

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Compañía Minera Lomas Bayas



2023





PALABRAS DE NUESTRO GERENTE GENERAL

GRI 2-22

25 años de minería sostenible: **Un legado de innovación, colaboración y compromiso con el futuro**

Con profunda satisfacción les presento nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad, donde evaluamos y comunicamos nuestra gestión sostenible en el marco de los 25 años de historia de Compañía Minera Lomas Bayas.

En este cuarto de siglo, hemos consolidado nuestro rol como referentes en minería del futuro, operando con altos estándares de responsabilidad y eficiencia, desde el origen, donde extraemos material de baja ley. Este proyecto, inicialmente concebido para operar 12 años, ha extendido su horizonte hasta el año 2029 gracias a la aprobación de nuestra continuidad operacional. Ahora, el desafío es seguir creciendo mucho más allá de ese umbral, al alero de un modelo de sostenibilidad robusto y confiable.

Como compañía, tenemos la convicción de que la minería tiene la responsabilidad de desarrollar sus funciones en armonía con la viabilidad económica, el cuidado del medio ambiente y una respuesta contundente a los desafíos sociales. En este sentido, el año 2023 ha sido testigo de logros significativos en nuestra gestión, guiados por una visión de triple impacto.

Un hito sin precedentes en la industria minera chilena lo marcamos en 2022 al iniciar un proceso de transición hacia el uso de aguas no continentales, el cual fue aprobado por la autoridad ambiental en 2023 para comenzar su diseño de implementación en 2024. Este hecho histórico posiciona a Compañía Minera Lomas Bayas como un caso excepcional de circularidad hídrica en el sector.

En el ámbito operacional, registramos un logro inédito al superar la capacidad de diseño productiva de nuestra planta en el último trimestre del año 2023. La clave de



este éxito reside en nuestro equipo humano, compuesto por personas motivadas e informadas, capaces de encontrar soluciones ingeniosas y eficientes. Hemos mejorado estándares y procesos a lo largo de toda la línea productiva, consolidado nuestro Comité Ejecutivo y estamos en pleno proceso de regeneración cultural, acorde con nuestros valores y estrategia de negocio a largo plazo.

En Lomas Bayas, nos enorgullece trabajar con personas que se caracterizan por su espíritu de colaboración y su constante afán de aportar y desafiar el statu quo. Nos enfocamos en generar entornos de trabajo respetuosos, seguros y colaborativos. En esta línea, en el año 2023 registramos la menor rotación de personal en la historia de la compañía, lo que refleja un ambiente laboral altamente motivante. Este seguirá siendo nuestro sello, porque entendemos que todos nuestros resultados dependen del talento y compromiso de nuestra gente.

En materia de salud y seguridad, reforzamos los pilares de nuestro estándar y pusimos especial énfasis en nuestro programa "Apto para el trabajo y apto para la vida", a



través del cual fomentamos la prevención y el autocuidado en nuestra vida personal y en las prácticas diarias en el trabajo. En paralelo, iniciamos el despliegue de nuestra Estrategia de Controles Críticos.

Convencidos de que la variedad de perspectivas y experiencias enriquece nuestro entorno laboral y potencia la innovación, hemos fortalecido nuestra política de diversidad e inclusión, elevando a 10% la participación femenina en todos los roles y áreas de la compañía y mantenemos nuestro compromiso de aumentar la incorporación de personas con discapacidad y perfiles interculturales.

Por más de 15 años hemos cultivado una estrecha relación con nuestras comunidades vecinas de Baquedano y Calama a través de Mesas de Trabajo Comunitario. En estas instancias contribuimos al bienestar de las personas, al desarrollo del emprendimiento local, la educación y la protección del entorno donde estamos insertos. Del mismo modo, vinculamos nuestro trabajo en el Liceo Politécnico Los Arenales de Antofagasta con nuestra operación, mediante el Semillero LomasLab, beneficiando directamente a 180 estudiantes por año, en un proyecto de formación técnico profesional con foco en la minería del futuro. Continuaremos impulsando el fortaleci-

miento de estos lazos, instalando dinámicas colaborativas y procesos de diálogos que busquen un progreso conjunto del territorio donde operamos.

En el marco de la celebración de nuestros 25 años, lanzamos Lomas Lab, el centro de Glencore donde investigamos y desarrollamos soluciones tecnológicas para la industria 4.0. Así, empezamos a incorporar autonomía en nuestras operaciones, poniendo en servicio dos perforadoras y cuatro camiones de extracción autónomos. Esta tecnología innovadora nos ha permitido reducir significativamente los riesgos asociados a la operación manual, optimizar los tiempos de ciclo y aumentar la productividad. A esto se suma la incorporación de sistemas anticolidión para prevenir accidentes y garantizar la seguridad de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Recientemente, el ICMM ha impulsado un nuevo compromiso denominado "Naturaleza en positivo al 2030", cuyo objetivo es detener y revertir la pérdida de biodiversidad. En este sentido, nuestro Parque Explora Lomas en Calama sirve como un centro de protección de la naturaleza, investigación y educación ambiental. Este espacio de 20 hectáreas de territorio recuperado y transformado en un reservorio de vida silvestre en medio del desierto más árido del mundo contribuye a la disminución de material particulado, a mitigar el efecto de la desertificación y de los vientos, y a reducir el carbono ambiental.

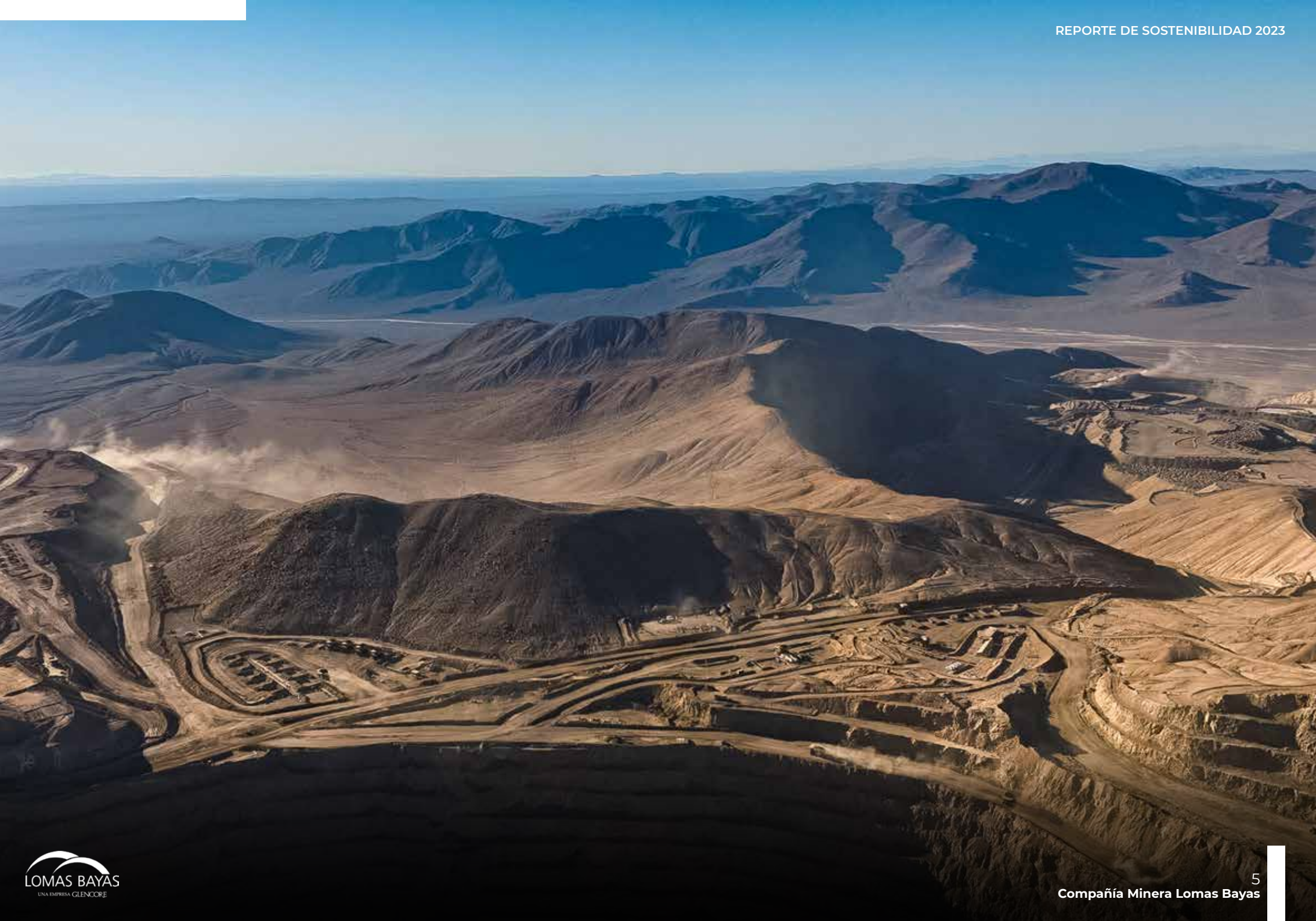
En 2023 nos planteamos el desafío de continuar proyectando nuestra operación con prácticas sostenibles y respetuosas del medio ambiente, incorporando tecnología e innovación a nuestros procesos. En los próximos años, queremos seguir honrando nuestro propósito como compañía de proveer de forma responsable el cobre que hace posible la vida cotidiana.

Este reporte de sostenibilidad, más que una entrega de resultados es un símbolo del compromiso que tenemos por construir espacios de diálogos eficientes y significativos. Agradezco a cada integrante de la compañía por contribuir a este logro y les invito a conocer nuestro trabajo.

Pablo Carvallo Quezada

Gerente General

Compañía Minera Lomas Bayas





01

GESTIONAMOS DE MANERA SOSTENIBLE

Nuestro compromiso de medir y comunicar

Nuestros temas materiales y contribución a la Agenda 2030

Nos vinculamos con nuestros grupos de interés

Generamos alianzas para el desarrollo

Contribuimos positivamente

NUESTROS IMPACTOS

17 TEMAS MATERIALES

12 ODS CONTRIBUIDOS

17 METAS ODS APORTADAS



Nuestro compromiso de medir y comunicar

Estamos comprometidos con un enfoque integral y transparente, orientado a mejorar continuamente nuestro desempeño ambiental, social y económico y a ofrecer rendimiento financiero y excelencia operativa, generando valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas.

A partir de este compromiso y, en el marco de nuestro 25 aniversario como compañía, elaboramos el presente Reporte de Sostenibilidad para comunicar nuestros impactos económicos, sociales y ambientales a nuestros grupos de interés. Los resultados que compartiremos en las próximas páginas son el fruto de una historia que nació en 1998 cuando iniciamos nuestras actividades en la región. Hoy celebramos los logros obtenidos, honramos nuestro pasado y miramos hacia un futuro desafiante con la energía de nuestros orígenes y la experiencia y aprendizajes de estos primeros 25 años.



Nuestros temas materiales y contribución a la Agenda 2030

(GRI 2-22)

El camino recorrido en la definición y gestión de nuestros temas materiales nos ha permitido:

- Identificar los temas más relevantes y significativos en términos de sostenibilidad para nuestra gestión desde una perspectiva tanto financiera como no financiera.
- Evaluar los riesgos y las oportunidades asociadas con esos temas.
- Comunicar de manera transparente y precisa cómo gestionamos los impactos sociales, ambientales y económicos de nuestras operaciones.
- Crear valor compartido tanto para la empresa como para sus partes interesadas, incluyendo comunidades locales, empleados, accionistas y otros grupos de interés.

Nuestro enfoque se basa en la doble materialidad, esta brinda una mirada integral para la gestión sostenible al abordar aspectos internos y externos que son críticos para nuestro desempeño social, económico y ambiental y nuestra capacidad de crear valor a largo plazo.

Durante el 2022 trabajamos en actualizar los temas materiales recorriendo los siguientes pasos:






1. Identificación de tendencias.
2. Benchmark de materialidad de reportes de sostenibilidad de la industria minera.
3. Análisis de prensa.
4. Entrevistas a gerencias de Compañía Minera Lomas Bayas.
5. Encuestas a grupos de interés (116 participantes).
6. Focus Group a grupos de interés.

En el 2023, tomando como base el análisis realizado el año anterior, nos enfocamos en profundizar la gestión de nuestros temas materiales y sus impactos. Vinculamos nuestros temas materiales a los estándares internacionales GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con la finalidad de aportar mayor visibilidad sobre nuestra contribución al desarrollo sostenible.

Nuestros temas materiales

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI	ODS	METAS ODS
Gestión de la salud y seguridad	Refiere a las medidas para garantizar las condiciones laborales sanas y seguras mediante un sistema de gestión que implemente medidas de prevención de accidentes de los empleados que se extiendan a familias, contratistas, proveedores, clientes y comunidades donde operamos.	GRI 403-1 a GRI 403-10		Meta 3.9: Para el 2030 mantener una operación sin accidentes fatales y enfermedades producidas por productos.
Gestión hídrica	Refiere a los esfuerzos para asegurar y adaptarse a cambios actuales y futuros en cuanto a la disponibilidad de este recurso ante la creciente demanda provocada por presiones demográficas, económicas y climáticas. La gestión hídrica deberá optimizar el uso del agua y minimizar el impacto ambiental, considerando el volumen extraído y consumido por la empresa, la calidad de vida y su disponibilidad para las comunidades locales.	GRI 303-1 a GRI 303-5		<p>Meta 6.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez hídrica y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de este recurso.</p> <p>Meta 6.6: De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.</p>
Cambio climático y huella de carbono	Refiere a los esfuerzos para determinar y gestionar los efectos del cambio climático que puedan afectar operaciones, trabajadores y trabajadoras, instalaciones y cadena de valor; incorporando metodologías que permitan cuantificar la huella de carbono y mejorar la emisión de GEI y material particulado a la atmósfera.	GRI 305-1 a 305-7		Meta 13.2: Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI	ODS	METAS ODS
Gestión de personas, desarrollo y bienestar laboral	Refiere a la gestión del personal que se enfoca en el bienestar laboral, el desarrollo, la capacitación de los colaboradores, la atracción y retención de talento, y la garantía de una compensación justa y competitiva. Esto se logra a través de políticas y prácticas que buscan fomentar un clima laboral positivo y seguro, que permita el crecimiento de los equipos y condiciones de trabajo saludables dentro y fuera de las instalaciones.	GRI 401-1 a GRI 401-3 / GRI 404-1 a GRI 404-3 /	  	<p>Meta 3.9: Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.</p> <p>Meta 4.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, al trabajo decente y al emprendimiento.</p> <p>Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>
Gestión de riesgos	Refiere a la planificación de los riesgos e incertidumbres de la empresa. La gestión de riesgos debe tener un plan sistemático, estructurado y oportuno, basándose en la mejor información disponible, considerando los factores humanos y sociales, favoreciendo la mejora continua de los procesos de la organización y permitiendo tomar medidas oportunas frente a variables ligadas a la filosofía ESG.	GRI 2-25 / GRI 201-2 / GRI 413-2		<p>Meta 12.6: Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.</p>
Ética y compliance	Refiere a los esfuerzos de Compañía Minera Lomas Bayas en temas de ética y compliance que permiten mejorar la colaboración en el trabajo y aumentar la eficiencia productiva, promoviendo el compromiso con la integridad. La incorporación de estas prácticas en las labores diarias permite generar reputación, reducir costos de coordinación internos y externos, aumentar el rendimiento, y se convierten en un fuerte factor de innovación.	GRI 2-9 a GRI 2-18		<p>Meta 16.5: Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</p> <p>Meta 16.6: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</p>

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI	ODS	METAS ODS
Excelencia operacional	Refiere a la ejecución de las mejores prácticas en la gestión sostenible de la compañía, promoviendo la participación de los trabajadores y las trabajadoras para gestionar procesos y enfocar la mejora continua. Involucra la excelencia operacional en toda la cadena de valor a través de un proceso constante de vigilancia, y responsabilidad en materia de producción, cumpliendo los objetivos estratégicos con el fin de minimizar los impactos negativos que puedan provocar sobre las personas, colaboradores, el medio ambiente y la sociedad.	GRI 413-2 / GRI 414-2		Meta 9.4: De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
Relacionamiento comunitario y desarrollo económico local	Refiere a la gestión de la relación entre Lomas Bayas y las comunidades locales, considerando el impacto económico que generamos. Para lograrlo, se establecen planes de relacionamiento que eviten o mitiguen impactos negativos y potencien efectos positivos, construyendo relaciones de largo plazo. Además, se busca fomentar el crecimiento humano y profesional de la comunidad mediante una comunicación fluida y el incremento de polos económicos en la zona.	GRI 413-1 a GRI 413-2	  	Meta 4.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, al trabajo decente y al emprendimiento. Meta 11.4: Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo. Meta 13.2: Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.
Derechos Humanos	Refiere a los lineamientos para el respeto de los derechos humanos a través de un proceso continuo de debida diligencia para evitar y minimizar los impactos negativos que el trabajo pudiera provocar sobre el medioambiente, las personas, sus trabajadores, trabajadoras y la sociedad.	GRI 410-1		Meta 16.7: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI	ODS	METAS ODS
Innovación y Tecnología	Refiere a la gestión de la innovación y la tecnología en la empresa para mejorar los procesos y construir infraestructuras sostenibles, inclusivas y resilientes. Se enfoca en la incorporación de personas en el desarrollo de estrategias de innovación y la aplicación de conocimientos y habilidades para desarrollar productos y servicios innovadores y mejorar procesos empresariales. La gestión estratégica de la innovación es fundamental para promover el desarrollo sostenible y mejorar la competitividad en un entorno cambiante y altamente competitivo.			Meta 9.4: De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
Diversidad e Inclusión	Refiere a los esfuerzos que realizamos para fomentar la creación de oportunidades laborales tanto para el equipo como colaboradores (contratistas), fomentando la inclusión y diversidad sin discriminación, incluyéndola dentro de su cultura organizacional en una que acepte, respete y valore la diversidad en sus diversas expresiones: género, cultura, profesional, entre otros.	GRI 405-1 a GRI 405-2		Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
Gestión de residuos	Refiere al manejo y gestión de residuos generados por las operaciones, con el fin de reducir su impacto ambiental. Esto incluye la comunicación y responsabilidad compartida en su administración, la participación de trabajadores y trabajadoras para su valorización, reutilización y/o reciclaje, y la promoción de la educación ambiental dentro de la empresa.	GRI 306-1 a GRI 306-5		Meta 12.5: De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
Biodiversidad	Refiere a la gestión medioambiental para liderar en materia de cuidado de biodiversidad. Enfrentar los cambios que puedan presentarse en un corto y mediano plazo, minimizando los impactos negativos de la actividad propia de la empresa, así como proponer medidas regenerativas y preventivas que permitan cuidar los recursos.	GRI 304-1 a GRI 304-4		Meta 15.1: Para 2030, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.

TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN	GRI	ODS	METAS ODS
Emisiones atmosféricas	Refiere a nuestro compromiso en materia de cumplimiento de emisiones atmosféricas, dado que el tema amerita una alta exigencia para mitigar los posibles impactos negativos que puedan afectar a las comunidades. Estas emisiones se refieren a la descarga a la atmósfera, continua o discontinua de materias, sustancias o formas de energía precedentes, directa o indirectamente de cualquier fuente susceptible de producir contaminación.	GRI 305-1 a GRI 305-7		Meta 13.2: Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.
Energía y eficiencia energética	Refiere a los esfuerzos para optimizar el consumo energético, ajustado a las necesidades de las operaciones dentro de la empresa, implementando medidas para ahorrar energía, evitando pérdidas durante la producción. Incorpora nuevas fuentes de energía a la matriz energética, entre ellas las energías renovables no convencionales, combustibles alternativos, iniciativas de reducción en consumo, entre otras iniciativas técnicas.	GRI 305 a GRI 305-7		Meta 7.3: De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.
Abastecimiento responsable	Refiere a las políticas para impulsar estrategias de mejoramiento continuo en su cadena de suministro, trabajando coordinadamente con los proveedores críticos para garantizar la trazabilidad de los insumos, promover buenas prácticas en sostenibilidad y mantener niveles de excelencia en la elaboración de productos.	GRI 408-1 / GRI 409-1 / GRI 414-1 a GRI 414-2 / GRI 308-1 a 308-2		Meta 12.6: Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.
Libertad de asociación y negociación colectiva	Refiere a los principios de libertad de asociación y negociación colectiva que Compañía Minera Lomas Bayas promueve para favorecer las prácticas laborales y trabajo digno. Comprende el derecho de los colaboradores a la libertad de asociación y negociación colectiva de los términos y las condiciones del trabajo como un derecho humano reconocido a nivel internacional, que permite regular las relaciones entre los empleadores y los colaboradores.	GRI 407-1		Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todo el equipo, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Nos vinculamos con nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)

Queremos propiciar el crecimiento y las oportunidades a largo plazo para todas nuestras partes interesadas, incluidos nuestros clientes, accionistas y empleados, así como las comunidades y países en los que operamos. Lo hacemos de manera responsable, transparente y respetuosa.

Durante el 2023 profundizamos los vínculos con nuestros públicos de interés propiciando una comunicación fluida y manteniendo los canales de comunicación ya abiertos:

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANALES DE COMUNICACIÓN Y PERIODICIDAD
Organizaciones territoriales que forman parte de mesas de trabajo	Juntas de Vecinos y Uniones Comunales de Baquedano, Sierra Gorda y Calama, que son las comunas que se relacionan de manera más directa con el territorio de la empresa.	Vínculo permanente a través de nuestros programas con la comunidad.
Organizaciones funcionales que forman parte de mesas de trabajo	Las organizaciones funcionales tienen fines específicos y un plazo definido de existencia acorde a un objetivo común. Aquí podemos encontrar clubes deportivos, culturales, de adultos mayores, centros de madres y otras organizaciones de la comunidad.	Vínculo permanente a través de nuestros programas con la comunidad.
Colaboradores	Ejecutivos, gerentes, operarios, técnicos y equipo de trabajo. Es todo el personal dependiente identificado en las planillas bajo contrato laboral con la compañía.	Vínculo permanente a través de envíos de newsletters, capacitaciones, encuestas de clima laboral y medición de desempeño.
Sindicatos y Comité Paritario	Son los representantes de nuestros trabajadores y trabajadoras.	Vínculo permanente. Reuniones programadas a través del área de Relaciones Laborales de la Gerencia de Personas.
Autoridades políticas con liderazgo comunal y regional	Forman parte de este grupo los municipios de Sierra Gorda y Calama y el Gobierno Regional.	Vínculo permanente a través de la solicitud de permisos, reuniones de gremios y programas comunitarios.

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANALES DE COMUNICACIÓN Y PERIODICIDAD
Contratistas	Empresas colaboradoras que prestan variados servicios que apoyan a la operación.	Vínculo permanente. Gestión desarrollada a través de las distintas unidades de la Compañía.
Medios de comunicación	Corresponden a los medios de prensa, tanto locales como nacionales, que pueden informar respecto a nuestras operaciones.	Vínculo permanente. Gestión desarrollada a través del Área de Asuntos Externos y Comunicaciones.
Competidores	Empresas nacionales o internacionales que pertenecen a la misma industria minera.	Gestión desarrollada mediante entidades gremiales como el Consejo Minero, Asociación de Industriales de Antofagasta y otros.

Generamos alianzas para el desarrollo

(GRI 2-28)

Reconocemos que abordar los desafíos del desarrollo sostenible no es tarea fácil y requiere de la acción conjunta de diversos actores, desde las comunidades locales hasta los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y otras empresas del sector. Creemos firmemente que las alianzas estratégicas son fundamentales para impulsar un cambio positivo y sostenible en las regiones donde operamos y más allá.

Somos un actor relevante tanto en la industria minera como en las localidades donde estamos presentes. Buscamos fortalecer el desarrollo y la sostenibilidad de nuestras operaciones a través de la participación activa en:

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

Estándares (iniciativas externas)

(GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-28)

En Compañía Minera Lomas Bayas, como parte de Glencore, nos encontramos suscritos a:

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).
- Estándar de Desempeño (5) de la Corporación Financiera Internacional (CFI): Adquisición de Tierras y Reasentamiento Involuntario.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- Nuestros procesos están en línea 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 para Cadenas de Suministro Responsable de Minerales procedentes de Zonas de Conflicto y Alto Riesgo (OCDE).

