



# Reporte de Sustentabilidad 2019



NUESTRO PROPÓSITO

Porque somos mucho más que cobre,

NUESTRO PROPÓSITO  
lideramos con pasión

NUESTRO PROPÓSITO

# un negocio de excelencia

NUESTRO PROPÓSITO  
para construir una sociedad mejor.

# ÍNDICE

 **CAPÍTULO 01**  
**Perfil corporativo**

 **CAPÍTULO 02**  
**Negocio**

 **CAPÍTULO 03**  
**Comunidades**

 **CAPÍTULO 04**  
**Medio ambiente**

 **CAPÍTULO 05**  
**Personas**

 **ANEXO**  
**Tabla GRI**



## Carta Jorge Gómez

### Reporte Sustentabilidad 2019

Tengo el agrado de presentarles el Reporte de Sustentabilidad 2019, un periodo muy importante para Collahuasi, donde además de cumplir 20 años desde nuestro primer embarque de cobre, alcanzamos importantes hitos en todas nuestras áreas y que son fruto de un trabajo con una visión de futuro, para que el éxito de nuestro negocio transforme positivamente el entorno y la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias; colaboradores y comunidades.

En personas, nuestro fin es gestionar y potenciar las capacidades de quienes trabajan en la Compañía, en el mejor ambiente de salud y seguridad laboral. Es así como alcanzamos un Índice de Frecuencia de Accidentes con tiempo perdido de 0,22, lo que representa uno de los mejores indicadores de la industria, alcanzando con ello una productividad histórica de 111 Tons/Cu por trabajador. Asimismo, entendiendo que una mayor diversidad e inclusión nos permitirá continuar mejorando nuestro desempeño, aumentamos el número de mujeres, pasando de un 15% en 2018 a un 24% en 2019.

Respecto del negocio, trabajamos para liderar una minería de excelencia con una visión de largo plazo, que genere oportunidades para el desarrollo de Tarapacá y el país. Es así como pese a la variabilidad del precio del cobre y la crisis social que afectó a nuestro país en el último trimestre, registramos una producción histórica de 565.435 toneladas de cobre fino. Esto se explica por una mayor confiabilidad de la planta y el esfuerzo continuo de la compañía, sus ejecutivos, trabajadores y colaboradores externos por controlar la variabilidad en todos los procesos de la cadena de valor.

Además, logramos el costo más bajo de los últimos 15 años, con un C1 de US\$ 1,02/lb, manteniéndonos dentro del primer cuartil de la industria, resultado del proceso de optimización que llevamos desarrollando desde 2015. En tanto, la contribución por concepto de impuesto a la renta fue de US\$ 458 millones, cifra que incluye el impuesto específico a la minería por US\$ 75, siendo una de las compañías que más aportó por este concepto en el país. Nuestro aporte a la economía nacional —compuesto por la suma de los impactos directos e indirectos— se estimó en US\$ 3.481 millones, lo que equivale a un 1,23% del total del PIB del país y un 31,9% del PIB de Tarapacá, con 5.082 puestos de trabajo directo y 13.629 indirectos. Este incremento de la competitividad y el tener una operación eficiente y segura, nos permite proyectar un crecimiento futuro y estar preparados para afrontar los distintos desafíos que plantea nuestro entorno, lo que nos permite seguir contribuyendo a la creación de valor para nuestros grupos de interés y especialmente para la Región de Tarapacá.

Por eso, otro de nuestros objetivos sostenibles es contribuir al desarrollo social de las comunidades de nuestra área de influencia, fomentando la educación, la salud, el emprendimiento, el turismo y la identidad cultural de los diferentes grupos humanos. Durante 2019, la inversión social alcanzó los US\$ 15,5 millones, es decir, 4,5% más que el año anterior, y se implementaron 132 proyectos. Asimismo, firmamos 20 nuevos convenios con comunidades indígenas, totalizando 69 acuerdos de trabajo.

En relación con los proveedores locales y mixtos —estos últimos son los que tienen su casa matriz fuera de



la región, pero mantienen una sucursal en Tarapacá— en 2019 aumentaron en un 8,8%, al pasar de 468 en 2018 a 509 en 2019, con un gasto de US\$ 509,1 millones, lo que representa un aumento de 24,4% en relación a 2018.

Respecto de las compras de bienes y servicios, se lanzaron dos herramientas que marcaron precedentes en la industria. Implementamos la póliza de garantía en reemplazo de boleta de garantía para contratos de hasta US\$ 3 millones y establecimos el pago a 14 días para el 100% de los proveedores mixtos y pymes nacionales. Esto se sumó al plan de apoyo a las micro y pequeñas empresas locales impulsado por Collahuasi después del 18 de octubre, donde se dispuso de recursos para aportar a la reactivación económica local.

Todos estos avances dan cuenta del impacto directo de la Compañía en el desarrollo de la economía local, el fortalecimiento de los vínculos con los proveedores y la búsqueda continua de colaboración regional para alcanzar un beneficio mutuo.

En medio ambiente, nos propusimos minimizar nuestros impactos, haciendo un uso eficiente de los recursos, implementando soluciones que permitan proteger y conservar la biodiversidad y contribuir a disminuir los efectos del cambio climático. En 2019 logramos dar un importante paso al firmar un acuerdo por aproximadamente 1 TWh/año, convirtiéndonos en el contrato de energía 100% renovable certificada más grande del país y que nos permite, a partir de abril de 2020, contar con una matriz eléctrica verde en toda nuestra cadena de valor.

Respecto del consumo total de agua, tuvimos importantes avances, ya que incluso con el aumento de la producción, el consumo de agua fresca por tonelada tratada bajó desde 0,63 en 2018 a 0,51 durante 2019 y el porcentaje de recirculación aumentó de 76,7% a 84%. Esto se debe principalmente a mejoras en la eficiencia de

tratamiento, estabilidad en el proceso, una mayor recuperación de aguas desde el tranque y desde el proceso de espesamiento.

Todos estos pasos dan cuenta de una compañía con un compromiso profundo con nuestro entorno, la sustentabilidad y en constante evolución. Es así como no puedo dejar de mencionar brevemente el trabajo que hemos realizado en este ejercicio durante la emergencia sanitaria producto del COVID-19.

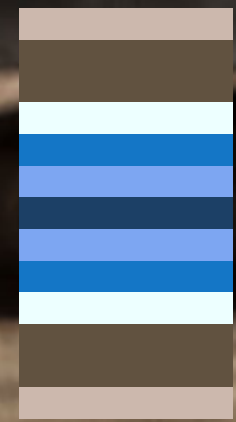
Esta pandemia, que ha golpeado muy fuerte a nuestro país y a la región, ha reafirmado una vez más el compromiso que tenemos con nuestra Región de Tarapacá, sus vecinos, trabajadores, colaboradores y sus familias, tomando medidas tempranas para ir en su resguardo. A través de alianzas regionales, hemos apoyado al Servicio de Salud de Tarapacá, con equipamiento de punta para fortalecer su capacidad de respuesta. Asimismo, establecimos estrictas medidas sanitarias internas para resguardar la salud de todos quienes trabajan en Collahuasi, lo que nos ha permitido seguir aportando el desarrollo de la economía local y nacional, en estos momentos en los que dinamizar la economía se torna tan necesario.

De esta manera, nos planteamos permanentemente cómo hacer realidad nuestro propósito de liderar con pasión un negocio de excelencia para construir una sociedad mejor.

Muchas gracias,

Jorge Gómez  
**Presidente Compañía Minera  
 Doña Inés de Collahuasi**





# Perfil corporativo





 **Rajo Rosario**, comuna de Pica.

## 1.1 Sobre este reporte

Presentamos el reporte número 14 de Collahuasi, bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), en su versión GRI Standards, conformidad esencial, sin verificación externa.

Este reporte corresponde al desempeño comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 (periodicidad anual).

Para resolver dudas o hacer comentarios de la información que contiene, por favor dirigirse a:

**Matías Aylwin**  
Director de Asuntos Corporativos  
maylwin@collahuasi.cl

1.1.1

## Proceso de materialidad

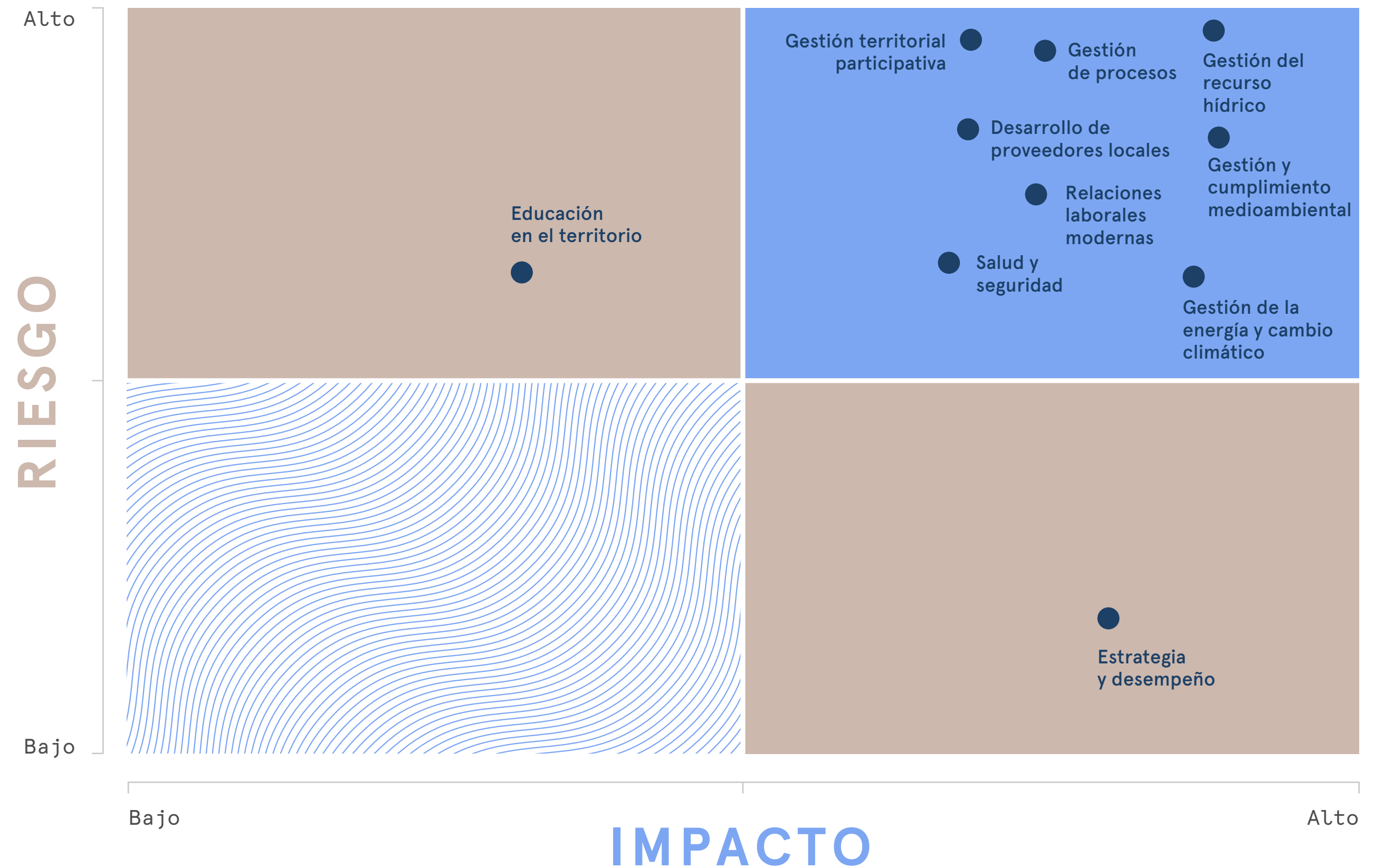
Consiste en identificar de manera participativa los temas o asuntos *materiales*, es decir, aquellos que son más relevantes para Collahuasi y que, por ende, son los que se deben reportar y cómo se están gestionando.

La metodología utilizada consistió en un proceso de tres etapas:

1. Revisión de información secundaria: que incluyó el análisis de tendencias del mercado de la industria.
2. Voces ejecutivas de CMDIC: siete entrevistas a ejecutivos.
3. Voces del entorno: ocho entrevistas a representantes de comunidades y a cuatro proveedores.

A partir de este trabajo, identificamos temas materiales preliminares que luego fueron validados. Una vez definidos los 10 asuntos finales, se trabajó en conjunto con los mismos entrevistados en su priorización, permitiendo diseñar una matriz que da cuenta de los impactos que genera Collahuasi y entrega luces respecto de los riesgos.

Matriz materialidad



Para facilitar la lectura, estos 10 temas se abordan en los diferentes capítulos de este reporte a través de un cuadro resumen que da cuenta del enfoque de gestión relacionado; es decir, por qué es un tema relevante, cómo se gestiona y cuáles son los desafíos futuros.

## 1.1.2

## Comprometidos con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)

El 25 de septiembre del año 2015, los líderes mundiales agrupados en la Organización de Naciones Unidas (ONU) definieron 17 objetivos que buscan aportar al desarrollo sostenible del mundo en los próximos 15 años, los que se conocen como Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De los ODS se desprenden 169 metas, que tienen como finalidad que tanto el Estado como las empresas y cada ciudadano, sean promotores del desarrollo sostenible.

En 2017, Chile firmó la Declaración de Santiago, haciéndose parte de este desafío e interpellando a las empresas a contribuir desde aquellos focos que se relacionen con su negocio.

Collahuasi quiere ser un actor relevante en el desarrollo económico y socioambiental, aportando en aquellos objetivos que se vinculen de manera más directa con su quehacer como empresa.

| Tema                                       | ODS   | Página |
|--|---|--------|
| 1 Gestión del recurso hídrico              |     | p. 89  |
| 2 Gestión y cumplimiento medioambiental    |     | p. 73  |
| 3 Gestión de la energía y cambio climático |     | p. 83  |
| 4 Gestión de procesos                      |      | p. 35  |
| 5 Relaciones laborales modernas            |     | p. 95  |
| 6 Gestión territorial participativa        |     | p. 51  |
| 7 Desarrollo de proveedores locales        |    | p. 42  |
| 8 Salud y seguridad                        |     | p. 105 |
| 9 Estrategia y desempeño                   |    | p. 28  |
| 10 Educación en el territorio              |      | p. 64  |



 **Correa transportadora, Faena Cordillera.**

## 1.2

# Sobre Collahuasi

Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi está ubicada a 4.400 msnm en la comuna de Pica, en el sector altiplánico de la Región de Tarapacá. La explotación minera se concentra en los yacimientos de Rosario y Ujina, ambas operaciones a rajo abierto. Es uno de los depósitos de cobre más grandes del planeta, con 10.197 millones de toneladas en recursos minerales.

También cuenta con operaciones a nivel portuario en la misma región para la exportación del mineral a diferentes países, incluyendo la producción de concentrado de molibdeno que la sitúan como la segunda operación privada más grande de Chile y el mundo. Entre los destinos más importantes para la producción de concentrado de cobre se encuentran China, India y Japón.

Los niveles de producción de Collahuasi, sumado a sus reservas de mineral, su extensión y emplazamiento, lo sitúan dentro de las seis principales productoras cupríferas del mundo y la segunda más grande de Chile.

TRABAJADORES

**1.875**  
trabajadores propios

**37%**  
colaboradores

**47%**  
son habitantes de  
la Región de Tarapacá

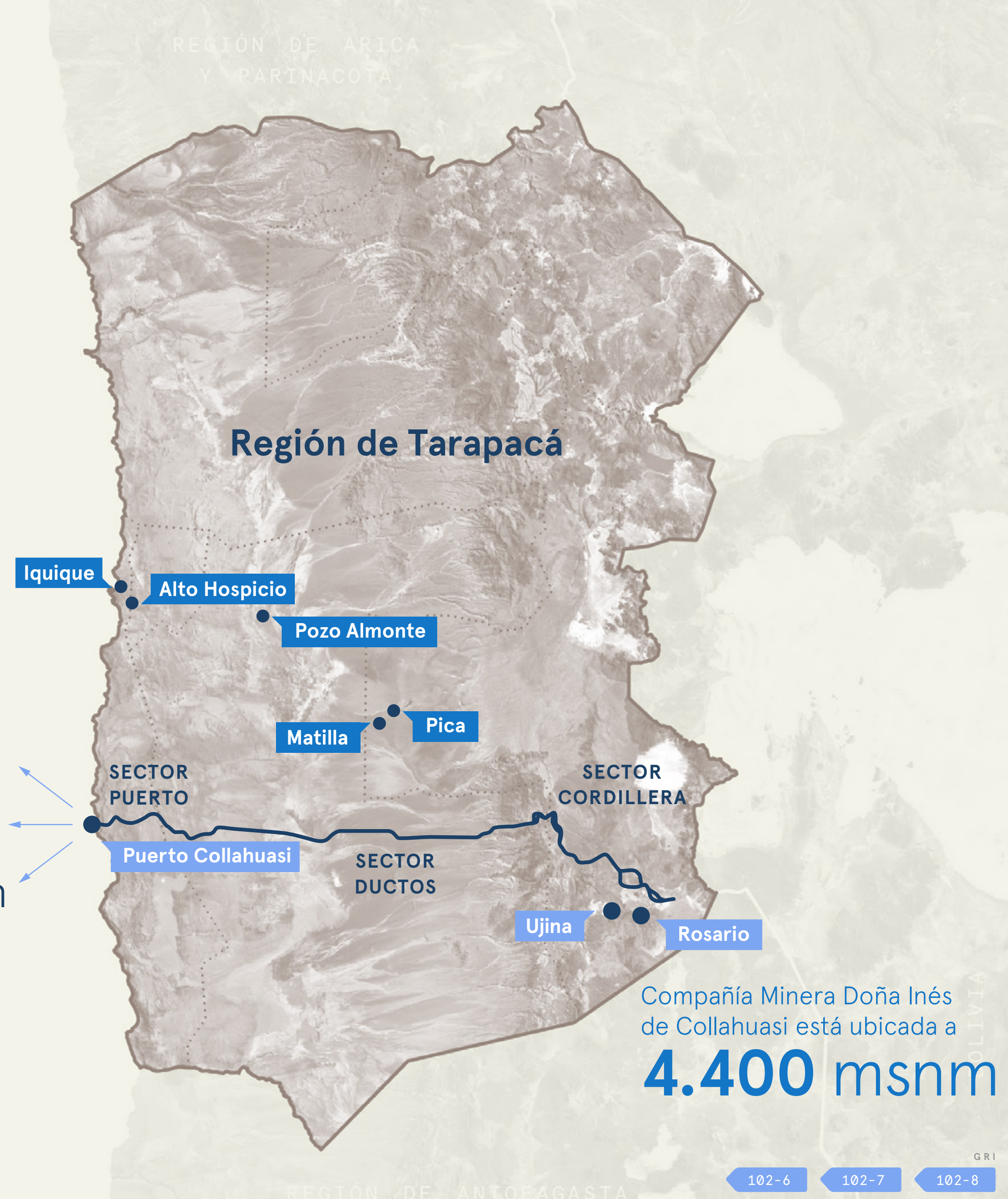
**63%**  
contratistas

PRODUCCIÓN

Durante los últimos años, la Compañía ha incrementado sostenidamente su participación en la producción de cobre chilena, pasando de representar un 7,9% de la producción nacional en 2015, a un 9,7% en 2019.

