Vinculación con política Glencore para relación con comunidades.
- Relación con el plan estratégico local o regional encabezado por autoridades o servicios públicos.
- Fomento de la investigación y generación de conocimiento científico o técnico.
- Generación de mejoras en la calidad de vida de las personas.
- Alcance e impacto de la iniciativa.



En línea con nuestro aporte a la comunidad, definimos distintos convenios de colaboración con organizaciones de nuestra zona de influencia, tales como Corporación Proa, Universidad de Antofagasta, Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Católica del Norte, Cuerpo de Bomberos de Antofagasta y la Asociación de Industriales de Antofagasta. Durante el año 2021 suscribimos cuatro compromisos de colaboración por un total de \$ 65.426.390, que son los siguientes:

Corporación Proa

Organización que trabaja en el desarrollo de iniciativas para preservar el patrimonio cultural de la ciudad y Región de Antofagasta. En el marco del convenio se desarrollaron las siguientes iniciativas:

- **Rutas patrimoniales abiertas** a la comunidad en general. Estas rutas se trabajan de manera digital para que sean accesibles al público general y buscan rescatar y poner en valor el patrimonio e identidad de la ciudad de Antofagasta.
- **Cultura sustentable:** iniciativa que tiene por objetivo ampliar el acceso a la cultura en los niños de pre-básica y primer ciclo a través del teatro (cuentacuentos), destacando los valores de la amistad, respeto y consciencia en la humanidad como atributos básicos para el desarrollo sustentable.

Convenios de colaboración

Universidad de Antofagasta

Se genera un acuerdo de colaboración para la implementación de equipamiento para el programa Clínicas Portátiles de la carrera de Odontología de la Universidad de Antofagasta, equipamiento que permite el desarrollo de operativos de salud bucodentales del programa “Odonto Sin Frenos” que considera la atención a la ciudadanía por parte de los estudiantes en formación de esta carrera.

Universidad Católica del Norte

Este convenio se realiza con el Instituto de Políticas Públicas de esta casa de estudios y considera el financiamiento de:

- **Encuesta Barómetro:** elaboración, implementación y difusión de la Encuesta Barómetro Antofagasta año 2021. Esta medición de opinión pública, permitió levantar información relevante respecto de las prioridades de la ciudadanía frente a temas centrales y contingentes, aportando a la discusión y desarrollo de políticas públicas alineadas con las expectativas y necesidades de la ciudadanía.
- **Participación anual en estudios y encuentros** impulsados en el marco de la Iniciativa OCDE Ciudades y Regiones Mineras.

Cuerpo de Bomberos de Antofagasta

Colaboración orientada a la adquisición de equipamiento para tres compañías de bomberos, con el propósito de fortalecer las labores de rescate y apoyo en situaciones de emergencia propias de esta institución.

Asociación de Industriales de Antofagasta

En el marco de la colaboración y apoyo permanente a las actividades impulsadas por el representante del gremio industrial en la Región de Antofagasta, se aporta al financiamiento de los programas:

- **Construyendo Valor Social:** desde el año 2012, este programa se encuentra focalizado en contribuir al fortalecimiento del capital humano de la educación inicial, facilitando capacitaciones gratuitas a las directoras, educadoras, técnicos y profesionales de apoyo de los jardines infantiles vulnerables de la Región de Antofagasta. Al 2021 se han capacitado a 2.287 agentes educativos en las comunas de Taltal, Antofagasta, Mejillones, Tocopilla, María Elena, Sierra Gorda, Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe.

- **Mes de la Minería:** programa de actividades para celebrar el mes de la minería que en agosto 2021 se desarrolló bajo el lema "Construyendo Confianzas para la Reactivación y la Empleabilidad Regional" con el objetivo de contribuir a la reactivación y dinamización del mercado minero industrial. Entre las actividades ejecutadas se cuentan:

- Rueda de negocios virtuales, donde las empresas proveedoras inscritas sostuvieron conversaciones con ejecutivos de las áreas de abastecimiento de once grandes compañías mineras.
- Jugando a ser Minera y Minero, recorrido itinerante intercomunal que considera una serie de actividades para los niños, niñas y sus familias.
- Encuentro de Educación Inicial, convocatoria de carácter nacional que consideró destacadas relatorías y la presencia de las subsecretarías de Infancia y Educación Parvularia.
- Presentación del primer Barómetro de Proveedores de la Industria Minera, del Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras (SICEP), que entregó una acabada caracterización de la actividad productiva explicada en rubros y cifras relativas a tamaño, empleo y distribución regional, entre otros aspectos.