Contribuimos positivamente

Dimensión económica

25 años de historia

70 mil toneladas aproximadas promedio por año de cobre fino

USD 734.118 de presupuesto para inversión social

Dimensión social

0 fatalidades

1.109 trabajadores directos

164 nuevos empleados

3.129 trabajadores y trabajadoras contratistas

10% aumento de la participación femenina en la compañía

705 proveedores

225 proveedores locales

2.971 beneficiarios por programas comunitarios

Dimensión ambiental

2050 compromisos de 0 carbono neutralidad

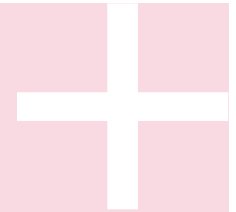
132.012 ton de CO2eq medición alcance 1

2% de reducción de consumo de combustible con mejora en equipos de planta de electrowinning para el calentamiento de soluciones

4.917 kWh en intensidad energética por tonelada de cobre producido

23.238 kWh de energía solar en nuestras operaciones 16% CDE reducción en el consumo hídrico

4.520 ton de residuos retirados







02

SOBRE NOSOTROS

Somos parte de Glencore

Nos presentamos

Nuestra esencia: propósito y valores



NUESTROS IMPACTOS

25 AÑOS DE HISTORIA

2029 AÑO DE EXTENSIÓN DE LA OPERACIÓN

70 MIL TONELADAS APROXIMADAS PROMEDIO
POR AÑO DE COBRE FINO

Somos parte de Glencore

Compañía Minera Lomas Bayas es parte de Glencore, una de las mayores empresas de recursos naturales del mundo. Fundada en 1970 como empresa comercializadora, ha ido adquiriendo activos industriales y se ha convertido en uno de los mayores productores de commodities. Cuenta con dos grandes líneas de negocios: negocio industrial y negocio de comercialización.

Glencore en números:

- Presente en **6** continentes,
- **35** países,
- Más de **30** oficinas,
- **160.000** empleados y contratistas,
- Más de **150** operaciones mineras, metalúrgicas y activos de petróleo.

La diversidad en cuanto a geografía, productos y actividades maximiza el valor que desarrolla.

Nuestra estrategia para un futuro sostenible

Contamos con una cartera de productos que armoniza con nuestro propósito y da la posibilidad de transitar hacia una economía baja en carbono, a la vez que satisface las necesidades energéticas de la sociedad mientras ocurre este proceso.

Objetivo estratégico: a medida que el mundo avanza hacia una economía con bajas emisiones de carbono, seguimos centrados en apoyar las necesidades energéticas actuales al tiempo que invertimos en los metales que son componentes clave de la transición energética hacia formas de energía renovables.

Prioridades estratégicas

- Producción y abastecimiento responsable
- Gestión responsable de la cartera de productos
- Uso responsable de los productos

Glencore cuenta con una estrategia de futuro que es una directriz general para todas las compañías y filiales del grupo. Las empresas del Grupo intercambian conocimiento entre sí, a la vez que venden los productos que se extraen y producen en las mismas empresas del Grupo.

Destacamos que Glencore -y todas sus empresas- son miembros de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos y del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) y de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés).

En el caso de Compañía Minera Lomas Bayas se comenzó con su implementación en el año 2023. Estas membresías son importantes para cumplir con nuestros compromisos en acción climática, alineados a los objetivos del Acuerdo de París, y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible para alcanzar la meta de Glencore de lograr ser una compañía cero emisiones netas para el año 2050.

Nos presentamos

(GRI 2-6)

Estamos comprometidos con el progreso en la vida cotidiana suministrando las materias primas necesarias para desarrollar, mantener y mejorar el mundo que nos rodea.

Compañía Minera Lomas Bayas es una Sociedad Contractual Minera con domicilio en Chile.

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

Somos extractores de minerales oxidados, mediante la explotación del yacimiento a cielo abierto y su procesamiento en la planta de lixiviación y electro obtención por

solventes. Producimos anualmente cobre fino en forma de cátodos de alta pureza alcanzando un promedio de cerca de 70 mil toneladas por año. El embarque es a través del Puerto de Antofagasta y su comercialización se gestiona directamente por Glencore hacia sus clientes.

Nos encontramos en el Desierto de Atacama, al interior de la comuna de Sierra Gorda, a 36 kilómetros al este de la localidad de Baquedano en la Región de Antofagasta.

Con una Ley de Cobre de 0,25% promedio – una de las más bajas de la industria – Compañía Minera Lomas Bayas está constantemente desafiada a ser una empresa de alta eficiencia y optimización de recursos para mantener su rentabilidad y posición en el mercado.

El primer cátodo lo produjo en 1998 y su producción está certificada como cobre de Grado A por la Bolsa de Metales de Londres (LME) bajo la marca “LBF”. Contamos con RCA aprobada hasta el año 2029 y esperamos alcanzar una producción anual del orden de las 80 mil toneladas.

**NUESTRA ESENCIA:
PROPÓSITO Y VALORES**

Nuestro compromiso con las directrices de Glencore se refleja en nuestra prioridad absoluta: el bienestar de las personas. Nos enfocamos en la salud, seguridad y bienestar laboral de nuestro equipo, mientras gestionamos de manera responsable los recursos críticos, con un firme compromiso hacia la transparencia y la rendición de cuentas. Esto se traduce en que nuestros cátodos de cobre sean altamente reconocidos a nivel mundial, permitiéndonos así maximizar el valor para todos nuestros grupos de interés.

Propósito
Proveer de forma responsable el cobre que hace posible la vida cotidiana.

Buscamos generar valor, desarrollo y progreso para el equipo de trabajo – propios y colaboradores – clientes, accionistas y comunidades.

Nuestros valores de seguridad, integridad, responsabilidad, transparencia, simplicidad y espíritu empresarial nos guían en todo lo que hacemos.

Valores

Son el corazón de nuestra cultura y la forma en que hacemos nuestro trabajo:



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



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.



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



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



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



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.

25 AÑOS LOMAS BAYAS CONTINÚA SU HISTORIA

En 1998 comenzamos nuestras operaciones, marcando el inicio de una historia que nos sitúa como referente en la minería de baja ley en Chile. Desde entonces, hemos demostrado un compromiso constante con la innovación y la sostenibilidad en la industria del cobre.

Conmemorar este hito de la primera cosecha fue uno de los puntos más relevantes del 2023. Durante este evento, se reconoció el arduo trabajo de todos aquellos que contribuyeron al éxito de la empresa, desde sus inicios hasta hoy.

Además de festejar logros, anunciamos importantes iniciativas, como el lanzamiento de Lomas Lab, un centro de investigación e innovación, que contará con estudios y proyecciones en perforadoras, camiones autónomos y sistema trolley, lo que impulsará la implementación de tecnologías avanzadas en la mina.

La implementación de tecnologías autónomas y proyectos de Minería 4.0, se suman a los esfuerzos de Lomas Bayas para alcanzar la neutralidad de carbono (Net Zero) y su alineación con los ODS en materia de cambio climático, contribuyendo a las metas de descarbonización establecidas para el año 2050.

Estos avances no sólo marcarán un nuevo capítulo en la historia de Lomas Bayas, sino que también contribuirán al posicionamiento de Glencore como la tercera productora mundial de cobre a corto plazo, implicando una mayor inversión y diversificación en el sector.

Con 25 años de historia, nos hemos consolidado como una de las principales mineras de cobre en el país, destacándonos por nuestro enfoque en la sostenibilidad, la responsabilidad social y la constante búsqueda de la innovación.







03

NUESTRA GOBERNANZA DEL FUTURO

Trabajamos con transparencia e
integridad

Gestionamos los riesgos

Tomamos decisiones

Respetamos los Derechos Humanos

Creemos de manera sostenible



NUESTROS IMPACTOS

166 COLABORADORES INFORMADOS SOBRE EL ESTÁNDAR DE DDHH

639 CAPACITACIONES EN CÓDIGO DE CONDUCTA

22 PARTICIPANTES EN TALLERES DDHH PARA COMUNIDADES

Trabajamos con transparencia e integridad

Nuestro objetivo de operar con integridad, tener el valor de hacer lo que es correcto, incluso cuando es difícil, es la esencia de lo que hacemos. Trabajamos día a día para fortalecer una cultura organizacional honesta, ética y transparente que nos permita crecer en nuestra reputación, mejorar la colaboración en el trabajo, aumentar la eficiencia productiva, reducir costos de coordinación internos y externos y aumentar el rendimiento. Buscamos resultados siempre respetando a las personas, el planeta, las comunidades y las regulaciones actuales.

Somos una empresa filial de Glencore y nos alineamos a los valores, principios y políticas de nuestra casa matriz. Garantizamos, a través de nuestros líderes y ejecutivos, el respeto y el cumplimiento de los objetivos y la estrategia de la Compañía. Nos ocupamos en:

- Fomentar un ambiente transparente
- Promover una comunicación abierta y fluida entre los colaboradores y ejecutivos
- Respetar nuestra política de cero tolerancia hacia represalias contra aquellos que planteen inquietudes o denuncias

Lomas Bayas es asistida por el Departamento Regional de Compliance de Glencore, el cual se encarga de controlar y revisar el pleno cumplimiento de las políticas y procedimientos en materia de Ética y Compliance. Asimismo, es el área responsable del funcionamiento de nuestros canales éticos y de velar por su resguardo de datos personales.

Creamos e implementamos herramientas y acciones concretas que fortalecen nuestra gestión ética:

1. Cumplimiento normativo

Cumplimos estrictamente con la normativa local y suscribimos al marco regulatorio de nuestras operaciones, que abarcan temas sociales, medioambientales y económicos.

Las principales normas generales para todos los trabajadores y trabajadoras de Lomas Bayas con las que contamos son:

- Código del Trabajo
- Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales Ley 16.744
- Reglamento de Seguridad Minera (DS 132, año 2022)
- Decreto 594 Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo
- Ley N° 19.300 sobre Bases Generales del Medioambiente
- Decreto N°1/2013 del MMA reglamento del registro de emisiones y transferencias de contaminantes.
- Ley 20.551 que regula el cierre de faenas e instalaciones mineras
- Ley 20.920 sobre Gestión de Residuos
- Decreto 43 Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas
- Decreto Supremo 148 Reglamento sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos

Cuando las leyes o regulaciones son menos estrictas que nuestros Valores, Código o políticas, aplicamos el estándar más alto.

2. Código de Conducta

Glencore se compromete en todas sus operaciones a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en las diversas áreas en las que opera y asegura que Compañía Minera Lomas Bayas se ajuste a los más altos estándares éticos y de transparencia. Una de las herramientas es el Código de Conducta.

El Código refleja nuestro propósito y nuestros valores y establece los principios y las expectativas clave sobre cómo debemos comportarnos durante nuestras actividades cotidianas. En Lomas Bayas, todos nos comprometemos con el Código, independientemente de dónde estemos o de lo que hagamos. Todos somos responsables de estar a la altura de nuestros valores, de incorporar el Código en nuestras vidas y de alentar a nuestros colegas a hacer lo mismo.

Como guía de comportamiento, el Código de Conducta pone gran énfasis en la seguridad, salud y bienestar de los empleados y las empleadas, los contratistas y las comunidades vecinas. Nos aseguramos de que se cumplan prácticas y políticas rigurosas para garantizar operaciones seguras y minimizar los riesgos.

Extendemos la aplicación de nuestro Código a nuestros socios comerciales: proveedores, clientes, empresas conjuntas, socios de empresas conjuntas, proveedores de servicios y otras contrapartes. Somos justos, abiertos y transparentes en nuestro trato con ellos. A su vez, esperamos que dichos socios compartan nuestro compromiso con las prácticas comerciales éticas, seguras y responsables.

3. Política de Anticorrupción y Antisoborno

(GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 415-1)

Esta política declara tolerancia cero hacia cualquier tipo de soborno, ya sea a un funcionario público o a una persona particular. En todas las áreas de la compañía aplicamos rigurosos procedimientos y controles para gestionar de manera efectiva el riesgo de soborno y corrupción teniendo especial cuidado en:

- Nuestras relaciones con funcionarios públicos
- La entrega de obsequios y actividades de ocio
- La selección de socios comerciales
- La asignación de patrocinios y donaciones
- El mantenimiento de registros

Contamos con el apoyo del Departamento de Cumplimiento de Glencore que gestiona de manera rápida y efectiva cualquier señal de riesgo relacionada con posibles actos de corrupción o soborno. Además, nos ocupamos de que todas las personas de la compañía estén al tanto de las políticas y procedimientos. Para esto realizamos capacitaciones a todas y todos los empleados con acceso a computador y una inducción en temas de Compliance a todas y todos los empleados nuevos. En esta línea, declaramos que, gracias a estas instancias y las acciones preventivas, no hemos tenido casos de corrupción en este año reportado.

De acuerdo con nuestra Política Anticorrupción, no intentamos influenciar el proceso político con medios indebidos o corruptos. Para mitigar este riesgo, no contribuimos con fondos o recursos a ninguna campaña política, partido político, candidato político o cualquier organización políticamente afiliada.

Lineamientos de la política

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

No se solicita ni acepta sobornos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente. La política corporativa define que el soborno puede ser monetario o no monetario, tangible o intangible. Además, puede poner en peligro la confianza que hemos construido con nuestros grupos de interés, con potenciales multas y sanciones que afecten a la empresa.

4. Política de Comunicación de Infracciones

(GRI 2-16, GRI 2-26)

Una cultura transparente es fundamental para nuestra operación. Fomentamos el diálogo y las sugerencias. En Lomas Bayas todos somos responsables de hablar abiertamente. Esto incluye plantear inquietudes cuando creemos que las leyes, nuestro Código o nuestras políticas no son respetadas.

Para esto contamos con una Política de Comunicación de Infracciones para que los colaboradores puedan informar sus preocupaciones a través de los canales de comunicación disponibles. Promovemos así una cultura organizacional en la que se alienta a los empleados a hacer lo correcto y a reportar cualquier comportamiento inapropiado sin temor a represalias.

Contamos con diferentes canales de comunicación anónima para todos los empleados, socios comerciales y otras partes interesadas, permitiendo así denunciar conductas que puedan oponerse al Código y las políticas de la empresa o que puedan infringir la ley. El acceso al Programa de Comunicación de Infracciones es fácil: Plataforma web <https://glencore.raisingconcerns.org>. Números de teléfono disponibles en <https://glencore.raisingconcerns.org>. Correo electrónico codeofconduct@glencore.com. También existen contactos locales a quienes recurrir para hacer las denuncias.

Tomamos con seriedad sus preocupaciones y nos encargamos de ellas sin demora. La presentación de inquietudes nos permite abordarlas de manera proactiva. De este modo, evitamos conductas indebidas y limitamos los impactos negativos.

5. Política de Conflictos de Intereses

(GRI 2-15)

Siempre actuamos en el mejor interés de la Compañía e intentamos evitar los conflictos de intereses reales, posibles o percibidos: situaciones en las que un interés o actividad personal interfiere con los intereses de la empresa o con nuestra capacidad para realizar nuestro trabajo de forma eficaz y objetiva.

Adoptamos un enfoque preventivo en la gestión de conflictos de interés. Esto implica la aplicación de procedimientos para garantizar la transparencia y evitar cualquier posible investigación, multa o sanción tanto para la empresa como para individuos.

Contamos con una Política de Conflictos de Intereses cuyo cumplimiento es esencial y estratégico. Nos ayuda a mantener la integridad, la imparcialidad y la transparencia

en las operaciones de nuestra organización, lo que a su vez fomenta la confianza en todos nuestros públicos y evita riesgos.

En la práctica a través de esta política:

- Intentamos evitar los conflictos, siempre que sea posible, y entendemos que incluso la apariencia de un conflicto puede ser dañina.
- Declaramos rápidamente los conflictos cuando surgen.
- Tomamos las medidas adecuadas para controlar los conflictos y reducir los riesgos que presentan.

6. Política de Leyes sobre Competencia

(GRI 206-1)

Competimos enérgicamente, pero de forma justa y legal. Respetamos la competencia libre y sin distorsiones con otras empresas, la protección de la toma de decisiones independiente de los participantes en el mercado y la prevención del uso indebido del poder del mercado.

Creamos e implementamos una Política de Leyes sobre Competencia que en la práctica implica que:

- No participamos en colusión y no nos ponemos de acuerdo con nuestros competidores formal o informalmente para fijar precios, limitar la producción o el suministro, asignar clientes o mercados, manipular licitaciones, boicotear colectivamente a clientes o proveedores.
- No intercambiamos información comercialmente sensible con nuestros competidores, excepto cuando tenemos necesidad legítima de hacerlo. En caso de duda, consultamos con el Departamento Legal.
- Tenemos especial cuidado cuando participamos en asociaciones comerciales y otras reuniones de la industria en las que hay competidores presentes.
- Reconocemos que las leyes de competencia son complejas y difieren de un país a otro, por lo que consultamos con el Departamento Legal.



7. Política de Manejo de la Información

Los activos físicos, como las instalaciones y los equipos, y los no físicos, como la información, el software y la propiedad intelectual, son esenciales para nuestro éxito. Protegemos nuestros activos contra robo, pérdida o daño, uso indebido y acceso no autorizado.

Hemos creado una Política de Manejo de la Información que nos permite:

- Reconocer que la información comercial, el conocimiento y la propiedad intelectual son recursos valiosos.
- Tomar las medidas adecuadas para proteger nuestros activos.
- Utilizar los equipos de la empresa de forma adecuada y para los fines previstos.
- Permanecer atentos a su robo, pérdida, daño, uso indebido y acceso no autorizado.
- No utilizar sistemas no autorizados para llevar a cabo nuestras actividades comerciales.
- Mantener la confidencialidad de nuestra información comercial.

- Utilizar sistemas y aplicaciones de forma responsable, incluidos los servicios de correo electrónico e internet.
- Proteger todas las cuentas, contraseñas y token de acceso a los sistemas de la empresa.
- Denunciar las violaciones o incidentes de seguridad.

El cumplimiento de todas estas políticas se refuerza a través de las capacitaciones anuales que realizamos en temas de soborno, corrupción y conflictos de interés. Durante el 2023 capacitamos a 490 personas en temas de ética y compliance.

Multas y sanciones

(GRI 2-27)

En Compañía Minera Lomas Bayas la Gerencia de Administración y Finanzas es la responsable de informar cada tres meses el estado de las multas y/o sanciones que haya recibido la empresa a nivel regional en Latinoamérica. Para monitorear las multas y/o sanciones contamos con procedimientos que nos indican el nivel de gravedad de las mismas; se consideran graves aquellas que superen los **\$ 500.000 USD**.

En 2023 no recibimos multas, ni sanciones significativas en ámbitos económicos y medioambientales por incumplimiento a la legislación. Sí hemos tenido casos laborales y contractuales, pero ninguno de ellos ha sido de alto riesgo y fueron gestionados por el equipo legal de la Compañía.

Gestionamos los riesgos

(GRI 2-25, GRI 201-2)

En un mundo dinámico de constantes cambios, la gestión de la sustentabilidad implica gestionar los riesgos. Nuestro enfoque se centra en la gestión integral de riesgos, con prioridad en seguridad y salud en todas nuestras decisiones todo el tiempo. Planificamos y gestionamos los riesgos e incertidumbres de la empresa de manera transversal a todas las áreas.

La gestión de riesgos cuenta con un plan sistemático, estructurado y oportuno, basándose en la mejor información disponible, considerando los factores humanos y

sociales, favoreciendo la mejora continua de los procesos de la organización. Permite, además, tomar medidas en torno a la aprobación de las políticas de sustentabilidad, manejo de variables climáticas, inclusión, diversidad y gestión de riesgos, aprobadas por la empresa.

Contamos con una taxonomía de riesgos integrada por 3 niveles de 1 a 3. Los riesgos en el están clasificados en las siguientes dimensiones:

- Estratégico
- Organizativa
- Inversión
- Sustentabilidad
- Gobernanza, legal y cumplimiento
- Operativa
- Tecnología de la información
- Finanzas y reportes
- Comercialización

En la dimensión específica de Sustentabilidad tratamos los riesgos vinculados al desempeño social, derechos humanos, salud y seguridad, medioambiente e instalaciones de almacenamiento.

Tomamos decisiones

Somos parte de un equipo regional cuyo objetivo se centra en monitorear y reportar las operaciones de Glencore en Sudamérica, las cuales se dividen en:

- Compañía Minera Lomas Bayas y el Complejo Metalúrgico Altonorte en Chile
- MARA y El Pachón en Argentina
- Coroccohuayco y Antapaccay en Perú

La comunicación entre Glencore y sus filiales en la región se da gracias al Jefe de Activos de Cobre y Zinc para Latinoamérica de Glencore y su equipo, quienes son los interlocutores directos entre las comunicaciones y lineamientos de la matriz y las filiales. Además, son los responsables de levantar los puntos críticos de cada zona a fin de recoger las inquietudes y acciones necesarias para la continuidad operacional en cada sitio.

Gobernanza

(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14)

En Compañía Minera Lomas Bayas contamos con un Directorio conformado por los siguientes miembros:

Andrés Souper Herrera	Titular	Vacante (*)	Suplente
Armando Carlos Véliz	Titular	Juan Carlos Abello Concha	Suplente
Abraham Chahuan	Titular	Vacante (*)	Suplente
Carlos Prat Guarachi	Titular	Francisca Gostling Délano	Suplente
Carolina Garnham	Titular	Vacante (*)	Suplente



Toda la administración de la Compañía está delegada en el Gerente General y el Comité Ejecutivo que lo acompaña cuyo propósito es revisar la adherencia de la compañía a los planes estratégicos y el apego a los lineamientos de objetivos y políticas de Glencore.

El Comité Ejecutivo está integrado por las siguientes gerencias y superintendencias:

- Gerencia General
- Gerencia de Procesos
- Gerencia de Mantenimiento Planta
- Gerencia de Mantenimiento Mina
- Gerencia de Personas
- Gerencia de Excelencia Operacional
- Gerencia de Planificación y Desarrollo
- Gerencia de Minería
- Gerencia de Administración y Finanzas
- Superintendencia de Salud y Seguridad
- Superintendencia de Medioambiente y Comunidades

Este comité sesiona semanalmente, a fin de monitorear de manera constante la correcta gestión de los procesos, así como analizar en profundidad temas claves como salud y seguridad y continuidad operacional. También se encarga de identificar, prevenir y mitigar los distintos riesgos actuales y potenciales de la Compañía.

El Comité se involucra en aspectos vinculados a la gestión sostenible contemplando los impactos de la empresa en las dimensiones económica, ambiental y de personas. Participa activamente de la definición, revisión y actualización de los temas estratégicos en sostenibilidad de Lomas Bayas.

Derechos Humanos

(GRI 408-1, GRI 409-1)

En Compañía Minera Lomas Bayas, reconocemos la importancia de proteger los derechos humanos de todas las personas involucradas en nuestras operaciones. Respetamos la dignidad y los derechos humanos de nuestra fuerza laboral y de nuestros socios comerciales, de las sociedades en las que vivimos y trabajamos, así como de todos los que posiblemente se vean afectados por nuestras actividades. Esperamos que nuestros socios comerciales compartan nuestro compromiso y potencien nuestra relación comercial para promover los derechos humanos.

Política Corporativa de Derechos Humanos

Esta política establece el enfoque y cómo cumplir desde la Compañía con el compromiso de respetar los derechos humanos de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los UNDGP y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En base a lo anterior, nos comprometemos a:

- Respetar los derechos humanos, la dignidad y las libertades fundamentales de nuestros colaboradores, las comunidades con quienes convivimos y todas aquellas personas que se relacionan con nuestras operaciones.
- Registrar en nuestra matriz de evaluación de riesgos todos aquellos potenciales impactos a las personas que puedan derivar de nuestros procesos. Promover una cultura de inclusión y diversidad en nuestros procesos.
- Promover una cultura de diversidad e inclusión.
- Cumplir con las normas internacionales, incluyendo la prohibición de cualquier forma de esclavitud moderna, trabajo forzado u obligatorio y trabajo infantil.

En 2023 iniciamos un plan de acción para evaluar el cumplimiento y respeto de los derechos humanos en nuestra faena pues respetamos la dignidad y los derechos humanos de nuestra fuerza laboral, socios comerciales, comunidades y otras personas afectadas por nuestras actividades. Estamos comprometidos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y otros mecanismos internacionales para defender y promover el respeto de los derechos humanos dentro de nuestro negocio y a lo largo de nuestra cadena de suministro, para garantizar los derechos y libertades básicos de las personas.

Demostramos respeto por los derechos humanos y buscamos gestionar los riesgos de derechos humanos en cada etapa del ciclo de vida del proyecto, desde la exploración hasta el cierre.

Alineamos nuestro enfoque de derechos humanos con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs) de las Naciones Unidas (ONU), que establecen las expectativas de que todas las empresas respeten los derechos humanos más allá del cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales.

Buscamos aplicar los estándares internacionales pertinentes para comprender, controlar y mitigar nuestros impactos tales como las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales y Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de Zonas de Alto Riesgo y Afectadas por Conflictos.

Operamos de acuerdo con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (Principios voluntarios), Norma 5 de la Corporación Financiera Internacional y Declaración de Posición del ICMM sobre los Pueblos Indígenas y la Minería.

Articulamos estos compromisos en nuestro Código de Conducta y Directivas de Grupo, incluyendo nuestra Política de Derechos Humanos del Grupo y Política de Desempeño Social.

Talleres de Derechos humanos con públicos de interés

En el 2023 llevamos adelante diferentes talleres sobre derechos humanos con algunos públicos de interés claves para la Compañía:

A. Talleres de Derechos Humanos en comunidades

Realizamos dos talleres de sensibilización y capacitación de derechos humanos; el primer taller para representantes de organizaciones sociales en la localidad de Baquedano y el segundo para los agricultores de la ciudad de Calama, ambos son grupos de interés de Compañía Minera Lomas Bayas.