DESTINOS  
MÁS IMPORTANTES

-  China
-  India
-  Japón



Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi está ubicada a  
**4.400 msnm**



| Participación de Collahuasi en la producción del cobre del país |       |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|
| 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  |
| 7,90%   | 9,13% | 9,50% | 9,60% | 9,70% |

Durante 2019, los focos de trabajo mantuvieron las tendencias observadas para alcanzar las metas que se ha propuesto la Compañía en esta fase de su estrategia de negocios, integrando transversalmente los temas comunitarios y medioambientales en su gestión:

- 1. Personas:** durante 2019 seguimos trabajando en temas de seguridad. Pese a que subimos levemente en el índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido, alcanzando 0,22, reafirmamos nuestro compromiso con la salud y seguridad de nuestros trabajadores.
- 2. Negocio:** la empresa reporta tres indicadores relevantes:
  - Nuevamente obtuvimos un desempeño histórico en los resultados de producción, alcanzando las 565 mil toneladas de cobre fino, la producción más alta en sus 20 años de operación. Esta cifra, además, supera en un 1,1% la producción de 2018.
  - Asimismo, alcanzó un récord de productividad de 111 toneladas de cobre fino por trabajador.
  - En términos financieros, el costo promedio por tonelada de cobre fino filtrado la mantuvimos en 1,02 US\$/lb., posicionando a la Compañía en el primer cuartil de la industria.

**3. Medio ambiente:** durante el año 2019 firmamos con ENEL un contrato de largo plazo de suministro eléctrico de aproximadamente 1 TWh-año para abastecer a la Compañía desde fuentes 100% renovables y certificadas. El contrato, vigente desde abril de 2020, convierte a Collahuasi en la primera compañía minera chilena en ser suministrada con energía eléctrica 100% renovable.

**4. Comunidades:** aumentamos el alcance de la contribución con comunidades de las áreas de influencia a través de las siguientes actividades:

- La formalización de los vínculos con comunidades donde se incrementó de 34 a 69 convenios vigentes en 2019.
- Implementamos planes de apoyo a las comunidades de nuestra área de influencia, a raíz de las diferentes emergencias y eventos desarrollados en el ejercicio anterior durante febrero, a causa de las grandes lluvias originadas por el invierno altiplánico que afectaron a distintas comunidades de la región. Asimismo, entre noviembre y diciembre, a raíz de la contingencia social de octubre, se generaron programas de ayuda a 183 micro y pequeñas empresas de la región, beneficiando a 613 trabajadores y sus familias.





1.2.1

## Gobierno Corporativo y estructura de la propiedad

### Accionistas de Collahuasi

Anglo American plc (44%), Glencore (44%) y Japan Collahuasi Resources B.V. (12%), los que están representados en su Directorio.

Collahuasi cuenta con una estructura de gobernanza que atiende los asuntos económicos, sociales y ambientales desde los órganos de dirección más altos de la Compañía: el Directorio y el Comité Ejecutivo.

### Directorio

Se compone de siete representantes titulares y sus respectivos suplentes, quienes son nombrados por los accionistas en proporción a la estructura de propiedad de la Compañía. Su propósito reside en alinear la dirección estratégica de la empresa con las metas de

desempeño y los sistemas de control, en función de las orientaciones, guías y objetivos propuestos por los accionistas.

### Comité Ejecutivo

Compuesto por el presidente ejecutivo de la Compañía y los vicepresidentes, es el órgano encargado del desarrollo, aprobación y actualización del propósito de Collahuasi, así como de las estrategias, políticas y metas relacionadas a temas económicos, sociales y ambientales. Junto con mantener al Directorio informado respecto de todos estos temas, incorpora acciones y propone opciones para la mitigación de riesgos y el incremento del valor del negocio.

| Directores       | Grupo Anglo American  | Grupo Glencore  | Japan Collahuasi Resources  |
|------------------|---|---|---|
|                  | 44% de la propiedad   | 44% de la propiedad   | 12% de la propiedad   |
| <b>Titulares</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rodrigo Subiabre Valdés Chile</li> <li>• Aaron Parahi Puna Australia</li> <li>• Juan Carlos Román Yañez Chile</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Roberto Felipe Huby Guerra Perú</li> <li>• Jeffrey Best Estados Unidos</li> <li>• Andrés Souper Herrera Chile</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Takashi Yamamura Japón</li> </ul>        |
| <b>Suplentes</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trevor John Dyer Australia</li> <li>• Felipe Tomás Purcell Douds Chile</li> <li>• Rory Clifford Wallace Sudáfrica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• James Mc Callum Buchanan Sudáfrica</li> <li>• Marc Bedard Canadá</li> <li>• Matthew Rowlinson Reino Unido</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricardo Álvarez Fuentes Chile</li> </ul> |

## Comités de Apoyo

### Comité de Remuneraciones y Talentos

Coordina, aprueba y recomienda decisiones al Directorio en materia de gestión de personas y capital humano (compensaciones, desempeño, gestión de talentos, sucesión, relaciones laborales y estructura organizacional).

### Comité de Auditoría

Vela por la integridad de los procesos financieros, contables y auditorías de los Estados Financieros de la Compañía, además de ser el responsable de una adecuada gestión de los riesgos del negocio.

Asesora al Directorio en materias financieras, sistemas de información, activos, procedimientos de control, cumplimiento normativo, entre otros. Además, supervisa a los auditores externos.

### Comité Asesor (Adcom)

Asiste al Directorio en temas relacionados con el desempeño operacional y el desarrollo de la Compañía. Su trabajo también se apoya en los comités de Sustentabilidad, Proyectos, Seguridad y Técnico.

Realiza el seguimiento de los compromisos adquiridos durante cada ejercicio, así como a los riesgos que enfrenta el negocio, incluidos los ámbitos ambientales y sociales.

## Comité de Sustentabilidad

Es el organismo garante de la gestión ambiental, el relacionamiento con las comunidades, las comunicaciones, la eficiencia energética y la sustentabilidad del negocio en general, y tiene la responsabilidad de generar acuerdos y transmitir información relevante al Comité Asesor. Está presidido por el gerente de Medio Ambiente y Permisos, e integrada por las gerencias afines que participan según las necesidades estratégicas de cada año. Además, cuenta con dos representantes por cada uno de los accionistas de la Compañía.

## Ejecutivos

Jorge Gómez  
**Presidente Ejecutivo**

Alejandro Verdugo  
**Vicepresidente Proyectos**

Marcos Márquez  
**Vicepresidente Mina**

Javier Cantuarias  
**Gerente Seguridad y Salud Ocupacional**

Mario Quiñones  
**Vicepresidente Desarrollo y Sustentabilidad**

María Soledad Martínez  
**Gerente Legal**

Fernando Hernández  
**Vicepresidente Recursos Humanos**

Dalibor Dragicevic  
**Vicepresidente Ejecutivo Operaciones**

Michael Farrelly  
**Vicepresidente Finanzas y Administración**

Marcos Guerrero  
**Vicepresidente Procesos**

## Sustentabilidad en Collahuasi

### La Política de Sustentabilidad de Collahuasi

El Plan Quinquenal de Collahuasi (2017-2021) tiene entre sus objetivos continuar profundizando en la integración de la sustentabilidad al negocio. En este sentido, el Ciclo de Gestión de Riesgos es clave para lograr dicho propósito, pues es la herramienta que orienta el trabajo de toda la Compañía.

### Propósito de la Compañía

# Porque somos mucho más que cobre, lideramos con pasión un negocio de excelencia para construir una sociedad mejor.

### Sustentabilidad

Trabajamos con visión de futuro para que el éxito de nuestro negocio transforme positivamente el entorno y la calidad de vida de nuestros trabajadores, colaboradores y comunidades.

### Objetivos estratégicos

#### Negocio



Desarrollamos una minería de excelencia, con visión de largo plazo, que genera oportunidades de transformación en la cadena de valor y desarrollo para Tarapacá y el país.

#### Medio Ambiente



Minimizamos el impacto de nuestras operaciones e implementamos soluciones que permitan proteger y propiciar la conservación y cuidado de la biodiversidad que nos rodea, contribuyendo a disminuir los agentes que aceleran los efectos del cambio climático.

#### Comunidad



Trabajamos a diario con nuestras comunidades vecinas, para contribuir de manera significativa en su desarrollo social, cultural y educativo como pilares para el crecimiento de los diferentes grupos humanos.

#### Personas



Gestionamos y potenciamos las capacidades de los trabajadores que laboran en nuestra Compañía (propios y terceros), en el mejor ambiente de salud y seguridad laboral, fomentando crecientemente la diversidad e inclusión.



1.2.3

## Relación con los grupos de interés

Collahuasi ha identificado sus principales grupos de interés y cuenta con un modelo permanente de interacción con los mismos, buscando siempre generar relaciones de transparencia, confianza y colaboración.

### INTERNOS

#### ACCIONISTAS

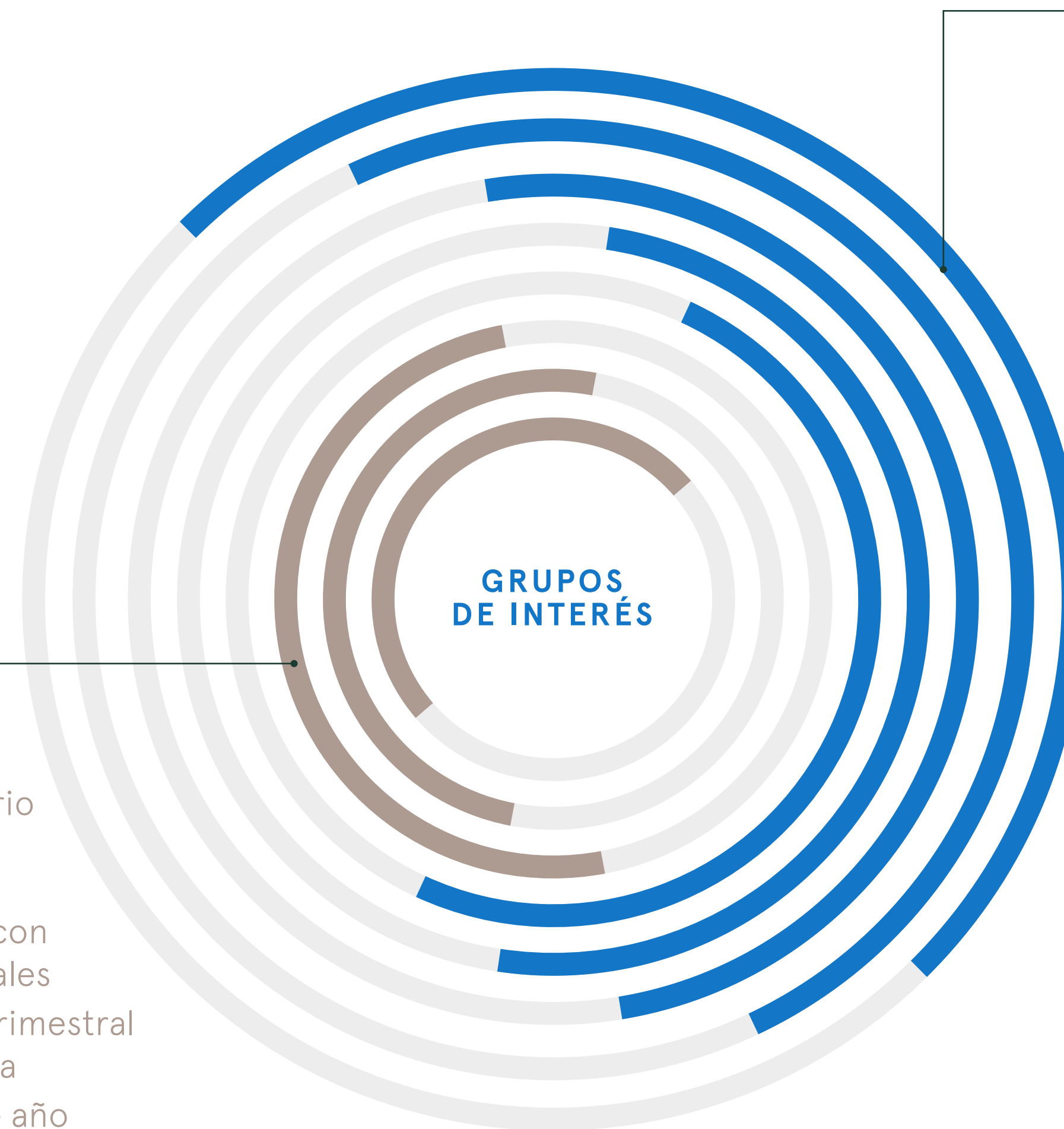
- Sesiones de Directorio

#### EMPLEADOS

- Diálogos semanales con los dirigentes sindicales
- Reunión mensual y trimestral con una mesa técnica
- Encuentros de fin de año

#### CONTRATISTAS

- Comunicación constante e instancias de encuentro con la alta administración



### EXTERNOS

#### PROVEEDORES

- Formación de proveedores locales

#### COMUNIDADES

- Planes de desarrollo territorial

#### AUTORIDADES Y ORGANISMOS

- Reuniones periódicas

#### SOCIEDAD CIVIL

- Espacios abiertos para actividades de la sociedad civil

#### MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Relacionamiento permanente a nivel local y nacional



📍 Plaza de Huatacondo, comuna de Pozo Almonte.

| Grupos de Interés   | Canales de comunicación  | Actividades de relacionamiento 2019  |
|---------------------|--|--|
| <b>Accionistas</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directorio</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiones de Directorio</li> <li>• Comités técnicos</li> <li>• Auditorías</li> <li>• Comunicación permanente</li> </ul>  |
| <b>Empleados</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de medios de comunicación:</li> <li>• Canal de TV interno</li> <li>• Intranet</li> <li>• Email</li> <li>• Reuniones ampliadas de seguridad</li> <li>• Reunión Interna de Turno Seguro (RITUS)</li> <li>• Reuniones de equipo con la jefatura</li> <li>• Reuniones con las directivas de los sindicatos 1 y 2</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión mensuales del Comité Ejecutivo</li> <li>• Reuniones ampliadas de seguridad</li> <li>• Reunión Interna de Turno Seguro (RITUS)</li> <li>• Reuniones de equipo con la jefatura</li> <li>• Reuniones con las directivas de los sindicatos 1 y 2</li> <li>• Festividades Día del minero</li> </ul>                        |
| <b>Contratistas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones Internas de Turno Seguro (RITUS)</li> <li>• Presencia permanente de la alta administración en la operación (con administrador de contrato)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia APRIMIN</li> <li>• Encuentros con CEO y alta administración</li> <li>• Reuniones Internas de Turno Seguro (RITUS)</li> </ul>   |
| <b>Comunidades</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación Ciudadana Anticipada, proyecto EIA 2019.</li> <li>• Planes de Desarrollo Territorial (convenio)</li> <li>• Participación ciudadana, proyecto EIA 2019.</li> <li>• Comunicación vía email</li> <li>• Gestión de medios de comunicación regionales</li> <li>• Canales corporativos digitales: redes sociales y página web.</li> <li>• Supervisor de territorio</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de presentación de proyectos y tramitaciones ambientales de la Compañía</li> <li>• Visitas a faenas</li> <li>• Talleres construcción PDT</li> <li>• Gestión de medios regionales y de redes sociales</li> <li>• Reporte de sustentabilidad</li> <li>• Actividades de la Fundación Educacional Collahuasi</li> </ul> |



Bodega para guardar maquinaria pesada de Huatacondo, comuna de Pozo Almonte.

| Grupos de Interés                           | Canales de comunicación  | Actividades de relacionamiento 2019   |
|---|--|---|
| <b>Proveedores</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones Internas de Turno Seguro (RITUS)</li> <li>Presencia permanente de la alta administración en la operación (con administrador de contrato)</li> <li>Reunión ampliada de seguridad con equipos ejecutivos</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo del programa de educación integral en Pozo Almonte</li> <li>Encuentros anuales con CEO y alta administración</li> <li>Reuniones Internas de Turno Seguro (RITUS)</li> <li>Plan Impulso Pyme</li> </ul>                      |
| <b>Sociedad Civil</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones directas con ONGs</li> <li>Actividades de colaboración con universidades (investigación, pasantías)</li> <li>Fomento de actividades con la Asociación de Industriales de Iquique</li> <li>Fomento de actividades en Tarapacá (Universidad de Tarapacá, Tarapacá Day)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación y apoyo en proyectos de investigación UNAP (Casa Sustentable)</li> <li>Pasantías estudiantes UNAP</li> <li>Apoyo en actividad de actividades de promoción de la región y de actividades afines con el negocio</li> </ul> |
| <b>Autoridades y organismos reguladores</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de relacionamiento con las autoridades nacionales, locales y regionales.</li> <li>Reuniones de colaboración ante crisis</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones periódicas (EIA 2019, tramitaciones, alianzas, etc.)</li> <li>Visita a faenas</li> <li>Presentaciones formales</li> </ul>  |
| <b>Medios de comunicación</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte de Sustentabilidad</li> <li>Comunicados de prensa</li> <li>Gestión de medios</li> <li>Gestión proactiva de contenidos en prensa</li> <li>Reuniones de relacionamiento</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Canal abierto con los medios para gestión de comunicación</li> <li>Relacionamiento e instancias de apoyo, con foco en medios locales.</li> </ul>   |
| <b>Otras empresas de la región</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Proyectos de asociatividad</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas de reciclaje</li> <li>Jóvenes Líderes de Tarapacá</li> <li>Fomento Cultura (Bailes de la Tirana)</li> </ul>   |

## Instancias de participación

Collahuasi es un actor económico y social relevante a nivel regional y nacional, entendiendo su rol de promotor de la minería, la sustentabilidad y el desarrollo, participando en diversas organizaciones tales como:

### Membresías regionales

- Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Iquique
- Corporación de Desarrollo de Tarapacá
- Asociación de Industriales de Iquique A.G.
- Corporación Museo del Salitre

### Membresías nacionales

- Sociedad Nacional de Minería
- Consejo Minero de Chile A.G.
- Comité de Energía y Cambio Climático
- Cámara Chileno-Británica de Comercio
- Consejo Nacional de Seguridad
- Chile Transparente
- Pacto Global de Naciones Unidas

### Membresías internacionales

- International Copper Association


### Convenios y alianzas

- Servicio de Registro Civil e Identificación
- Corporación Nacional Forestal (CONAF)







 Alejandro López, Sastre Feria Persa, beneficiario de ImpulsoPyme.

## Promoviendo la transparencia con los grupos de interés

Uno de los focos del año 2019 fue sistematizar los canales de comunicación con la sociedad de Tarapacá. Para ello, el trabajo comenzó internamente afinando procesos, modernizando las herramientas de medición y creando contenidos, con la idea de visibilizar en acciones la contribución de la Compañía a la Región de Tarapacá.

Así, se generó contenido para medios, lo que implicó 2.000 publicaciones gestionadas durante el año, de las cuales cerca del 50% corresponde a publicaciones locales.

Los tres focos que se han trabajado con mayor fuerza han sido: (1) alianzas locales, (2) desarrollo de medios y (3) contribución en casos de emergencia.

**1. Alianzas locales:** se han establecido asociaciones de largo plazo con diferentes instituciones para aportar al desarrollo regional de manera integral. Un ejemplo de esta alianza es el vínculo con Deportes Iquique en fútbol femenino y de niños, además del primer equipo. A través de ella, los niños de la división inferior viajaron a Sao Paulo e Irlanda para conocer otras realidades y competir en los torneos de Copa Libertadores de Fútbol Playa.

**2. Somos Caleta:** primera versión del diario territorial "Somos Caleta", del cual se entregaron 500 ejemplares físicos en las comunidades. Se trata de un medio co-construido entre la Compañía y las organizaciones del territorio, en el que se informa acerca de noticias y emprendimientos locales, según los intereses de las caletas, con el objetivo de que todos conozcan lo que está pasando en su territorio.

**3. Impulso Pyme:** plan de apoyo a las micro y pequeñas empresas locales impulsado por Collahuasi, después de la contingencia ocurrida el 18 de octubre. Se realizaron, con la participación de autoridades y servicios técnicos locales, cinco entregas de fondos concursables que beneficiaron directamente a 183 emprendedores locales, beneficiando a 613 trabajadores y sus familias.



# Negocio

NUESTRO PROPÓSITO

## Porque somos mucho más que cobre, lideramos con pasión un negocio de excelencia para construir una sociedad mejor.

Somos una compañía que busca generar un crecimiento sólido y sostenido con visión de largo plazo. Nuestra razón de ser es contribuir al desarrollo de un mejor país y, específicamente, aportar al desarrollo integral de la Región de Tarapacá y de sus habitantes actuales y futuros.