Inversiones por Institución

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |
| Corporación Proa | Universidad de Antofagasta | Instituto de Políticas Públicas de la Univ. Católica del Norte | Cuerpo de Bomberos de Antofagasta | Asociación de Industriales de Antofagasta |
| 16.000.000 | 2.000.000 | 15.000.000 | 22.668.390 | 9.758.000 |





*Foto de archivo antes de la Pandemia.

Reclamos comunitarios

(GRI 413-1)

Nuestras comunidades pueden hacer llegar sus consultas o inquietudes a través de nuestro encargado de comunidades, quien recibe, procesa, canaliza y da respuesta a los reclamos. Asimismo, pueden utilizar el correo oficial para presentar sus dudas quejas.altonorte@glencore.cl. También pueden comunicarse a través de la plataforma de Glencore Levantando Preocupaciones, <https://glencore.raisingconcerns.org> o al fono +56 2 32149933.

En línea con lo anterior, actualmente tenemos un documento actualizado llamado **“Procedimiento local para el tratamiento de quejas y reclamos”** el cual tiene por objetivo establecer las acciones que se deben realizar para la gestión de las quejas y reclamos planteados por los grupos de interés, tanto internos

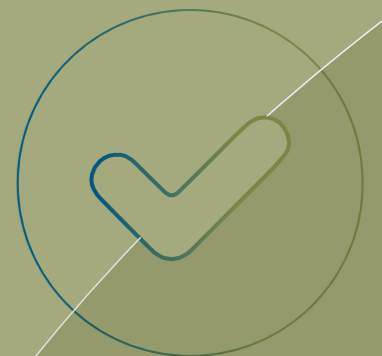
como externos de la compañía, estableciendo la forma de tramitar y resolver estas materias. Este procedimiento se aplica en aquellas ocasiones en que desde algunas de las partes interesadas de la empresa se plantee una denuncia, queja o reclamo de manera formal, sobre situaciones que los afecten o perciban que los afecten, y que signifiquen alguna transgresión del Marco de Gobernanza Corporativa de Glencore, o aquellos aspectos normados por la legislación vigente para el territorio nacional.

Esta instancia solo es aplicable hasta el nivel jerárquico de superintendentes. Cuando se presente un reclamo o queja que involucre a un miembro del Comité Ejecutivo, la denuncia es derivada al área de Cumplimiento de Glencore Sudamérica, quienes, en base al Procedimiento Corporativo de Quejas de Glencore, abordarán la respectiva denuncia.

Mantener la confidencialidad es fundamental para nosotros y para la integridad de la investigación de las denuncias o reclamos. Todas las partes implicadas en el proceso de investigación deben mantener en reserva los detalles de las indagaciones y solo revelarán los detalles a quienes hayan sido autorizados a recibir esa información, y que de hecho la necesiten. Asimismo, las partes involucradas en el proceso de investigación deben respetar la decisión del denunciante de permanecer en el anonimato.

Nosotros tenemos tolerancia cero a las represalias, y nadie será objeto de éstas por hacer denuncias. En nuestra Política de Denuncias de Conducta Indebida de Glencore se establece la forma en que se protege a los denunciantes.