Los talleres en derechos humanos fueron diseñados especialmente para:

- Aumentar en las organizaciones sociales el conocimiento y compromiso con la promoción y defensa de los principios fundamentales que garantizan la dignidad, igualdad y libertad de todas las personas.
- Brindar a los participantes las herramientas teóricas y prácticas necesarias para comprender, aplicar y difundir los conceptos clave de los derechos humanos en el contexto de su labor social.
- Empoderar a las organizaciones sociales para que, a través de un enfoque fundamentado en los derechos humanos, contribuyan de manera significativa a la construcción de comunidades más inclusivas y respetuosas de la diversidad.



En las presentaciones tratamos temas respecto de los principios, normativas y enfoques prácticos de los Derechos Humanos. Con la realización de los talleres pudimos afianzar la vinculación comunitaria entre la empresa y las organizaciones sociales. Participaron en los talleres un total de 22 personas integrantes de la Asociación de Agricultores de Calama (ASAC), lo que es equivalente a un 44% de sus miembros; esto demuestra el gran interés de la organización en la temática presentada.

B. Inducción de Derechos Humanos para el equipo de trabajo y empresas externas

Durante el año 2023, un total de 166 colaboradores recibieron información con respecto al Estándar de Derechos Humanos, puntualmente en proceso de inducción de la Compañía. En la misma línea, fueron entregados 639 códigos de conducta a empresas externas.

Además, realizamos un estudio de línea de base y evaluación de riesgos de Derechos Humanos que nos permitió diseñar e implementar un Plan de Gestión de los Derechos Humanos, íntimamente ligado al estándar de Derechos Humanos de Glencore.

Nuestros compromisos externos

- Apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).
- Nos comprometemos con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Apoyamos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Somos signatarios de los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
- Somos signatarios del Pacto Mundial de la ONU.
- Apoyamos la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas.
- 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 Suministro Responsables de Minerales procedentes de zonas de conflicto y alto riesgo.

Crecemos de manera sostenible

(GRI 201-1)

Generamos valor económico con una mirada de triple impacto teniendo en cuenta la importancia de contribuir con un impacto positivo en el ambiente y todas las personas con las cuales nos relacionamos.

Durante el período reportado continuamos nuestro crecimiento de manera sostenible obteniendo los siguientes resultados económicos:

TABLA RESUMEN		2022	2023
	Conceptos	US\$	US\$
Valor económico generado		637.90	540.33
Ingresos	Ingresos operacionales	637.90	540.33
Valor económico distribuido		663.58	482.87
Costos de operación		336.43	307.52
	Costos de ventas	-32.80	-82.32
	Costos de distribución	2.46	2.39
	Adquisición de bienes y servicios	315.58	328.66
	Gastos de administración	51.20	58.79
	Gastos de proveedores locales	0	0
Costos financieros		0.52	2.73
Salarios y beneficios a los empleados		60.19	64.90
	Salarios	29.20	33.78
	Enseñanza y formación	0	0
	Beneficios a los empleados	30.99	31.13
Pago a proveedores de capital		135.00	0.00
	Dividendos pagados	135.00	0.00
Aporte al fisco		53.66	-2.85
	Impuesto a la renta	53.66	-2.85
Inversión medioambiental		0	0
Inversiones de capital		77.09	109.87
Inversión comunitaria	Inversiones en la comunidad	0.70	0.70
Valor económico retenido		-25.68	57.46



Impactos económicos indirectos

(GRI 203-1, GRI 203-2)

A partir de nuestro acompañamiento a las comunidades cercanas a través de diferentes programas, realizamos en el 2023 una inversión social total de USD 734.118. Estos fondos los destinamos al crecimiento de las comunidades donde estamos presentes a través de proyectos como:

Proyecto revestimiento del Canal Chunchuri Bajo (Calama)

Este proyecto tiene como finalidad mejorar los canales de tránsito del recurso hídrico, perfeccionando su eficiencia y consumo a través del revestimiento del canal Chunchuri para evitar las pérdidas de recurso hídrico por conducción. Realizamos una alianza estratégica con Ferrocarril Antofagasta Bolivia (FCAB) y la Comisión Nacional de Riego (CNR). Aportamos \$20.014.895 clp para financiar las etapas 5 y 6 que corresponden al 50% del proyecto.

Impacto 2023:

160 personas beneficiadas
 Más de 1.500 metros de canal mejorados

Sala de Atención Psicosocial (Baquedano)

El propósito de este proyecto es impulsar la economía circular y fomentar un cambio cultural a través de una acción colaborativa. Esta iniciativa generó la creación de una biblioteca construida con materiales donados por Lomas Bayas al igual que las estanterías de la misma. La biblioteca cuenta con libros donados por los trabajadores y trabajadoras de la Compañía, así como por una empresa colaboradora.

Impacto 2023:

45 niñas, niños y adolescentes beneficiados
 \$ 6.348.849 clp invertidos

Jardín Infantil Estación de Niños (Baquedano)

Llevamos a cabo el proyecto de mejora del patio con caucho reciclado para el jardín, con el objetivo de garantizar el bienestar de los niños y niñas, brindándoles un espacio donde puedan jugar y aprender de manera libre y segura.

Impacto 2023:

27 niñas y niños beneficiados
 \$ 5.470.497 invertidos

Gestión financiera y fiscal

(GRI 207-1, GRI 207-2)

En Compañía Minera Lomas Bayas aplicamos la normativa tributaria vigente en Chile apropiadamente, manteniendo un criterio conservador para cumplir eficaz y eficientemente con las leyes, siempre enfocados en respetar el propósito y los valores de la Compañía, en cuanto a integridad, responsabilidad y transparencia como los principales valores que rigen en el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

La información financiera y tributaria de la Compañía es revisada anualmente por los auditores externos del grupo; no se han presentado diferencias en los criterios aplicados en nuestros estados financieros. Las declaraciones de impuestos a la renta y declaraciones juradas son revisadas anualmente por alguna de las cuatro compañías de auditorías más grandes a nivel mundial, con el objeto de confirmar y certificar la correcta aplicación de la normativa legal vigente.







04

AVANZAMOS A EXCELENCIA OPERACIONAL

Full Potencial

Sistema de Gestión de Cobre (CMS)

Trabajo estandarizado

Mejora continua

Minexcellence



NUESTROS IMPACTOS

- 4** GERENCIAS OPERATIVAS INVOLUCRADAS EN FULL POTENCIAL
- 21** INICIATIVAS IMPLEMENTADAS EN FULL POTENCIAL
- 9** MUSD EN BENEFICIOS GRACIAS A FULL POTENCIAL
- 6.7** MUSD EN MEJORAS EN MANTENIMIENTO MINA POR TRABAJO ESTANDARIZADO
- 150** PERSONAS CAPACITADAS EN PRÁCTICAS LEAN

Ejecutamos las mejores prácticas en la gestión sostenible de la Compañía para gestionar procesos y enfocar la mejora continua con la participación de los colaboradores.

Impulsamos la excelencia operacional en toda la cadena de valor a través de un proceso constante de vigilancia y responsabilidad en materia de producción, cumpliendo los objetivos estratégicos con el fin de minimizar los impactos negativos que puedan provocar sobre las personas, colaboradores, el medio ambiente y la sociedad.

Full Potencial

Llevamos adelante una operación de alta complejidad en minería de baja ley, para nosotros es un imperativo ser eficientes y competitivos en nuestros procesos para potenciar el valor del negocio y contribuir al futuro crecimiento de la compañía. En este contexto, desde el año 2022, implementamos la metodología Full Potencial y en 2023 continuamos con su desarrollo.

Esta herramienta crítica es parte de los pilares de la estrategia de la compañía y nos permite:

- Extraer el máximo potencial a nivel productivo y competitivo
- Identificar y priorizar las principales brechas y restricciones que tienen nuestros procesos
- Mejorar en forma continua los procesos a lo largo de toda la cadena de valor productiva
- Hacer seguimiento de manera sistemática y ordenada de las acciones de mejora

La metodología tiene su propia gobernanza con reuniones que se realizan de manera semanal, bisemanal y mensual. A partir de la implementación de la herramienta, pusimos en marcha un plan de iniciativas de full potencial que nos llevan al siguiente nivel en productividad y una mejora sostenida en los indicadores claves de nuestros procesos en mina y planta. La iniciativa captura una serie de iniciativas que están enfocadas en el cuello de botella del negocio y en los costos.

Para el desarrollo de estas iniciativas trabajamos colaborativamente con 4 gerencias operativas de la compañía con las cuales creamos e implementamos un total de 21 iniciativas en 2023. Las iniciativas son lideradas por superintendentes y supervisores y conformadas por equipo de trabajo de 2 a 3 personas involucrando a quienes ejecutan en terreno.

Impacto 2023:

- 4 gerencias operativas involucradas
- 21 iniciativas implementadas
- 9 MUSD en beneficios comparados con línea base 2022

Sistema de gestión de cobre (CMS)

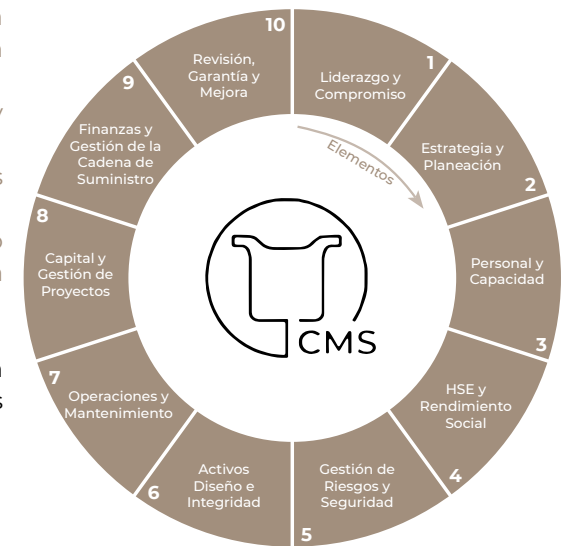
Como parte de la industria minera nos encontramos con diferentes desafíos desde los geopolíticos, las regulaciones ambientales y la complejidad de procesos, entre otros. En este contexto desafiante aspiramos a mejorar nuestra forma de trabajar desarrollando un sistema único que aproveche las mejores prácticas internas y externas logrando un lenguaje común y compartido por todas las operaciones de cobre de Glencore en el mundo.

Con esta aspiración por delante, en 2023 comenzamos a trabajar con un sistema de gestión de cobre (CMS) basado en un conjunto de normas respaldadas por pautas, procedimientos y sistemas de información.

Este sistema nos permite:

- Responder responsablemente a las exigencias de un mercado en constante evolución
- Garantizar operaciones seguras y responsables
- Liberar el potencial de nuestros activos y nuestros colaboradores
- Maximizar el valor de nuestro negocio y promover la mejora continua

En el desarrollo y la implementación de CMS transitamos las siguientes etapas:





La implementación de CMS aporta las siguientes ventajas y beneficios en nuestra gestión:

- Mejora la cultura y el rendimiento
- Elimina redundancias
- Define responsabilidades y objetivos
- Aporta coherencia y la consecución de objetivos comunes
- Reduce la burocracia
- Reduce costos
- Optimiza procesos y recursos
- Realiza auditorías integradas
- Facilita la toma de decisiones

Impacto 2023:

10 elementos creados
52 subelementos estándar priorizados



Trabajo estandarizado

Es una herramienta LEAN que nos permite estandarizar el trabajo enfocado, en una primera etapa, en el área de mantenimiento además de poder ser aplicado de manera transversal en áreas de operaciones.

La metodología permite optimizar tiempos de mantenimiento. Esta herramienta identifica una tarea específica que dura un tiempo determinado e identifica los desperdicios de insumos, recursos, tiempos para luego optimizarlos.

En 2023 llevamos adelante trabajo estandarizado principalmente en 2 grandes proyectos:

1. Mantenimiento mina

Este proyecto estuvo enfocado en 3 frentes principales:

- Cambio de cables
- Tiempos transversales con la estandarización de los diálogos de desempeño e iniciativas para optimizar los tiempos de traslado para los inicios de los mantenimientos
- Mantenimiento programado de la flota palas 2800 y 4100

Impacto 2023:

6.7 MUSD en mejoras
1. de aumento incremental de la disponibilidad



2. Mantenimiento planta

Este proyecto se centró en 2 aspectos:

- Cambio de cóncavas y cambio de cintas
- Revestimiento de chancadores

Impacto 2023:

3.5 MUSD en chancadores y cintas



Mejora continua

Aplicamos la metodología Lean que se basa en la eliminación de actividades y procesos que no agregan valor en la compañía, lo que nos permite una reducción de costos y ahorro de tiempo para lograr la eficiencia y la excelencia. Esta herramienta además nos permite promover una cultura de mejora continua.

Iniciamos Lean con una primera etapa de capacitación a nuestro equipo de Excelencia Operacional y luego aplicamos las prácticas Lean para optimizar procesos como los diálogos de desempeño, la solución de problemas, observaciones de rol y proceso y estándares de trabajo.

En 2023 capacitamos a las distintas áreas en la metodología e implementamos las prácticas Lean en las gerencias de la compañía con distinto nivel de madurez. Primero iniciamos a nivel ejecutivo con la Gerencia General y luego abarcamos las gerencias operativas para lograr un lenguaje común en la forma de operar y de hacer eficientes nuestros procesos.

El equipo de Excelencia Operacional en 2023 asumió el desafío de convertirse en un equipo de análisis y mejoramiento acompañando a las áreas en el análisis de cuestiones como los KPIS de negocio y las tendencias y aportando acciones concretas para la mejora de procesos interviniendo a través de los diálogos de desempeño, las rutinas de planificación y gestión operativa.

Impacto 2023:

150 personas capacitadas en LEAN
6,7 MUSD en mejoras en mantenimiento mina por trabajo estandarizado

Minexcellence

En 2023 fuimos sponsor principal de la Conferencia Internacional de Excelencia Operacional en Minería - Minexcellence en su octava edición, un espacio donde los distintos ejecutivos y profesionales de la industria compartieron las últimas innovaciones desarrolladas en materia de excelencia operacional en minería.

La conferencia contó con un programa técnico integrado por más de 110 presentaciones de autores provenientes de 13 países y más de 60 charlas de profesionales

de operaciones mineras nacionales e internacionales. Entre los temas abordados se conversó sobre la planificación estratégica e integración de procesos, mejoras en los procesos y la innovación tecnológica, gestión de activos y capital humano, salud ocupacional, medioambiente y sostenibilidad, responsabilidad social empresarial, gestión de calidad, entre otros.

Nuestra Gerenta de Excelencia Operacional fue quien presidió la conferencia Minexcellence 2023 y fue la primera edición liderada por una mujer. Su participación junto con las diversas presentaciones que realizaron ejecutivos de la Compañía nos permitió posicionarnos como referentes en temas de excelencia operacional y pudimos compartir nuestro trabajo de vanguardia en excelencia, tecnología y digitalización.

Impacto 2023:

110 presentaciones
13 países presentes
60 charlas de profesionales



CAMIONES AUTÓNOMOS

Un hito destacado del año 2023 fue la puesta en marcha de uno de los proyectos más emblemáticos del centro de Lomas LAB: la presentación de los camiones de extracción (CAEX) autónomos, un gran paso hacia la sostenibilidad de la compañía, que busca posicionarse como líder en su segmento para Chile y Glencore.

En el evento de lanzamiento además de la tecnología en sí misma, que incluye los más altos estándares de seguridad y maniobrabilidad, fue reconocido el equipo de personal calificado y capacitado para enfrentar los nuevos retos de la minería 4.0.

Para Lomas Bayas se trata de un paso concreto hacia el desarrollo sostenible, uniéndose a las perforadoras que ya operan de manera autónoma. Dentro de los aspectos más relevantes de esta puesta en marcha se destaca la eficiencia de cada etapa, pues se desarrolló en la mitad del tiempo promedio de la industria.

La operación de camiones autónomos significa una disminución potencial en el con-

sumo de combustible de hasta un 4%, menor frecuencia de eventos de seguridad dada la alta gama de sensores en los equipos, la reubicación del personal a áreas más seguras y mayores horas de operación a través de la mejora en la utilización y disponibilidad de la flota de camiones.

El proyecto contempló la entrada en operación con un piloto de cuatro camiones de extracción Komatsu 930E-5, los cuales, a través del sistema autónomo FrontRunner de Komatsu, operarán de forma autónoma en un área segregada del resto de la operación convencional.

La adopción y aplicación de estas innovadoras tecnologías autónomas no solo constituye un logro para Minera Lomas Bayas, sino que también nos consolida y posiciona como promotores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, particularmente en lo que concierne al Objetivo 9, el cual busca impulsar y fomentar la industrialización sostenible y la innovación.







05

NOS COMPROMETEMOS CON LAS PERSONAS

Nuestro equipo de trabajo

Nuestros colaboradores

Nuestras comunidades vecinas

Nuestra cadena de suministros



NUESTROS IMPACTOS

1.109 COLABORADORES

164 NUEVOS EMPLEADOS

3.129 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CONTRATISTAS

30.207 HORAS CAPACITACIÓN

USD 681.474 EN CAPACITACIÓN

NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

Tanto para Glencore como para la Compañía Minera Lomas Bayas, las personas están en el centro de nuestras decisiones.

Creemos en la inspiración como motor de cambio y en la sinergia de voluntades como la mejor manera de lograr objetivos. Seguimos centrándonos en gestionar nuestra cultura corporativa basada en valores que nos representan como organización y como personas. Ese es el punto de partida de nuestro trabajo diario, donde desde hace más de dos décadas se privilegia la cercanía y el diálogo directo al interior de los equipos.

La Gerencia de Personas, creada en 2023, es responsable de ejecutar todas las acciones necesarias para una gestión óptima del personal, siempre orientada hacia la creación de un clima laboral positivo que motive el desarrollo personal y profesional de cada individuo.

En Lomas Bayas contamos con un gran talento: unido, coherente y orientado al claro propósito de proveer de forma sostenible los productos que hacen posible la vida cotidiana de las personas.

Respetamos y valoramos a todos los empleados de la Compañía y creamos un entorno de trabajo justo, comprensivo e inclusivo en el que las personas con diversas experiencias y perspectivas puedan desarrollar y alcanzar su potencial. Nuestro éxito depende de nuestra capacidad para atraer, desarrollar y retener el mejor talento en todos los niveles.

Colaboradores en números

(GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1)

En 2023 continuamos creciendo y ampliando nuestro equipo alcanzado un total de 4.238 personas, entre colaboradores propios y los que integran las empresas contratistas a quienes extendemos los mismos cuidados y buenas prácticas, ya que son una pieza fundamental de nuestra operación.

Dotación total de colaboradores propios

Dotación 2021	997
Dotación 2022	1.045
Dotación 2023	1.109

Dotación colaboradores por región y género

Región	Mujeres	Hombres	Total
Antofagasta	74	554	628
Coquimbo	11	182	193
Otras	22	266	288
Total	107	1.002	1.109

Dotación colaboradores por tipo de contrato y género

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Contrato indefinido	83	880	963
A plazo fijo	12	34	46
Por proyecto	12	88	100
Total	107	1.002	1.109

Dotación colaboradores por tipo de cargo, género y rango de edad

Cargo	Género	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Total
Gerentes y superintendentes	Hombres		19	6	25
	Mujeres		2	1	3
Profesionales	Hombres	7	198	82	287
	Mujeres	9	31	12	52
Operadores	Hombres	43	442	205	690
	Mujeres	1	41	10	52
Total		60	733	316	1.109

Dotación de contratistas

Dotación 2021	2.251
Dotación 2022	1.959
Dotación 2023	3.129

Dotación contratistas por género

Hombres	Mujeres	Total
2505	624	3.129

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Total
Femenino	4	25	4	33
Masculino	15	89	25	129
Nuevas contrataciones	19	114	29	162

Nuevos egresos de empleados y rotación de personal según género

Egresos	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Total
Femenino		9	2	11
Masculino	8	45	18	71
Nuevas contrataciones	8	54	20	82

Estrategia de empleo local

(GRI 202-2)

En 2023 desarrollamos e implementamos una estrategia de empleo local con el objetivo de promover y facilitar la contratación de mano de obra local, priorizando el

talento y las competencias disponibles en las localidades en que Lomas Bayas desarrolla su actividad. Como compañía creemos que el empleo es una herramienta eficaz para lograr la integración social y laboral.

Esta estrategia es para nosotros una oportunidad para la generación de valor colectivo, relaciones virtuosas y duraderas entre la empresa y el entorno social. Se cimienta sobre los principios de la Política de Igualdad de Oportunidades de Glencore, los cuales indican que se debe propiciar el crecimiento y las oportunidades a largo plazo de las partes interesadas y apoyar el crecimiento del negocio en el lugar que operemos. Además de brindar oportunidades de empleo, desarrollo y progreso profesional permitiendo eliminar las brechas existentes.

La estrategia involucra a la Gerencia de Personas, las Gerencias Operacionales y la Superintendencia de Medio Ambiente y Comunidades de la empresa.

Contratación de colaboradores en la comunidad local

(GRI 202-2)

Como compañía apostamos a la contratación de personas de la Región, ya que entendemos que no solo beneficia a la empresa en términos de conocimiento del territorio y eficiencia operativa, sino que también contribuye al desarrollo económico y social de la región, fortalece las relaciones con la comunidad y promueve la diversidad en el lugar de trabajo.

El 42,86% de los altos ejecutivos (Gerentes/as y Superintendentes/as) viven en la Región de Antofagasta.

Información Adicional:

- Proporción de mujeres altos ejecutivos (Gerentes/as y Superintendentes/as) contratadas: 10,71%
- Proporción de Gerentas contratadas: 16,67%
- Proporción de Dotación interna con residencia en Región de Antofagasta: 56,63%
- Proporción de Dotación interna con residencia en Región de Coquimbo: 17,40%
- Proporción de Dotación interna con residencia en Región Metropolitana: 4,69%
- Proporción de Dotación interna con residencia en otras regiones: 21,28%.

Políticas que fortalecen nuestra cultura

Internamente contamos con diversas políticas corporativas que fortalecen nuestra cultura de trabajo:

- **Política de Comunicación**

Tenemos el compromiso de comunicarnos e interactuar con nuestras partes interesadas de forma acorde con nuestro Código de Conducta y nuestros valores.

- **Política de Diversidad e Inclusión**

La diversidad y la inclusión son un imperativo empresarial y comercial y una plantilla diversa, refuerza nuestra cultura y nuestra capacidad para alcanzar nuestros objetivos empresariales. Esperamos y necesitamos que nuestros empleados den lo mejor de sí mismos y nos esforzamos por crear una cultura que acepte diferentes perspectivas para impulsar el negocio.

- **Política de Igualdad de Oportunidades**

Ofrecer igualdad de oportunidades no solo es lo correcto, sino que además tiene sentido desde el punto de vista empresarial. Nos permite atraer, retener, desarrollar y motivar a los mejores talentos para apoyar el crecimiento del negocio dondequiera que operemos.

- **Política de Derechos Humanos**

Articula los elementos fundamentales del enfoque de Lomas Bayas | Glencore y la manera en que cumplimos nuestro compromiso de respetar los derechos humanos.

Estas políticas en la práctica promueven que nuestros colaboradores se comprometan con:

- Actuar honestamente, con integridad y somos responsables de todo lo que hacemos.
- Cuidar el propio y mutuo bienestar físico y mental.
- Trabajar juntos para obtener los mejores resultados y brindar a los clientes y a otras partes interesadas lo que necesitan.
- Promover la inclusión, la equidad y la igualdad y no discriminar en función de raza, nacionalidad, religión, sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, ascen-

dencia, origen social, afiliación a sindicatos, creencias políticas o cualquier otra inclinación.

- No tolerar acosos ni intimidaciones en el lugar de trabajo y denunciar todos los comportamientos poco éticos.
- Contratar, promover, recompensar y ofrecer oportunidades de desarrollo de acuerdo con las calificaciones, las capacidades, el desempeño, el comportamiento ético y la concordancia con los valores de la Compañía.
- Comunicarse con respeto e integridad.
- Valorar las creencias y perspectivas diversas de las personas.
- Al utilizar las redes sociales, actuar de forma coherente con los valores de la empresa.

Proceso de regeneración cultural

En el año 2022 decidimos realizar un análisis exhaustivo de los resultados de la encuesta de clima a colaboradores para generar un plan de trabajo y así impulsar equipos de alto desempeño dentro de la compañía en línea con los objetivos planteados para el año 2023. Con el asesoramiento de una consultora externa analizamos las 1.622 respuestas entregadas en la encuesta de clima.



Luego de este análisis sistémico creamos e implementamos un proceso de regeneración cultural orientado al impulso de equipos de alto estándar en términos de relaciones, procesos y resultados. Tomamos como base los indicadores de la encuesta de clima del 2022 y los articulamos con los indicadores del negocio para acompañar la evolución de las personas, equipos y organización.

El proceso de regeneración cultural estratégico posibilita que las personas, equipos y la propia organización puedan instalar, desarrollar, reforzar y sostener las capacidades requeridas para el logro de los objetivos en un clima de bienestar.

Durante el 2023 llevamos adelante las dos primeras etapas del proceso:

- **Etapa 1** (primer semestre 2023): trabajo de desarrollo de capacidades del Comité Ejecutivo instalando el concepto de seguridad psicológica, impulsando la conexión entre las personas para generar relaciones de calidad y, con ello, facilitar los procesos.
- **Etapa 2** (segundo semestre 2023): continuamos con el proceso con el Comité Ejecutivo, acompañamos con coaching individual a diversos gerentes para desarrollar las capacidades de liderazgo requeridas y realizamos charlas en la organización para socializar y permear la importancia de la seguridad psicológica, generar conexión y obtener información valiosa.