Es por esto que la gestión responsable de nuestro negocio es fundamental y punto central de nuestro quehacer diario, comprendiendo que en la ecuación es importante el equilibrio entre los resultados económicos, los impactos sociales y ambientales.



## 2.1

# Estrategia y desempeño

### A

#### ¿Por qué es un tema relevante?

Collahuasi juega un rol clave en la economía del país y, específicamente, en el desarrollo de la Región de Tarapacá, gracias a la relevancia que representa en su operación a lo largo de toda la cadena de valor y que es compartido entre los distintos grupos de interés relevantes definidos por la Compañía.

### B

#### ¿Cómo se gestiona?

A través de una estrategia quinquenal que es revisada anualmente. Esta estrategia se asocia a la concreción de diversos indicadores de gestión, como también al valor compartido que representa en la región y el país, en aspectos tan importantes como generación de empleo, desarrollo de proveedores, preservación patrimonial y cultural, educación y generación de proyectos con comunidades, entre otras iniciativas desarrolladas con nuestro entorno.

### C

#### ¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

Durante 2020 se continuará trabajando en el plan que busca generar el crecimiento transversal en todas las áreas de la compañía, respondiendo a la etapa en la que se encuentra la estrategia de negocio de Collahuasi.

Adicionalmente, se continuará con la mejora de los cuatro indicadores que aquí se reportan:

- Productividad
- Índices de salud y seguridad
- Costos operacionales
- Producción de cobre

2019 fue un periodo de resultados positivos para Collahuasi. Es así como se logró la producción de cobre más alta de la historia y el menor costo de caja de los últimos 15 años, con una producción anual que alcanzó las 565 mil toneladas de cobre fino.

Una de las variables clave en este desempeño, es la consolidación del Ciclo de Gestión de Riesgos (CGR)<sup>1</sup>, que ha permitido asegurar la continuidad operacional a través del resguardo de la salud y la seguridad de nuestros trabajadores y colaboradores. A lo anterior se suma la capacidad de resolver rápidamente las contingencias e incidentes, junto al alineamiento de los incentivos variables y el cumplimiento de las metas establecidas. A esto se agrega la motivación de nuestros trabajadores y un diálogo permanente y sistemático con los sindicatos.

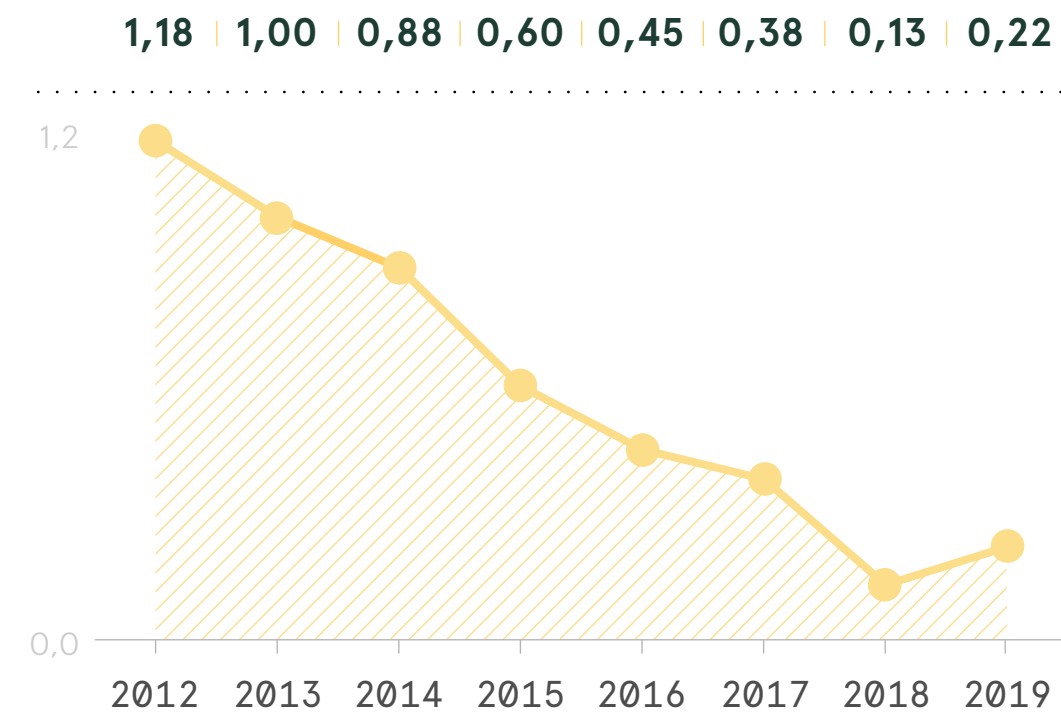
Estos factores han permitido mejorar los resultados a lo largo de la cadena de valor, donde en 2019 se trataron 54 millones de toneladas en la planta concentradora versus las 49,9 de 2018, lo que permitió superar las metas de producción en un 2,5%.

Asimismo, destacan los niveles de productividad por trabajador que para 2019 alcanzaron las 111 toneladas de cobre fino por trabajador al año. Se mantuvo, además, el nivel de excelencia en todos los indicadores de seguridad, logrando en 2019 un índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido de 0,22. El incremento de la competitividad es importante no solo en términos de los resultados anuales, sino también porque atrae mayores niveles de inversión. Ello hace posible que la operación funcione de manera eficiente y segura, pero también que crezca y pueda desarrollar su potencial a futuro, contribuyendo a la creación de valor compartido para todos los grupos de interés. Así, con la consolidación de las tendencias para los distintos indicadores —seguridad, producción, productividad y costos— la compañía ha optimizado su operación y puede proyectar positivamente su próxima etapa de crecimiento.

<sup>1</sup> En la página 36 se explica en detalle el Ciclo de Gestión de Riesgos.

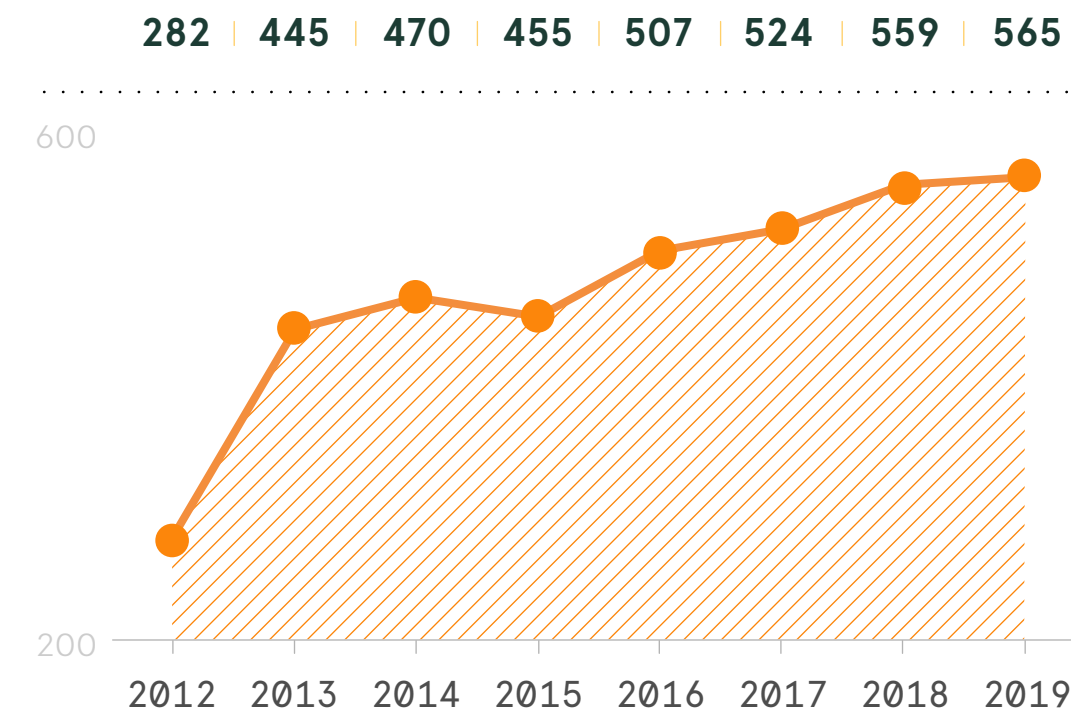
### Seguridad

ÍNDICE DE FRECUENCIA



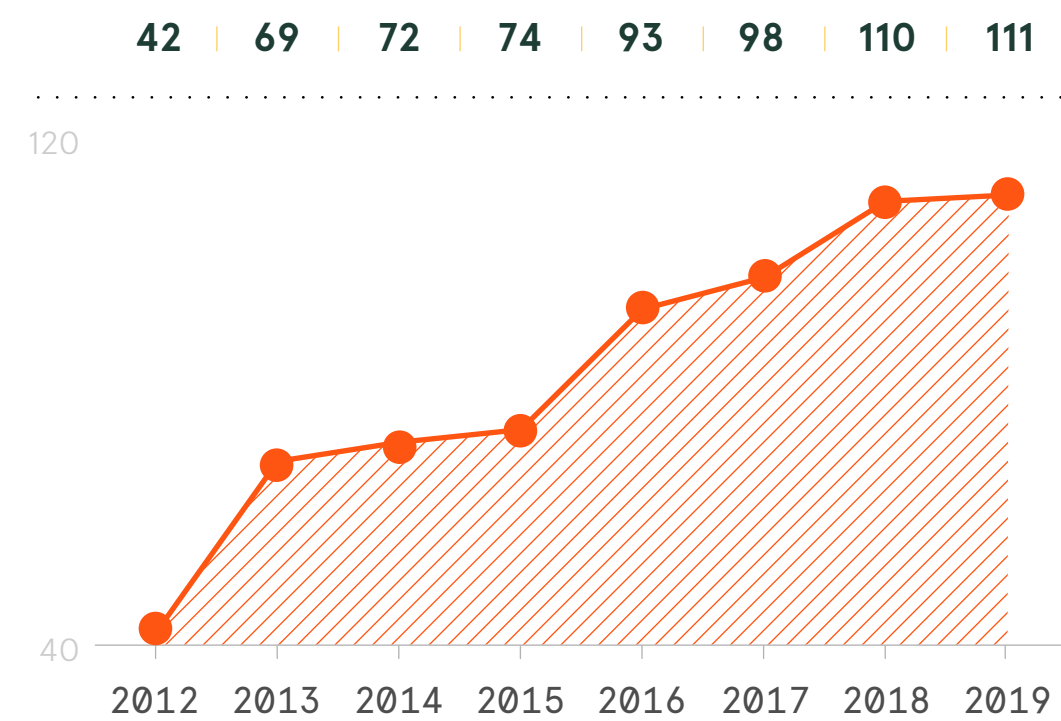
### Producción

TONELADAS DE COBRE



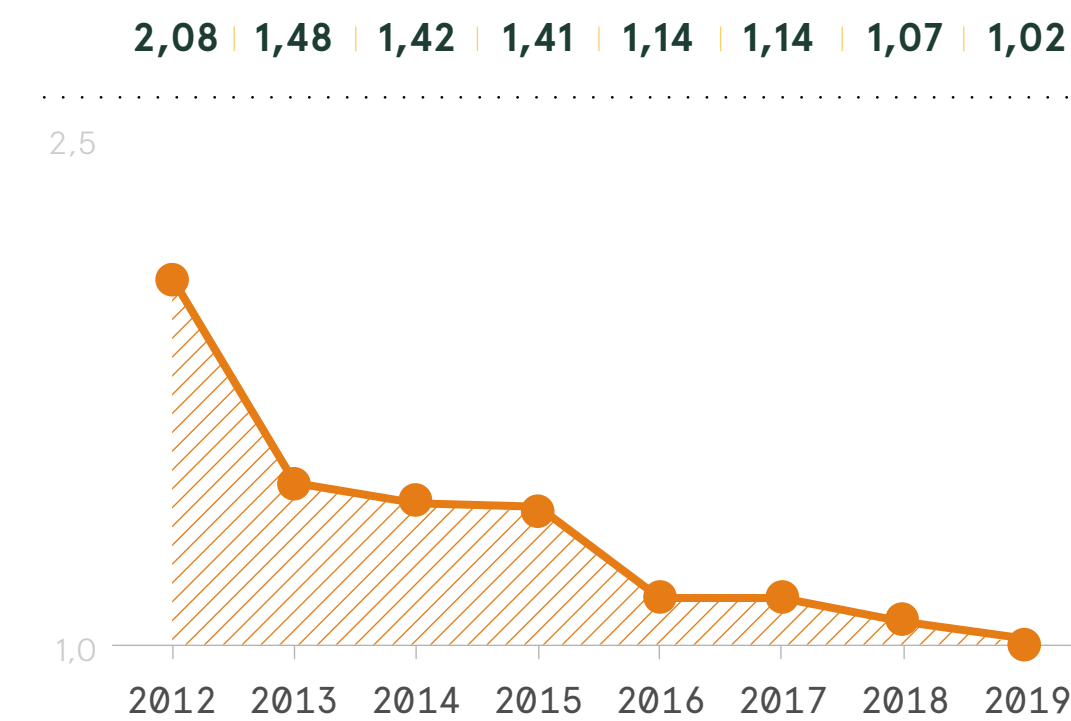
### Productividad

TONELADAS DE COBRE



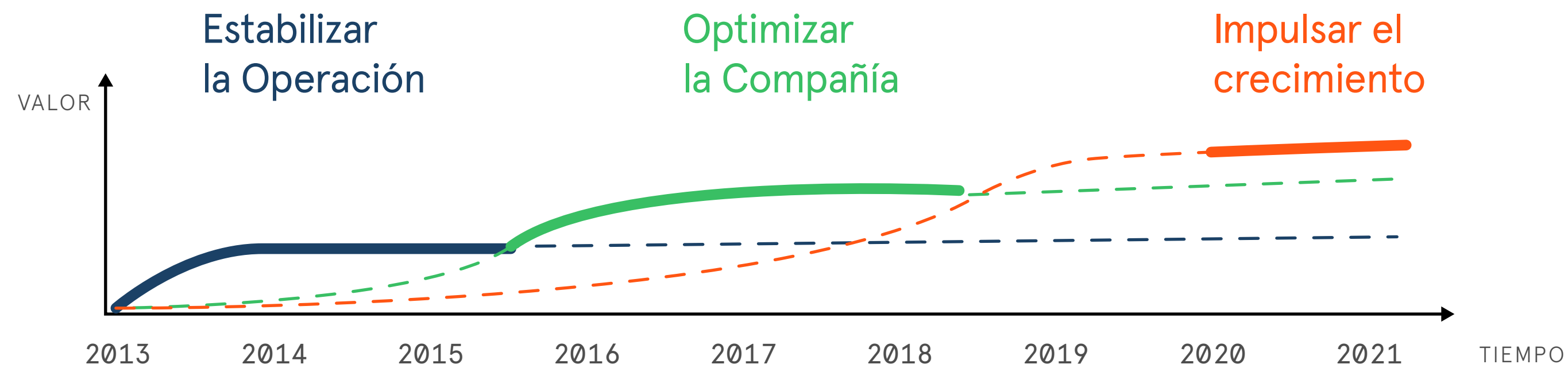
### Costos caja

US\$/lb cu



### 2.1.1 Estrategia de negocio

Desde 2013, Collahuasi ha progresado a través de las distintas etapas de desarrollo que fueron definidas por la nueva administración, como la estrategia de negocio de la Compañía.



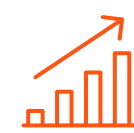
Modelo de gestión



Personas



Sustentabilidad corporativa



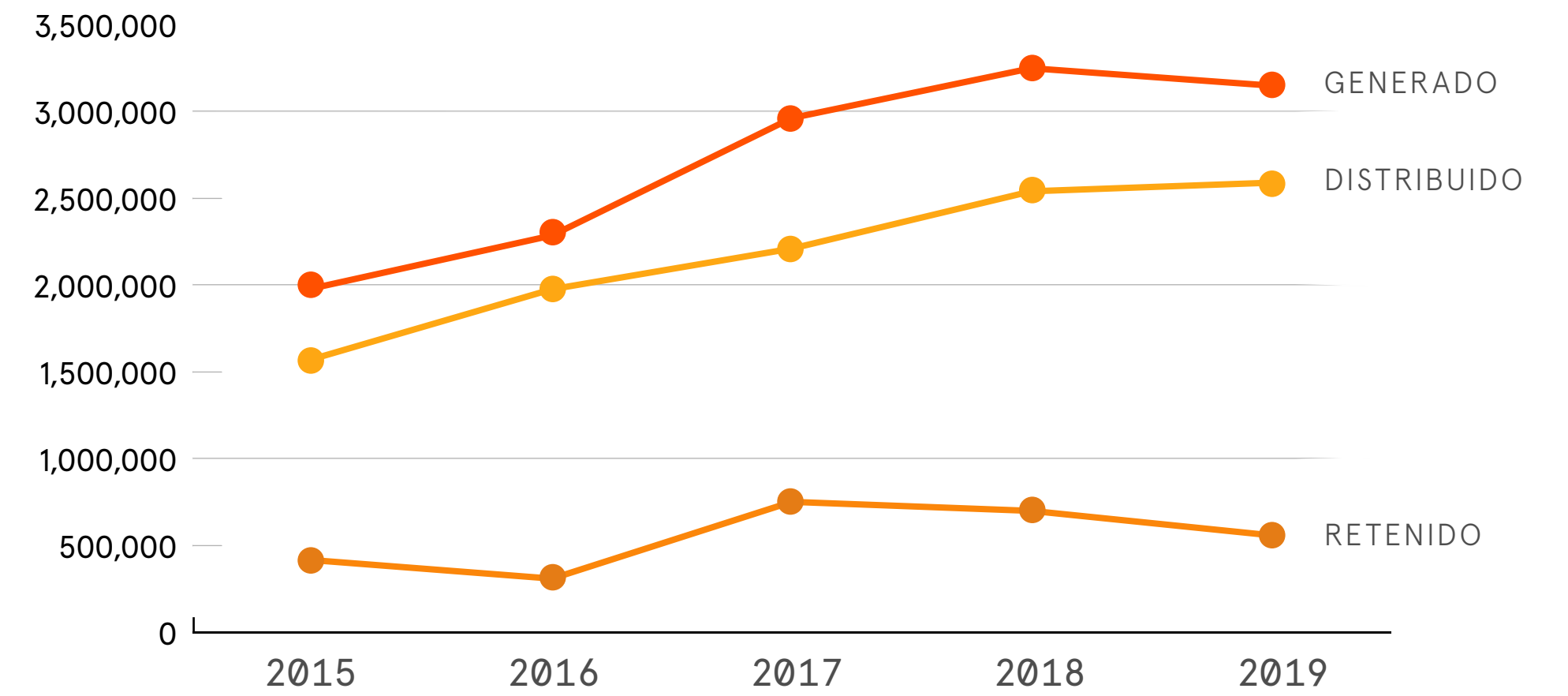
Crecimiento



Transformación digital

Durante 2019 se continuó trabajando en un plan transversal que permita el crecimiento futuro, y que considera 5 variables:

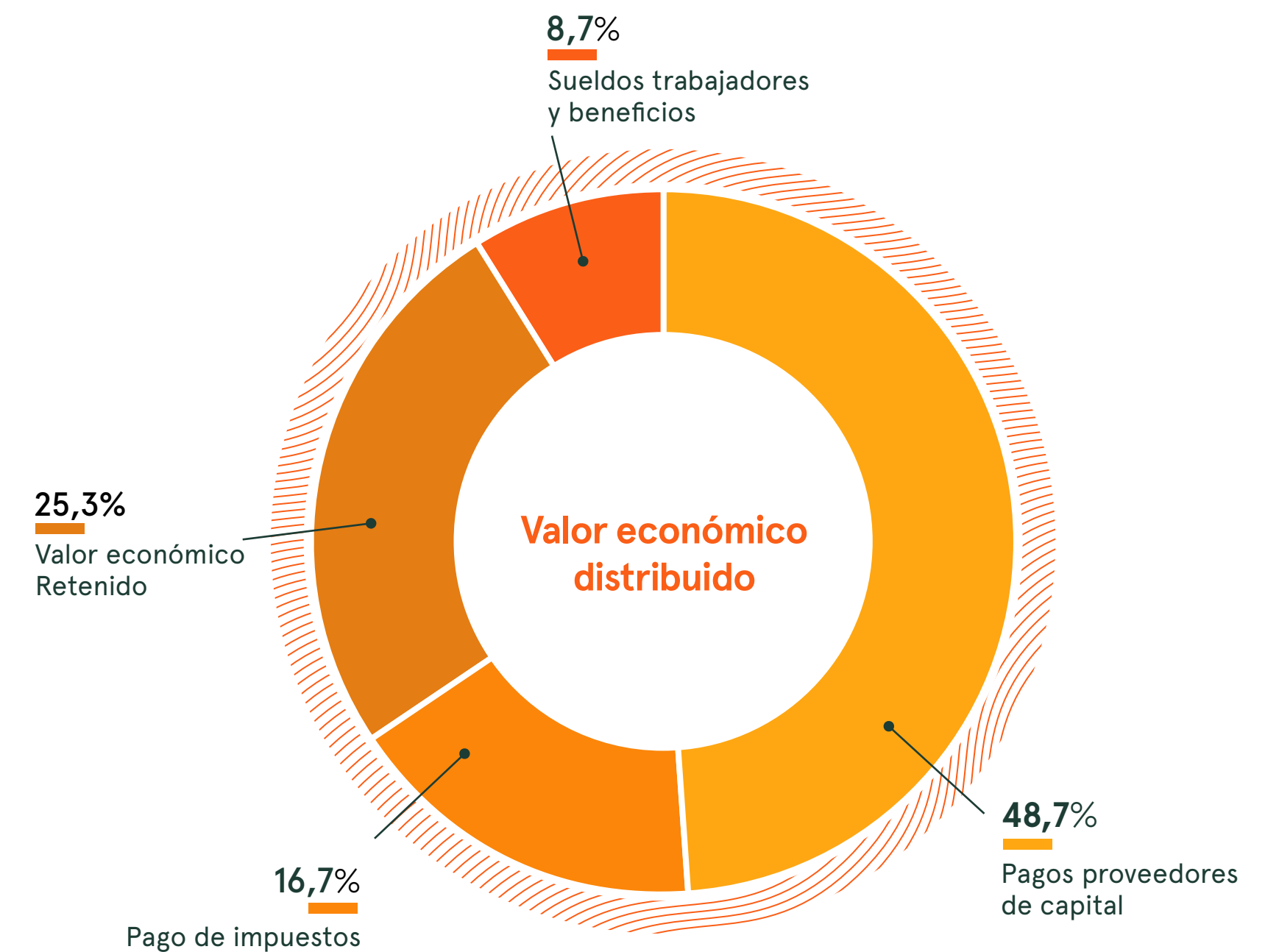
- 1. Modelo de Gestión:** seguir profundizando en el Ciclo de Gestión de Riesgos a lo largo de la cadena de valor.
- 2. Personas:** salud y seguridad, junto con continuar el desarrollo de relaciones laborales modernas.
- 3. Sustentabilidad:** incorporar una visión integral en las decisiones de negocio, profundizando las variables medioambiental, personas y comunidades.
- 4. Crecimiento:** potenciar un crecimiento eficiente incorporando mejoras en el aprendizaje de los procesos.
- 5. Transformación digital:** integrar la tecnología en los procesos con foco en reducir su variabilidad y capturar valor en términos de productividad, seguridad y sustentabilidad.


**Valor económico generado, distribuido y retenido (M \$USD)**

**2.1.2**

## Desarrollo para Tarapacá y el país

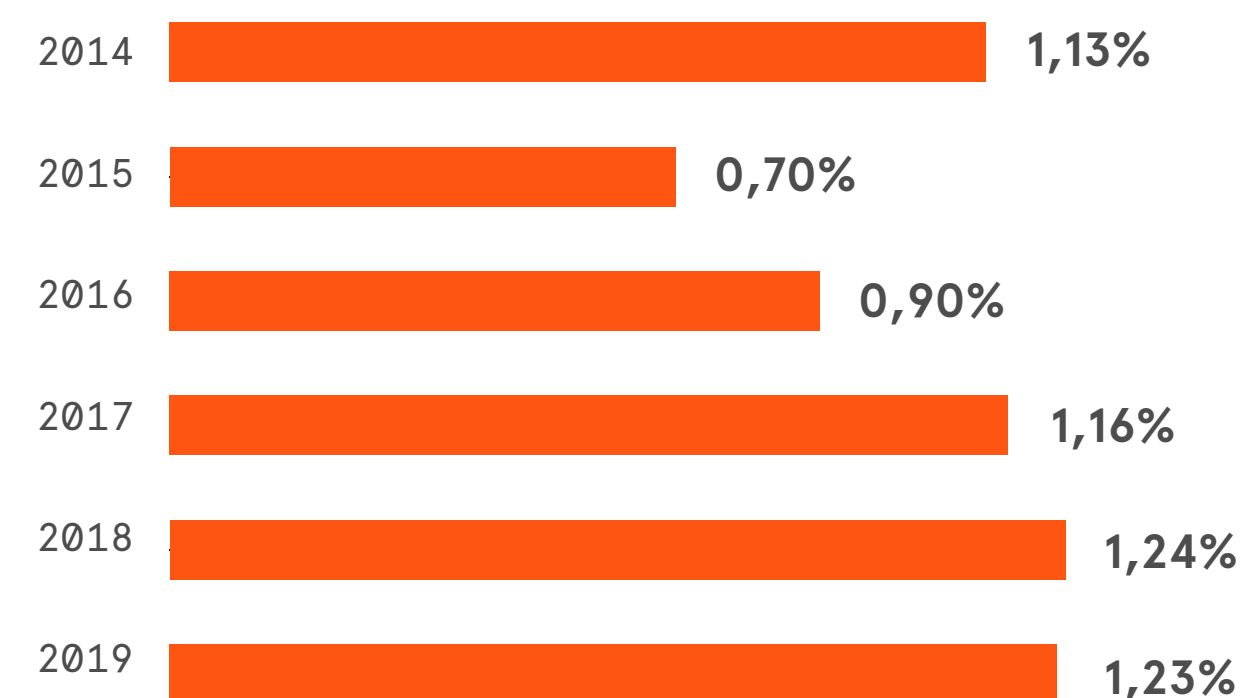
Durante 2019 las ventas brutas disminuyeron un 3%, mientras el gasto operacional aumentó un 2%. Esto generó una contribución económica directa total de US\$ 2.211 millones. La Compañía distribuyó el 74,7% de este valor a los distintos grupos de interés —considerando el pago de sueldos y beneficios a los trabajadores, pagos a los proveedores de capital, de impuestos e inversión comunitaria<sup>2</sup>—, mientras el 30% restante de ese valor total se retuvo en la empresa. El valor distribuido aumentó un 2% respecto del año anterior, lo que significa un leve aumento por parte de grupos de interés.

<sup>2</sup> La inversión comunitaria se explica en detalle en el próximo capítulo.



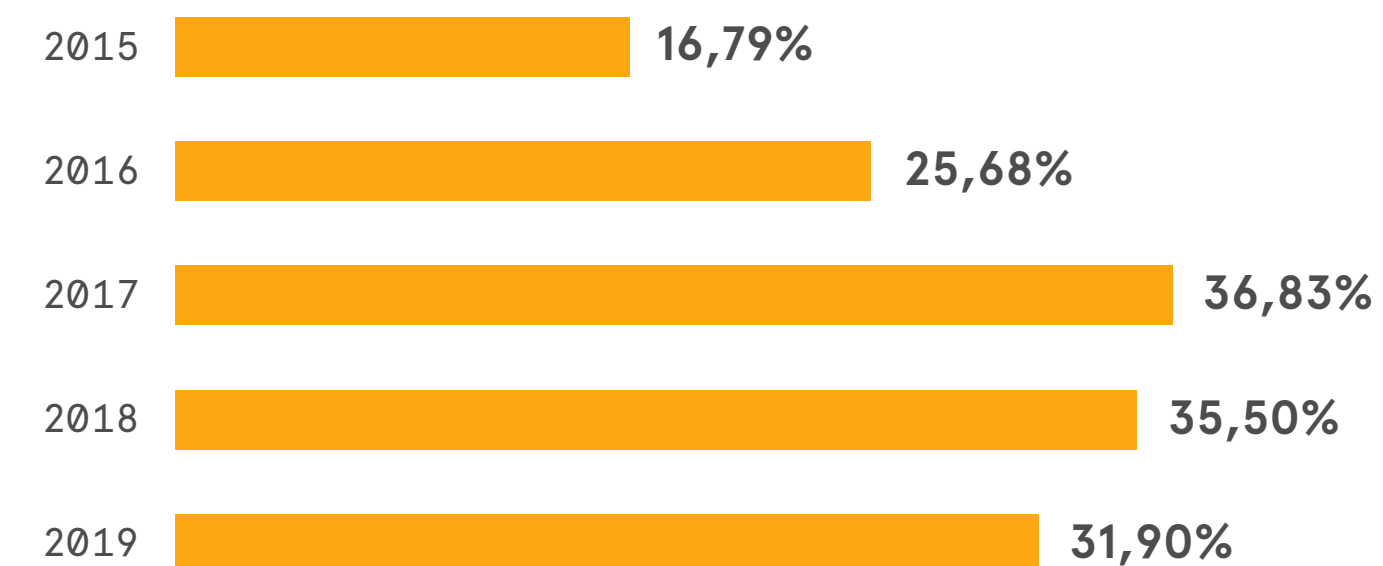
La contribución económica directa de la Compañía en Chile se calcula restando los dividendos pagados a accionistas fuera del país, a la contribución económica directa. En 2019, dicha contribución ascendió a US\$ 2.084.491 (miles). En términos directos, eso representa el 0,74% del total del Producto Interno Bruto (PIB)<sup>3</sup> del país. Al incorporar los impactos económicos indirectos de la operación, dicha contribución se incrementa significativamente. De esta forma, el impacto total de Collahuasi en la economía nacional —compuesto por la suma de los impactos directos e indirectos— se estimó en US\$ 3.481 millones, lo que equivale a un 1,23% del total del PIB del país, manteniendo los resultados observados hasta el año 2018.

#### Impacto económico total de Collahuasi como porcentaje del PIB de Chile



<sup>3</sup> Para este cálculo se tomaron como referencia las cifras del PIB del país que indica el Banco Central de Chile.

#### Contribución directa del PIB de Tarapacá



Una referencia a observar es el porcentaje estimado<sup>4</sup> que representa Collahuasi en el PIB de la Región de Tarapacá. Esto se basa en un cálculo referencial, ya que no todos los beneficios de este impacto se ven reflejados en la región, dado que la compañía realiza pagos de remuneraciones, impuestos y dividendos en otras regiones de Chile. Aun así, podemos estimar que la contribución económica directa de Collahuasi en Chile durante 2019 equivale aproximadamente al 31,9% del PIB de Tarapacá. Considerando las cifras de los años anteriores, podemos afirmar que hemos generado en los últimos tres años una contribución económica directa en Chile, superior a todo el PIB regional de Tarapacá de 2019.

<sup>4</sup> Este porcentaje se calcula utilizando como base el PIB de Tarapacá del año anterior, ya que la publicación de esta cifra por parte del Banco Central tiene un desfase respecto a la publicación de este documento.

Se estima que **85%** de la producción de cobre extraído en la Región de Tarapacá corresponde a Collahuasi.



## Impacto económico indirecto

Collahuasi estimula la actividad económica a través del pago a los trabajadores, a los proveedores, y lo que corresponde a impuestos. A medida que estos circulan en la economía, crean impactos indirectos e inducidos que son significativos. Esto se conoce como "efecto multiplicador" de la minería en la economía. Para dimensionar este indicador, se utiliza un multiplicador calculado por el Consejo Minero y el Banco Central a partir de la matriz insumo-producto de 2010, que es la más reciente disponible. Esta cifra estima un efecto multiplicador total del sector minero de un 1,67. Esto quiere decir que por cada dólar contribuido de manera directa por una compañía minera, se suman 0,67 centavos de dólar creados indirectamente a la economía general.



Rajo Rosario, Comuna de Pica.

|  | 2015             | 2016             | 2017             | 2018             | 2019             |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ventas brutas                                      | 1.990.544        | 2.285.962        | 2.961.388        | 3.241.306        | 3.146.592        |
| Costos operacionales                               | 957.419          | 854.217          | 932.535          | 915.047          | 934.901          |
| <b>Contribución Económica Directa</b>              | <b>1.033.125</b> | <b>1.431.745</b> | <b>2.028.853</b> | <b>2.326.259</b> | <b>2.211.691</b> |
| Dividendos a accionistas fuera de Chile            | 30.000           | 96.000           | 97.200           | 120.000          | 127.200          |
| <b>Contribución Económica Directa en Chile</b>     | <b>1.003.125</b> | <b>1.335.745</b> | <b>1.931.653</b> | <b>2.206.259</b> | <b>2.084.491</b> |
| Impacto Económico Indirecto (efecto multiplicador) | 672.094          | 894.949          | 1.294.208        | 1.478.194        | 1.396.609        |
| <b>CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA TOTAL EN CHILE</b>       | <b>1.675.219</b> | <b>2.230.694</b> | <b>3.225.861</b> | <b>3.684.453</b> | <b>3.481.099</b> |

\*Valores en US\$ Miles



## Impulso indirecto del empleo

Uno de los impactos económicos más significativos de la minería reside en la generación de empleo ya que, además de contratar directa o indirectamente a personas en las faenas u operaciones, la minería estimula la demanda por bienes y servicios en la economía, abriendo mayores oportunidades de trabajo en los servicios asociados.

Dado que la minería es un sector altamente intensivo en capital, sus repercusiones en el empleo indirecto son significativamente más altas que el empleo directo que proporciona. Por lo mismo, tiene efectos multiplicadores mayores que muchos otros sectores económicos. El Consejo Minero estima que por cada trabajador de la industria minera, se generan 2,55 empleos indirectos inducidos en la economía en general<sup>5</sup>. Así, al aplicar el efecto multiplicador de empleos en la economía, el número de personas —empleados y contratistas— que trabajan en las operaciones, se obtiene como resultado de una estimación del impacto total del empleo de Collahuasi. Para 2019, a los 5.082 colaboradores, se suman 13.629 puestos de trabajo generados a través de toda la cadena de valor.

<sup>5</sup> Estimado por el Consejo Minero (2014), usando datos del Instituto Nacional de Estadística y la Comisión Chilena del Cobre.

# 5.082

colaboradores en 2019

# 13.629

puestos de trabajo generados a través de la cadena de valor



## 2.2

# Gestión de procesos

### A

#### ¿Por qué es un tema relevante?

La principal causa de pérdida de valor en minería, al igual que otras industrias intensivas en activos físicos, es la incidentabilidad, que afecta a personas, equipos, instalaciones y/o el entorno. El modelo de gestión (CGR) que direccionamos en Collahuasi, pone énfasis en la gestión de la variabilidad de las operaciones a través de seis componentes. Este modelo, derivado del extendido Círculo de Deming, tiene la particularidad de focalizarse en la planificación de los procesos, que abarca los tres primeros componentes.

### B

#### ¿Cómo se gestiona?

El desafío en los últimos seis años ha sido desplegar el concepto de gestión por riesgos en todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras, mediante un alineamiento organizacional, con lenguaje simple y con la persistencia de repetir el concepto de manera permanente y en todo lugar.

El cambio de tendencia y los resultados mostrados en estos años, ubican a Collahuasi en una espiral virtuosa y sostenida. La base de este éxito es su modelo de gestión, que se focaliza en la gestión de riesgos, con énfasis en la planificación del 100% de las actividades y tareas, y en el fomento de un espacio de aprendizaje para el mejoramiento continuo.

### C

#### ¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

Alineado con el Proceso de Planificación Estratégica de la Compañía y sus focos centrales, el Direccionamiento Ejecutivo Operacional tiene las siguientes prioridades para 2020:

1. Cumplimiento de la Promesa de Negocios con un 100% de confiabilidad en la gestión de riesgos de las personas.
2. Implementar el plan operacional de largo plazo, cumpliendo cabalmente todos sus compromisos.
3. Ejecutar el Plan de Cumplimiento Ambiental, internalizándolo a nivel de atributo en todos los procesos.
4. Avanzar en la digitalización del Ciclo de Gestión por Riesgos, a nivel de personas y activos.
5. Habilitar, desde la excelencia operacional, el crecimiento de la Compañía.

2.2.1

### Ciclo de Gestión de Riesgos (CGR)



### Ciclo de Gestión de Riesgos

| Participantes por actividad / Año     |  |       |       |       |       |
|---------------------------------------|--|-------|-------|-------|-------|
| Programa                              | Objetivo   | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  |
| Inducción Gestión de Riesgos Compañía | Identificar modelos derivados de la Gestión de Riesgos de la compañía. | 5.166 | 5.072 | 5.480 | 7.156 |

### 2.2.2

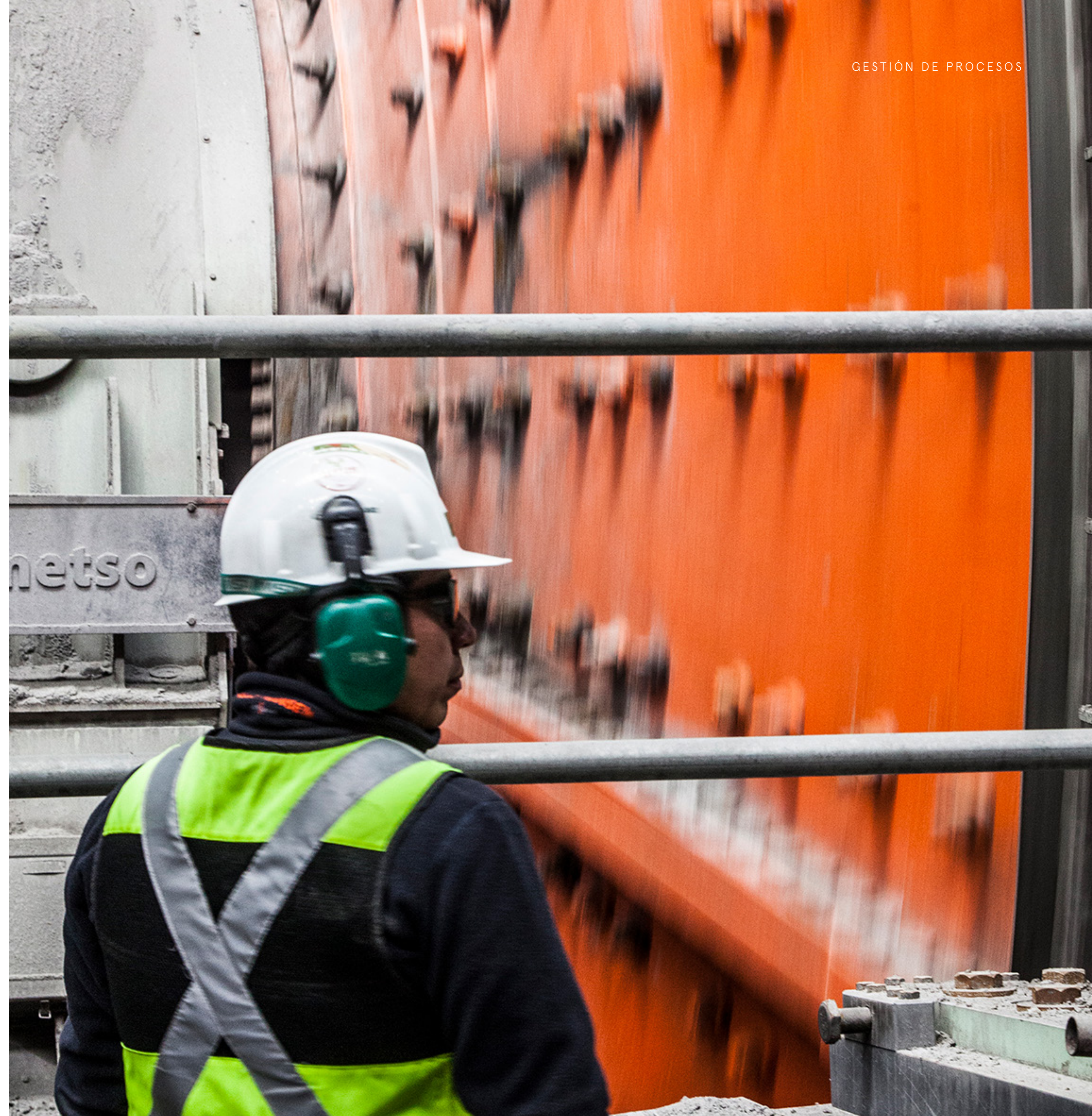
## Gestión de activos y Plan Matriz de Mantenimiento

El objetivo de la gestión de activos es contribuir a maximizar la confiabilidad de los procesos productivos y de soporte a la operación, a través de la gestión sistemática del Plan Matriz de Mantenimiento, el cual profundiza en procesos, subprocesos, actividades y tareas a nivel de componentes, controlando su cumplimiento a detalle en el ERP de la compañía (Ellipse).