Durante el año 2021 no registramos reclamos de carácter comunitario. Contamos con un contacto permanente con las comunidades con quienes nos relacionamos y siempre estamos atentos y receptivos a cualquier queja o reclamo por parte de nuestros grupos de interés.





| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|---|---------------|--|--|
| Contenidos Generales | | | | | |
| GRI 102: Contenidos Generales 2016 | 102-1 | Nombre de la Organización | 7, 8, 27 | Somos Altonorte - Organización / Sobre este reporte | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Acerca de nuestro informe |
| | 102-2 | Actividades, marcas, productos y servicios | 18 | Somos Altonorte - Nuestras operaciones | |
| | 102-3 | Ubicación de la sede | 7, 8, 18 | Somos Altonorte - Organización / Sobre este reporte / Nuestras operaciones | |
| | 102-4 | Ubicación de las operaciones | 18 | Somos Altonorte - Nuestras operaciones | |
| | 102-5 | Propiedad y forma jurídica | 7, 10 | Somos Altonorte - Organización / Sobre Altonorte | |
| | 102-6 | Mercados servidos | 18 | Somos Altonorte - Nuestras operaciones | |
| | 102-7 | Tamaño de la organización | 9 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras | |
| | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 9, 64, 65, 70 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras | Nuestras personas - Resultados destacados del periodo / Nuestro equipo / Nuestros contratistas |
| | 102-9 | Cadena de suministro | 143 | Nuestra gestión con proveedores - Nuestros proveedores | |
| | 102-10 | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | 143 | Nuestra gestión con proveedores - Nuestros proveedores | |
| | 102-11 | Principio o enfoque de precaución | 50 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Cumplimiento normativo | |
| | 102-12 | Iniciativas externas | 21 | Somos Altonorte - Iniciativas externas | |
| | 102-13 | Afiliación a asociaciones | 8, 22 | Somos Altonorte - Sobre este reporte / Afiliación a asociaciones | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|---|---------|---|-----------|
| Contenidos Generales | | | | | |
| GRI 102: Contenidos Generales 2016 | 102-14 | Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | 4 | Somos Altonorte - Carta Gerente General | |
| | 102-15 | Impactos, riesgos y oportunidades principales | 4, 60 | Somos Altonorte - Carta Gerente General Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos | |
| | 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta | 16, 56 | Somos Altonorte - Propósito, Visión, Misión y Valores Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética empresarial | |
| | 102-17 | Mecanismos de asesoramiento y precauciones éticas | 56 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética empresarial | |
| | 102-18 | Estructura de Gobernanza | 53 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Gobierno corporativo | |
| | 102-19 | Delegación de autoridad | 53 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Gobierno corporativo | |
| | 102 - 25 | Conflictos de intereses | 57 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Política de Conflicto de Interés | |
| | 102 - 29 | Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 28 | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Materialidad | |
| | 102 - 31 | Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales | 28 | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Materialidad | |
| | 102-40 | Lista de grupos de interés | 34 | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Relación con nuestros grupos de interés | |
| | 102-41 | Acuerdos de negociación colectiva | 83 | Nuestras personas - Acuerdos con sindicatos y continuidad operacional en tiempos de Pandemia | |
| | 102-42 | Identificación y selección de grupos de interés | 34 | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Relación con nuestros grupos de interés | |
| | 102-43 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | 34 | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Relación con nuestros grupos de interés | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|--|---------|---|---|
| Contenidos Generales | | | | | |
| GRI 102: Contenidos Generales 2016 | 102-44 | Temas y preocupaciones claves mencionados | 28 | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Materialidad | |
| | 102-45 | Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | | | Nuestros Estados Financieros incluyen todas operaciones |
| | 102-46 | Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema | 28 | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Materialidad | |
| | 102-47 | Lista de temas materiales | 31 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Temas materiales | |
| | 102-48 | Reexpresión de la información | | | No hubo reexpresión de la expresión. |
| | 102-49 | Cambios en la elaboración de informes | | | No hubo cambios en la elaboración de informes |
| | 102-50 | Periodo objeto del informe | 8, 27 | Somos Altonorte - Sobre este reporte Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Acerca de nuestro informe | |
| | 102-51 | Fecha del último informe | | | Primer informe de gestión y sostenibilidad de Altonorte |
| | 102-52 | Ciclo de elaboración de informes | 27 | Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Acerca de nuestro informe | |
| | 102-53 | Punto de contacto para preguntas sobre el informe | 7, 8 | Somos Altonorte - Punto de Contacto / Valoramos sus comentarios | |
| | 102-54 | Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | 8, 27 | Somos Altonorte - Sobre este reporte Nuestra Gestión en Sostenibilidad - Acerca de nuestro informe | |
| | 102-55 | Índice de contenido GRI | 158 | Índice GRI - Tabla de contenidos GRI | |
| | 102-56 | Verificación externa | | | Este informe no cuenta con una verificación externa. |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|--|--|--|---------|--|-----------|
| Contenidos Generales | | | | | |
| GRI 201: Desempeño Económico 2016 | 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 22 | Somo Altonorte - Valor económico generado y distribuido | |
| | 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 78 | Nuestras personas - Capacitación y formación | |
| GRI 404: Formación y Enseñanza 2016 | 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 78 | Nuestras personas - Capacitación y formación | |
| | 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 84 | Nuestras personas - Evaluación de desempeño | |
| | Tema Material: Excelencia Operacional | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 43 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Excelencia operacional | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 43 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Excelencia operacional | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 43 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Excelencia operacional | |
| Tema Material: Innovación | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 47 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Innovación | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 47 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Innovación | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 47 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Innovación | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|--|-----------|--|---------|---|-----------|