Luego de estas 2 etapas, diversos equipos solicitaron apoyo para generar seguridad psicológica, conexión y red. Para el 2024 iniciaremos la etapa 3 con los desafíos de:

- Potenciar la madurez del equipo ejecutivo a través de 16 procesos de coaching individual para personas estratégicas.
- Desarrollar charlas en la empresa sobre los conceptos trabajados.
- Instalar las bases para una cultura de seguridad psicológica.
- Implementar sesiones de desarrollo del Comité Ejecutivo ampliado con gerentes y superintendentes.
- Acompañar con coaching de sombra a reuniones del Comité Ejecutivo de gerentes, reuniones de diálogos de desempeño diarios de operación mina y algunas reuniones de gerentes con sus equipos.
- Dar feedback posterior a los gerentes ajustando conductas y desarrollando capacidades. Potenciar las formas de conversación y gestión para lograr el alto estándar en los procesos.

Formación y desarrollo

(GRI 404-1, GRI 404-2)

Una parte esencial de nuestra filosofía empresarial es la formación de nuestro equipo de trabajo. Reconocemos que la inversión en el desarrollo profesional del equipo no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la capacidad global de nuestra organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en un entorno empresarial en constante cambio. A través de nuestros programas de formación buscamos cultivar un ambiente de aprendizaje continuo y crecimiento personal, promoviendo así una cultura organizacional que valora el desarrollo individual y colectivo como piedra angular del éxito empresarial a largo plazo.

Contamos con programas de desarrollo y perfeccionamiento permanente, lo que implica varios beneficios para nuestro equipo de trabajo, como por ejemplo mejoras en los salarios, fomento de la productividad de la empresa, mejora de habilidades, actitudes y conocimiento, entre otros.

Los criterios de formación están diseñados en base a una ruta de aprendizaje estructurada que incorpora tanto competencias técnicas como de seguridad, adaptadas específicamente a las responsabilidades y funciones de cada trabajador dentro de la empresa. Esta ruta de aprendizaje se materializa en una malla formativa integral que brinda a los empleados las competencias y conocimientos necesarios para obtener la acreditación correspondiente en sus áreas de especialización.

Los planes de desarrollo se promueven mediante una variedad de métodos que incluyen charlas explicativas e informativas presenciales dirigidas a los colaboradores. Además, se establece una colaboración estrecha con los sindicatos, los cuales desempeñan un papel fundamental en la difusión de las estrategias, programas y beneficios asociados a estos planes de desarrollo.

Áreas en que se impartieron las formaciones	SEGURIDAD Y SALUD
	TÉCNICAS
	CONDUCTUALES
	IDIOMAS
	MALLAS DE FORMACIÓN
	INFORMÁTICO



Temas de desarrollo profesional incluidos	MALLAS DE FORMACIÓN
	CONDUCTUALES
	IDIOMAS

Consulta a colaboradores sobre las necesidades de formación	Detección de Necesidades de Capacitación DNC*
	Mejoras propuestas en informe de gestión de desempeño

*Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Cantidad de horas de capacitación según cargo

Horas según cargo	Nro. de colaboradores	Nro. de Horas	Promedio horas de formación
Gerentes y superintendentes	64	1.185	18,51
Profesionales y técnicos	464	4.387	9,45
Colaboradores	1.264	8.054	6,37
Total	1.792	13.626	11,44

Cantidad de horas de capacitación según género

Cantidad de horas según género	Nro. de colaboradores	Nro. de Horas	Promedio horas de formación
Hombres	1.667	12.514	7,51
Mujeres	125	1.112	8,90
Total	1.792	13.626	8,20

Capacitación: temáticas, participantes y horas de formación

	Total capacitados	Horas Hombre	Promedio de formación	Horas Mujeres	Promedio de formación	Total horas	Inversión CLP	Inversión USD	Costo Promedio USD
DNC	2.451	24.639	413,5	4.890	2.108,4	29.529	\$ 457.957.985	545.321,16	222,49
Mujeres a la carga	9	-	-	9	4,8	9	\$ 299.818	357,01	39,67
Cursos legales	303	622	7,8	43	0,9	665	\$ 98.040.856	116.743,80	385,29
Liceo Los Arenales	155	57	16,6	58	120,0	A través de Aporte a Otic			
Inversión total en capacitación 2023		Costo Prom total							
CLP	\$ 556.298.659	543.726							
USD	662.421,97	647							

AHS Autonomía: participantes y horas de formación

Autonomía	Total capacitados	Horas Hombre	Promedio de formación	Horas Mujeres	Promedio de formación	Total horas	Inversión CLP	Inversión USD	Costo Prom USD
ILT	15	11	0,7	4	6,2	15	\$ 16.000.000	19.052,27	1.270,15
OLA	25			6	0,8	6	A través de Aporte a Otic		
OJT	39	29	0,1	10	0,8	39	A través de Aporte a Otic		
Inversión total en capacitación autonomía 2023		Costo Prom total							
CLP	\$ 16.000.000	1.066.667							
USD	19.052,27	1.270							



Programa de beneficios

(GRI 401-2)

El programa de beneficios de nuestra empresa refleja nuestro compromiso con el bienestar y la satisfacción de nuestros empleados. Diseñado con cuidado y atención a sus necesidades, este programa ofrece una amplia gama de ventajas destinadas a mejorar la calidad de vida de nuestro valioso equipo.

Nuestro objetivo es proporcionar a nuestros empleados los recursos y el apoyo que necesitan para prosperar tanto en el trabajo como en su vida personal. Creemos que al invertir en el bienestar de nuestros empleados, no sólo fortalecemos nuestra empresa, sino que también cultivamos un ambiente de trabajo positivo y motivador donde todos pueden alcanzar su máximo potencial.

Entre los beneficios otorgados, conformes a los instrumentos colectivos acordados con los sindicatos, se encuentran:

- Bonos: de producción mensual, trimestral, de resultado, de seguridad, de continuidad operacional, de vacaciones continuas, de turno noche, de reemplazo, de llamada de emergencia, de mérito, de casa, entre otros.
- Aguinaldo de fiestas patrias y Navidad.
- Seguros: de vida, escolaridad, catastrófico, de salud complementario.
- Salud: beneficio de traslado por salud, complemento de subsidio por licencia médica, exámenes médicos en tiempos de descanso.
- Educación: formación continua, becas de escolaridad, apoyo para estudios del trabajador.
- Permisos especiales para trámites personales.
- Beneficios por matrimonio, unión civil, nacimiento y adopción.
- Beneficios especiales en caso de fallecimiento.
- Plan habitacional: préstamo para vivienda.
- Alojamiento y vivienda para equipo de faena.
- Premio del Día del Trabajador.
- Desarrollo de carrera: con mecanismo de ascensos y promociones.
- Transporte de la ciudad a la faena minera.
- Teletrabajo con asignación.
- Bono Gestión Anual.
- Pago por Trabajos en domingos y festivos.
- Descanso Maternal y Posnatal Parental.
- Permisos por Matrimonio, Nacimiento y Fallecimiento.
- Sala Cuna y Derecho de Alimentación.

Permiso parental

(GRI 401-3)

En Compañía Minera Lomas Bayas nos comprometemos a garantizar que nuestras empleadas y empleados dispongan de los espacios necesarios para ejercer su derecho de lactancia. Es por ello que hemos implementado la sala Alma, destinada al almacenamiento de leche materna.

Las condiciones de trabajo y según las disposiciones del Artículo 206 del Código del Trabajo (2024), las trabajadoras tendrán derecho a disponer de una hora al día para dar alimento a sus hijos o hijas menores de dos años, el cual podrá ser ejercido de las siguientes maneras, según lo acordado con el empleador(a):

- En cualquier momento dentro de la jornada de su trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la trabajadora, en dos porciones.
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, al inicio o al término de la jornada de trabajo.

Este derecho puede ser ejercido preferentemente en sala cuna o lugar que se encuentre su hija o hijo, según lo permitan las condiciones de trabajo. Además, el tiempo utilizado en la lactancia es considerado como trabajado.

Teniendo en cuenta la distancia que existe entre la faena de la compañía y la ciudad, se privilegia en acuerdo con la madre:

- Acumular las horas diarias y tomarse un día de trabajo completo.
- Trabajar en jornada a convenir por empleador y trabajadora, siempre que se respete el derecho de alimentación y a la realización del trabajo.
- Hacer uso de la sala de almacenamiento de leche materna para la extracción de leche, mientras la persona trabajadora se encuentra en las dependencias de faena.

La forma adoptada se establece a través de un acuerdo suscrito entre la persona trabajadora y el empleador/a.

Impacto 2023:

Permiso parental **2** días de permiso adicionales a lo indicado por ley.

Gestión del talento

El “Sistema de Gestión de Talento” está orientado a superintendentes/as y rol SPTA. Tiene como objetivo potenciar el talento a través de la implementación de planes de desarrollo de carrera, estableciendo programas de sucesión en las posiciones claves de la Compañía y programas formativos por familias de cargo.

Este sistema permite identificar y preparar a personas que poseen el potencial para asumir posiciones de mayor responsabilidad o liderazgo, de manera que aseguren la continuidad y sustentabilidad de los roles claves que apalancan la estrategia de negocio, disponiendo de un pool de talentos capaces, comprometidos y preparados.

Se basa en una serie de principios claves:

1. La Gestión de Talento es un proceso estratégico
2. La Gestión del Talento está a cargo de la Gerencia de Personas
3. El Talento pertenece a la Compañía
4. La Gestión de Talento promueve la movilidad interna
5. El Modelo de desarrollo tiene un foco experiencial
6. La Gestión de Talento orienta la estrategia de retención

El modelo de gestión del talento en Compañía Minera Lomas Bayas está organizado entorno a las siguientes fases:



- **Gobernanza:** establecer la Estrategia de Talento a Implementar. Lineamientos, políticas, procedimientos. Definir la estructura de gestión y de toma de decisiones.
- **Posiciones claves:** identificar las posiciones que están en el núcleo del negocio por su impacto, conocimiento y dificultad de reposición.
- **Pool de talento:** identificar colaboradores que demuestran un alto potencial y desempeño capaces de agregar valor crítico a la organización.
- **Mapas de sucesión:** definir las líneas de sucesión de las posiciones claves disponiendo del grupo de talento para su configuración.
- **Planes de desarrollo:** planificar los objetivos y actividades de desarrollo (factibles y medibles) del pool de talento para la gestión de brechas presentes y futuras.
- **Seguimiento:** definir el proceso de control y seguimiento que permita establecer indicadores e instancias de reportabilidad que generan acciones de gestión.

Evaluación del desempeño

(GRI 404-3)

La evaluación de desempeño constituye un proceso anual que tiene como objetivo primordial maximizar la contribución individual de los colaboradores y generar sinergia para alcanzar los objetivos corporativos. Consideramos la evaluación de desempeño como un pilar fundamental para garantizar el crecimiento y éxito continuo de nuestro equipo de trabajo. A través de este proceso, obtenemos una comprensión clara de las fortalezas individuales y áreas de mejora de cada miembro del equipo, lo que permite alinear de manera efectiva las metas individuales con los objetivos corporativos.

En consonancia con esto, la compañía considera esencial que las jefaturas acompañen a sus colaboradores de manera continua, proporcionando evaluaciones y retroalimentación constante para fomentar el desarrollo personal. Esta evaluación del desempeño no solo sirve como base para la promoción y el crecimiento profesional de los empleados, sino que también impulsa un ambiente de trabajo donde se valora y se incentiva la mejora continua.



Evaluación de desempeño según cargo y género

Evaluación de desempeño	Mujeres	Hombres	Total general
OPERADOR	50	683	733
SUPERVISOR	53	314	367
Total general	103	997	1.100

Política de remuneración

(GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 202-1, GRI 405-2)

Compañía Minera Lomas Bayas se compromete con la equidad interna, asegurando que la remuneración de todos los colaboradores, independientemente de su género, esté alineada con el mercado y sus responsabilidades, en cumplimiento con las regulaciones vigentes.

Las remuneraciones y posiciones de cada empleado se determinan considerando factores relevantes como la experiencia, nivel educativo y desempeño laboral. La

correcta aplicación de la política de compensaciones y la oferta final son supervisadas por especialistas, con la autorización final del Gerente de Personas.

Respecto al salario mínimo, la Compañía supera en un 123% el estándar establecido por la normativa nacional. Además, las remuneraciones constan de un salario fijo y una parte variable. En 2023, el ratio entre la compensación anual total del empleado mejor remunerado y la mediana de todos los empleados fue de 0,36.

En cuanto a la brecha salarial de género en el rol de Supervisor, esta es mínima (0,97%), atribuible principalmente a la antigüedad y experiencia en el cargo. Por otro lado, no existe brecha salarial de género en el rol de operador.

La atracción y retención de talento son prioridades clave para la compañía, por lo que se ofrecen asignaciones y beneficios que promueven la permanencia del personal. Para garantizar la confidencialidad de esta información, contamos con el respaldo de una empresa externa para el seguimiento de las remuneraciones.

Libertad de asociación y negociación colectiva

(GRI 2-30)

Dentro del marco de acuerdos internacionales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo Internacional de Minería y Minerales (ICMM por sus siglas en inglés), y las directrices de nuestra empresa matriz, Glencore, en Compañía Minera Lomas Bayas promovemos los principios de libertad de asociación y negociación colectiva para favorecer las prácticas laborales y trabajo digno.

Contamos con 2 sindicatos, uno de operadores y otro de supervisores. El sindicato de operadores tiene un 100% de colaboradores sindicalizados y el sindicato Estamento Rol Supervisor cuenta con un 82% de sindicalización.

Nuestras reuniones periódicas entre los representantes de la compañía y los sindicatos nos ayudan a potenciar y mantener una relación de diálogo y confianza. Durante el 2023 no tuvimos huelgas, respetando plenamente el ejercicio al derecho de sindicalización.

Acuerdo de las partes en un Contrato Colectivo entre Sindicato Rol SPTA y la empresa, el cual se extiende por los próximos 36 meses de duración.

CUIDAMOS A NUESTROS COLABORADORES



NUESTROS IMPACTOS

0 FATALIDADES

80% DE IMPLEMENTACIÓN EN SAFEWORK 2.0

600 COLABORADORES CON PRUEBAS DE AJUSTE RESPIRADOR

561 COLABORADORES EN OPERACIONES CON EXÁMENES PSICOSENSOMÉTRICOS

540 EXÁMENES OCUPACIONALES REALIZADOS

100% DE TASA DE INMUNIZACIÓN DE COLABORADORES CONTRA LA INFLUENZA

Cada día nos esforzamos por mantener nuestro entorno laboral libre de accidentes mortales, enfermedades profesionales y lesiones. Reconocemos que esta responsabilidad recae en todos nosotros. Nuestro objetivo principal es proteger la salud y seguridad de nuestra fuerza laboral, especialmente en condiciones peligrosas. Buscamos fomentar una cultura proactiva de seguridad en todos los niveles de la organización, liderada por nuestros directivos.

Nos ocupamos de asegurar condiciones laborales seguras y saludables para todos aquellos que trabajan de manera directa o indirecta en nuestras operaciones. Nuestro equipo de profesionales en la Superintendencia de Seguridad y Salud se encarga de implementar adecuadamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

Durante el año 2023, la Superintendencia de Salud y Seguridad se reestructuró alineándose a los focos estratégicos dando como resultados:

- Una operación más empoderada en seguridad siendo protagonista activa de la temática.
- Un programa de salud ocupacional que garantiza que más del 97% de los exámenes ocupacionales se realicen a tiempo. Esto ha posibilitado la detección y aplicación del protocolo de gestión de casos contraindicados, ayudando así a los colaboradores a manejar cualquier anomalía detectada durante sus exámenes.
- Implementamos una nueva versión del proceso de reportabilidad de incidentes, lo que ha mejorado significativamente la capacidad de la organización para gestionar los incidentes de manera más sistemática y eficiente.



Política de Salud y Seguridad

En el corazón de nuestra operación yace un compromiso inquebrantable con la salud y seguridad de nuestros colaboradores y del entorno en el que operan. En Compañía Minera Lomas Bayas reconocemos que la seguridad y la salud de nuestra gente son fundamentales para nuestro éxito continuo y para el desarrollo sostenible de nuestras operaciones.

Nuestra política de salud y seguridad proporciona el marco y los lineamientos específicos para que todos los que formamos parte de la empresa nos sintamos seguros y cuidados.

Nuestra Política de Salud y Seguridad establece que:

- Todos somos responsables de nuestra propia seguridad y la de nuestros compañeros, incluidos nuestros contratistas y las comunidades circundantes.
- Dejamos de trabajar y hacemos que otros dejen de trabajar, si creemos que es inseguro o cuando no se puedan controlar los peligros.

- Proporcionamos comentarios positivos y reforzamos los comportamientos correctos y seguros.
- Evaluamos los riesgos para la salud y la seguridad en todas las áreas e implementamos planes de salud y seguridad para proteger a todos.
- Creamos condiciones de trabajo seguras para todos, proporcionamos equipos seguros y confiables y cumplimos con las normas.
- Asistimos al trabajo en buen estado mental y físico.
- Establecemos y mantenemos estándares y brindamos formación a nuestro personal.
- Participamos en capacitaciones acerca de cómo trabajar en forma segura y de acuerdo con las políticas y los estándares de salud y seguridad.
- Establecemos y supervisamos los objetivos y programas de mejora continua en salud y seguridad.
- Siempre que sea posible, ayudamos a nuestra gente a reincorporarse al puesto de trabajo después de una enfermedad o una lesión.

Sistema de salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-1, GRI 403-2)

En Lomas Bayas, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo está integrada en nuestro Sistema de Gestión, certificado bajo las normas ISO 9001 – 14001 y 45001. Esto demuestra nuestro compromiso con la implementación de procesos internos definidos y controlados en materia de seguridad y salud.

Durante el año 2023, superamos con éxito la auditoría de revisión de nuestro sistema de gestión integrado, manteniendo todas nuestras certificaciones intactas. Continuamos avanzando en la implementación de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud, basado en SafeWork 2.0. Este enfoque busca generar sinergias para establecer un modelo de gestión de riesgos eficaz y la aplicación de protocolos específicos para peligros fatales, con especial atención en la estrategia de controles críticos.

La implementación de la estrategia de controles críticos nos ha permitido asignar roles de responsabilidad en la operación, promoviendo el empoderamiento en estos temas. Ahora contamos con responsables designados para los protocolos de peligros fatales, la gestión de riesgos y los controles críticos.

A través de la incorporación de mejoras y oportunidades derivadas de nuestra experiencia, hemos fortalecido nuestra gestión de seguridad y salud, alineándonos con la estrategia de seguridad y salud de Glencore para el período 2023-2025.

Safework 2.0

(GRI 403-1, GRI 403-2)

El año 2023 inició con un equipo de seguridad y salud ocupacional completamente estructurado acompañado de una estrategia que tuvo como objetivo principal la de promover procesos de gestión que garanticen condiciones laborales saludables y seguras para todos quienes trabajan directa o indirectamente en nuestras operaciones.

Con el objetivo de salvaguardar la vida y la salud de las personas, utilizamos un sistema de gestión alineado con SafeWork 2.0. Este programa se define como un conjunto de procesos de gestión que guían la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en Lomas Bayas, alineado con las directrices de Higiene y Seguridad de Glencore, así como con los procesos internos de seguridad y salud de nuestra compañía. Este enfoque es aplicado por todos los colaboradores que desempeñan funciones en nuestras instalaciones, con el objetivo de identificar todos los peligros existentes y gestionar los riesgos de manera efectiva para prevenir accidentes.

El principal propósito de SafeWork 2.0. es identificar los peligros y reducir los riesgos para evitar la ocurrencia de accidentes graves o fatales. En la actualidad, nos encontramos en el proceso de implementación de la estrategia de controles críticos, que busca abordar la seguridad directamente con el personal que trabaja en contacto con los peligros en el terreno. Esto implica proporcionarles herramientas preventivas simples pero efectivas para gestionar los riesgos de manera adecuada.

Proceso de gestión de riesgos



A través del programa SafeWork 2.0, hemos implementado procesos de gestión de riesgos que nos permiten identificar de manera precisa y específica los peligros asociados a cada tarea. Evaluamos estos riesgos, definimos medidas a implementar en el terreno y creamos herramientas preventivas para que nuestros colaboradores puedan verificar su correcta implementación y realizar su labor de manera segura. En el año 2023 nos hemos enfocado en la estrategia de controles críticos presentes en nuestra operación, los cuales son:

- Pérdida de control de vehículo de carretera en caminos principales, secundarios, interior / exterior de faena
- Pérdida de estabilidad de terreno en mina, botaderos y excavaciones
- Interacción descontrolada con energía eléctrica
- Liberación descontrolada de energía
- Pérdida de Control Equipo Móvil/Vehículo Liviano Interior Mina
- Pérdida de equilibrio y caída de persona desde altura
- Pérdida de control de maniobra de izaje
- Inhalación de gases tóxicos / falta de oxígeno en espacios confinados
- Interacción descontrolada entre persona y vehículo liviano o equipo móvil

Antes de iniciar cualquier tarea, nuestros colaboradores identifican los riesgos y realizan verificaciones de implementación de los controles críticos correspondientes para administrar el riesgo asociado. Esta verificación se lleva a cabo en tres niveles: el trabajador ejecutante (enfoque en la implementación), el supervisor (enfoque en el entendimiento y disponibilidad) y la verificación ejecutiva (enfoque en el proceso que garantiza la permanencia).

Hemos designado el rol de "dueño de control crítico" a personas con las mejores habilidades técnicas para mantener la revisión y verificación de estos controles en distintas áreas de la empresa. Cada control crítico tiene asociado un estándar de desempeño que indica cómo deben actuar y cuáles son los factores que pueden degradar su efectividad.

Regularmente emitimos boletines de seguridad resaltando eventos relevantes, aprendizajes y proponiendo preguntas para fomentar el debate y la discusión en los equipos de trabajo, centrando así la atención en la seguridad al inicio de cada jornada. Además, utilizamos diversos canales de comunicación, como reuniones, boletines, reportes y mesas de trabajo, para analizar la accidentalidad y orientar nuestras acciones de gestión en seguridad.

En caso de incidentes, nuestros colaboradores están capacitados en el proceso de reportabilidad y gestión de eventos de incidentes, lo que nos permite analizar eventos, determinar causas y tomar medidas correctivas. Sin embargo, también damos importancia a la reportabilidad preventiva, que se enfoca en identificar y abordar desviaciones de seguridad antes de que se conviertan en accidentes. Esto nos permite gestionar de manera oportuna y eficaz cualquier vulneración o desviación de los controles críticos, definiendo acciones correctivas y preventivas para mantener un ambiente de trabajo seguro en nuestra operación.

Etapas del proceso de gestión de riesgos

Etapa 1: Mapeo del Proceso

En esta etapa cada área confecciona un mapa de sus principales procesos para definir el ámbito de desarrollo de labores

Etapa 2: Identificación de Peligros

Analizamos las distintas etapas identificando los peligros y riesgos inherentes.

Etapa 3: Evaluación de Riesgo

Basados en la experiencia, ocurrencia en el rubro e impacto “juicio experto” priorizamos los riesgos de cada actividad permitiendo así identificar o categorizar las “tareas críticas” del área. Para ello, la evaluación consiste en aplicar una convergencia entre la probabilidad de ocurrencia versus el impacto que pudiera ocasionar ante una ocurrencia de un incidente.

Etapa 4: Priorización de Riesgos

De acuerdo con su evaluación, cada riesgo es priorizado de manera de conformar el perfil de riesgos del área en base a sus tareas.

Etapa 5: Definición de Controles

Abordamos los riesgos de alta priorización y definimos controles que permitan evitar la ocurrencia de un incidente o bien que permitan mitigar su impacto ante una ocurrencia.

Etapa 6: Confección de Herramientas Preventivas

En esta etapa confeccionamos cartillas que permitan verificar la implementación de los controles críticos en terreno mediante preguntas que nos permitan evidenciar la correcta implementación, mantención y soporte de los controles de cada riesgo



Adicionalmente, complementamos la gestión de riesgos con otras herramientas preventivas tales como el ART (Análisis de Riesgos en el Trabajo). Esta herramienta permite a nuestros trabajadores y trabajadoras en terreno identificar y gestionar aquellos riesgos propios del entorno del trabajo que se ha de realizar.

Bajo este prisma abordamos la gestión de riesgos de la tarea y del entorno de manera de asegurar la seguridad de nuestros colaboradores en todo momento.

Participación de los colaboradores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-4)

Aseguramos la participación del equipo de trabajo a través de un proceso de identificación y gestión de riesgos que se encuentra altamente sistematizado. Comienza con la formación de equipos multidisciplinarios, integrados por colaboradores de diferentes niveles jerárquicos y apoyados por miembros del Comité Paritario. Estos equipos utilizan la metodología de análisis y evaluación de riesgos Workplace Risk Assessment & Control (WRAC) para analizar los procesos operativos. Una vez iden-

tificados los peligros, determinamos los riesgos inherentes y definimos las medidas para gestionarlos en mesas de trabajo posteriores. Luego, desarrollamos herramientas preventivas para implementar la gestión de riesgos en el terreno.