Consistente con el CGR, la Gestión de Activos se despliega en la compañía también a nivel de seis componentes, es decir, un tema específico del Ciclo de Gestión por Riesgos con foco en los activos físicos.

Así, se desarrollan en el ámbito de planificación, los Planes Matrices, Análisis de Activos Críticos, Work Request y Trabajos Preventivos; en la dimensión Ejecución Órdenes de Trabajo, Estándar Jobs e Instructivos; en Verificación Análisis QA/QC y Predictivos; el aprendizaje se formaliza a través de los Análisis de Causa Raíz y el Mantenimiento Basado en Confiabilidad.

El despliegue amplio y sistemático de la gestión de activos ha generado importantes mejoras en confiabilidad a nivel de todos los procesos, medido por el indicador de tiempo medio entre fallas.



## 2.2.3

## Transformación digital

La revolución industrial 4.0 o transformación digital es plenamente coherente con la estrategia de optimización de los procesos de la compañía y se traduce en el Ciclo de Gestión por Riesgos Digital (CGR-D).

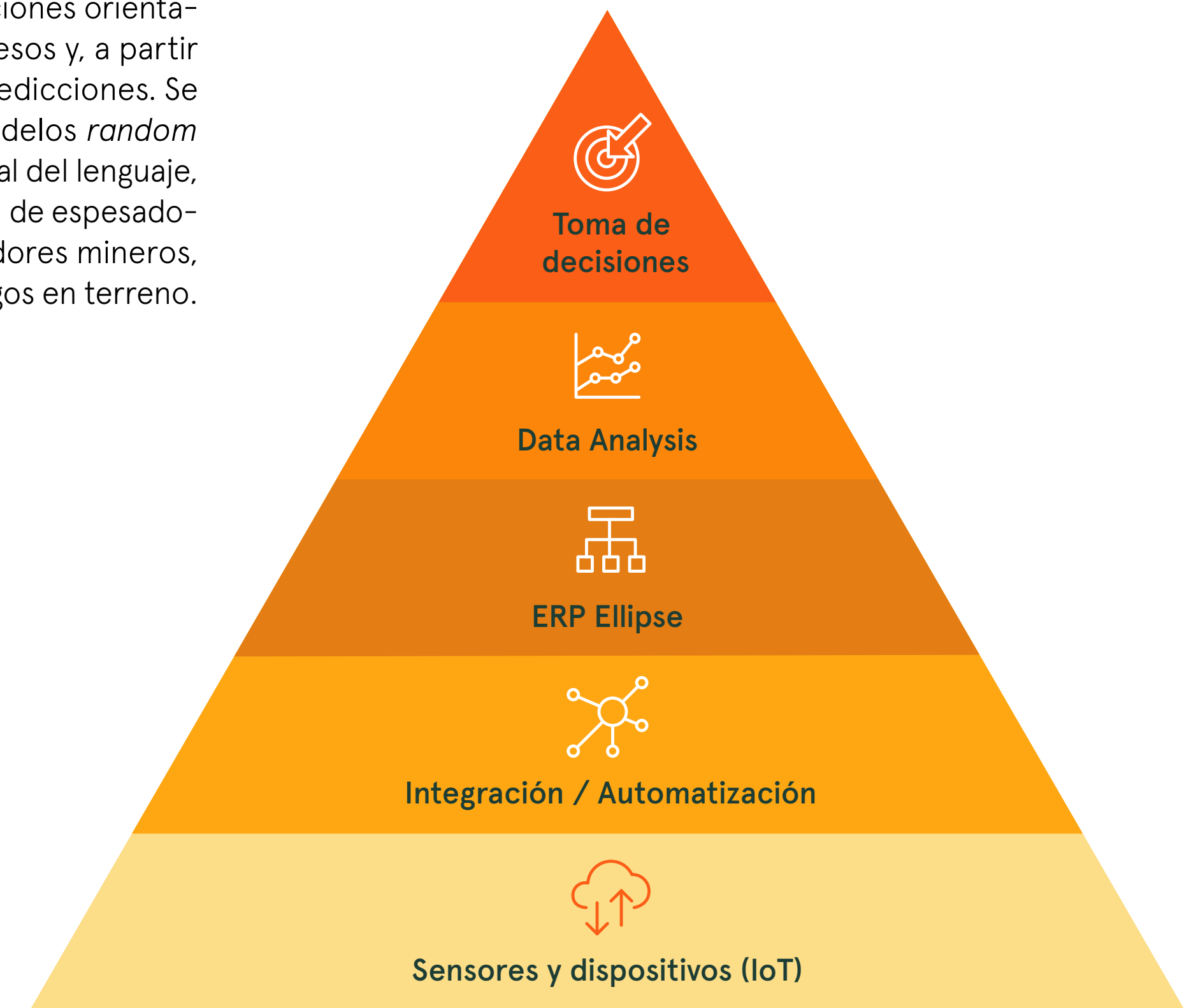
Durante 2019, se estableció un *governance* a través del Comité Digital y de Coordinación Digital, que tienen por objetivo continuar reduciendo la variabilidad de procesos a través de la adopción de modelos de analítica avanzada de datos, aprendizaje automático, e inteligencia artificial, entre otras nuevas tecnologías.

El CGR-D es concebido en cinco capas, cada una de ellas constituyéndose en la base de la siguiente.

En este contexto destacan algunos proyectos que se desarrollaron durante el año 2019:

- **Integración de GPS:** su objetivo es reducir la incidentabilidad de tránsito en las rutas externas e internas de la Compañía, a través de la creación de una plataforma que centraliza múltiples protocolos de seguimiento GPS de todos los vehículos de la empresa, constituyendo un mando y control único.
- **Octopus:** proyecto pionero de inteligencia artificial orientado a modernizar el sistema de asignación y despacho en operaciones mina convencional. Así, se definió una iniciativa digital para maximizar la adherencia al plan minero, incorporando algoritmos de optimización de última generación.

- **Modelos de machine learning:** definiciones orientadas a estudiar la variabilidad de procesos y, a partir de patrones y tendencias, generar predicciones. Se han modelado redes neuronales, modelos *random forest*, *clusters* y procesamiento natural del lenguaje, entre otros, para estudiar la operación de espesadores de relaves, desempeño de operadores mineros, reportabilidad de incidentes y de riesgos en terreno.



**CGR-D** Factores Clave de Éxito



\* Martin Hillbert es profesor de Comunicación y Ciencias de Computación de la Universidad de California, Davis, y asesor de Collahuasi.

## Martin Hillbert\*: "He visto a Collahuasi muy visionario con la transformación digital"

"La visión integrada que tiene Collahuasi va mucho más allá del Ciclo de Gestión de Riesgos (CGR). Desde el liderazgo me he encontrado con una mirada de futuro y apertura, la cual se traduce, por ejemplo, en espacios de aprendizaje para sus trabajadores como los que observé en un grupo de jóvenes que estaban investigando soluciones a ciertos temas de la operación, vía Phyton.

Lo observé también cuando reflexionamos respecto de los esfuerzos que se requieren para la modernización en diferentes niveles con los sindicatos, los que tienen muy claro los efectos de la automatización y la robótica en la gestión. Saben que está relacionado con la evolución de las competencias de las personas, de transitar desde el hacer, a pensar en soluciones frente a los dilemas de la operación.

Y lo veo también presente en la comunidad educacional y en contratistas, quienes tienen claridad respecto de la evolución de las habilidades que pueden desarrollar vía ciencias de datos. En este entorno revisamos trabajos para visualizar las habilidades más relevantes en el mundo laboral actual y futuro, y las

necesidades o brechas laborales presentes. Y no se trata de pensar en que todo va a ser automatización: las máquinas pueden tomar un rol relevante y lo van a hacer; sin embargo, las personas también deben construir un tipo de conocimiento acorde con el nuevo escenario.

Si uno analiza las bases de la inteligencia artificial (IA) se encuentra con los mismos elementos que están a la base del CGR: en IA es necesario entrenar a las máquinas respecto de ciertos parámetros, y el CGR tiene la misma idea que es automatizar el proceso de aprendizaje. El CGR y el paradigma actual de aprendizaje de máquina (*machine learning*) consisten en un ciclo de verificación y mejoramiento, donde el proceso final es el resultado de refinamiento según métricas elegidas (riesgos, incidentes, etc.). Y para ello, es fundamental identificar las métricas de éxito y en el caso de Collahuasi he observado bastante claridad".



## 2.2.4

## Ética y anticorrupción

La Compañía cuenta con un modelo de gestión de ética que se orienta hacia la prevención y detección temprana de conductas que puedan contravenir su propósito y sus valores. Este sistema, que se compone del Código de Ética, del mecanismo de denuncia, Línea Abierta y del Modelo de Prevención de Delitos, regula los temas relevantes y posibles incidentes del negocio, es conocido por todos los trabajadores y se actualiza periódicamente. En este sentido, durante 2019 se incorporaron los cuatro nuevos delitos que dictamina la ley 20.393, sumando un total de 12, y se capacitó al total de los trabajadores a través de contenido *online*.

En este documento se explicita la postura de la empresa frente a temas como Gobierno Corporativo, relación con nuestros grupos de interés, así como conflictos de interés, manejo y uso de información y no discriminación.

Junto con lo anterior, la Compañía se apega al cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales para el respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos.



Valores corporativos

**seguridad · honestidad**  
**reconocimiento · respeto**  
**pasión · responsabilidad**



Los sistemas que previenen la corrupción se revisan por medio de evaluaciones de desempeño y/o en reuniones periódicas entre los interesados y un comité integrado por el gerente contralor y el gerente de Recursos Humanos. Los riesgos asociados son analizados en todas las unidades de negocio, y su mecanismo formal de denuncia —la Línea Abierta (ver recuadro)— es monitoreada periódicamente para observar su efectividad e idoneidad. No hubo incidentes de corrupción reportados durante el periodo reportado.



Se puede reportar cualquier conducta contraria a las políticas, principios o valores de Collahuasi, incluyendo:

- ✓ Mal uso o robo de recursos de la Compañía.
- ✓ Actividades o conductas vinculadas a sobornos, corrupción o fraudes.
- ✓ Conductas reñidas con la ética y en oposición a los valores y principios de la Compañía.
- ✓ Conflicto de intereses de cualquier tipo, con trabajador propio (CMDIC) o contratista (ESED).
- ✓ Transgresión de normas y principios en la elaboración de reportes de la Compañía.
- ✓ Uso indebido de información de la Compañía.
- ✓ Cualquier violación a los procedimientos y políticas de la Compañía, por ejemplo, al Manual de Autoridad, Política Medioambiental, Política de Seguridad, etc.
- ✓ Cualquier actividad o conducta constitutiva de ilícitos en beneficio propio o en favor de la Compañía, en especial los referidos a la Ley 20.393 y sus modificaciones.



### Línea Abierta: canal de denuncias éticas

Es un canal de comunicación telefónico, operado por una empresa externa independiente, de carácter confidencial y anónimo, que facilita a los colaboradores, contratistas, y a cualquier externo, denunciar prácticas o conductas que se escapen de los valores de Collahuasi o que constituyan una infracción a la ley.

Durante 2019, se recibieron 27 denuncias a través de esta vía, la mayoría correspondientes a temas de acoso laboral y faltas de probidad. Estas son recibidas directamente por los cargos más altos de la compañía y se gestionan según el tipo de denuncia de la cual se trate. Todas fueron efectivamente abordadas y los casos cerrados durante los plazos correspondientes.



## 2.3

# Desarrollo de proveedores locales

### A

#### ¿Por qué es un tema relevante?

La adquisición de bienes y servicios es una variable estratégica para el desarrollo del negocio de Collahuasi y constituye un proceso desde el cual se puede aportar al crecimiento de la economía regional.

Consciente de ello, la Compañía ha promovido explícitamente la adquisición de bienes y servicios locales a través de su política de compras, e instalando lineamientos estratégicos de trabajo para potenciar el desarrollo de este grupo de interés.

Asimismo, en el contexto del Ciclo Gestión de Riesgo, el desarrollo de proveedores locales se gestiona como una variable interna importante, conectándose con las necesidades de la operación y la producción, reduciendo riesgos y mejorando la productividad.

### B

#### ¿Cómo se gestiona?

El objetivo principal es contribuir al desarrollo de proveedores de la Región de Tarapacá y su integración a la cadena de abastecimiento, con miras a un desarrollo económico de largo plazo. Para esto, Collahuasi cuenta con diversas acciones desde el apoyo en formación; financieras, como pago a 14 días o póliza de garantía en reemplazo de la boleta de garantía, además de la generación de redes entre los mismos proveedores.

La estrategia de gestión de proveedores tiene dos ejes principales: la estrategia directa y la indirecta.

### C

#### ¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

Continuar fortaleciendo el plan de desarrollo de proveedores locales, estableciendo metodologías que nos permitan medir el impacto global de la cadena de abastecimiento, generando más

asociaciones con los diferentes grupos de interés relacionados al proceso. Esto se traduce en:

- Implementar procesos sistemáticos de información con las principales empresas contratistas a modo de medir el valor económico y social que aportan a la región.
- Consolidar los proveedores que iniciaron sus actividades en 2019, revisar trimestralmente los resultados de los proveedores locales y cerrar brechas.
- Profundizar la estrategia de desarrollo indirecto, fomentando la instalación de empresas en Tarapacá.
- Aumentar la asociatividad con las ESED (empresa de servicio externo directo, empresas contratistas) y expandir el alcance de las escuelas de oficio a otras empresas contratistas para capacitar al talento de Tarapacá en áreas requeridas para aumentar el empleo local.

El objetivo principal es contribuir al desarrollo de proveedores de la Región de Tarapacá y su integración a su cadena de abastecimiento.

A nivel general, la gestión de la cadena de abastecimiento de Collahuasi busca priorizar la incorporación de proveedores locales, enfocándose en otorgar confiabilidad a los suministros y al mismo tiempo aportar al desarrollo regional presente y futuro.

2.3.1

### Cambio metodológico

Durante 2019 se realizó un cambio metodológico en la definición de proveedor local. El foco de la Compañía está sobre empresas que generan actividad económica y empleo en la región. En este sentido, entendemos que una empresa que tiene operación en Tarapacá generará los resultados deseados. Por lo anterior, hemos creado dos categorías de proveedor local:

- A) Local: tiene casa matriz en la región de Tarapacá.
- B) Local Mixto: empresas que tienen operación en alguna localidad de Tarapacá.

Este es un avance metodológico que permite establecer con mayor claridad nuestro aporte a la realidad económica y social de la región.

#### Definiciones:



##### 1. Proveedor Local:

es aquel que tiene su casa matriz en la región de Tarapacá.



##### 2. Proveedor Local Mixto:

tiene su casa matriz fuera de la región pero mantiene una sucursal en Tarapacá.



##### 3. Otras Empresas:

no tienen sucursal ni casa matriz en la región



📍 Operaciones en Collahuasi, de la empresa local Imperial.

Considerando el cambio metodológico, hemos actualizado las cifras del año 2018 para hacer el análisis comparable con 2019.

### Al comparar 2018 versus 2019:

**↑ 8,8%**  
 es el aumento de empresas locales y locales mixtas

**↑ 24,4%**  
 es el aumento de gasto en dólares en las empresas locales y locales mixtas

**↑ 9,7%**  
 es el aumento en la cantidad de proveedores locales

**↑ 30,7%**  
 es el aumento en la facturación de los proveedores locales

|   | 2018       | 2019       |
|---|------------|------------|
| nº de proveedores locales   | <b>434</b> | <b>476</b> |
| nº de proveedores mixtos  | <b>34</b>  | <b>33</b>  |
| <b>nº de proveedores locales más mixtos</b>                           | <b>468</b> | <b>509</b> |
| % proveedores locales sobre total de proveedores                      | <b>25%</b> | <b>28%</b> |
| % proveedores mixtos sobre el total de proveedores                    | <b>2%</b>  | <b>2%</b>  |
| <b>% proveedores locales más mixtos sobre el total de proveedores</b> | <b>27%</b> | <b>30%</b> |

|  | 2018         | 2019         |
|--|--------------|--------------|
| Gasto en proveedores locales ( US\$mm)                                   | <b>143,4</b> | <b>187,5</b> |
| Gasto en proveedores locales mixtos ( US\$mm)                            | <b>266,0</b> | <b>321,6</b> |
| <b>Gasto en proveedores locales + mixtos (US\$mm)</b>                    | <b>409,4</b> | <b>509,1</b> |
| % de gasto en proveedores locales sobre gasto total                      | <b>10%</b>   | <b>12%</b>   |
| % de gasto en proveedores mixtos sobre gasto total                       | <b>18%</b>   | <b>21%</b>   |
| <b>% de gasto en proveedores locales más mixtos sobre el gasto total</b> | <b>28%</b>   | <b>33%</b>   |

## Proyectos

La Vicepresidencia de Proyectos (VPP) es la encargada de ejecutar las inversiones que permiten mantener y/o aumentar la capacidad de su producción. Durante 2019 se ejecutaron proyectos para mantener la producción y mejoras en infraestructura, que han permitido maximizar los beneficios para todos los stakeholders de Collahuasi, con los permisos y activos existentes.

La actividad de proyectos con proveedores locales creció en más de 500% el año 2019.



## Desarrollo de Proveedores Locales

La estrategia de la VPP tiene siete focos, siendo uno de ellos, el desarrollo de proveedores locales. Este foco se ha implementado en los últimos dos años.

Respecto del gasto total, los proveedores locales y mixtos representaron el 28% y 2% respectivamente. La actividad con proveedores locales creció en más de 500%, alcanzando US\$ 61,9 millones en locales y US\$ 5,2 millones en locales mixtas.



### Juliano Rojas

**Bruening**, fabricación de partes y piezas industriales.

*"Conozco cómo Collahuasi ha interactuado con proveedores. Ha pasado por distintos procesos, y nosotros hemos trabajado con ellos como proveedores [...] El año pasado, a mitad de año, nos invitaron a una licitación de un contrato, participamos y nos lo adjudicamos. Llevamos siete meses y tenemos una historia exitosa. Ha sido positiva la relación, escalable a otras áreas y otras unidades de negocio. Abastecimiento ha puesto foco en empresas locales: hay una predisposición positiva del área de trabajar con empresas de la zona que cumplan los estándares".*



El proyecto "Cuellos de Botella" de Puerto Patache, es otra iniciativa desarrollada de manera integral por un proveedor local.