| Tema Material: Cumplimiento Normativo | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 50 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Cumplimiento Normativo | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 50 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Cumplimiento Normativo | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 50 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Cumplimiento Normativo | |
| GRI 102: Contenidos Generales 2016 | 102-11 | Principio o enfoque de precaución | 50 | Nuestra Gestión en sostenibilidad - Cumplimiento Normativo | |
| Tema Material: Ética y Compliance | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 56 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética empresarial | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 56 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética empresarial | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 56 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética empresarial | |
| GRI 102: Contenidos Generales 2016 | 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta | 56 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética empresarial | |
| | 102-17 | Mecanismos de asesoramiento y precauciones éticas | 56 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética empresarial | |
| | 102 - 25 | Conflictos de intereses | 57 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Política de Conflicto de Interés | |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 56 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Ética empresarial | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|--|-----------|--|---------------|--|-----------|
| Tema Material: Anticorrupción | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 58 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Política anticorrupción y antisoborno | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 58 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Política anticorrupción y antisoborno | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 58 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Política anticorrupción y antisoborno | |
| Tema Material: Gestión de riesgos | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 60 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 60 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 60 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos | |
| GRI 102: Contenidos Generales 2016 | 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | 60 | Transparencia y Gobierno Corporativo - Gestión de riesgos | |
| Tema Material: Condiciones de bienestar y trabajo | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 63 | Nuestras personas - Enfoque de gestión del tema material | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 63, 86 | Nuestras personas - Enfoque de gestión del tema material / Canales de comunicación | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 63 | Nuestras personas - Enfoque de gestión del tema material | |
| GRI 102: Contenidos Generales | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 9, 64, 65, 70 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Nuestras personas - Resultados destacados del periodo / Nuestro equipo / Nuestros contratistas | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|---|---------------|--|-----------|
| Tema Material: Condiciones de bienestar y trabajo | | | | | |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 65, 71 | Nuestras personas - Nuestro equipo / Atracción y retención de talento | |
| Tema Material: Diversidad e Inclusión | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 66 | Nuestras personas - Enfoque de gestión del tema material | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 66 | Nuestras personas - Enfoque de gestión del tema material | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 66 | Nuestras personas - Enfoque de gestión del tema material | |
| GRI 102: Contenidos Generales | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 9, 64, 65, 70 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Nuestras personas - Resultados destacados del periodo / Nuestro equipo / Nuestros contratistas | |
| GRI 202: Presencia en el Mercado 2016 | 202-1 | Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local | 81 | Nuestras personas - Remuneraciones | |
| GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016 | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 65, 67 | Nuestras personas - Nuestro equipo / Diversidad de género | |
| | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 67, 81 | Nuestras personas - Diversidad de género / Remuneraciones | |
| Tema Material: Clima laboral | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 73 | Nuestras personas - Clima laboral | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 73 | Nuestras personas - Clima laboral | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 73 | Nuestras personas - Clima laboral | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|---|---------|--|-----------|
| Tema Material: Beneficio a trabajadores | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 74 | Nuestras personas - Programa de beneficios | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 74 | Nuestras personas - Programa de beneficios | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 74 | Nuestras personas - Programa de beneficios | |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 74 | Nuestras personas - Programa de beneficios | |
| Tema Material: Derechos Humanos | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 88 | Nuestras personas - Derechos humanos | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 88 | Nuestras personas - Derechos humanos | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 88 | Nuestras personas - Derechos humanos | |
| GRI 406: No Discriminación 2016 | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 9, 88 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Nuestras personas - Derechos humanos | |
| GRI 407: Libertad de asociación y Negociación colectiva 2016 | 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 83 | Nuestras personas - Acuerdos con sindicatos y continuidad operacional en tiempos de Pandemia | |
| GRI 408: Trabajo Infantil 2016 | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 88 | Nuestras personas - Derechos humanos | |
| GRI 409: Trabajo forzoso u Obligatorio 2016 | 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 88 | Nuestras personas - Derechos humanos | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|---|---------|--|-----------|
| Tema Material: Derechos Humanos | | | | | |
| GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016 | 412-1 | Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos | 88 | Nuestras personas - Derechos humanos | |
| | 412-2 | Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 88 | Nuestras personas - Derechos humanos | |
| Tema Material: Gestión de la salud y seguridad | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 91, 92 | Salud y seguridad - Gestión preventiva en salud y seguridad / Gestión de la salud y seguridad | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 91, 92 | Salud y seguridad - Gestión preventiva en salud y seguridad / Gestión de la salud y seguridad | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 91, 92 | Salud y seguridad - Gestión preventiva en salud y seguridad / Gestión de la salud y seguridad | |
| GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018 | 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 92, 94 | Salud y seguridad - Gestión de la salud y seguridad / Desempeño en seguridad y salud ocupacional | |
| | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 110 | Salud y seguridad - Nuestro desempeño en seguridad | |
| | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 104 | Salud y seguridad - Salud ocupacional | |
| | 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 99 | Salud y seguridad - Comités de seguridad | |
| | 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 97, 114 | Salud y seguridad - Formación en salud y seguridad / Capacitación en prevención | |
| | 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 107 | Salud y seguridad - Fomento de la salud | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|--|-----------|---|----------|---|-----------|
| Tema Material: Gestión de la salud y seguridad | | | | | |
| GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018 | 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales | 110 | Salud y seguridad - Nuestro desempeño en seguridad | |
| | 403-8 | Dolencias y enfermedades laborales | 92, 94 | Salud y seguridad - Gestión de la salud y seguridad / Desempeño en seguridad y salud ocupacional | |
| | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 9, 110 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Salud y seguridad - Nuestro desempeño en seguridad | |
| | 403-10 | Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 105, 110 | Salud y seguridad - Principales dolencias y enfermedades profesionales / Nuestro desempeño en seguridad | |
| Tema Material: Gestión COVID-19 | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 108 | Salud y seguridad - Altonorte y su gestión ante el COVID-19 | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 108 | Salud y seguridad - Altonorte y su gestión ante el COVID-19 | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 108 | Salud y seguridad - Altonorte y su gestión ante el COVID-19 | |
| Tema Material: Cambio Climático y huella de carbono | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 117 | Gestión ambiental y cambio climático - Nuestra gestión ambiental y cambio climático | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 117 | Gestión ambiental y cambio climático - Nuestra gestión ambiental y cambio climático | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 117 | Gestión ambiental y cambio climático - Nuestra gestión ambiental y cambio climático | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|--|---------------------------------------|--|---------|---|-----------|
| Tema Material: Cambio Climático y huella de carbono | | | | | |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 117 | Gestión ambiental y cambio climático - Nuestra gestión ambiental y cambio climático | |
| | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 117 | Gestión ambiental y cambio climático - Nuestra gestión ambiental y cambio climático | |
| | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 117 | Gestión ambiental y cambio climático - Nuestra gestión ambiental y cambio climático | |
| | 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 117 | Gestión ambiental y cambio climático - Nuestra gestión ambiental y cambio climático | |
| | 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | 9, 117 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Gestión ambiental y cambio climático - Nuestra gestión ambiental y cambio climático | |
| | 305-7 | Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire | 9 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras | |
| | Tema Material: Gestión Hídrica | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 119 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Agua | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 119 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Agua | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 119 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Agua | |
| GRI 303: Agua y Efluentes 2018 | 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 119 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Agua | |
| | 303-3 | Extracción de agua | 119 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Agua | |
| | 303-5 | Consumo de agua | 9, 119 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Gestión ambiental y Cambio Climático - Agua | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|--|---------|---|-----------|
| Tema Material: Emisiones Atmosféricas | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 122 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Emisiones atmosféricas | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 122 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Emisiones atmosféricas | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 122 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Emisiones atmosféricas | |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-7 | Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire | 9, 122 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Gestión ambiental y Cambio Climático - Emisiones atmosféricas | |
| Tema Material: Residuos | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 129 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Residuos | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 129 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Residuos | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 129 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Residuos | |
| GRI 306: Residuos 2020 | 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 129 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Residuos | |
| | 306-3 | Residuos generados | 129 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Residuos | |
| | 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 129 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Residuos | |
| Tema Material: Energía y eficiencia energética | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 132 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Energía | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 132 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Energía | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|--|----------|--|-----------|
| Tema Material: Energía y eficiencia energética | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 132 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Energía | |
| GRI 302: Energía 2016 | 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | 132 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Energía | |
| | 302-2 | Consumo energético fuera de la organización | 132 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Energía | |
| | 302-3 | Intensidad energética | 132 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Energía | |
| | 302-4 | Reducción del consumo energético | 132 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Energía | |
| | 302-5 | Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 132 | Gestión ambiental y Cambio Climático - Energía | |
| Tema Material: Desarrollo de la Economía local | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 142, 147 | Nuestra gestión con proveedores - Nuestra gestión con proveedores Nuestro relacionamiento con las comunidades - Nuestro relacionamiento con las comunidades | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 142, 147 | Nuestra gestión con proveedores - Nuestra gestión con proveedores Nuestro relacionamiento con las comunidades - Nuestro relacionamiento con las comunidades | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 142, 147 | Nuestra gestión con proveedores - Nuestra gestión con proveedores Nuestro relacionamiento con las comunidades - Nuestro relacionamiento con las comunidades | |