Diseñamos estas herramientas preventivas considerando cuatro aspectos fundamentales:

1. Deben ser simples
2. Fáciles de utilizar
3. Estar disponibles para todos los colaboradores
4. Contar con un proceso de soporte que garantice su permanencia y vigencia en el tiempo

Como parte del proceso de aseguramiento, llevamos a cabo un programa de verificación de controles críticos, realizado por roles ejecutivos y de supervisión en la organización. Además, implementamos un programa basado en la matriz de liderazgo en seguridad, otro de los elementos de Safework. Este programa consiste en realizar actividades de interacción de seguridad, donde el Comité Ejecutivo en terreno sostiene conversaciones informales con la línea operativa para confirmar la correcta gestión de riesgos e identificar oportunidades de mejora en materia de seguridad.



Nuestro Comité Paritario

En línea con la legislación vigente (Ley 16.744), contamos con un Comité Paritario conformado por representantes de la empresa y de los colaboradores constituyéndose como un estamento técnico basado en un trabajo mancomunado con la organización y con una cobertura del 100% de los trabajadores propios y contratistas.

A través de la coordinación con los comités paritarios de las empresas contratistas o delegados elegidos por aquellas empresas que no tienen comité paritario, se constituyen como una extensión de la gestión de la seguridad en terreno respecto de la recepción y canalización de consultas y oportunidad surgidos de la línea de supervisión.

Se estructuraron comisiones que desarrollan actividades con Glencore Communication Meeting, la participación en mesas de trabajo como la Comisión de Sílice, de reglamentación de equipos de protección personal, comité de ruido. Participamos, además, en caminatas de seguridad, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la gestión de seguridad y salud en terreno. Su gran rol de soporte es la de realizar la investigación de incidentes de alto impacto.

Resultados, hitos y objetivos relevantes de la implementación de Safework

Durante el año 2023, Lomas Bayas logró alcanzar un avance significativo en la implementación de Safework 2.0 (80%, % alcanzado según la última auditoría octubre 2023), según lo confirmado por una auditoría regional. Este logro representó la consecución de hitos importantes y objetivos relevantes, incluyendo:

- **Implementación protocolos de peligros mortales y estándares de seguridad:** definimos responsables y ámbitos de actuación para asegurar la mantenibilidad de los protocolos.
- **Estrategia de controles críticos:** implementamos esta estrategia que contó con la participación activa de todos los niveles de la compañía. A través de talleres colaborativos, definimos la nueva lista oficial de riesgos significativos de la empresa, así como sus respectivos controles críticos. Además, establecimos un estándar de desempeño para estos controles, permitiendo anticipar su comportamiento e identificar posibles factores de erosión.
- **Seguridad operativa:** establecimos tres niveles de verificación de controles críticos en el terreno: para el ejecutante, responsable de la interacción directa con el peligro; para el supervisor, encargado de asegurar la comprensión y la correcta implementación de los controles críticos en el terreno; y para el ejecutivo, quien

verifica que cada control crítico cuente con un proceso de soporte que garantiza su disponibilidad, mantenimiento y continuidad a lo largo del tiempo.

- **Reporte e investigación de incidentes:** lanzamos un nuevo proceso de reportabilidad y gestión de incidentes mejorando eficientemente el proceso de la clasificación, categorización y reportabilidad de eventos de seguridad, indicando responsables, etapas y registros. Todos ellos con base en lo simple, eficaz y entendible.
- **Modelo de gestión en higiene y seguridad:** llevamos adelante este modelo específicamente diseñado para contratistas que tiene como objetivo integrar de manera activa la gestión de seguridad y salud de las contratistas en nuestras operaciones. A través de esta iniciativa, buscamos sistematizar y alinear las actividades diarias, unificando criterios y promoviendo la sinergia en relación con las mejores prácticas en seguridad y salud.
- **Incorporación de aprendizajes:** pusimos en marcha la emisión de boletines de seguridad que destacan los eventos ocurridos y están acompañados de un conjunto de preguntas destinadas a promover la discusión dentro de los equipos de trabajo. Las preguntas buscan fomentar un debate sobre los temas centrales de seguridad, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora que fortalezcan nuestra cultura Safework en el terreno.
- **Análisis de los datos de accidentes:** llevamos a cabo una revisión exhaustiva y sistemática lo que nos ha permitido identificar y abordar los temas de seguridad de manera precisa. Esta revisión nos ha capacitado para gestionar acciones focalizadas, asegurando una respuesta oportuna y eficiente ante las tendencias identificadas en la información recopilada.
- **Salud Ocupacional:** nos enfocamos en desarrollar un plan de salud que se alinee con un riguroso programa de exámenes ocupacionales. Como resultado de nuestros esfuerzos, al finalizar el año, el 97% de nuestra plantilla completó sus exámenes en tiempo y forma. Además, implementamos un proceso de gestión de casos para aquellos empleados en los que se detectaron desviaciones, asegurando así una atención adecuada y oportuna.
- **Comportamientos que salvan vidas:** Safework 2.0 define un conjunto de comportamientos seguros críticos que deben ser aplicados por todos los colaboradores de nuestra compañía para evitar accidentes.

Conductas que salvan vidas de SafeWork

La herramienta “conductas que salvan vidas” corresponden a un conjunto de comportamientos de seguridad críticos destinados a salvar vidas. Al seguirlas protege-

mos a las personas de posibles consecuencias fatales. Las conductas que salvan vidas tienen un vínculo directo, basado en incidentes y aprendizajes previos, con los comportamientos vulnerados justo antes de que ocurra un incidente fatal, y son un complemento esencial de la estrategia de controles críticos:

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

STOP WORK

En nuestra empresa, el término "STOP WORK" se refiere al derecho inalienable de cualquier trabajador de interrumpir una actividad en curso ante una desviación conductual o un cambio en las condiciones que aumenten el riesgo de pérdidas o lesiones. Esto implica notificar de inmediato la desviación a la supervisión correspondiente para que pueda ser corregida rápidamente y garantizar un entorno laboral seguro.

Promovemos activamente la premisa de que "si las condiciones de seguridad no están disponibles, el trabajo no se realiza", lo que refleja nuestro compromiso prioritario con la seguridad de nuestros colaboradores. Instamos constantemente a nuestro equipo a ejercer este derecho, brindándoles nuestro pleno respaldo.

El "STOP WORK" debe aplicarse en situaciones tales como desviaciones del procedimiento operativo, cambios repentinos en las actividades planificadas, conductas que comprometan la seguridad, ausencia o implementación deficiente de controles críticos, modificaciones en las condiciones de seguridad especificadas o cambios en



el entorno que pongan en peligro la seguridad de las personas. Estas acciones delimitan nuestra cultura de seguridad en Lomas Bayas y guían nuestro comportamiento en todo momento.

Formación de colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

En Lomas Bayas, hemos establecido un proceso integral para identificar las necesidades de capacitación en colaboración entre la Gerencia de Personas y la Superintendencia de Higiene y Seguridad. Este proceso utiliza diversas metodologías, como encuestas y consultas de requerimientos de capacitación, para elaborar un programa anual de formación basado en tres pilares fundamentales:

- 1. Inducciones:** conforme al artículo 20 del decreto supremo Nro. 40, que establece la obligación de informar a los colaboradores sobre los riesgos asociados a sus labores y entorno, ofrecemos diferentes inducciones. La "Inducción de Hombre Nuevo" se centra en informar sobre la identificación de peligros, gestión de riesgos, políticas de seguridad, procesos de reportabilidad y oportunidades de mejora.
- 2. Legales:** de acuerdo con la ley 29783, que exige la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, proporcionamos capacitaciones legales obligatorias, como prevención de riesgos laborales, manejo de sustancias peligrosas, primeros auxilios y rescate, ergonomía y prevención de enfermedades ocupacionales, así como protocolos del Ministerio de Salud.
- 3. Específicas:** ofrecemos capacitaciones específicas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Éstas incluyen el uso de herramientas preventivas como ART (Análisis de Riesgos del Trabajo), PTS (Procedimiento de Trabajo Seguro) y herramientas de verificación de controles críticos, entre otras. También proporcionamos capacitación en la gestión de riesgos específicos de áreas, así como en el desarrollo de competencias en colaboradores para actividades como trabajo en altura, aislamiento y bloqueo, rigging, manejo de grúas, entre otros.

Salud Ocupacional

(GRI 403-3, GRI 403-8)

En el marco de nuestro compromiso con la salud de nuestro personal, hemos implementado diversas actividades y beneficios para promover un nivel óptimo de bienestar que fomente el autocuidado y una vida saludable. En este sentido, ofrecemos un seguro complementario para nuestros colaboradores y sus familias, además de mantener convenios con diversas instituciones para brindar servicios médicos a nuestro equipo. Estos convenios son gestionados por nuestro departamento de recursos humanos.

En nuestra área de operaciones, disponemos de un policlínico que ofrece atención primaria para accidentes y enfermedades comunes, tanto para nuestro personal como para los contratistas que colaboran con nosotros.

Como parte de nuestras iniciativas para promover un estilo de vida saludable, contamos con un gimnasio totalmente equipado y canchas deportivas para actividades recreativas. Además, ofrecemos un servicio de alimentación diferenciado que incluye opciones saludables para nuestros colaboradores, tanto propios como contratistas.

Durante el año 2023, desarrollamos proyectos para implementar más espacios de recreación, como una pista de ciclismo, canchas de pádel y un segundo gimnasio.

Fomento de la Salud de los Colaboradores

(GRI 403-6)

Entre las principales iniciativas que llevamos adelante en el 2023 para fomentar la salud y el bienestar de nuestro equipo de trabajo se encuentran:

A. Vigilancia de Salud para Prevención de la Silicosis

A través del Programa de Vigilancia de Salud (Prevención de la Silicosis), llevamos a cabo un seguimiento del personal que identificamos como expuesto al sílice en la evaluación ambiental. Esta práctica nos permite detectar tempranamente signos de la silicosis, una enfermedad ocupacional causada por la exposición a la sílice. Se trata de una afección crónica que afecta la capacidad respiratoria de los colaboradores. Durante el año 2023, realizamos controles a un total de 786 personas, cubriendo el 100% del personal expuesto a la sílice.

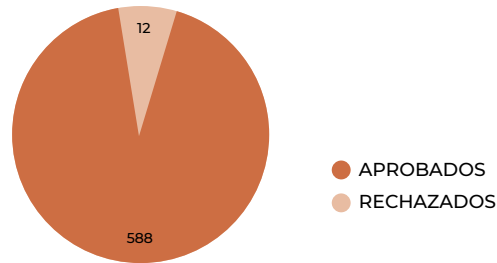
B. Pruebas de Ajuste Respirador

La prueba de ajuste del respirador es una medida diseñada para verificar que los equipos de protección respiratoria (EPR) se ajusten correctamente a las características faciales de cada persona. Esta prueba asegura que el respirador selle de forma adecuada, evitando riesgos para nuestra salud.

Durante el 2023 realizamos campañas masivas de pruebas de ajuste de forma transversal a nuestros colaboradores, cubriendo cerca de 600 personas correspondiente al 85,4% del personal objetivo.



CAMPAÑA 2023

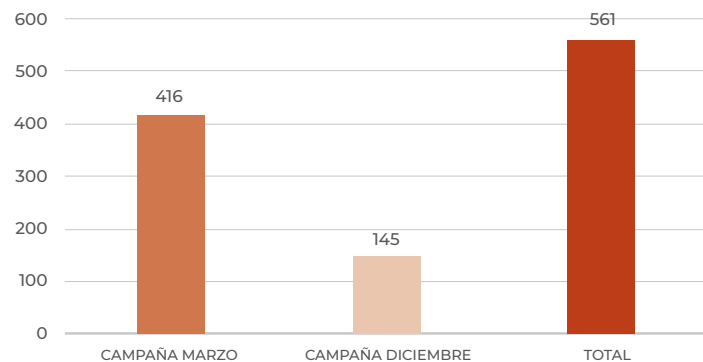


C. Exámenes psicosenométricos

La evaluación psicosenométrica desempeña un papel fundamental en la determinación de las habilidades físicas, mentales y de coordinación motriz de una persona, especialmente en el contexto de la obtención de licencias de conducción, ya sea para vehículos livianos o maquinaria pesada. Su objetivo principal es garantizar que los conductores tengan la aptitud necesaria para operar vehículos de manera segura, con el fin de prevenir accidentes y proteger tanto su integridad como la de quienes los rodean.

Durante el año 2023, llevamos a cabo campañas para regularizar y actualizar los exámenes psicosenométricos en nuestra área de operaciones, abarcando un total de 561 personas a través de operativos masivos.

Exámenes Psicosenométricos en Faena



D. Salud ocupacional: exámenes ocupacionales

Los exámenes ocupacionales son pruebas médicas realizadas a los colaboradores con el fin de:

1. Determinar si un trabajador está apto o no para desempeñarse en situaciones de riesgo, como trabajar en alturas o espacios confinados.
2. Identificar si un contaminante ha ingresado al organismo del trabajador a través de diferentes vías, como la piel, la vía digestiva o la vía respiratoria, en cantidades superiores a lo permitido por la legislación correspondiente (DS N° 594, del Ministerio de Salud).
3. Detectar posibles alteraciones de la salud causadas por la exposición a ciertos agentes de riesgo, como la pérdida auditiva debido a la exposición al ruido en el lugar de trabajo.

Durante el 2023 gestionamos la actualización de 540 exámenes.

E. Protocolo de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se refieren a las situaciones y condiciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el contenido de las tareas y su ejecución. Estos factores pueden impactar negativamente en el bienestar y la salud física, mental y social de los colaboradores, así como en su calidad de vida y desempeño laboral.

Durante el año 2023, llevamos a cabo una encuesta significativa utilizando el nuevo cuestionario anónimo CEAL-SM/SUSESO, que evalúa 12 dimensiones del trabajo. Logramos mantener un nivel de riesgo bajo, en línea con períodos anteriores.

Este logro refleja nuestro compromiso de mejorar la calidad de vida y el bienestar de todos los colaboradores en Lomas Bayas. Es una medida para implementar acciones preventivas contra los factores de riesgo para la salud mental.

F. Campaña influenza

En línea con nuestro compromiso con la salud y el bienestar de cada miembro del equipo, en Lomas Bayas llevamos a cabo anualmente nuestra campaña de inmunización contra el virus de la influenza, una enfermedad grave y altamente contagiosa, causada por los virus AH1N1, AH3N2 y B, que se transmiten a través de la tos, los estornudos o las secreciones nasales. Sus complicaciones pueden incluir bronquitis

severa, neumonía y hospitalización, especialmente en personas con enfermedades preexistentes como la diabetes, el asma, enfermedades cardíacas o pulmonares. Vacunarse cada año es la forma más efectiva de reducir el riesgo de contraer la enfermedad, así como de prevenir su propagación y evitar complicaciones potenciales.

Durante el año 2023, logramos alcanzar una tasa de inmunización del 100%, utilizando todas las dosis disponibles tanto para nuestros colaboradores como para aquellos de empresas colaboradoras.

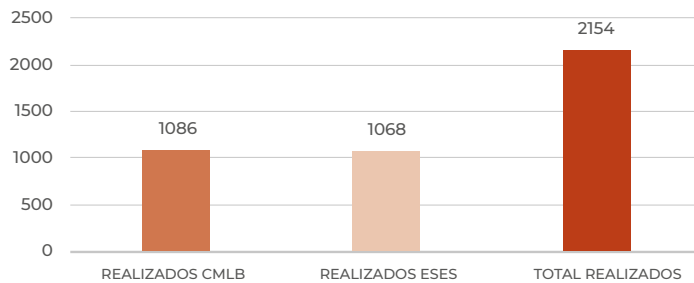
G. Programa de alcohol y drogas

La evidencia ha demostrado que las organizaciones que tienen políticas y programas de prevención del consumo de alcohol y otras drogas, tienen menor prevalencia del consumo en los lugares de trabajo.

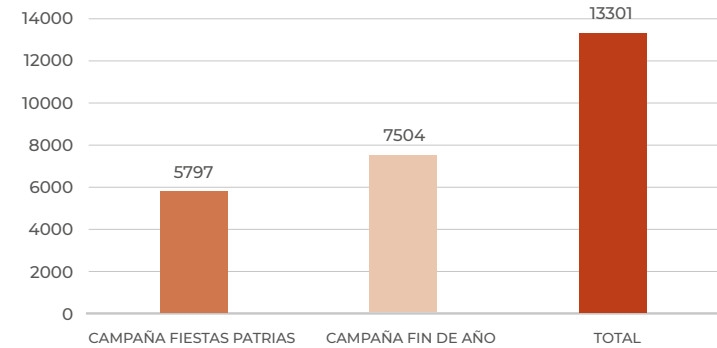
Desde la Compañía buscamos resguardar la seguridad de todos nuestros trabajadores y trabajadoras. En Lomas Bayas se toman las siguientes medidas:

- Política de alcohol y drogas
- Plan preventivo de alcohol y drogas
- Programa para la rehabilitación del consumo de alcohol y otras drogas
- Control aleatorio de alcohol y drogas
- Controles de alcohol en buses administrativos y garitas durante festividades

Exámenes AYD aleatorios realizados 2023



Campañas Fiestas con Responsabilidad Alcotest 2023



Lesiones por accidente laboral

(GRI 403-9)

INDICADOR	RESULTADO 2023	COMENTARIO
Fatalidades	0	
Índice de Frecuencia (IF)	1,25	# de lesiones con tiempo perdido por cada millón de horas trabajadas. En el 2023 se registraron 7 colaboradores lesionados que significaron licencia médica laboral. Personal Lomas: 1 Personal Contratista: 6
Índice de Gravedad (IG)	47	# días perdidos por lesiones con tiempo perdido por millón de horas trabajadas. En el 2023 los 7 colaboradores lesionados sumaron 260 días de licencia médica laboral.
Índice de Frecuencia total (IFT)	5,91	# Accidentes con lesión (con o sin tiempo perdido) ocurridos por cada millón de Hora trabajadas En el 2023 se registraron un total de 33 eventos con lesión. Personal Lomas: 6 Personal Contratista: 27
Índice de Reportabilidad Preventiva (IRP)	169	# Reporte preventivos eventos significativos (Cuasi Accidentes +) por cada millón de Horas trabajadas En el año 2023 se reportaron 593 eventos preventivos.

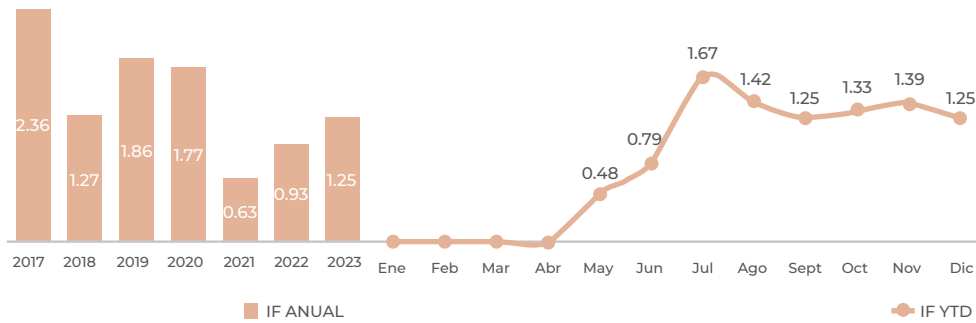
INDICADOR	RESULTADO 2023	COMENTARIO
Cumplimiento Programa Personalizado	96%	En el año 2023 se cumplió con el 96% de las actividades de liderazgos en seguridad programadas para toda la supervisión.
HPRI	2	En el 2023 se registraron 2 eventos clasificados como HPRI sin ningún lesionado de gravedad. -Marzo: Volcamiento de minibus en trayecto a faena desde Antofagasta. -Octubre: Potencial operación CAEX-Camioneta.
LTIFR	1,25	Lost time injury frequency rate. # lesiones con tiempo perdido por cada millón de hora trabajadas.
MTIFR	0,72	Medical Treated Injury Frequency Rate.
TRIFR	1,97	Total Recordable Injury Frequency Rate.
DISR	47	Disabling Injury Severity Rate.
Horas trabajadas	5.580.525	Total de horas trabajadas en el 2023 Personal Lomas: 2.064.514 Personal Contratista: 3.516.011

En el 2023 se registraron 33 eventos calificados de trabajo (STP/CTP). De ellos, tuvimos 7 eventos con tiempo perdido que en su totalidad significaron 260 días perdidos.

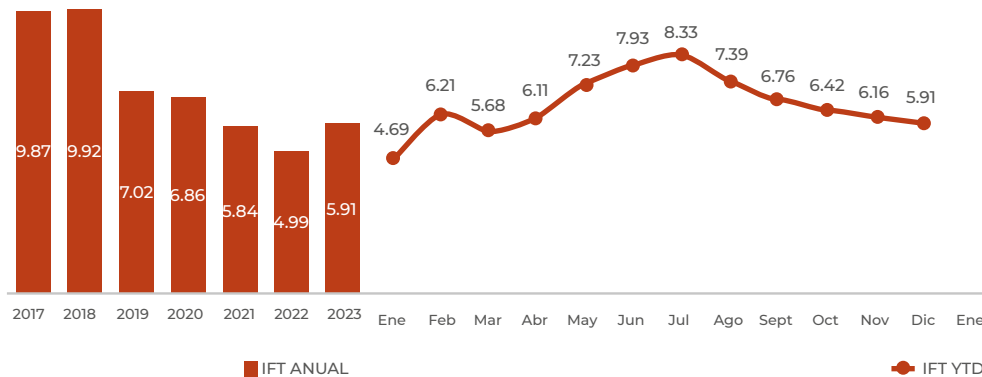
6 de ellos ocurrieron a trabajadores y trabajadoras de empresas contratistas.

Adicionalmente, se registraron 26 eventos con lesión sin tiempo perdido de los cuales el 80% afectó a trabajadores y trabajadoras de nuestras empresas contratistas

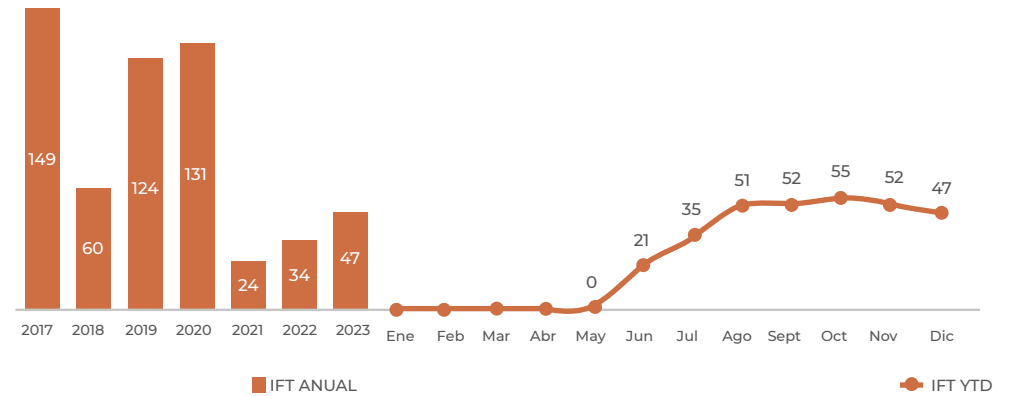
Índice de Frecuencia (IF)



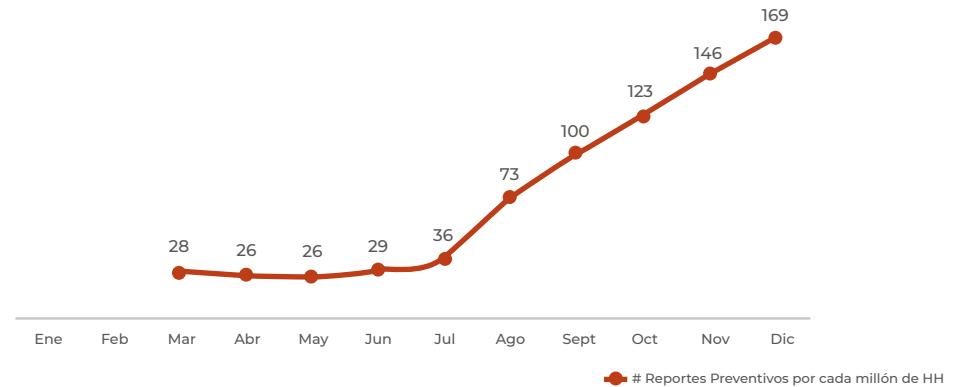
Índice de Frecuencia total (IFT)



Índice de Gravedad (IG)



Índice de Reportabilidad Preventiva (IRP)



En el año 2023 a raíz de una seguidilla de eventos con lesión, fortalecimos la gestión de la reportabilidad preventiva, poniendo foco en aquellas desviaciones que anteceden a la ocurrencia de un incidente. Establecimos un indicador para monitorear lo cual resultó en:

- Baja en la ocurrencia de eventos con lesión
- Creación del nuevo modelo de gestión de seguridad para empresas contratistas



NUESTROS IMPACTOS

3 ÁREAS DE INFLUENCIA

USD 734.118 DE PRESUPUESTO EN INVERSIÓN SOCIAL

15 AÑOS DE LAS MESAS DE TRABAJO COMUNITARIO

627 PARTICIPANTES EN MESAS DE TRABAJO COMUNITARIO

2.971 BENEFICIARIOS POR PROGRAMAS COMUNITARIOS

NOS RELACIONAMOS CON LAS COMUNIDADES

En Compañía Minera Lomas Bayas, nos comprometemos a seguir los estándares y directrices de Glencore en todas sus dimensiones, incluyendo el relacionamiento comunitario. Contribuimos al desarrollo y bienestar de las comunidades en las que operamos a través de diálogos abiertos con quienes compartimos territorio. Este trabajo es llevado a cabo por la Superintendencia de Medioambiente y Comunidades, que cuenta con un equipo especializado dedicado al vínculo y relacionamiento con nuestras comunidades vecinas.