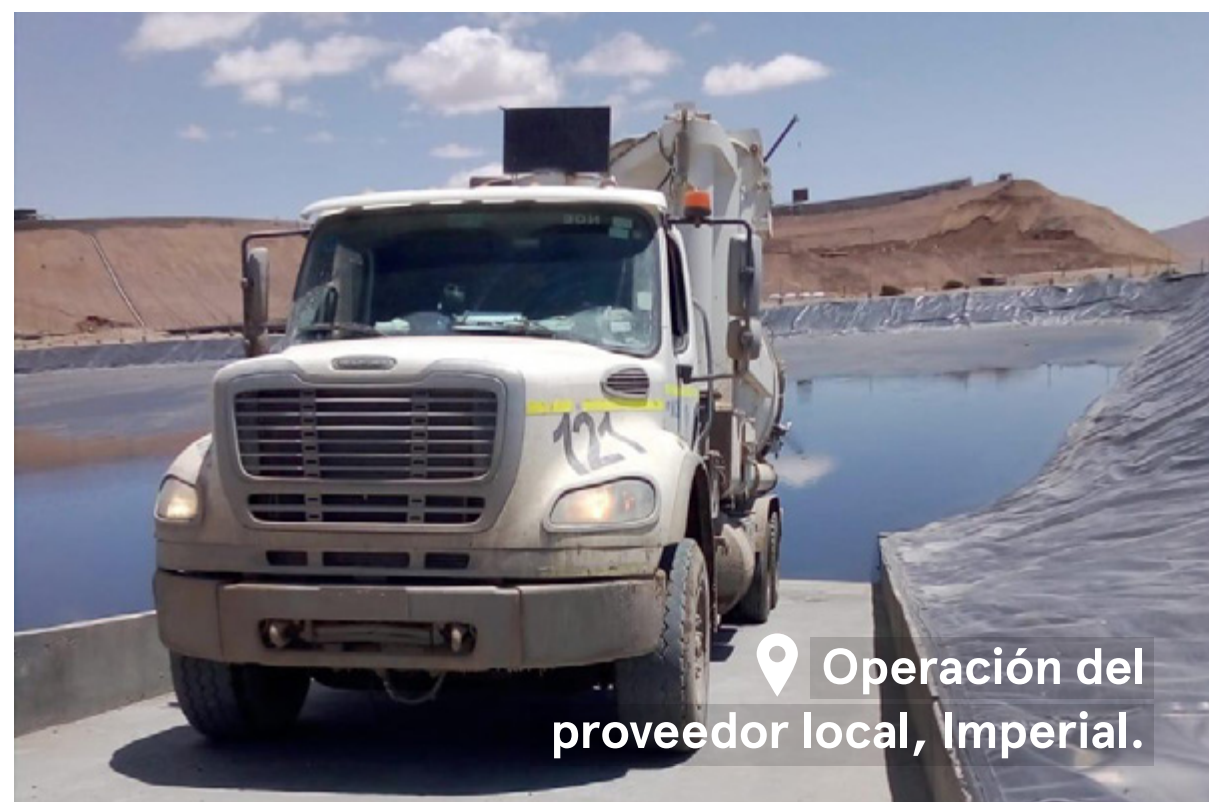
Tercer espesador, uno de los proyectos donde se encuentran trabajando proveedores locales.



### Angel Mamani

Imperial, aseo y limpieza en la operación.

*"Nosotros somos de la región y de la provincia. Comenzamos a vincularnos desde el año 1994 con Collahuasi, pero el año 2013 comenzó a establecerse un vínculo comercial para el transporte de personas. En 2019 comenzamos a desarrollar trabajos en limpieza y lo hemos desarrollado de la mejor manera. Como empleadores de Tarapacá siempre hemos querido apuntar a personas de nuestra región: yo soy muy regionalista y actualmente el 98% de las personas que trabajan con nosotros son de nuestra zona".*



Operación del proveedor local, Imperial.

### 2.3.2

## Estrategia de desarrollo de proveedores

Durante 2019 se profundizó este modelo de trabajo, estableciendo dos focos claros de trabajo: estrategia directa y estrategia indirecta.

### Estrategia directa

Tiene relación con las compras de bienes y servicios que Collahuasi realiza en forma directa a proveedores locales y busca fortalecer la relación de beneficio mutuo.

Durante 2019 se lanzaron dos herramientas que facilitan las transacciones con proveedores locales:

- Collahuasi es la primera minera en implementar la póliza de garantía en reemplazo de boleta de garantía para contratos adjudicados de hasta US\$ 3 millones. Anteriormente, la boleta de garantía era una barrera en la participación de los proveedores, ya que impactaba directamente en su flujo de caja.
- Pago a 14 días para el 100% de los proveedores de Collahuasi con casa matriz en Tarapacá y pymes nacionales, en reemplazo de la política vigente de pago a 30 días. Esto también es una herramienta que permite a las empresas tener liquidez.

Collahuasi es la primera minera en implementar la póliza de garantía en reemplazo de boleta de garantía para contratos adjudicados de hasta US\$3 millones.

Pago a

**14 días**

para el 100% de los proveedores de Collahuasi con casa matriz en Tarapacá



## Estrategia indirecta

Esta estrategia tiene dos áreas de desarrollo:

1. Promover la instalación de empresas en la región y producir más empleo en las localidades del Tamarugal, para generar un motor económico en la zona y rescatar la identidad local y regional.
2. Impulsar a las empresas ESED a subcontratar servicios locales y de esta forma impactar en la economía local y el empleo. Este tipo de asociatividad impulsa de igual modo el desarrollo de las empresas.

Además, se han desarrollado distintas instancias de acercamiento con proveedores; ruedas de negocio a través de la Asociación de Industriales, cursos de capacitación y la Expo Negocios, cuyo objetivo es acercar a las empresas con potencial a los usuarios de las áreas tomadoras de decisión y al equipo de administración y contrato.

Se realizaron diferentes alianzas con instituciones gremiales y académicas de la región para el desarrollo de competencias identificadas.

## 2.3.3

## Proyecto integral de Pozo Almonte

### 1. Economía y empleo

Con la colaboración de empresas ESED que se han instalado en Pozo Almonte durante los últimos tres años, hemos consolidado un *cluster* que no solo beneficia a Pozo Almonte, sino que a toda la región. Durante 2019 podemos destacar lo siguiente:

Las siete empresas que conforman este *cluster* dejaron, en la región de Tarapacá, \$2.100 millones. Los rubros de mayor dinamismo económico fueron: transporte, arriendo de equipos, hotelería, alimentación e inmobiliario.

El 2019 fue el primer año en que medimos el impacto del proyecto en toda Tarapacá, y no solo en Pozo Almonte. Los \$2.100 millones se distribuyen de la siguiente manera: \$1.022 en Iquique, \$73 en Alto Hospicio y \$1.003 en Pozo Almonte, representando un 22,7% de crecimiento sobre el año anterior.

### 2. Educación y empleabilidad

Busca entregar herramientas y competencias que aporten ventajas competitivas para enfrentar el mundo laboral. Durante 2019, se capacitaron 86 personas en los cursos Técnicas de Conducción de Vehículo Clase A2-A4, Maestro y Ayudante de Cocina, y Técnicas de Soldadura al Arco Manual y Oxicorte con Certificación G3-G4.

El desarrollo de las escuelas de oficio es un trabajo conjunto entre Sodexo, Collahuasi y la Oficina de Intermediación Laboral de Pozo Almonte.

### 3. Talleres de especialidad

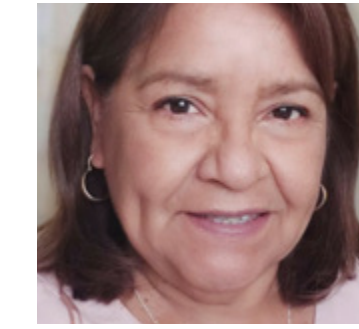
Durante 2019 se concluyó la instalación de los nuevos talleres de la especialidad de Estructuras Metálicas en el Liceo Alcalde Sergio González Gutiérrez de Pozo Almonte (más información en pág. 65).



#### Catherine Balboa

Trabajadora Sodexo, alumna Escuela de Oficio.

*"Conocí a Collahuasi en un curso que hice de técnicas culinarias, que duró tres semanas aproximadamente, en 2019. Luego, presenté mis papeles a Sodexo y [...] entré a trabajar a la mina. El programa da oportunidades a la gente, a mamás que ya sabíamos cocinar. Ha sido una muy buena experiencia, y agradezco a ambas empresas de darme la oportunidad de entrar al mundo laboral: me gusta el trabajo que tengo y trabajo con agrado".*



#### Alejandrina González

Jefa OMIL, Pozo Almonte

*"Nuestra meta es dar trabajo y contribuir a la capacitación de las personas. Hemos trabajado con varias empresas mineras, pero tengo que reconocer que Collahuasi siempre ha interpretado lo que nosotros necesitamos. Los cursos que hemos hecho con ellos han tenido bastantes colocaciones. Son cursos que realmente el mundo laboral necesita. Para esto, hacemos un levantamiento de demanda laboral desde nuestra experiencia. Hemos logrado cursos que han sido una revelación, por ejemplo, en el área de servicios".*

### Otras iniciativas



Casa Willkalpa.



Generación de regalos corporativos con artesanas del Tamarugal.



Entrega de la casa Willkalpa a las tejedoras de Ampara Lurata como sala de ventas, la casa Willkalpa fue un proyecto entre la fundación Educacional Collahuasi y la UNAP.





# Comunidades

# El territorio

Las comunidades son entendidas como organizaciones sociales formales de ciudadanas y ciudadanos de los territorios donde Collahuasi cuenta con operaciones y es uno de los grupos de interés relevantes para la Compañía. Para su comprensión y gestión, Collahuasi las ha organizado en dos zonas geográficas: Borde Costero y Pampas y Quebradas.

## Borde Costero

**36**

organizaciones en total

**2**

organizaciones indígenas

Zona de balnearios y caletas, entre ellos, Chanavayita, Caramucho, Cádiz y Chanavaya. Se identifican con diversas agrupaciones indígenas, de pescadores y recolectores artesanales, además de Juntas de Vecinos, Centros Culturales y Centro de Allegados.

## Pampas y Quebradas

**11**

organizaciones indígenas en la Región de Tarapacá

Eje territorial de comunidades indígenas situadas en múltiples localidades como Huatacondo, Coposa, Copaquire y Salar del Huasco. Además, incorpora centros urbanos como Pica, Matilla y Pozo Almonte. Su geografía permite el desarrollo de actividades como el turismo, agricultura, ganadería y pirquinería.



## Caracterización de la Región de Tarapacá

El Censo 2017 señala que esta es la región con la mayor proporción de población migrante (14%). Además, un 25% considera que pertenece a un pueblo indígena, lo que duplica el promedio nacional.

De acuerdo con la Encuesta Casen 2017, esta es la tercera región con mayor pobreza multidimensional, alcanzando un 24,9%. Asimismo, presenta las mayores cifras de hacinamiento, con un 13,5% de las viviendas bajo esta condición.



## 3.1

## Gestión territorial participativa

### A

#### ¿Por qué es un tema relevante?

Las comunidades son parte fundamental del qué hacer diario de Collahuasi. Responden a nuestro propósito de liderar con pasión un negocio de excelencia, para construir una sociedad mejor. Desde nuestra política de sustentabilidad, dicho mandato se traduce en la convicción de trabajar a diario con nuestras comunidades vecinas, para contribuir de manera significativa en su desarrollo social, cultural y educativo como pilares para el crecimiento de los diferentes grupos humanos.

### B

#### ¿Cómo se gestiona?

La estrategia de relacionamiento busca contribuir en la autonomía y calidad de vida de las comunidades vecinas, impulsando la creación de valor compartido y aprovechando el potencial de desarrollo mutuo de la operación y sus grupos de interés.

Para ello, se han definido ámbitos de acción que incluyen el diálogo constante con las comunidades del área de influencia a través de instancias formales como mesas de trabajo, Planes de Desarrollo Territorial (PDT)\*; el fomento productivo; el apoyo para el acceso a servicios básicos y el mejoramiento de la calidad de vida.

### C

#### ¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

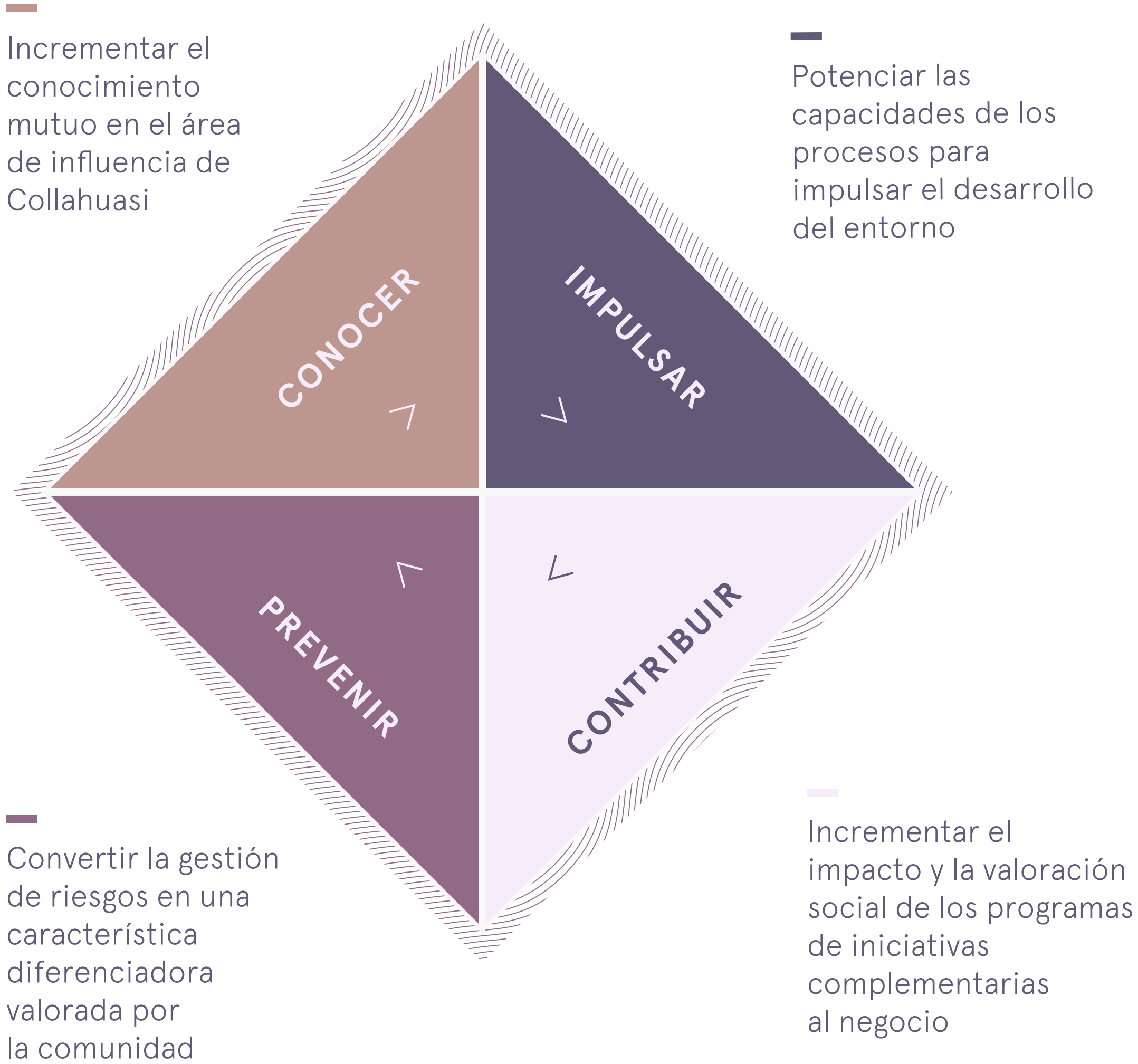
Seguir avanzando en el establecimiento de vínculos de confianza hacia una contribución que genere beneficios, mediante el levantamiento de indicadores de todos los programas e iniciativas de inversión social.



La estrategia de Relacionamiento con el entorno de Collahuasi se enmarca dentro de los lineamientos de sustentabilidad de la Compañía y en línea con su propósito de liderar con pasión un negocio de excelencia para construir una sociedad mejor.

Al igual que en el resto de la Compañía, se integra el Ciclo de Gestión de Riesgos (CGR) en cada reunión semanal para evaluar los avances y desviaciones del plan.

### Objetivos Estratégicos 2017-2021





3.1.1

# Aumento de inversión social y cobertura

En línea con la estrategia de negocio quinquenal de la Compañía, la gerencia de Relacionamiento con el Entorno se encuentra en una etapa de transformación que involucra la generación de un trabajo de más largo plazo –de manera de aumentar el impacto territorial– y con mayor cobertura, es decir, con las comunidades de las áreas de influencia identificadas.

Así, desde el año 2017 la compañía ha ido incrementado la inversión social de manera sistemática y actualmente cuenta con programas de inversión social con la mayoría de las comunidades. Durante 2019 la inversión social alcanzó los US\$15.5 millones, es decir, 4,5% más que el año anterior y por la implementación de proyectos que ascienden a un total de 132 iniciativas, con foco en infraestructura.

La inversión ha estado focalizada en cuatro ámbitos, identificados por las mismas organizaciones: mejoramiento de espacios públicos, desarrollo social y cultural, desarrollo productivo y educación.

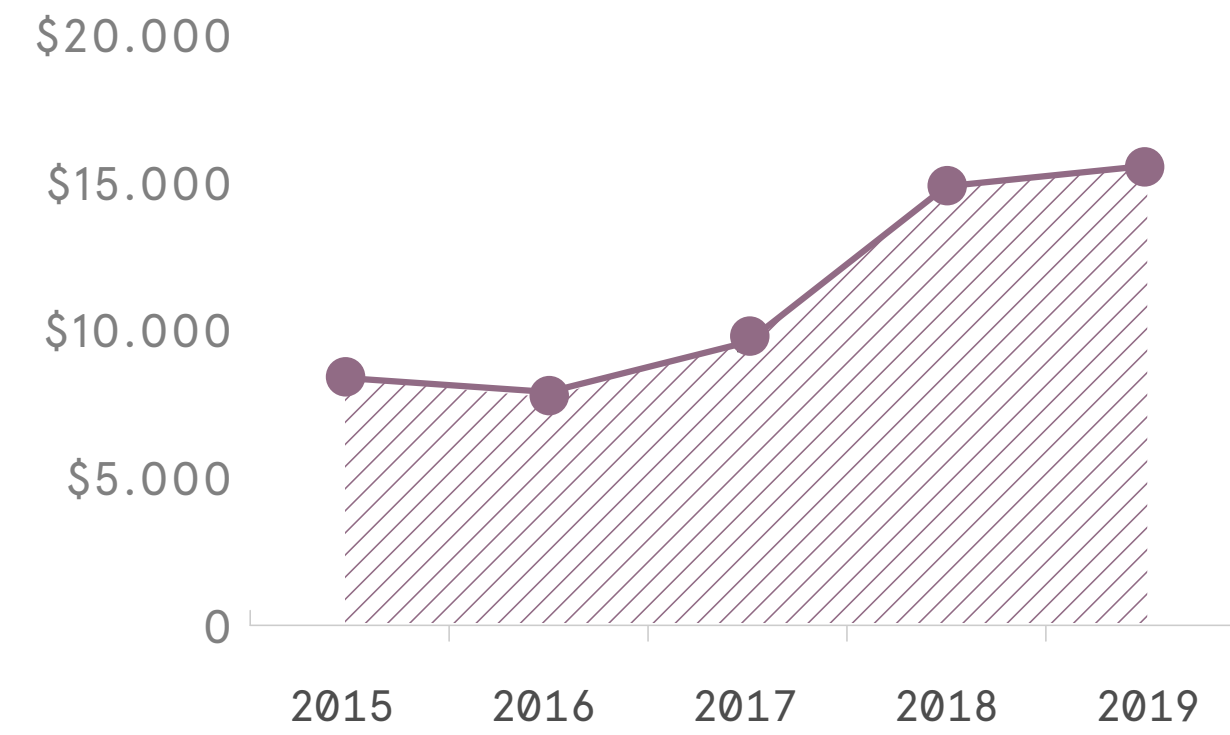
# 132

iniciativas de inversión para comunidades con foco en infraestructura.