| Estandar GRI | Contenido | Nombre Contenido | Páginas | Sección | Omisiones |
|---|-----------|---|----------------|--|-----------|
| Tema Material: Desarrollo de la Economía local | | | | | |
| GRI 102: Contenidos Generales 2016 | 102-9 | Cadena de suministro | 143 | Nuestra gestión con proveedores - Nuestros proveedores | |
| | 102-10 | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | 143 | Nuestra gestión con proveedores - Nuestros proveedores | |
| GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016 | 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | 141, 143 | Nuestra gestión con proveedores - Nuestra gestión con proveedores / Nuestros proveedores | |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 9, 151, 156 | Somo Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Nuestro relacionamiento con las comunidades - Inversión comunitaria / Reclamos comunitarios | |
| Tema Material: Relacionamiento comunitario | | | | | |
| GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 | 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 147 | Nuestro relacionamiento con las comunidades - Nuestro relacionamiento con las comunidades | |
| | 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 147 | Nuestro relacionamiento con las comunidades - Nuestro relacionamiento con las comunidades | |
| | 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 147 | Nuestro relacionamiento con las comunidades - Nuestro relacionamiento con las comunidades | |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 9, 151, 156 | Somos Altonorte - Nuestro año 2021 en cifras Nuestro relacionamiento con las comunidades - Inversión comunitaria / Reclamos comunitarios | |



Altonorte

UNA EMPRESA GLENCORE