Valoramos la colaboración y el trabajo conjunto como elementos fundamentales para el desarrollo de los territorios y comunidades en los que operamos activamente. Entendemos nuestro papel en la sociedad y nos comprometemos a contribuir a su mejora, colaborando con planes y programas desarrollados en conjunto con nuestros stakeholders, identificados según nuestras áreas de influencia directa y el grado de intervención de nuestra operación.

Nuestro objetivo es generar oportunidades que aseguren la sostenibilidad de Lomas Bayas y de la industria en general, utilizando la metodología del triple impacto para generar beneficios sociales, ambientales y económicos, al mismo tiempo que mitigamos cualquier impacto negativo que nuestra actividad pueda generar.

Nuestra interacción con las comunidades y el desarrollo económico local está guiada por nuestras políticas sociales y estándares internacionales de alta calidad. Éstos establecen un marco para desarrollar sistemas de gestión social y programas comunitarios en línea con nuestros estándares y políticas de desempeño social, derechos humanos y patrimonio cultural, entre otros. Estas directrices son fundamentales para mantener una relación fluida con las comunidades a través del diálogo, el cumplimiento y la transparencia.

Nuestra Política de Desempeño Social y Política de Derechos Humanos en la práctica nos impulsan a:

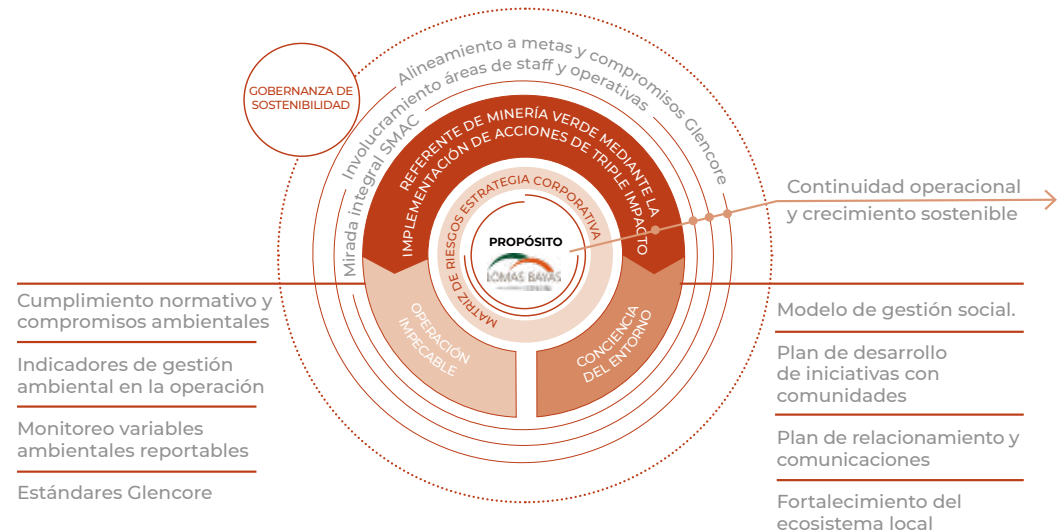
- Trabajar constructivamente con las comunidades locales en todas las etapas del ciclo de vida de una operación para ampliar su resiliencia socioeconómica.
- Identificar impactos reales y potenciales de nuestras actividades sobre nuestras comunidades anfitrionas y la sociedad en general y tomar medidas para evitarlos o, cuando esto no sea posible, mitigarlos.
- Apoyar las relaciones constructivas y abiertas con nuestras comunidades.
- Promover y participar en actividades inclusivas de la comunidad.
- Trabajar en colaboración con el sector público y con las organizaciones no gubernamentales y comunitarias.
- Presentar, investigar y responder a las demandas y denuncias de la comunidad.
- Mejorar la calidad de vida y crear comunidades resilientes y minimizar los impactos del cierre.
- Reconocer y respetar las culturas y tradiciones de nuestras comunidades anfitrionas y de las poblaciones nativas.
- Cumplir y respetar hasta el final los compromisos acordados con las comunidades.

Nuestra área de influencia

A fin de focalizar nuestro trabajo de relacionamiento de largo plazo con la comunidad, definimos nuestras principales zonas de influencia:

- Baquedano: dada su proximidad a nuestra operación, como también, las relaciones, vínculos y dinámicas sociales que los grupos humanos han establecido desde el año 2008 con nuestra empresa.
- Calama: puesto que nuestras operaciones obtienen sus recursos hídricos a partir de derechos de aguas superficiales y subterráneas, debidamente aprobados por la autoridad ambiental. Ejecución de programas y procesos de diálogo con la Asociación de Agricultores de Calama (ASAC).
- Antofagasta: zona donde se ubican autoridades regionales y sectoriales, así como empresas pares y representantes de organizaciones gremiales y organismos de desarrollo. Todos grupos de interés para Lomas Bayas.

Definiciones de nuestra gestión social



*Este modelo corresponde a la superintendencia de medio ambiente y comunidades, SMAC

Modelo de gestión de relacionamiento

Tres ámbitos de acción en los que se enfoca nuestro modelo de gestión de relacionamiento: institucional, territorial y operacional. Estos aspectos los abordamos de la siguiente manera:

Institucional

- Establecemos relaciones con las autoridades.
- Revisamos y gestionamos los procesos normativos requeridos para la obtención de permisos y aprobaciones para el desarrollo de planes y/o programas de la compañía.

Territorial

- Trabajamos de manera mancomunada entre las comunidades y Compañía Minera Lomas Bayas para el desarrollo de iniciativas que generen desarrollo e impactos positivos.

Operacional

- Revisamos y controlamos de forma permanente nuestra gestión operacional, a fin de resguardar la salud y seguridad de nuestras comunidades aledañas.

Inversión social

(GRI 203-1, GRI 203-2)

En nuestro compromiso con el desarrollo integral y a largo plazo de nuestras comunidades y grupos de interés, como parte de nuestro programa de inversión comunitaria, durante el año 2023, hemos continuado con los programas que se encontraban en ejecución en años anteriores. Esto asegura la continuidad de iniciativas y proyectos alineados con los lineamientos comunitarios de Glencore.

El presupuesto destinado a diferentes iniciativas en la comunidad fue en el año 2023 de USD 734.118.

Mesas de Trabajo Comunitario 2023 (Baquedano y Calama)

Nos vinculamos con la comunidad a través de Mesas de Trabajo, plataformas de relacionamiento que buscan incluir a emprendedores y representantes de las organi-

zaciones territoriales, funcionales y sociales de nuestras áreas de influencia directa. Desde hace 15 años en estas Mesas de Trabajo Comunitario desarrollamos proyectos y programas acorde a los requerimientos de las vecinas y vecinos y en línea con los Estándares HSEC y de Derechos Humanos de Glencore.

En 2023 a lo largo de 11 meses participaron de estas mesas 627 personas generando relaciones de diálogo permanente y sistemático en el territorio con las comunidades del área de influencia. En Baquedano estuvieron presentes en las mesas emprendedores, organizaciones sociales de base y público en general. En la ciudad Calama fueron parte los miembros de la ASAC.

El objetivo final es aportar de manera significativa a las comunidades con acciones de triple impacto que potencien a cada protagonista del desarrollo de la región y el país.

El modelo de gestión de relacionamiento se enfoca en tres ámbitos de acción institucional, territorial y operacional. Estos aspectos se abordan de la siguiente manera:



Impacto 2023:

15 años de historia de las Mesas de Trabajo Comunitario
 11 meses de trabajo en 2023
 627 participantes



Programas Comunitarios 2023

GRI 413-1

Los programas y proyectos que desarrollamos durante el 2023 se centraron en las siguientes dimensiones de trabajo:

- Desarrollo de Competencias
- Desarrollo Social y Cultural
- Desarrollo Económico

En cada una de estas dimensiones llevamos adelante proyectos e iniciativas en las comunidades donde estamos presentes acompañando su crecimiento y desarrollo.



1. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Programa “Educación y Minería”

A. Ámbito Educación Inicial: Apadrinamiento a jardines infantiles

Desde el año 2008 participamos activamente del Programa de Fortalecimiento de la Educación en la Primera Infancia, impulsado por la Asociación de Industriales de Antofagasta. Esta iniciativa abarca el apoyo y apadrinamiento de entidades educativas. Desde Lomas Bayas apadrinamos 5 jardines infantiles que se encuentran distribuidos en el territorio de Baquedano, Calama y en el poblado de Talabre: Jardín Infantil Estación de Niños (Baquedano), Jardín Infantil Tamarugo (Calama), Jardín Infantil Sol y Cobre (Calama), Ckapin Panni (Calama) y Jardín Infantil Cappin Panhir (Talabre). En el año 2023 generamos sinergia entre equipos ejecutores de programas comunitarios, vinculando a los jardines infantiles a través de talleres con temáticas medioambientales y visitas al Parque Explora, así como también en actividades comunitarias. Además, llevamos adelante actividades para la celebración de Navidad.

Impacto 2023:

1.654 niñas y niños beneficiados



B. Ámbito Técnico Profesional: Liceo Politécnico Los Arenales (Antofagasta)

El Liceo Politécnico Los Arenales, ubicado en la ciudad de Antofagasta, atiende a una población estudiantil con un alto índice de vulnerabilidad, que oscila entre el 80% y el 85%. Este establecimiento cuenta con una matrícula de 870 estudiantes y ofrece formación técnico profesional con especialidades en mecánica automotriz, refrigeración y climatización, dibujo técnico, gráfica y administración con mención en logística.

Desde la Compañía, mediante el programa Lomas Lab, colaboramos con el Liceo dando origen al "Semillero Lomas Lab". Esta iniciativa se basa en una metodología de trabajo que fusiona las necesidades de la industria minera con la generación de conocimiento práctico y relevante para los jóvenes estudiantes técnico-profesionales.

Impacto 2023:

Alumnos beneficiados de 3^o y 4^o medio del Liceo

C. Ámbito Educación Ambiental: capacitaciones y talleres

Con el objetivo de sensibilizar, educar y promover una cultura ambiental en las áreas de nuestra influencia, en el año 2023 desarrollamos talleres con impacto directo en la protección del medio ambiente y la generación de nuevas prácticas sostenibles.

Entre estos talleres llevamos adelante el denominado “Mi huerto en casa”, destinado a los jardines infantiles apadrinados por Lomas Bayas, organizaciones que participan activamente en Mesas de Trabajo Comunitario y junta de vecinos en Baquedano y agrupaciones de la ciudad de Calama.

Brindamos capacitación sobre la creación y mantenimiento de huertos, con el objetivo de promover la seguridad alimentaria local, inculcar prácticas respetuosas con el medio ambiente y fortalecer la resiliencia comunitaria.

En un entorno participativo y colaborativo, los asistentes aprendieron a preparar el sustrato adecuado para el cultivo, comprendieron el proceso de siembra y germinación de semillas y recibieron orientación sobre las mejores prácticas para el cuidado continuo de un huerto doméstico, entre otros conocimientos y habilidades impartidas.

Impacto 2023:

300 participantes

2. DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL

A. Colecta Vaina de Algarrobo

Desde Lomas Bayas impulsamos, junto a la Corporación de Desarrollo de la Provincia de El Loa (PROLOA), la puesta en valor de la agricultura en la región a través de la recolección de semillas de algarrobo en el Parque Explora Lomas de Calama, pulmón verde de la Región de Antofagasta. Allí se concentran más de dos mil especies de la denominada prosopis alba.

Esta tradicional actividad, que estuvo suspendida por la pandemia, permitió a los agricultores de Calama obtener kilos del preciado fruto, que luego se transformarán en forraje para animales, harina y productos como chocolates y otros.

En la jornada de trabajo se reunieron socios y socias de la Asociación de Agricultores de Calama (ASAC) quienes reunieron kilos de vainas, las que posteriormente fueron clasificadas, pesadas e identificadas según el sector en el que fue obtenido.

Impacto 2023:

Parque Explora Lomas provee de materia prima a los miembros de la Asociación de Agricultores de Calama (ASAC), ejemplo de ello es el fruto del algarrobo el cual es utilizado para generar diferentes productos como harina de algarrobo, café y chocolates lo cuales actualmente comercializan en las ferias locales de la ciudad de Calama. En la misma línea los agricultores a través de la colecta provisionan el fruto como forraje para sus animales.

B. Programa Lomas Fortalece

Este programa tiene como objetivo fortalecer y promover el desarrollo de la Asociación de Agricultores de Calama (ASAC) como grupo comunitario esencial de la comuna. Para ello brindamos asesoría para la transferencia de habilidades y mejores espacios de participación e inclusión social entre quienes integran ASAC y el resto de la sociedad. Buscamos juntos soluciones a los problemas que los afectan y articulamos esfuerzos para alcanzar niveles más altos de organización.

Entre las actividades que llevamos adelante en esta iniciativa se encuentran: el desarrollo de un programa de asesoría jurídica de orientación comunitaria, la formalización de acuerdos entre ASAC y Lomas Bayas, la implementación de un programa de sensibilización de Derechos Humanos y vinculación comunitaria y la inscripción de los derechos de aprovechamiento de aguas en el Catastro Público de Aguas de la Dirección General de Aguas.

El programa aporta a la ASAC diferentes beneficios como el empoderamiento de los agricultores, conocimiento del marco legal de sus actividades, prevención y resolución de conflictos y concientización de los agricultores respecto de sus derechos y deberes, entre otros.

Con la implementación del Programa Lomas Fortalece se ha visto, además, beneficiada la comunidad entera, al lograr formar una asociación empoderada con metas a largo y corto plazo claras y con un desarrollo integral y sostenible en el tiempo a partir de las herramientas entregadas en el programa.

Impacto 2023:

- 30 beneficiarios del programa de asesoría jurídica
- 40 participantes en el proceso comunitario
- 40 asistentes al programa de Derechos Humanos y vinculación comunitaria
- 120 beneficiados con la inscripción derechos de aprovechamiento de aguas en catastro público

C. Agrofutura

Iniciamos este programa en 2023. El mismo consistió en la realización de tres cursos presenciales de especialización para desarrollar competencias tecnológicas y de liderazgo en los agricultores de Calama. Las temáticas de los cursos giraron en torno a: utilización de herramientas de ofimática; técnicas de liderazgo para dirigentes sociales y formulación de proyectos diseñados especialmente por el equipo de INACAP Calama.

Un total de 13 integrantes de la Asociación de Agricultores de Calama (ASAC) se graduaron con éxito del programa Agrofutura, actividad impulsada por nuestra Compañía y Corporación PROLOA, ejecutada por INACAP Calama.

Con la certificación de estos cursos buscamos contribuir a la productividad y eficiencia de los procesos de cultivo y crianza en el Oasis de Calama, lo que además favorece a una mejor calidad de vida y seguridad alimentaria de sus habitantes.

Impacto 2023:

- 3 cursos presenciales
- 13 participantes de la ASAC

3. DESARROLLO ECONÓMICO

A. Programa de Asistencia Técnica al sector agrícola y ganadero de Calama

El objetivo es implementar un Programa de Asistencia Técnica Agrícola y Pecuaria, mediante un trabajo en conjunto entre Lomas Bayas, ASAC y PROLOA, para contribuir al desarrollo sostenible de la agricultura y ganadería de la comuna de Calama en beneficio de los socios ASAC.

Este programa posibilita el incremento de la producción agrícola y ganadera, el impulso de la comercialización final de las producciones agrícolas y pecuarias y todos sus derivados favorece el fortalecimiento organizacional de la ASAC y de sus emprendimientos y sistematiza los resultados obtenidos del programa para retroalimentar procesos futuros.

Entre los hitos 2023 logramos el encadenamiento del productor local Franco Centellas con la empresa Sodexo distribuidora de alimentos en minería, generamos el plano maestro para cálculo de superficies disponibles y ordenamiento territorial de comodato ASAC parcela 12 con un levantamiento topográfico de la misma para optimizar el uso de suelo, desarrollo aptitudes dirigenciales y capacitación para nivelación de brechas tecnológicas y evaluación de proyectos a dirigentes y socios ASAC y realizamos la cena de cierre de actividades de los programas Asistencia Técnica y Emprende Lomas Calama 2023.

Impacto 2023:

- 69 socios agricultores de ASAC y sus familias
- 2 beneficiarios del encadenamiento del productor local
- 11 participantes en programa de aptitudes dirigenciales
- 15 asistentes a taller sobre nuevas técnicas en sistemas agropecuarios

B. Programa Emprende Lomas ASAC Calama

Este programa favorece el desarrollo económico, social y comunitario y sustentable de los integrantes de la Asociación de Agricultores de la comuna de Calama (ASAC). Entre sus objetivos específicos el programa busca contribuir con el acceso de las

personas y/u organizaciones funcionales y territoriales ASAC al programa Emprende Lomas, potenciar proyectos que aporten a la sostenibilidad del negocio, promover la participación de emprendedores y organizaciones en instancias de comercialización de sus productos, articular oportunidades de acceso a instrumentos de financiamiento externo, públicos y privados y sistematizar los resultados obtenidos del programa para retroalimentar procesos futuros.

En 2023 realizamos una capacitación en uso y mantención de maquinaria agrícola a socios de la ASAC, un taller con programa Dreambuilder sobre instrumentos y fuentes de financiamiento y llevamos adelante la cena de finalización del programa Emprende Lomas 2023 en el marco de los 15 años relacionamiento con Compañía Minera Lomas Bayas.

Impacto 2023:

19 beneficiarios de ASAC
15 participantes en capacitaciones



C. Programa Emprende Lomas Baquedano

Este programa tiene por objetivo fomentar el desarrollo de iniciativas y actividades sustentables que generen bienestar y mejoras en la calidad de vida de las personas que residen en Baquedano, mediante proyectos productivos, sociales, medioambientales y/o culturales.

Entre sus objetivos específicos se encuentran generar acciones de promoción del programa, facilitar el desarrollo de emprendimientos de negocio fortaleciendo la generación de nuevas ideas de negocio sostenibles, impulsar iniciativas que promuevan el cuidado del medio ambiente y la utilización eficiente y sostenible de los recursos naturales y recuperar y potenciar espacios comunitarios y/o culturales que promuevan la participación y la asociatividad de los habitantes de Baquedano.

En 2023 realizamos una capacitación de formalización y declaración de impuestos con el fin de fortalecer el emprendimiento y potenciar los negocios ya formalizados. Además llevamos adelante la cena finalización del programa, instancia en que se dio reconocimiento a las organizaciones sociales que participan en forma constante de mesas de trabajo comunitario y emprendedores adjudicados en el programa.

Impacto 2023:

6 organizaciones sociales
8 emprendedores
23 personas entre emprendedores y dirigentes sociales capacitados



Impacto del Parque Explora Lomas

El Parque Explora Lomas, un oasis en medio del desierto más árido del mundo, es un reservorio de la biodiversidad del desierto más árido del mundo, un espacio que además permite la conservación del patrimonio cultural ancestral, manteniendo tradiciones y difundiendo los principales pilares de la educación ambiental.

En 1996 iniciamos el proyecto de contribución a la sostenibilidad ambiental del Oasis de Calama y provincia El Loa mediante acciones de educación ambiental y forestación a través de herramientas técnicas para la ciudadanía.

El Parque Explora Lomas también beneficia a los agricultores de comunidades rurales aledañas a través de modelos de trabajo como lo son las investigaciones para aportar a la sustentabilidad agrícola.

Este proyecto cumplió 25 años de existencia en el año 2021 y es hoy un ejemplo virtuoso de cómo un compromiso ambiental se transforma en un activo ambiental que



genera beneficios directos al territorio en el que está inserto, honrando la posibilidad de producir de manera responsable y sostenible.

El Parque Explora Lomas hoy es una de las principales unidades educativas, aportando con sus visitas a diferentes centros educacionales. En el año 2023 nos propusimos aumentar el impacto y el alcance de visitas virtuales a Parque Explora Lomas. La meta era de 5.000 logrando finalmente 34.000 visitas.

Impacto 2023:

25 años de existencia
34.000 visitas

Evaluaciones de impacto de los programas

GRI 413-2

En Lomas Bayas contamos con diferentes herramientas para evaluar el desarrollo e impacto de los programas que llevamos adelante en las comunidades:

1. Evaluación de retorno social

En 2023 realizamos una Evaluación del Retorno Social de la Inversión a través del uso la herramienta diseñada, la cual se estructura en etapas que permiten determinar los supuesto mínimos requeridos para que la iniciativa en evaluación se desarrolle bajo los estándares y políticas de la Compañía, la metodología del cambio de desarrollo y, posteriormente, cálculo de SROI (Social Return On Investment).

Programas con medición:

- Programa Emprende Lomas Baquedano y Calama
- Programa de Asistencia Técnica al sector Agrícola y Ganadero de la comuna de Calama

2. Encuesta de percepción a partes interesadas

Al cierre de los programas de inversión financiados por Lomas Bayas, aplicamos una encuesta de percepción a las partes interesadas diseñada y apoyada en consulta con un tercero y alineada con las herramientas del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) para tener mejor comprensión de la relación entre la empresa y la comunidad, permitiendo mejorar los programas comunitarios (mejora continua).



NOS ABASTECEMOS RESPONSABLEMENTE



NUESTROS IMPACTOS

705 PROVEEDORES

225 PROVEEDORES LOCALES

31,2% DEL TOTAL DE COMPRAS FUERON A PEQUEÑAS EMPRESAS

155 EVALUACIONES DE DEBIDA DILIGENCIA PARA NUEVOS PROVEEDORES

34 PROVEEDORES CONTESTARON SOBRE DEBIDA DILIGENCIA

Gestión de proveedores

(GRI 3-3, GRI 303-3)

En Compañía Minera Lomas Bayas, nuestra colaboración con proveedores se basa en la búsqueda constante de la excelencia operativa, siempre respetando rigurosos estándares de salud y seguridad, y promoviendo la ética en todas nuestras operaciones. Además, nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño ambiental y garantizar el respeto por los derechos humanos.

Abastecimiento responsable

Los proveedores son esenciales para el crecimiento de nuestro negocio. Por esta razón, seguimos los estándares globales de Glencore para desarrollar estrategias que mejoren continuamente nuestra cadena de suministro. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros proveedores clave para garantizar la trazabilidad de los materiales, fomentar prácticas sostenibles y mantener altos estándares en la producción de nuestros productos. Contamos con procedimientos rigurosos de evaluación que nos permiten mantener relaciones transparentes y de alta calidad con nuestros proveedores.

Toda la gestión relacionada con el abastecimiento y los proveedores está a cargo de la Superintendencia de Abastecimiento, una división de la Gerencia Regional de Abastecimiento. Desde finales de 2023, el área de abastecimiento ha experimentado una serie de transformaciones importantes a nivel regional. Estas modificaciones abarcan desde la reestructuración de los equipos de trabajo hasta la creación de una nueva división, el Centro de Excelencia de Abastecimiento, además de la integración de nuevos colaboradores para fomentar un mayor nivel de excelencia en la gestión de la cadena de suministro.

Estrategia regional de abastecimiento

Durante el 2023 actualizamos de manera integral la estrategia regional del Departamento de Abastecimiento. Dentro de esta actualización, la gestión de proveedores considerados como socios estratégicos, se convierte en un elemento clave en todos los procesos y subprocesos del área. Establecimos objetivos específicos que buscan abordar la gestión de proveedores con un enfoque más maduro, centrándonos en el ciclo de vida del proveedor.

Entre los hitos más destacados en este ámbito se incluyen los entrenamientos dirigidos a los proveedores, la implementación de un nuevo flujo de trabajo para aquellos proveedores clasificados como de alto riesgo, el inicio de la implementación de una nueva plataforma de precalificación de proveedores (cuyo proceso finalizará en marzo de 2024) y, por último, la definición y aprobación de un programa de desarrollo de proveedores cuya implementación está programada para comenzar en abril de 2024.

Nuestra Política de Abastecimiento

Hemos generado un renovado impulso hacia el abastecimiento responsable en nuestra empresa, respaldado por una política integral que abarca todo el Grupo y que tiene un impacto significativo en la región, incluidas nuestras operaciones en Chile. Este cambio ha dado lugar a la implementación de un nuevo proceso para los proveedores considerados de alto riesgo, así como a la inclusión de cláusulas de abastecimiento responsable en nuestros contratos.