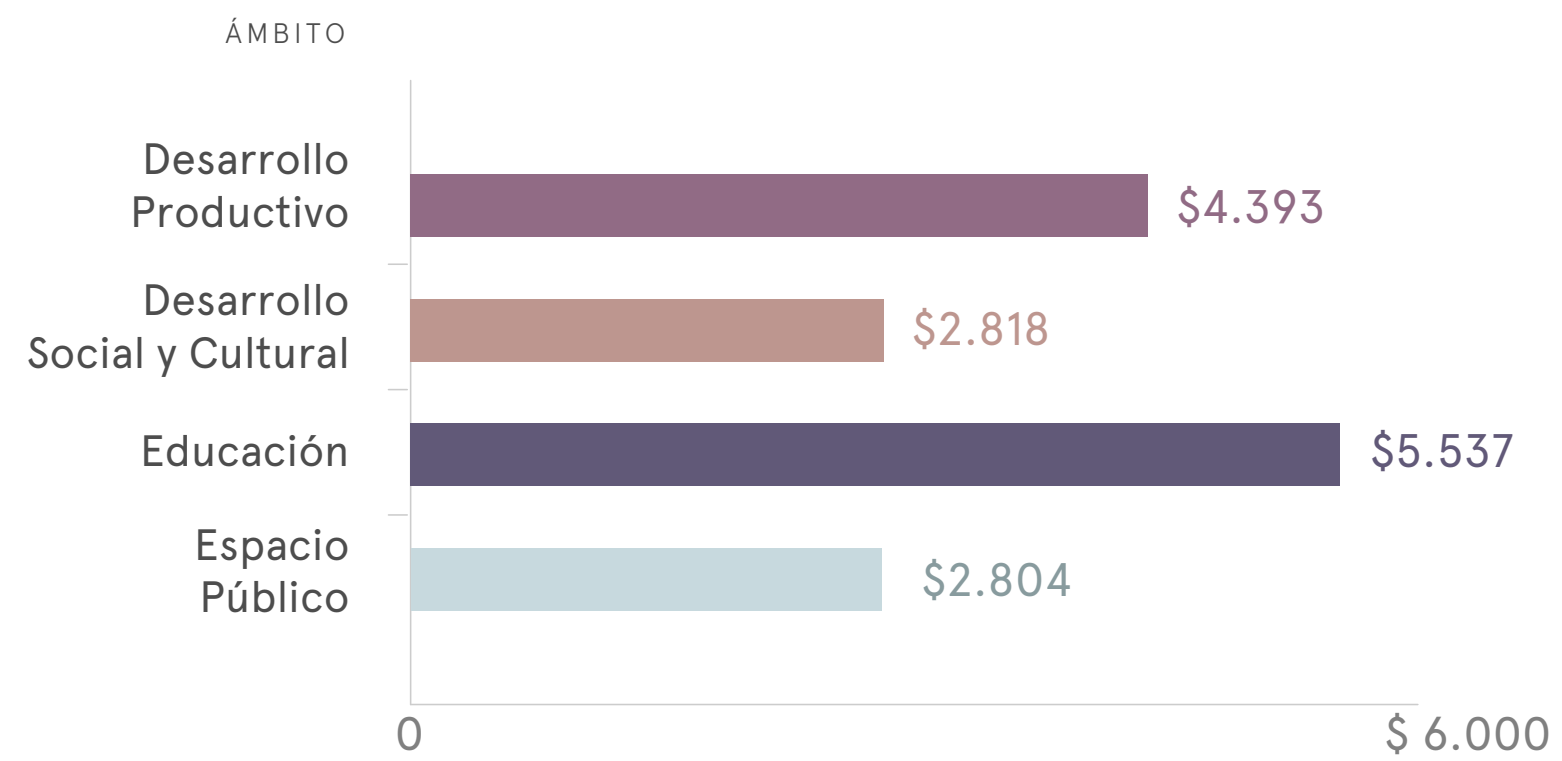
| Estimación beneficiarios comunidades 2019 |              |
|---|--------------|
| Pampas y Quebradas                        | <b>3.940</b> |
| Borde Costero                             | <b>1.700</b> |



Inversión Social Collahuasi (US\$ Miles)



Inversión Social por Ámbito 2019 (US\$ Miles)





55/123

 Chanavayita.

## Mejoras de la gestión en cuatro ámbitos

Como parte del aumento de inversión y cobertura, durante el año 2019 se profundizó en el trabajo que se venía realizando en la trazabilidad de la gestión interna, con foco en cuatro ámbitos:



Desarrollo Productivo



Desarrollo Social y Cultural



Educación



Espacio Público

Para ello, se actualizó la plataforma de gestión, un sistema de información que integra diferentes fuentes de información permitiendo comprender el estatus del relacionamiento con el entorno y ordenando los centros de costos y gastos.

Los beneficios concretos de la plataforma son: (1) contar con información en línea para la toma de decisión interna y externa, (2) generar trazabilidad y (3) mejorar el control de gestión.



### Julia Tapia

Presidenta JJVV Caleta Chanavaya

*"Somos la caleta con menos gente (del área de influencia en Borde Costero), y un proyecto para poca gente no lo da el Gobierno [...] El año 2000 fue el momento de mayor flujo de gente, pero después las personas empezaron a disminuir y a migrar a Iquique, y como la caleta fue achicándose, era menos posible tener un proyecto, pero Collahuasi nos sigue apoyando".*

# 600

reuniones y mesas de trabajo se desarrollaron entre supervisores de la Compañía y organizaciones civiles, donde se trataron diversos temas de interés mutuo. Estos encuentros incluyen los vínculos permanentes y la participación asociada al proceso de Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) del Proyecto "Desarrollo de Infraestructura y Mejoramiento de Capacidad Productiva".

### Lilian Patricia Muñoz

Presidenta del Club Adulto Mayor (CAM) Chanavayita

*"Con Collahuasi el vínculo viene de hace tiempo. Antes no se daba esta relación con las empresas. Collahuasi está generando trabajo. [...] hay que elaborar una forma de convivir en el espacio y la empresa se hizo presente apoyando un pilar de salud".*



La Plaza de los Niños de Chanavayita fue un proyecto desarrollado en conjunto con la Mesa Social de la caleta. La antigua Plaza contaba con mobiliario roído por el clima, por lo tanto, se trabajó en la reconstrucción que integrara espacios para niños, niñas y adultos, con juegos y sombraderos.





### Desarrollo productivo: acuerdo con Sindicato de Trabajadores en Borde Costero

Una de las necesidades identificadas por las organizaciones sindicales de Borde Costero es mejorar las condiciones de empleabilidad de los socios de los 11 sindicatos presentes en las cuatro caletas.

Para ello, se desarrolló el Programa Productivo Asociativo que hasta el año 2019 ha beneficiado a 405 personas, y que tiene como objetivo desarrollar un trabajo colaborativo al interior de los sindicatos para financiar proyectos que, con el apoyo de Collahuasi en una etapa inicial, lograrán generar utilidades para sus socios en el mediano y largo plazo.

Actualmente los proyectos están en proceso de ejecución y se espera que para el año 2020 los emprendimientos sean parte de los proveedores locales de la Compañía.



#### Luis Cortés

Presidente de la JJ VV San Pedro de Chanavayita y asociado del sindicato N°3

*"Es difícil trabajar en proyectos asociativos en el sindicato por la competencia, pero nosotros no sabemos qué va a pasar con Collahuasi mañana, por tanto, estamos pensando en la visión futuro [...] No nos tenemos que olvidar que si tenemos a una empresa al lado es necesario aprovecharla para el desarrollo."*



### Educación y desarrollo social y cultural: construcción Escuela Jacarandá

La Escuela Especial Jacarandá, ubicada en Pica, es única en la Provincia del Tamarugal en la categoría de educación especial y actualmente atiende a 50 niños, niñas y jóvenes.

Sin embargo, el espacio actual se ha hecho insuficiente para atender todas las necesidades especiales de la comuna, razón por la cual se definió, junto al municipio, renovar el espacio en una nueva construcción que entregará atención integral a 70 estudiantes del Tamarugal.

Por esto, durante el 2019 y 2020 se construirá un espacio de 942 m<sup>2</sup>, distribuidos en tres niveles. Para su implementación, el establecimiento tiene el apoyo de Fundación Educacional Collahuasi en acciones de mejoramiento de su calidad educativa.

# 50

niños, niñas y jóvenes reciben atención

# 942m<sup>2</sup>

serán construidos para mejorar la Escuela Jacarandá



Render del proyecto de la Escuela Especial Jacarandá.



Ceremonia de formalización del proyecto arquitectónico de la Escuela Especial Jacarandá, Pica.



### Desarrollo productivo: canales de riego para las familias en el desierto

La recuperación de agua mediante mejoras y nuevos canales de regadío, ha permitido optimizar la frecuencia de riego en la comuna agrícola de Pica. Esta ha sido una de las obras más grandes en el norte del país, con una inversión total que asciende a más de \$594 millones.

Con esto, más de 296 familias se han visto beneficiadas con aportes de la Comisión Nacional de Riego (CNR), a través de la Ley de Riego, lo que se ha traducido en 3.000 metros nuevos de canales.

# 296

Familias beneficiadas

# 14 km

de canales regadío en Pica en la totalidad del proyecto.



Entrega de canales de regadío a los agricultores de Pica.



📍 Luminaria fotovoltaica, Chanavayita.



📍 Muestra de Nikola Tesla en Sala Collahuasi.



📍 Promoción 2018 de especialidad mecánica del Liceo Padre Alberto Hurtado de Pica, que realizó su entrenamiento en Collahuasi el año 2019.



📍 Casa Willkalpa.



📍 Sala de Arte Collahuasi.



📍 Escuela de Tenis Fernando González.



📍 Terreno estudiantes especialidad Agropecuaria, Liceo Pica.



📍 Reunión con autoridades y gremios en el contexto de Impulso Pyme.



📍 Inauguración exposición de arte, con sinfónica de niños.

**Desarrollo productivo: un impulso a las pequeñas empresas en Tarapacá**

En línea con nuestro compromiso permanente de *ser mucho más que cobre* y contribuir al desarrollo de Tarapacá y el país, en noviembre de 2019 lanzamos el plan para la reactivación del emprendimiento, Impulso Pyme que benefició a 183 emprendedores locales y 613 trabajadores y sus familias.

Este incluyó el pago de facturas a 14 días a proveedores de la región y pymes a nivel nacional, y la creación de un fondo de apoyo concursable para ir en ayuda de las pequeñas y medianas empresas de la región afectadas por la baja actividad económica o con daños materiales.

El proyecto impulsado por la Compañía se gestionó a través de un equipo compuesto por ejecutivos de Collahuasi, autoridades regionales como la Seremía de Economía, SERNATUR, CORFO, SERCOTEC, además de distintos gremios locales como la Asociación Gremial de Pequeños Industriales y Artesanos de Iquique (AGPIA), Asociación de Industriales de Iquique (AII), Asociación de Industriales del Tamarugal (AITPA), Cámara de Comercio de Iquique (CCII) y Cámara de Comercio Detallista y Turismo, los cuales apoyaron en la búsqueda y catastro de afectados, quienes postularon al fondo concursable.



Katherine Bórquez, Pastelería Pastely.



Paulino Astudillo, Atelier Astudillo.



Alejandro López, Sastre Feria Persa.



Neldy Montesinos, Lavaseco 5ASEC.



Liliana Gutiérrez, Cafetería House.



Paula Diñones, Bazar 41 Feria Vivar.



### Espacio público: mejoras en infraestructura en el sector de Pampas y Quebradas

Una necesidad que hemos observado de manera transversal en las comunidades con las que nos relacionamos, es mejorar la infraestructura, entendiendo que las características del entorno son elementos relevantes para el desarrollo local sustentable.

En esta línea, se han desarrollado proyectos enfocados en la remodelación de espacios como plazas públicas, sedes sociales y mejoras de acceso. A continuación, destacamos dos proyectos:

1. **Mejoramiento Entorno Iglesia Huatacondo:** este proyecto se desarrolló en diferentes etapas, y contempló la ampliación de la Iglesia incluida la casa Parroquial y el velatorio, además del cambio de toda la explanada.
2. **Biblioteca Jardín Piqueñitos:** con el objetivo de acercar a los pequeños de Pica al mundo de la lectura, este proyecto contempló la construcción de espacios para disponer libros, mobiliario y arreglos en infraestructura. El jardín cuenta con una matrícula de 109 niños y niñas, de diversos niveles de aprendizaje. Considerando esta composición, se desarrolló un trabajo para remodelar el espacio y así acercar a los niños y niñas, en sus diferentes procesos, a la lectura.



📍 Iglesia Huatacondo.



📍 Biblioteca Jardín Piqueñitos

3.1.2



**Desarrollo productivo,  
social y cultural: vínculos  
con comunidades  
indígenas**



Uno de los focos de trabajo de la Compañía ha sido formalizar y transformar los vínculos con las comunidades indígenas, considerando su cosmovisión.

Así, Collahuasi ha avanzado en el trabajo con las comunidades indígenas a partir del trabajo participativo a través de los Planes de Desarrollo Territorial (PDT). Actualmente, de las 15 comunidades indígenas, el 93% cuenta con convenios sustentados en PDTs que entregan una hoja de ruta respecto del trabajo entre ambas partes.

Adicionalmente, en su relación con comunidades indígenas, Collahuasi ha transitado desde una etapa de asistencialismo a una de inversión social. El desafío es llevar la relación empresa y comunidades hacia la etapa de modelamiento social, lo que integrará un fuerte trabajo de concientización interna.

69 convenios mantenía vigente la Compañía con comunidades y ejecutores hasta el año 2019, de los cuales 20 son nuevos convenios firmados con comunidades indígenas.



3.1.3



## Desarrollo social y cultural: soluciones eficientes en la comunidad tarapaqueña

Una de las necesidades de la comunidad de Tamentica era auto abastecerse de energía. Para ello, se comenzó a explorar alternativas para beneficiar a los habitantes de dicha comunidad e ir más allá, iluminando toda la quebrada de Huatacondo.

Para ello se trabajó de manera colaborativa. Partió como un HUB energético en 2019 desde el área de energía de la Compañía con el desafío de hacer más eficiente su uso. Sin embargo, con el pasar del tiempo, se ha transformado en un laboratorio abierto a la comunidad para desarrollar talento local en Tarapacá.

Desde el punto de vista educativo la idea ha sido invitar a la comunidad a solucionar problemas que tengan que ver con Collahuasi. Para ello, se buscó una alianza con el articulador Waki Lab, una agrupación de empresas vinculadas al desierto y ubicada en Arica, a cargo de instalar los desafíos y llamar a los talentos a que desarrollen soluciones. En este trabajo se integra la Fundación Educacional, quienes lo implementan entre los alumnos de sus liceos.



 Paneles fotovoltaicos en Tamentica, comuna de Pozo Almonte.





3.2



## Educación en el territorio

A

¿Por qué es un tema relevante?

El foco en educación se vincula con una visión de largo plazo de la Compañía para el desarrollo de capital humano local en la región. Los programas y alianzas implementados en estos 10 años han comenzado a dar importantes frutos, tanto para los beneficiarios, como para Collahuasi, al integrar las capacidades y el potencial de la región a las operaciones de la compañía y contribuir al desarrollo y bienestar de sus habitantes.

B

¿Cómo se gestiona?

El objetivo de la Fundación es aportar de manera permanente a las operaciones presentes y futuras de Collahuasi, construyendo puentes entre los procesos internos, comunidades y autoridades, y así contribuir a mejorar la educación y la formación técnica en las áreas de influencia.

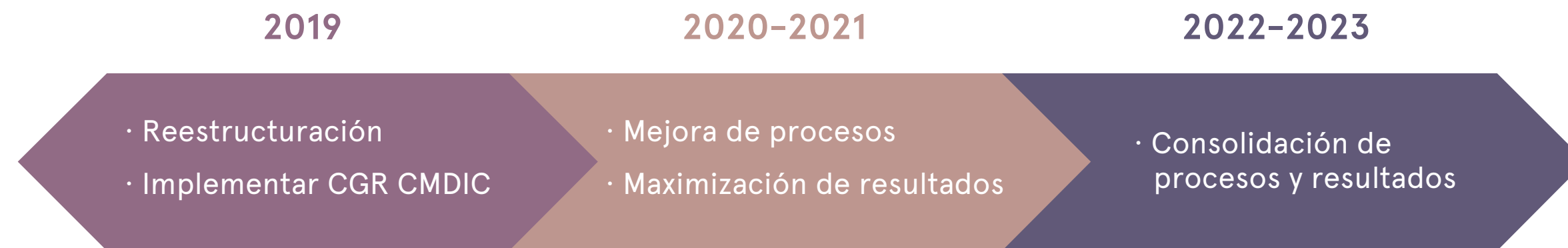
Durante 2019 principalmente se realizó la evaluación y reestructuración, en algunos casos, de los proyectos y programas existentes y la implementación de estos bajo el Ciclo de Gestión de Riesgos: fortalecimiento de los aprendizajes y detección de oportunidades de mejora.

C

¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

Mejorar procesos y maximizar resultados, estableciendo indicadores de impacto alineados con otras áreas de la Compañía.

La estrategia de la Fundación se ha centrado en contribuir a la mejora de educación y formación técnica en las áreas de influencia. Para ello, se definió una estrategia quinquenal en base a tres etapas:



Durante 2020 continuaron los programas educativos que venían en proceso de ejecución en la Fundación y se exploraron necesidades internas de la Compañía para alinearlas a los programas futuros.

Una de las nuevas líneas de trabajo ha sido tomar todos los proyectos educacionales del área de comunidades para administrarlos y monitorearlos.

A modo de ejemplo, en el caso de Huatacondo se cambió al profesor/asesor pedagógico actual de la escuela, lo cual implicó aumentar de cinco a nueve niñas y niños, vía convenio con la Municipalidad de Pozo Almonte.

Este programa se seguirá ampliando durante el año 2020, incorporando a la comunidad en desarrollo de actividades educativas y deportivas.

| Número de alumnos contratados luego de pasar por los programas educativos |               |      |
|---|---------------|------|
|   | 2018          | 2019 |
| Total de alumnos  | 9             | 52   |
| Número de alumnos por localidad   |               |      |
| Pica  | No disponible | 27   |
| Alto Hospicio   | No disponible | 25   |

Desde el año 2017 cerca de 100 jóvenes han sido contratados.