Además, hemos puesto en marcha un programa de capacitación desde noviembre de 2023 dirigido a todos los proveedores de alto riesgo. Se han formado equipos de

trabajo multidisciplinarios con una visión global, con el objetivo de adoptar y aplicar las mejores prácticas en materia de abastecimiento responsable en todas nuestras operaciones en Glencore.

A continuación, algunos extractos relevantes de la nueva política de abastecimiento responsable:

Nuestro propósito como empresa es proveer de forma responsable los productos que hacen posible la vida cotidiana. El abastecimiento responsable es nuestro compromiso de tener en cuenta las consideraciones sociales, éticas y medioambientales en relación con nuestros productos y cadenas de suministro y al gestionar nuestras relaciones con los proveedores.

A través de esta política respetamos los derechos humanos de conformidad con la Declaración Universal de las Naciones Unidas (ONU), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de la ONU y el Pacto Mundial de la ONU.

Exigimos a nuestros proveedores que compartan nuestro compromiso con las prácticas empresariales éticas, seguras y responsables. Esta política se aplica a todos los empleados, directores y gerentes, así como a los contratistas bajo la supervisión directa de Glencore.

Nuestro compromiso

Nuestros requisitos y expectativas para con los proveedores

Exigimos que nuestros proveedores, cuando trabajen con la compañía, actúen de forma coherente con el Código de Conducta.

Apoyo a los proveedores

Nos esforzamos por hacer un aporte a las comunidades en las que operamos, ofreciendo oportunidades de empleo y apoyando a las empresas locales.

Marco para la gestión con proveedores

Tenemos un marco y plan exhaustivo para identificar y gestionar los riesgos claves asociados a proveedores. Evaluamos los proveedores en función de su riesgo y les indicamos el proceso de diligencia debida y gestión más apropiado para su nivel de riesgo.

Gestión y desarrollo de proveedores

A finales de 2023, dimos inicio a un nuevo plan para gestionar a nuestros proveedores, centrado en establecer un modelo de ciclo de vida para ellos. Este plan abarca la ejecución de un programa dedicado al desarrollo de proveedores, especialmente dirigido a pequeñas y medianas empresas en la región de Antofagasta. Nos encontramos en un proceso de licitación para seleccionar el servicio de apoyo necesario para el desarrollo de las PyMES locales. Prevemos que la implementación de este programa comience en abril de 2024.

Segmentación de proveedores

Nuestra cadena de suministro está integrada por 1.897 proveedores activos. Contamos con una matriz de segmentación de proveedores donde segmentamos en base al impacto en el negocio y la criticidad/dificultad en la administración del contrato. Para llevar adelante esta segmentación evaluamos distintas variables como:

- Riesgo del negocio
- Criticidad para la operación y las personas
- Clasificación HSEC
- Monto del contrato

Esta segmentación de proveedores nos permite definir estrategias de gestión tomando en cuenta el grado de involucramiento con los proveedores destinando los recursos apropiados eficientemente para lograr buenos resultados.

En 2023 comenzamos la implementación de una nueva plataforma de gestión de contratos y proveedores, que terminará de ejecutarse en abril de 2024.

Tipos de proveedores

TIPO DE PROVEEDORES	AÑO 2023
Servicios	271
Suministros	434
Total	705

Proveedores por ubicación geográfica

Ubicación Geográfica	Cantidad de Proveedores 2023	Cantidad de Proveedores 2022	Cantidad de Proveedores 2021
Regional	225	215	223
Nacional	455	437	409
Extranjero	25	28	29
Total	705	680	661

Cantidad de proveedores por tipo y pagos realizados

Tipo de proveedores	Cantidad de Proveedores	Pagos realizados a proveedores 2023/ Valor en MUS\$
Gran Empresa	34	291.374.974
Mediana Empresa	74	48.722.439
Pequeña Empresa	579	154.398.087
Microempresa	18	192.082
Total	705	494.687.583

Tipos de transacciones realizadas y montos

Tipo de Transacciones	Cantidad	Monto MUS\$	% Monto
Empresa Mediana	74	48.722.439	9,85%
Empresa Pequeña	579	154.398.087	31,21%
Gran Empresa	34	291.374.974	58,90%
Microempresa	18	192.082	0,04%
Total	705	494.687.583	100%

Proveedores locales

(GRI 204-1)

En Compañía Minera Lomas Bayas entendemos como proveedor local a aquellos que se encuentran en la Región de Antofagasta o con centro de operación local. En 2023 el porcentaje de compras correspondiente a microempresas corresponde al 0,04% del total, mientras que para grupo de pequeñas empresas corresponde al 31,21% del total. El número total de proveedores locales para el año 2023 es de 225 proveedores.

Cantidad de proveedores locales

	Año 2023	Año 2022
Numero de Proveedores Total	705	680
Numero de proveedores Locales	225	215

Gasto en proveedores locales

Gasto en Proveedores Locales MUSD	Año 2023	Año 2022
Gasto total en Proveedores	495	239
Gasto en Proveedores Locales	94	59

Código de Conducta para proveedores

Confiamos en que nuestros proveedores compartan nuestro compromiso con prácticas comerciales éticas, seguras y responsables, y respaldan nuestros valores de seguridad, integridad, responsabilidad, transparencia, sencillez y emprendimiento, tal como se establece en el Código de Conducta de Glencore y nuestra Política de Abastecimiento Responsable.



Valoramos las relaciones con nuestros proveedores. Esto significa que:

- Tenemos cuidado de asegurarnos de que solo trabajamos con proveedores que compartan nuestro compromiso con las prácticas comerciales éticas y conducta.
- Tratamos a nuestros proveedores con respeto.
- Trabajamos con nuestros proveedores para ayudarles a entender nuestras expectativas.
- Somos justos, abiertos y transparentes (sin dejar de proteger la naturaleza de la información comercialmente sensible) en nuestro trato con ellos.
- No pedimos a nuestros proveedores que operen de una manera que los ponga en peligro ellos, o su fuerza de trabajo en riesgo.
- Nunca pedimos a nuestros proveedores que actúen de una manera que infrinja la ley, nuestros valores o código.
- Tomamos medidas si nuestros proveedores infringen la ley.

Evaluación social de proveedores

(GRI 414-1)

Como parte del proceso de integración a Glencore, los nuevos proveedores deben pasar por un riguroso proceso de debida diligencia conocido como "Know Your Counterparty" (KYC), en el cual se evalúan en múltiples dimensiones para garantizar que cumplan con los estándares de integridad. Además, se verifica que acepten y se adhieran a las políticas, estándares, procedimientos y códigos de conducta establecidos por Glencore.

Durante el año 2023, realizamos 155 evaluaciones KYC, se enviaron cuestionarios de debida diligencia a 34 proveedores y se implementó un Plan de Acción Correctiva (CAP) para uno de ellos.

Evaluación ambiental de proveedores

(GRI 308-1)

Actualmente se aborda en el proceso de "Know Your Counterparty" (KYC). Consiste en una serie de preguntas específicas sobre las políticas medioambientales de nuestros proveedores. Durante 2023, sólo se identificó a un proveedor que necesitaba un



plan de acción correctivo (CAP) para abordar posibles brechas en relación con las expectativas de la empresa sobre este tema.

En 2024, como parte del Proyecto de Inclusión de Principios de Desempeño Social y Medioambiental (ESG) en el proceso de contratación de todos los bienes y servicios a nivel regional, implementaremos una herramienta para solicitar planes de Desempeño Social y Medioambiental. Esta herramienta, complementaria a los requisitos actuales de HSEC, se centrará en aspectos de sostenibilidad como la economía circular, la gestión de residuos, la contaminación del aire, el uso responsable del agua y la energía.

Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

(GRI 414-2)

A finales de 2022 comenzamos a implementar un plan global de abastecimiento responsable basado en cuatro pilares fundamentales:

- Debida diligencia de proveedores
- Cláusulas contractuales de abastecimiento responsable
- Capacitación de proveedores
- Garantía de proveedores

Durante 2023 pusimos en práctica los 4 pilares. En 2025, el plan para Latinoamérica incluirá auditorías de los pilares mencionados anteriormente.

De todos los proveedores a los que se les aplicó KYC y el correspondiente cuestionario de debida diligencia, identificamos 2 proveedores de alto riesgo. Implementamos documentos específicos de suscripción con estos proveedores para mitigar los riesgos según el estándar vigente.

Además, independientemente de lo anterior, tenemos un mecanismo disponible para que los proveedores puedan plantear sus preocupaciones, temas de interés y otras inquietudes relevantes relacionadas con las políticas y el código de conducta vigentes, entre otros aspectos. Este medio está accesible a través del siguiente sitio web: <https://glencore.raisingconcerns.org/>.



PROGRAMA EMPRENDE LOMAS

El Programa Emprende Lomas es una iniciativa que busca promover el crecimiento sostenible en las localidades de Calama y Baquedano. Desde 2009, gracias al impulso de la Mesa de Trabajo Comunitario, Compañía Minera Lomas Bayas, ha llevado a cabo este programa con el objetivo de contribuir positivamente al desarrollo social y económico de las comunidades locales.

De esta manera la compañía busca entregar financiamiento a proyectos e iniciativas que potencien áreas de emprendimiento en los ámbitos agrícolas, pecuarias, avícolas, agroalimentarias y artesanales, con un enfoque especial en la sostenibilidad, ya sea en instancias productivas a menor escala o por sus impactos positivos en la protección de los recursos naturales, el medioambiente, la identidad cultural y el patrimonio de la ciudad.

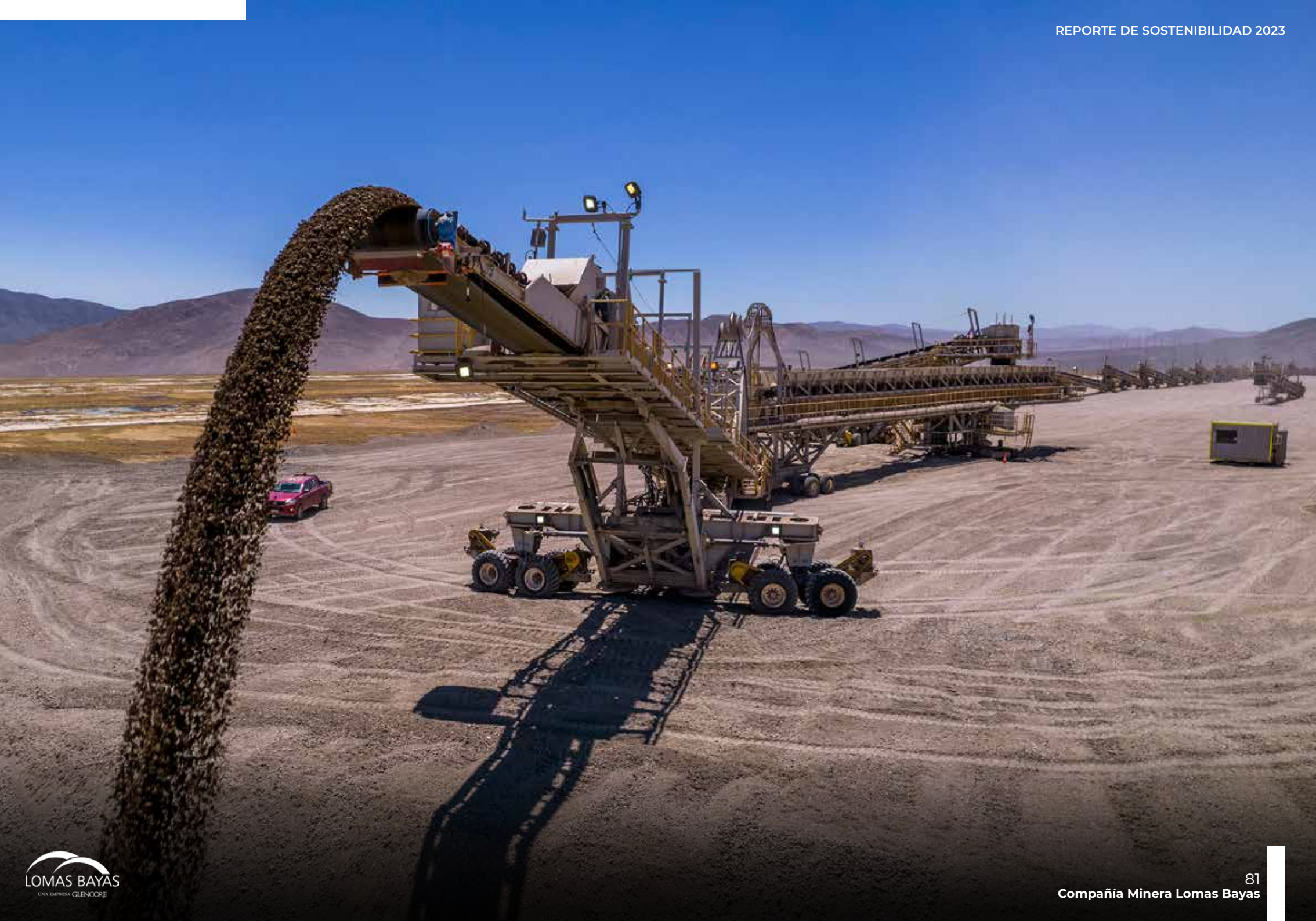
El éxito de esta iniciativa se basa en la participación activa de las comunidades en todas las etapas, desde el diseño hasta la implementación, colaborando en la definición de los criterios de selección de las propuestas.

Durante el 2023, el programa financió y apoyó un total de 33 proyectos en Calama y Baquedano, beneficiando directamente a casi un centenar de personas. En Baquedano, fueron seleccionados seis proyectos correspondientes a organizaciones sociales y ocho a emprendimientos de diversa índole, destacando la creación de nuevos negocios y el mejoramiento de iniciativas en ejecución, lo que permite promover un compromiso responsable y de largo plazo.

Del mismo modo, los proyectos seleccionados en Calama fueron 19, incluyendo uno de la propia Asociación de Agricultores de Calama. En esta versión, el foco estuvo en el impulso de iniciativas que preserven el Oasis de Calama a través de la incorporación de innovaciones tecnológicas a sus procesos.

El Programa Emprende Lomas incluye además la entrega de apoyo técnico y asesoría para la correcta ejecución de los recursos de inversión a favor del desarrollo productivo y comunitario del territorio y sus habitantes.







06

PRESERVAMOS EL MEDIO AMBIENTE

Comprometidos con el ambiente

Nuestro modelo de gestión
ambiental

Accionamos por el clima

Usamos eficientemente la energía

Optimizamos el uso del agua y
efluentes

Promovemos la economía circular

Protegemos la biodiversidad



NUESTROS IMPACTOS

- 2050** COMPROMISOS DE 0 CARBONO NEUTRALIDAD
- 132.012** TON DE CO₂eq MEDICIÓN ALCANCE 1
- 2%** DE REDUCCIÓN DE CONSUMO DE COMBUSTIBLE CON MEJORA EN EQUIPOS DE PLANTA DE ELECTROWINNING PARA EL CALENTAMIENTO DE SOLUCIONES
- 4.917** kWh EN INTENSIDAD ENERGÉTICA POR TONELADA DE COBRE PRODUCIDO
- 23.238** kWh DE ENERGÍA SOLAR EN NUESTRAS OPERACIONES
- 16%** CDE REDUCCIÓN EN EL CONSUMO HÍDRICO
- 4.520** TON DE RESIDUOS RETIRADOS

Comprometidos con el ambiente

Estamos dedicados a la gestión ambiental y a la reducción de los impactos medioambientales a través de una administración responsable de los recursos en todas nuestras operaciones a nivel global. Para lograrlo, seguimos la jerarquía de mitigación: primero, evitamos; luego minimizamos, restauramos, mitigamos y compensamos.

Este compromiso lo llevamos adelante en el marco de la Política Ambiental de la Compañía que articula y extiende los elementos fundamentales del enfoque a la gestión medioambiental de la empresa y la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación y el compromiso con el cumplimiento de la legislación y otros requisitos. Esta política se ajusta a los principios del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM) y apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Nos esforzamos por entender y abordar los desafíos ambientales en nuestras instalaciones industriales, promoviendo la eficiencia de los recursos, el rendimiento ambiental y la prevención de incidentes. Somos conscientes de los posibles impactos del cambio climático en nuestras operaciones y comunidades, y trabajamos para enfrentarlos.

Para ello, implementamos una estrategia con objetivos de desempeño ambiental claros, alineados con los estándares de Glencore. Estos objetivos se monitorean y evalúan constantemente para identificar riesgos y oportunidades que nos permitan tomar medidas preventivas y ajustar los controles necesarios.

A finales de 2021 Glencore adoptó oficialmente sus estándares de gestión medioambiental, en línea con las mejores prácticas del International Council on Mining and Metals (ICMM). Esto impulsa desde entonces nuestros proyectos en energía renovable, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y movilidad eléctrica y proyectos de excelencia operacional que mediante la mejora continua han optimizado procesos reduciendo consumo de materias primas y minimizando generación de residuos.

Nuestro compromiso con el medioambiente se traduce en:

- Llevamos a cabo nuestro trabajo respetando las zonas legalmente designadas y no exploramos ni operamos en áreas de patrimonio mundial.

- Identificamos y evaluamos los impactos potenciales de nuestras actividades sobre los recursos naturales que compartimos, como la tierra, el aire, el agua, la energía y la biodiversidad y tomamos medidas para mitigarlos.
- Desarrollamos e implementamos procesos y sistemas para rastrear, gestionar e informar sobre nuestro desempeño ambiental.
- Tomamos medidas para reducir nuestra huella de carbono.
- Desarrollamos programas de administración y rehabilitación de tierras que apoyan el uso sostenible a largo plazo de las mismas.
- Nos comprometemos con las partes interesadas respecto de los riesgos ambientales, las oportunidades y nuestro desempeño para garantizar que operemos de manera apropiada.

Nuestros compromisos externos

Apoyamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC).

Como miembros del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), nos comprometemos a cumplir los requisitos de los 10 principios y expectativas de rendimiento. Alineamos nuestros informes anuales con el Grupo de Trabajo sobre Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD).

Nuestro modelo de gestión ambiental

La gestión ambiental es desarrollada de forma transversal por el equipo de la Superintendencia de Medioambiente y Comunidades; cada miembro de este equipo está comprometido con la totalidad de nuestras operaciones, con el objetivo primordial de alcanzar el liderazgo en la gestión de riesgos ambientales y su comunicación, priorizando la trazabilidad y el control de riesgos operativos y regulatorios, así como la gestión de permisos.

Cada riesgo potencial se analiza y gestiona a través de una matriz que evalúa tanto la probabilidad como las consecuencias de los impactos y oportunidades, considerando todas las variables relevantes. Además, nuestra certificación conforme a la norma ISO 14001 garantiza que nuestros procedimientos se ajustan a la normativa ambiental vigente y cumplen con los más altos estándares internacionales como los establecidos por Glencore. En línea con las directrices del International Council of Mining and Metals (ICMM), esta certificación sienta las bases para una transición hacia prácticas mineras más sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.



Certificación Sistema de Gestión Ambiental

En el 2023 Lomas Bayas llevó a cabo exitosamente el proceso de renovación de su certificación en Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001. Esto permite a la Compañía identificar los riesgos ambientales asociados a las actividades propias de la empresa y de esta manera prevenir y proteger los componentes ambientales.

Continuidad operacional: Declaración de Impacto Ambiental (DIA)

Durante el año 2023, entró en efecto la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) asociada al proyecto “Adecuación de Obras Mineras CMLB” evaluando ambientalmente mediante Declaración de Impacto Ambiental. Desde su inicio, este proyecto ha puesto en marcha una serie de compromisos ambientales, sociales y operativos con el objetivo de llevar a cabo el proyecto cumpliendo con todas las normativas establecidas por las autoridades y los estándares de Glencore.

Uno de los aspectos destacados de este proyecto es la transferencia de derechos de agua a los comuneros de la Asociación de Agricultores de Calama.

Además, se han llevado a cabo diversas iniciativas como el Plan de Riesgo Aluvional, el Operativo de Salud Baquedano y la Campaña Anual de Limpieza Baquedano. Asimismo, se ha priorizado la contratación de mano de obra regional para la fase de construcción de los proyectos y actividades vinculados con la operación de Compañía Minera Lomas Bayas.

Asegurar la continuidad operacional hasta el año 2029 de Lomas Bayas representa una oportunidad para mantener la actividad minera en la comuna de Sierra Gorda, generando empleo y apoyando a los proveedores y servicios regionales, siempre en consonancia con los requisitos ambientales que garantizan la protección de la salud de los colaboradores, la población y el entorno ambiental local.

Queremos que esta continuidad operativa sea beneficiosa para todos, creando valor social mediante la generación de empleo y oportunidades, respaldados por nuestros principios.

En esta misma línea de acción, Lomas realizará un seguimiento de cierre en las instalaciones del punto de extracción, donde se monitorea por un período de 2 años las componentes ecológicas de la zona de influencia con el fin de demostrar el impacto significativo que implica el cierre de esta instalación para la restauración natural del ecosistema.

Gestión de permisos

Durante 2023 continuamos avanzando en la obtención y regularización de la matriz de permisos sectoriales con un enfoque principal en garantizar la continuidad operativa y facilitar el desarrollo de proyectos de crecimiento de manera organizada y estructurada. Como resultado de este esfuerzo, logramos la aprobación de 8 permisos que fueron presentados para su trámite entre 2022 y 2023. Estos incluyen 2 ante el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), 3 ante el SERNAGEOMIN, 2 ante la SEREMI de Salud y 1 ante la Dirección de Obras Municipales de Sierra Gorda.

Además, durante el 2023 presentamos otros tres permisos para su evaluación por parte de los organismos sectoriales, los cuales aún se encuentran en proceso de análisis.



1. SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL

El Servicio de Evaluación Ambiental califica favorablemente el proyecto “Adecuación de Obras Mineras Compañía Minera Lomas Bayas”, cuya aprobación permite la continuidad operacional de la faena Lomas Bayas desde el año 2024 hasta el 2029, mediante la incorporación de nuevos recursos mineros a las fases de lixiviación.

2. SERNAGEOMIN

Se realiza la actualización al “Plan de cierre de la faena minera Lomas Bayas” incorporando las obras de proyecto aprobadas en la RCA obtenida el 2023, además de los compromisos ambientales asociados a esta última evaluación ambiental.

Se aprueba el “Proyecto de camiones autónomos fase 07 rajo Lomas Bayas II”, este consiste en la explotación del rajo Lomas Bayas II en su fase 7 haciendo uso de camiones autónomos en modalidad de etapa piloto con 4 unidades operativas.

Aprobación del proyecto “Ampliación de superficies de botaderos este y oeste Lomas I”, la aprobación de este proyecto posibilita la extensión de vida útil de la faena Lomas Bayas por un período de 13 años, de los cuales 6 años corresponden a operación y otros 7 años para las fases de cierre y post cierre.

3. SEREMI DE SALUD

Autorización de funcionamiento para el sistema de tratamiento de residuos industriales Lomas II, correspondiente a losa de lavado para la limpieza de los camiones de extracción. Autoriza el funcionamiento de dos estanques para el almacenamiento de ácido sulfúrico, Lomas I y II respectivamente, esta resolución autoriza el almacenamiento de un total de 2.600 m³ para la operación.

CUIDAMOS NUESTROS RECURSOS

Accionamos por el clima

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

La gestión de los impactos de nuestro negocio sobre el medioambiente y nuestra contribución a la lucha contra el Cambio Climático, tiene como objetivo establecer requisitos que permitan una gestión eficaz y eficiente en el uso de nuestros recursos, promoviendo la reducción de gases de efecto invernadero (GEI), gestionando los riesgos y las oportunidades climáticas identificadas. Para ello concretamos alianzas para trabajar en conjunto con las políticas regionales y locales.

La administración del cambio climático se integra dentro de nuestro sistema de gestión energética, mediante la implementación de medidas concretas para mejorar la eficiencia energética y promover un uso responsable de la energía, con el fin de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Un equipo multidisciplinario de gestores energéticos, provenientes de diversas áreas operativas, administrativas, de proyecto y abastecimiento, se encarga de liderar esta iniciativa.

Este equipo tiene la responsabilidad de monitorear las emisiones de gases de efecto invernadero y colabora estrechamente con otros departamentos para proponer proyectos que contribuyan al logro de nuestra meta corporativa de alcanzar el Net Zero para el año 2050.

Emisiones

En el transcurso de 2022, hemos elaborado un plan para adoptar el Estándar Glencore sobre Eficiencia Energética y Cambio Climático. Este plan, partiendo de los datos de referencia de 2019, tiene como objetivo alcanzar una reducción del 15% en las emisiones para el año 2025 y del 30% para el año 2035, como parte del compromiso global para lograr la neutralidad de carbono para el año 2050.

En el 2023 continuamos con la implementación del estándar de eficiencia energética. En este sentido desplegamos proyectos que buscan reducir las emisiones enfocadas principalmente en los alcances 1 y 2, mediante la implementación de nuevas tecnologías y mejoras operacionales que permitan la optimización de los procesos.

Alcance 1

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

Alcance 2

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

Alcance 3

Emisiones indirectas, distintas de las incluidas en el Alcance 2, que son consecuencia de activos que no son de su propiedad ni están controlados, pero la empresa declarante impacta indirectamente en su cadena de valor. Incluyen todas las fuentes que no están dentro de los límites de los alcances 1 y 2 de una organización y pueden incluir las cadenas de suministro en fases anteriores, el uso de productos por parte de los clientes y la logística y el transporte asociado.

Las emisiones en números

Las emisiones asociadas al alcance 1 alcanzaron un valor de 131.774 ton de CO₂eq. Respecto al alcance 2, el consumo de Energía 2023 fue asociado en un 100% a Fuentes Renovables, por lo que las emisiones de este alcance Alcance 2 serían 0.

Por otra parte las emisiones (alcance 1 + alcance 2) este 2023, fueron un 48% menos, respecto al 2022.

Emisiones Alcance 1

Combustible	Cantidad de combustible (Lt)	Cantidad de ton CO ₂ eq
Diesel	49.225.110	131.726
Gasolina	2.441	5
GLP	25.399	42
Total emisiones		131.774

Emisiones Alcance 2

Planta	Energía (kWh)	Cantidad de ton CO ₂ eq
Subestación	338.321.400	0
ERNC	23.238	0
Total	25.399	0

Usamos eficientemente la energía

(GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4)

La diversidad de fuentes de energía es fundamental para el funcionamiento de los procesos productivos en Compañía Minera Lomas Bayas. Por ello, estamos comprometidos con un uso consciente de la energía, tanto en términos de su origen como de su eficiencia en el uso. En este sentido, hemos puesto en marcha diversas iniciativas destinadas a reducir el consumo energético y las emisiones asociadas, además de buscar constantemente la innovación mediante la implementación de tecnologías que minimicen nuestro impacto ambiental.

En línea con la implementación del Sistema de Gestión Energética, hemos llevado adelante proyectos de eficiencia energética enfocados en los puntos de mayor consumo, tales como:

- Implementación de un plan piloto de 2 camiones autónomos cuya operación disminuye en un estimado de 5% el consumo de combustible diésel. Ésta corresponde a la primera etapa de implementación, que a futuro alcanzará un total de 12 camiones autónomos operativos.

- Incorporación de 2 perforadoras autónomas, disminuyendo en un estimado de 5% el consumo de combustible para esta operación. Al igual que para los camiones autónomos, ésta corresponde a la primera etapa de implementación de la cual se alcanzará un total de 6 equipos de perforación autónoma.
- Mejora en equipos de planta de electrowinning para el calentamiento de soluciones, esto permite una reducción de un estimado de 2% del consumo de combustible.

Además, contamos con una cartera de más de 15 proyectos en fase de evaluación y estudio, los cuales se centran en la optimización de los procesos operativos y la renovación de equipos. Estas iniciativas están diseñadas para ayudarnos a alcanzar nuestras metas establecidas en el Sistema de Gestión Energética, siguiendo los estándares adoptados por Glencore y las políticas públicas vigentes.

Durante el año 2023, Compañía Minera Lomas Bayas alcanzó otro hito importante al comprometerse con el desarrollo regional. Firmamos el Convenio "Antofagasta Cero Emisiones", liderado por el gobierno regional, el cual reúne a todos los sectores para colaborar en el objetivo común de lograr cero emisiones para el año 2050. Esta iniciativa representa nuestro compromiso activo en la lucha contra el cambio climático y los desafíos ambientales.

Consumo energético e intensidad energética

En cuanto a los consumos energéticos del año anterior, observamos un aumento del 1% en el consumo de energía eléctrica en 2023, que alcanzó la cifra de 338.344.739 kWh. Este aumento está en línea con el crecimiento en la producción de cátodos de cobre, que alcanzó las 65.800 toneladas en 2023.

La intensidad energética para este período se sitúa en 5.142 kWh por tonelada de cobre producido, lo que representa un aumento del 8% en comparación con el año 2022.

Comparación de consumo energético

Año	Consumo total de energía (kWh)	Producto terminado (ton)	Intensidad de energía
2022	340.129.375	64.322	5.288
2023	338.344.739	65.800	5.142

El uso de combustibles equivalentes en unidades de energía corresponde a 486.539.677 kWh para el año 2023, desglosado en tipo de combustibles para la fuente:

- Petróleo diésel fue de 49.225.110 Lt
- Bencinas y gasolinas fue de 2.441 Lt
- Gas licuado petróleo (GLP) fue de 25.399 Lt

En todos los casos se evidencia un aumento en el consumo de 7%, 45% y 31% respectivamente. De manera adicional, en Compañía Minera Lomas Bayas buscamos diversificar las fuentes de energía incorporando el uso de energía solar en nuestros procesos. Esta representa un 0,003% del total de fuentes de energía con un aporte de 23.238 kWh.

Optimizamos el uso del agua

(GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5)

En Compañía Minera Lomas Bayas, estamos comprometidos con la reducción del impacto ambiental en todos nuestros procesos, y la gestión hídrica ocupa un lugar central en nuestros objetivos de desarrollo. Estamos optimizando el consumo de agua y modificando nuestras fuentes de extracción para garantizar la disponibilidad hídrica para las comunidades vecinas.

En 2023, comenzamos nuestra transición responsable hacia el uso de agua no contaminal, avanzando hacia la utilización de aguas residuales tratadas. Esta medida, innovadora en la industria minera, incorpora principios de circularidad hídrica y responde a la creciente demanda de este recurso esencial para el desarrollo humano.

Además, hemos firmado un acuerdo histórico con la Asociación de Agricultores de Calama (ASAC), que incluye la cesión de derechos de agua sobre el Río Loa. Esto implica un cambio en la fuente de suministro de agua, que desde enero de 2024 será adquirida por terceros autorizados. Esta medida de suministro temporal marca el inicio de una transición hacia un modelo de gestión hídrica más sostenible. Asimismo, hemos realizado la transferencia de terrenos para el desarrollo de proyectos que se alineen con los intereses de la ASAC.

Para promover el uso eficiente del agua, implementamos medidas que durante el año 2023 nos llevaron a reducir nuestro consumo hídrico en un 16%, empleando un total de 4.910.970 metros cúbicos, lo que representa un indicador de 78 metros cúbicos por tonelada de cobre producido.

Consumo de agua 2023

Fuente	Cantidad de agua (m3)
Aguas superficiales	3.766.714
Aguas subterráneas	534.021
Aguas de terceros	610.235
Total	4.910.970

Como medida principal de eficiencia hídrica, llevamos adelante la cobertura del área de riego de las pilas de lixiviación mediante el uso de manto irrigador, alcanzando una cobertura del 25% en pila ROM II.

Adicionalmente, durante el año 2023, hemos dado inicio al desarrollo de un Estudio de Eficiencia Hídrica. Este estudio tiene como objetivo realizar un diagnóstico exhaustivo de nuestra situación hídrica actual, identificando así las oportunidades de mejora que puedan implementarse en nuestros procesos para lograr una gestión del agua más eficiente. Los resultados de este estudio se materializarán en un Sistema de Gestión Hídrica, el cual establecerá metas progresivas para reducir tanto el consumo como las pérdidas del recurso hídrico en nuestras operaciones.

Promovemos la economía circular

(GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5)

En Compañía Minera Lomas Bayas estamos comprometidos con gestionar continuamente e integralmente los residuos derivados de nuestras operaciones y promovemos la participación activa de las comunidades locales a través de campañas de educación ambiental y jornadas de limpieza para fomentar el cuidado del medioambiente. Además, impulsamos entre nuestros trabajadores y trabajadoras la adecuada disposición de residuos, fomentando la reutilización y el reciclaje de materiales.

Durante el 2023 en línea con nuestros objetivos de desarrollo:

- Comenzamos a implementar la estrategia de gestión de residuos conforme a la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP), buscando alternativas para el manejo de estos residuos de acuerdo con los lineamientos establecidos por dicha ley.



- Diseñamos una estrategia de economía circular. Esta estrategia nos permitió identificar los puntos de generación de residuos y las áreas donde se pueden implementar mejoras en su gestión. Nos enfocamos en mejorar progresivamente nuestros procesos para utilizar los recursos de manera más consciente.
- Iniciamos el proceso para la implementación de la estrategia de economía circular. Realizamos en primera instancia un levantamiento de información de iniciativas existentes en las distintas áreas de la compañía y de objetivos que permitirán la implementación de la estrategia desde el año 2024. En paralelo, llevamos a cabo pruebas piloto de reciclaje de residuos para ser incorporados en la cadena de suministros de la compañía, el resultado de estas pruebas definirá las iniciativas que serán incorporadas en la estrategia.

Residuos en números

En 2023 generamos un total de 4,520 toneladas de residuos, de las cuales el 63% corresponden a la categoría no peligrosos y el 37% a residuos peligrosos. Del total de residuos generados por nuestras actividades, el 23% fue reciclado.

Residuos reciclados

Tipo	Residuo No Peligroso (ton)	Residuo Peligroso (ton)
Neumático fuera de uso	257,9	0
Botellas plásticas	11,5	0
Aceites y grasas residuales	0	498,5
Baterías de equipos mineros	0	27,6
Ánodos de Plomo	0	222,4
Total	269,4	779,94

Los residuos destinados a disposición final cumplen con todas las exigencias normativas tanto para su disposición como su transporte; además, estos se encuentran sometidos a un sistema de seguimiento y trazabilidad mediante el sistema de ventanilla única del RETC.

Residuos destinados a disposición final

Tipo	Residuo No Peligroso (ton)	Residuo Peligroso (ton)
Residuos industriales	2.149,4	0
Residuos orgánicos de PTAS	176,33	0
Grasas	36,2	0
Residuos domésticos	350,8	0
Elementos contaminados con HC	0	332,8
Lodos y Tierras contaminadas con HC	0	235,6
Arcillas y Tierras contaminadas con orgánico	0	58,52
Borras plomadas	0	124
Elementos contaminados con ácido	0	0,272
Aerosoles	0	6,75
Total	2.712,73	757,94

Comparación de generación de residuos año 2022 y año 2023

Residuos	2022	2023
Residuos no peligrosos reciclados	3	269,4
Residuos peligrosos reciclados	626	779,94
Total residuos reciclados	629	1.049,34
Residuos no peligrosos destinados a eliminación	929	2.712,73
Residuos peligrosos destinados a eliminación	288	757,94
Total residuos destinados a eliminación	1.217	3.470,67
Total residuos	1.846	4.520

Protegemos la biodiversidad

(GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-3)

En Compañía Minera Lomas Bayas establecimos un importante enfoque en la vegetación dentro de la ciudad de Calama. El Parque Explora Lomas alberga plantaciones de Algarrobo, viveros, senderos recreativos y un área de colaboración con la Asociación de Agricultores de Calama (ASAC), que permite el desarrollo de actividades agrícolas en beneficio de la comunidad.

Esta iniciativa desempeña un papel relevante en la absorción de carbono y la eliminación de contaminantes atmosféricos en la localidad. Por esta razón, durante el año 2023, encargamos a la Universidad de Chile realizar dos investigaciones para cuantificar los efectos positivos asociados al funcionamiento del parque.

La primera investigación, "Estimación de la Biomasa Aérea y Potencial de Captura de Carbono en el Parque Explora", determina con precisión la cantidad de CO₂ equivalente que la vegetación del parque es capaz de capturar. Se realiza una caracterización de la especie vegetal predominante en el parque, el algarrobo blanco, conocido por su importante valor ecosistémico. Se determina que, en promedio, las parcelas de algarrobo blanco del Parque Explora Lomas han capturado 20,16 toneladas de CO₂ por hectárea, lo que equivale a una captura total de 2.763 toneladas de CO₂ para todo el parque.

La segunda investigación, "Estimación del Potencial de Remoción de Material Particulado del Parque Explora Lomas Bayas", tiene como objetivo determinar el potencial de remoción de partículas de material particulado y demostrar el impacto positivo del parque en la comunidad de Calama, reduciendo las cantidades de material particulado y las enfermedades respiratorias asociadas. Se estimó un potencial de remoción anual de 2,94 gramos por metro cuadrado para PM10 y 0,16 gramos por metro cuadrado para PM2.5.

Para mantener el Parque en óptimas condiciones suscribimos un convenio con la Corporación Nacional Forestal (CONAF), encargados de realizar actividades como riego, colecta de semillas, siembra, trasplante, mantención, fertilización y seguimiento fitosanitario. Además, la compañía cuenta con un vivero que en 2023 produjo 1.260 plantas, sumando un total de 5.500 plantas disponibles destinadas para programas de fomento urbano y rural en las localidades vecinas.





PARQUE EXPLORA LOMAS, UN OASIS DE CALAMA

En Lomas Bayas creemos en la importancia de alinear nuestras acciones a grandes objetivos como uno de los caminos más eficientes. Es por ello que nuestro Parque Explora Lomas se suma a la declaración de posición "Naturaleza positiva para 2030", pues "adoptar la acción positiva de la naturaleza no solo es lo correcto para nuestro planeta, sino que es un imperativo comercial fundamental de los miembros del ICMM".

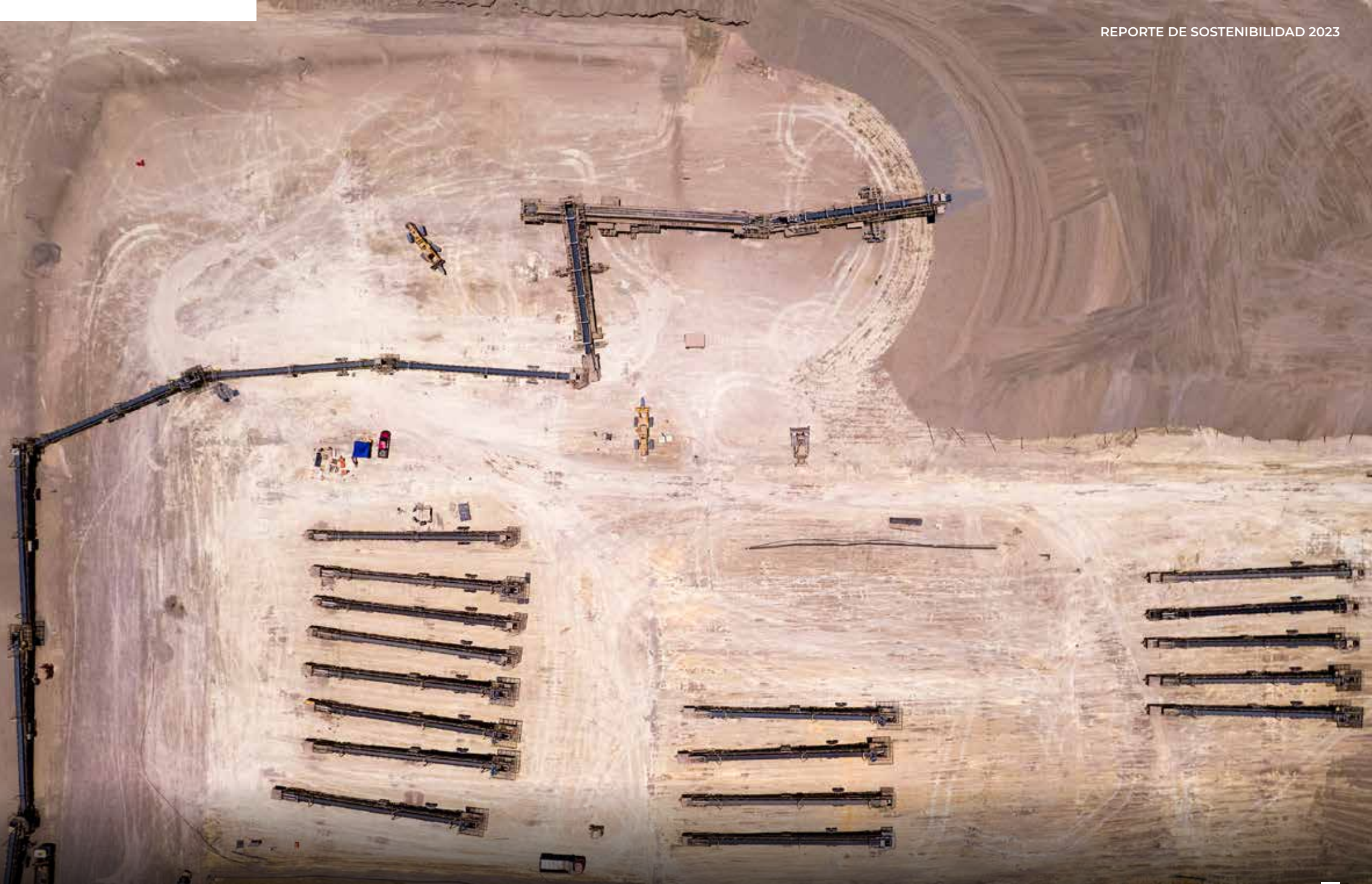
Este compromiso se refiere a detener y revertir la pérdida de biodiversidad para 2030 a partir de una línea de base de 2020, mediante metas medibles en la diversidad y la resiliencia de las especies, los ecosistemas y los procesos naturales.

Esto requiere un enfoque integrado que abarque a toda la sociedad, con la participación crítica de las comunidades locales, y una transformación en la manera de interactuar entre empresas y la sociedad han interactuado históricamente con el entorno natural.

Nuestro Parque Explora Lomas es referente en este tipo de acciones vinculantes entre sociedad y naturaleza. Es por ello que uno de los desafíos en 2023 fue potenciar el posicionamiento de este espacio mediante la utilización de plataformas multimedia. El desafío planteado a la empresa local Vertical consistió en generar un material visual y educativo que pusiera en valor los aspectos culturales, sociales y medioambientales del parque.

La meta inicial fue de cinco mil visitas, expectativa que en términos de alcance se superó con creces logrando más de quince mil vistas en el canal Youtube de Vertical y veintitrés mil en las plataformas de Lomas Bayas.

A través de este material, el mundo entero pudo conocer las especies que conviven en el sector "Progreso Campesino", ubicado en 10 kilómetros al sur del casco central de Calama y que ha logrado detener la degradación de tierras gracias a lo que hoy es un pequeño bosque de especies nativas como tamarugos y algarrobo blanco (*Prosopis alba*), adaptados a la vida en el agreste desierto y convertidos en uno de los principales servicios ecosistémicos que hoy aportan al bienestar de la población de Calama.





ÍNDICE DE CONTENIDOS

GRI

Índice De Contenidos GRI

Declaración de uso: Lomas Bayas ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre del 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado: GRI 1 Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI		RESPUESTA	PÁGINAS
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021			
La organización	2-1. Detalles organizacionales	Compañía Minera Lomas Bayas. Su casa matriz está ubicada en Camino Minsal Km. 36 S/N, Comuna de Sierra Gorda, Región de Antofagasta, Chile. Principales actividades: Explotación de yacimiento de óxidos de cobre con una ley mineral de 0,25% de Cu soluble, una de las más bajas de la industria.	
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Compañía Minera Lomas Bayas	
	2-3. Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	"Período: 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 / Frecuencia: anual / Punto de contacto: claudia.zazzali@glencore.cl"	
	2-4. Actualización de la información	No fue necesario actualizar información.	
	2-5. Verificación externa	Este reporte no cuenta con verificación externa.	
Actividades y trabajadores	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		20, 21
	2-7. Empleados		45, 46
	2-8. Trabajadores que no son empleados		45,46

Gobernanza	2-9. Estructura de gobernanza y composición	30
	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	30
	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno	30
	2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	30
	2-13. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	30
	2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	30
	2-15. Conflictos de interés	27, 28
	2-16. Comunicación de inquietudes críticas	27
	2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	30
	2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	30
	2-19. Políticas de remuneración	53
	2-20. Proceso para determinar la remuneración	53
	2-21. Ratio de compensación total anual	53
Estrategia, políticas y prácticas	2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3, 4
	2-23. Compromisos y políticas	15
	2-24. Incorporación de los compromisos y políticas	15
	2-25. Procesos para remediar los impactos	29
	2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	27
	2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas	29
	2-28. Afiliación a asociaciones	15

Participación de los grupos de interés	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés		14, 15
	2-30. Convenios de negociación colectiva		53
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021			
Contenidos sobre los temas materiales	3- 1 Proceso de determinación de los temas materiales		8, 9, 10, 11, 12, 13
	3- 2 Lista de temas materiales		8, 9, 10, 11, 12, 13
	3- 3 Gestión de los temas materiales		8, 9, 10, 11, 12, 13
ESTÁNDARES TEMÁTICOS			
GRI 201 Desempeño económico - 2016	201- 1 Valor económico directo generado y distribuido		33
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		29
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	La empresa concurre con un pago equivalente al aporte que el colaborador realiza a un fondo de ahorro previsional voluntario ya sea en su AFP, compañía aseguradora o similar. El monto del aporte de la empresa tiene un tope igual al 3% del sueldo base del trabajador, el cual, actúa como depósito convenido, donde el colaborador, puede utilizar los saldos ahorrados al momento de gestionar su pensión por vejez de acuerdo a las normas legales establecidas en el Decreto Ley N°3500 (establece un sistema de pensiones de vejez, de invalidez y sobrevivencia derivado de la capitalización individual obligatoria en una administradora de fondos de pensiones (AFP).	
GRI 202 Presencia en el mercado - 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		53
	202- 2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		46

GRI 203 Impactos económicos indirectos - 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		68
	203- 2 Impactos económicos indirectos significativos		68
GRI 204 - Prácticas de abastecimiento - 2016	204- 1 Proporción de gasto en proveedores locales		78
GRI 205- Anticorrupción - 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción		27
	205- 2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		27
	205- 3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		27
GRI 206 - Competencia desleal - 2016	206- 1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No hubo acciones jurídicas en el período reportado.	
GRI 207 - Fiscalidad - 2019	207-1 Enfoque fiscal		34
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		34
GRI 301 - Materiales - 2016	301- 1 Materiales utilizados por peso o volumen	El proceso de producción destinado a generar 65,800 toneladas de cobre en el año 2023 requirió el uso de insumos esenciales para la extracción del cobre contenido en el mineral. En este sentido, se emplearon 289,957 toneladas de ácido sulfúrico para el riego de 11,147,881 toneladas de mineral apilado en las pilas de lixiviación. Además, se utilizó un total de 742,621 kilogramos de extractante, que permite la separación selectiva del cobre de otros metales presentes en las soluciones ricas en cobre.	
GRI 302 - Energía - 2016	302- 1 Consumo de energía dentro de la organización		87, 88
	302-3 Intensidad energética		87, 88
	302- 4 Reducción del consumo energético		87, 88

GRI 303 - Agua y efluentes - 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	88, 89
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertidos de agua	88, 89
	303-3 Extracción de agua	88, 89
	303-4 Vertido de agua	88, 89
	303-5 Consumo de agua	88, 89
GRI 305 - Emisiones - 2016	305- 1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	86, 87
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	86, 87
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	86, 87
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	86, 87
	305- 5 Reducción de las emisiones de GEI	86, 87
GRI 306 - Residuos - 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	89, 90
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	89, 90
	306-3 Residuos generados	89, 90
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	89, 90
	306-5 Residuos destinados a eliminación	89, 90
GRI 401 - Empleo - 2016	401- 1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	45
	401- 2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	51
	401-3 Permiso parental	51

GRI 402 - Relaciones trabajador empresa - 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Art. 12. Del Código del Trabajo, establece; El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.	
GRI 403- Salud y seguridad en el trabajo - 2018	403- 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		55, 56, 57
	403- 2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		55, 56, 57
	403- 3 Servicios de salud en el trabajo		61, 62, 63
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		57, 58
	403- 5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		60
	403- 6 Promoción de la salud de los trabajadores		61, 62, 63
	403- 8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		61
	403- 9 Lesiones por accidente laboral		64, 65

GRI 404 - Formación y educación - 2016	404- 1 Promedio de horas de formación al año por empleado		48, 49, 50
	404- 2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición		48, 49, 50
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera		52, 53
GRI 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades - 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados		30
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres		53
GRI 406 - No discriminación - 2016	406- 1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No hemos tenido casos de discriminación en el período reportado.	
GRI 407- Libertad de asociación y negociación colectiva - 2016	407- 1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo		53
GRI 408 - Trabajo infantil - 2016	408- 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		30, 31, 32
GRI 409 - Trabajo forzoso u obligatorio - 2016	409- 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		30, 31, 32
GRI 410 - Prácticas en materia de seguridad - 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		30, 31, 32
GRI 413 - Comunidades Locales - 2016	413- 1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo		69 a 74
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales		74
GRI 414 - Evaluación social de proveedores - 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		79
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		79
GRI 415 - Política Pública - 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos.		27



Reporte de Sostenibilidad 2023

Compañía Minera Lomas Bayas
Julio 2024

Área responsable

Asuntos Externos y Comunidades

Asesoramiento

Área

<https://www.aurea.global/>

Consultora Mirada Sostenible

[Mirada Sostenible | LinkedIn](#)

Fotografías

Mario Oviedo

Macronia ® Productora audiovisual

www.macronia.cl

Cristian Rudolffi

Revel Agencia | Producción

IG:

[@revel](#)

[@antofagasta360](#)

Diseño y Diagramación

Macarena Cortés M.

IG: [@fly.disenoimagen](#)

Edición Periodística

Ilumina Agencia Digital

[Ilumina Agencia Digital | LinkedIn](#)



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **2023**
Compañía Minera Lomas Bayas