📍 **Práctica de estudiante**  
**Liceo Bicentenario Juan Pablo II, Alto Hospicio.**

3.2.1



## Educación: escalando el proyecto bicentenario

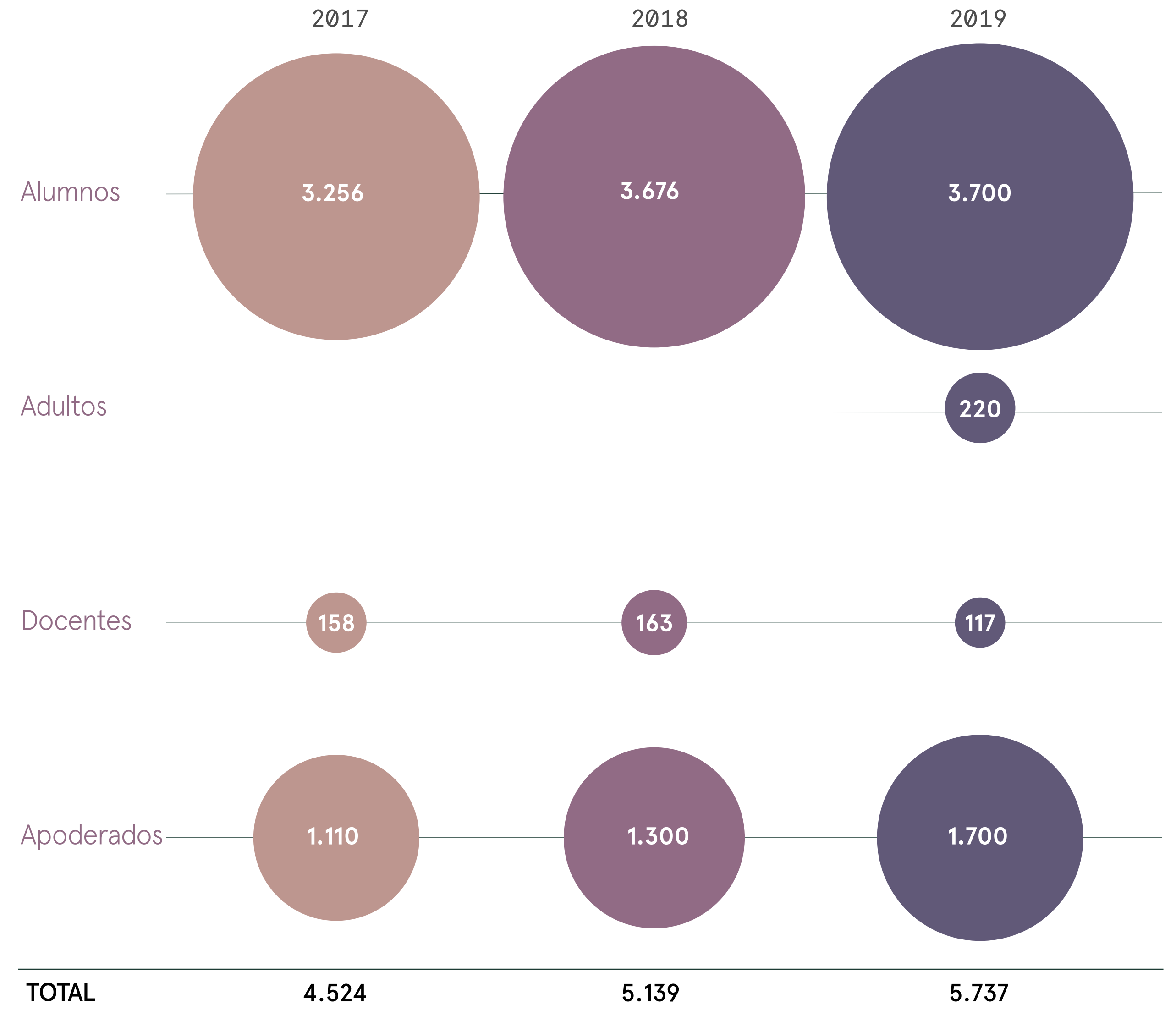
La administración del Liceo Bicentenario Juan Pablo II, en Alto Hospicio, es uno de los logros de la Fundación. Actualmente cuenta con categoría de alto desempeño según la Agencia de la Calidad de Educación y ha mejorado sus resultados SIMCE.

El modelo ha consistido en generar una alianza con SNAEduca, quienes operan pedagógica y técnicamente la institución. Bajo esta lógica, Collahuasi se ha comprometido con otras dos instituciones educacionales en la región, teniendo como indicador de éxito la mejora en la categoría de desempeño, con iniciativas en áreas como la administración del liceo, programa de mejoramiento educativo, y formación de operadores, entre otros.

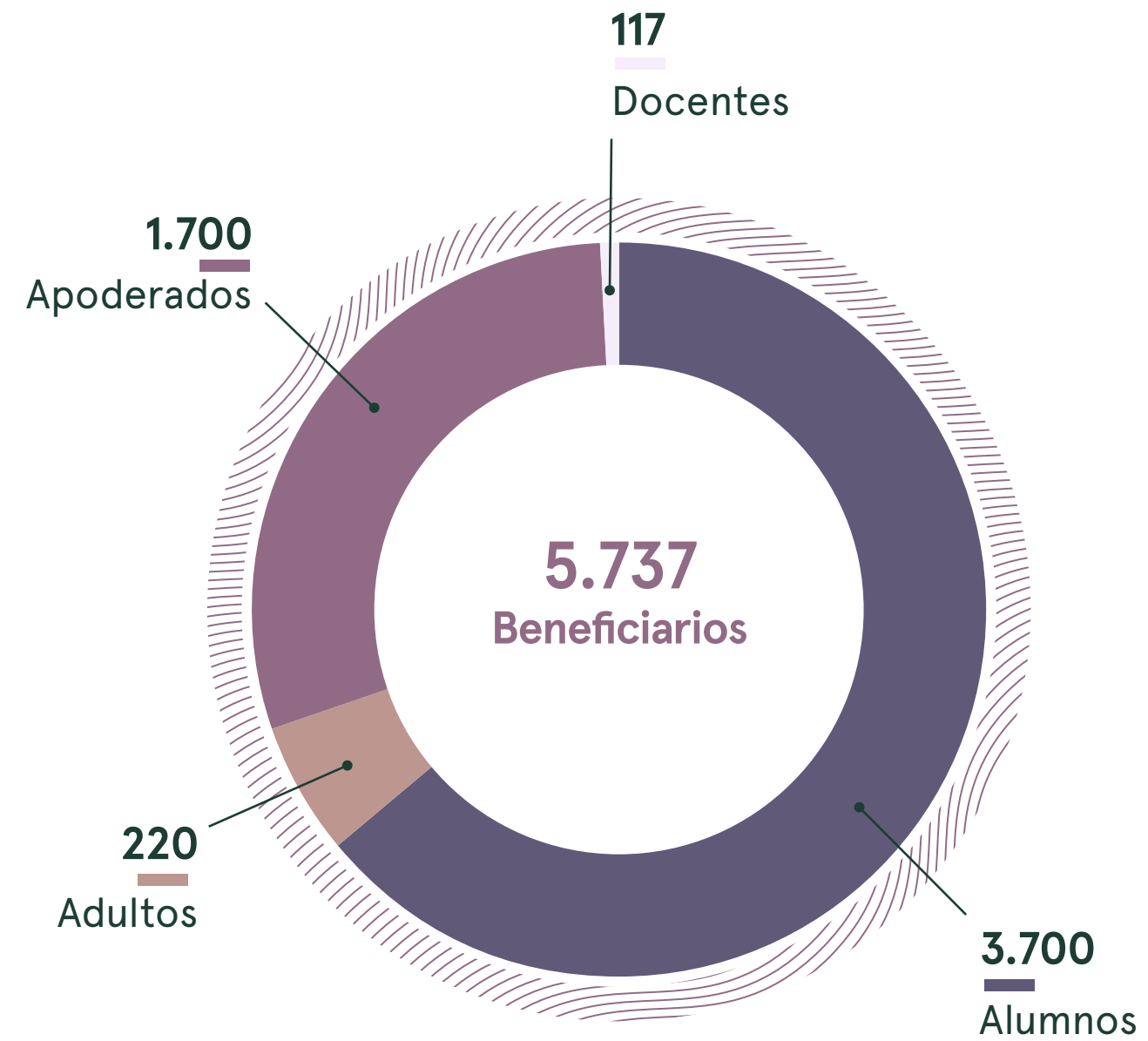
8

programas  
educativos FEC

### Estimación beneficiarios comunidades 2017-2019



Beneficiarios 2019 Fundación Educativa Collahuasi



Monto anual invertido 2019

**\$2.819 millones**

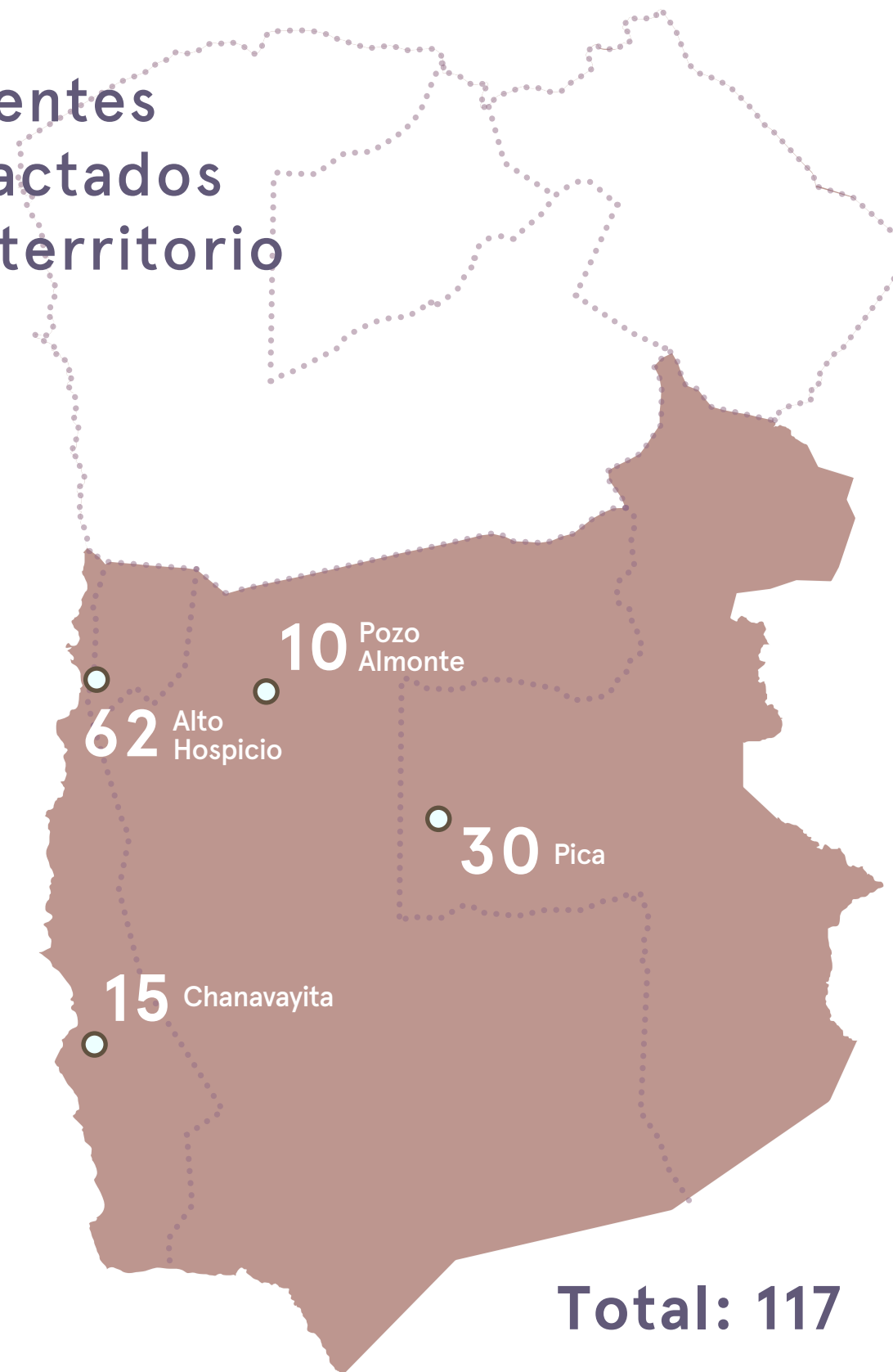
**Borde Costero**  
\$ 1.448 millones

**Pampa y Quebradas**  
\$1.371 millones

Indicadores:

- Desempeño de la calidad de la educación
- Simce
- Inserción laboral
- Satisfacción por parte de las comunidades impactadas

Docentes impactados por territorio





# Medio Ambiente



El desarrollo del negocio de Collahuasi puede generar impactos en el entorno dado que involucra, entre otros, el uso de recursos hídricos y energéticos, y además, genera ruido, emisiones de polvo y relaves.

Es en el contexto de la crisis climática que en 2019 fue visibilizada a partir de diversos líderes mundiales, y se ponen una vez más en relevancia estos temas en la sociedad, lo que se suma a una normativa cada vez más exigente que nos obliga a trabajar de manera proactiva para minimizar impactos, incorporando las variables medioambientales en nuestra gestión, como un riesgo fundamental de todos nuestros procesos.

El conocimiento del entorno en el cual se desarrolla nuestra actividad y procesos, toma aún más relevancia, entendiendo que cada territorio tiene desafíos y requerimientos específicos.

# Caracterización entorno medioambiental

|  | Área Cordillera (minas, botadero, planta concentradora y tranque)   | Área Puerto (puerto y planta de molibdeno)  |
|--|---|---|
| <b>CONTEXTO GENERAL</b>                                      |   |   |
| <b>Ubicación de la zona</b>                                  | Comunidad de Pica, ubicada a 185 kms. al sureste de la ciudad de Iquique, a una altitud promedio de 4.400 msnm.   | Punta Patache, a 65 kms. al sur de Iquique, a nivel del mar.  |
| <b>Clima</b>   | Estepa en altura, zona fría. Con lluvia en verano y nieve ocasional en invierno.  | Desértico costero con abundante nubosidad baja (estratocúmulos costeros).   |
| <b>Pluviometría</b>  | 150-180 mm.   | <5 mm.  |
| <b>Evapotranspiración</b>                                    | Menor a 2.000 mm.   | 2.000 a 3.000 mm.   |
| <b>Tendencia climática en los últimos 20 años</b>            | Fuerte variabilidad interanual en las precipitaciones.  | No se aprecian grandes variaciones.   |
| <b>Recursos hídricos que estén protegidos en la cercanía</b> | Laguna Jachucoposa, vegas Chusquina, Yabricollita y Ujina; Bofedal La Represa y Salar de Michincha. Los siguientes acuíferos están protegidos por la DGA: Jachucoposa, Coposito, Chusquina, Yabricollita, Ujina, Represa, Mal Paso y Michincha. | Tiene en sus cercanías un sitio prioritario de conservación asociado a ecosistemas marinos.                                       |
| <b>Sitios de alta relevancia ambiental en el entorno</b>     | Dos salares.<br>Tres bofedales.   | Salvo los ecosistemas marinos protegidos mencionados, no existen en las cercanías terrestres sitios de alta relevancia ambiental. |
| <b>OPERACIÓN</b>   |   |   |
| <b>Procesos productivos</b>                                  | Producción de concentrado de cobre.*  | Producción de concentrado de molibdeno, filtrado y embarques de concentrado de cobre.   |
| <b>Principales procesos que pudiesen impactar el entorno</b> | Planta de óxidos, planta concentradora de cobre, rajos de extracción de mineral y campos de pozos de extracción de agua. Mineroducto y depósito de relaves.   | Puerto y planta concentradora de molibdeno. Piscinas de evaporación de agua.  |
| <b>Fuentes de aguas naturales utilizadas</b>                 | Aguas subterráneas extraídas desde pozos en Coposa, Michincha y Aguas del Minero.   |   |

\* Planta de Cátodos se encuentra con cierre temporal.





## 4.1

## Gestión y cumplimiento medioambiental

A

### ¿Por qué es un tema relevante?

En la última década, Chile ha avanzado en su legislación ambiental, incorporando mayores requerimientos y obligaciones para el sector privado. Desde Collahuasi, se ha realizado un trabajo constante por incorporar la variable ambiental en todos los procesos que realiza la compañía a lo largo de su cadena de valor, aportando a generación de conciencia y gestión ambiental, además de adelantarnos a los requerimientos de las autoridades, con miras a profundizar temas asociados a la sustentabilidad en nuestro entorno.

B

### ¿Cómo se gestiona?

Desde nuestra política de sustentabilidad, tenemos como mandato minimizar el impacto de nuestras operaciones e implementamos soluciones que permitan proteger y propiciar la conservación y cuidado de la biodiversidad que nos rodea, contribuyendo a disminuir los agentes que aceleran los efectos del cambio climático.

Durante el ejercicio se realizó una reestructuración del área responsable de monitoreo y compensaciones.

C

### ¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

Asegurar la ejecución del Plan de Cumplimiento 2020-2021, incorporando a las comunidades mediante el monitoreo participativo. Adicionalmente, se busca integrar en una estrategia las diferentes iniciativas ambientales de la Compañía, con especial foco en la gestión de residuos y el resguardo de la biodiversidad, de cara a una economía circular.



### Programa de Cumplimiento (PDC)

El PDC es una serie de acciones que buscan dar cumplimiento a obligaciones ambientales que adquirió la Compañía con la autoridad. Este Plan se hace cargo de hechos sancionados a principios del año 2018 y que ocurrieron en faena Cordillera. A partir del levantamiento de 14 cargos realizados por parte de la Superintendencia de Medio Ambiente (SMA) en diferentes materias, Collahuasi comprometió un total de 56 acciones para abordarlos y las incorporó al Ciclo de Gestión de Riesgos de cada área responsable de su ejecución, lo que ha contribuido a hacer un seguimiento constante de acuerdo a las exigencias y expectativas.

Actualmente la Compañía desarrolla las acciones establecidas en el PDC, el cual fue inicialmente aprobado mediante Res. Ex. N° 12 de la Superintendencia de Gestión Ambiental con fecha 17 de mayo de 2019. Con ello, se inició el desarrollo de una serie de acciones comprometidas con la autoridad con el objetivo de volver a un estado de cumplimiento. Para el año 2019 se cumplieron los siguientes hitos respecto al seguimiento del programa:

- ✓ Reporte Inicial el 1 de julio
- ✓ Primer Reporte de Avance con fecha 17 de agosto
- ✓ Segundo Reporte de Avance de fecha 17 de noviembre, certificando con ello el cumplimiento en plazos y calidad para las acciones comprometidas.

El Programa de Cumplimiento presentado tenía una duración de 30 meses y un costo estimado inicial de US\$ 34 millones. Sin embargo, a fines del año 2019, el Primer Tribunal Ambiental se pronunció respecto del

PDC aprobado por la Superintendencia de Medioambiente con el fin de incorporar requerimientos de la comunidad de Coposa.

Producto de lo anterior, Collahuasi presentó durante el 2020 un nuevo programa de cumplimiento que busca incorporar esas observaciones de la comunidad en el nuevo documento, para complementar el anteriormente aprobado y acoger los puntos revisados por la autoridad, mientras que se continúa trabajando en los elementos que no tuvieron cuestionamientos.

### Inversión ambiental

Los recursos destinados al cuidado ambiental de la Compañía se orientan principalmente al tratamiento de residuos y emisiones, iniciativas de restauración del entorno, así como a iniciativas de prevención y gestión ambiental. En conjunto, esto representa el compromiso de Collahuasi por responder a sus impactos e incorporar buenas prácticas de gestión ambiental a su operación, atendiendo tanto a los desafíos de la minería en general, como al trabajo con los grupos de interés y comunidades locales para la disminución de sus impactos y la conservación.

| Recursos destinados a la protección ambiental (US\$) |   |                                     |
|--|---|-------------------------------------|
|  | Tratamiento de residuos, emisiones y conservación | Prevención y gestión medioambiental |
| 2016   | <b>6.398.993</b>                                  | <b>2.831.745</b>                    |
| 2017   | <b>6.552.262</b>                                  | <b>2.708.097</b>                    |
| 2018   | <b>7.479.720</b>                                  | <b>3.185.616</b>                    |
| 2019   | <b>8.397.762</b>                                  | <b>3.551.118</b>                    |



#### 4.1.1 Gestión de residuos

El manejo de residuos sólidos, como parte de la gestión ambiental de la Compañía, se encuentra incorporado en el Ciclo de Gestión de Riesgos. Todas las áreas de Collahuasi, así como también las Empresas de Servicio Directo (ESED), tienen la responsabilidad de implementar los procedimientos definidos por la Compañía en esta materia para una adecuada segregación y disposición de los residuos generados. Además, debe efectuar periódicamente las mejoras necesarias a sus procesos. Este modelo de gestión ha permitido generar una mayor concientización tanto de las áreas internas como de las empresas de ESED respecto a su responsabilidad en este ámbito.

La Compañía distingue cuatro tipos de residuos:



##### **Industriales: residuos derivados a partir del proceso de extracción.**

En los últimos dos años, el total de residuos dirigidos a los rellenos sanitarios se ha mantenido bajo las 9 mil toneladas. En 2019 se destinaron cerca de 5 mil toneladas al reciclaje.



##### **Orgánicos: residuos compuestos por materiales biodegradables.**

Durante 2019, 13 toneladas fueron dirigidas al relleno sanitario, aumentando en un 13% respecto del año anterior.



##### **Domésticos o domiciliarios: residuos de actividades administrativas y campamentos.**

En 2019 se produjeron 1.193 toneladas. Este aumento de residuos se justifica especialmente por aumento de producción y la incorporación de nuevo personal asociado.

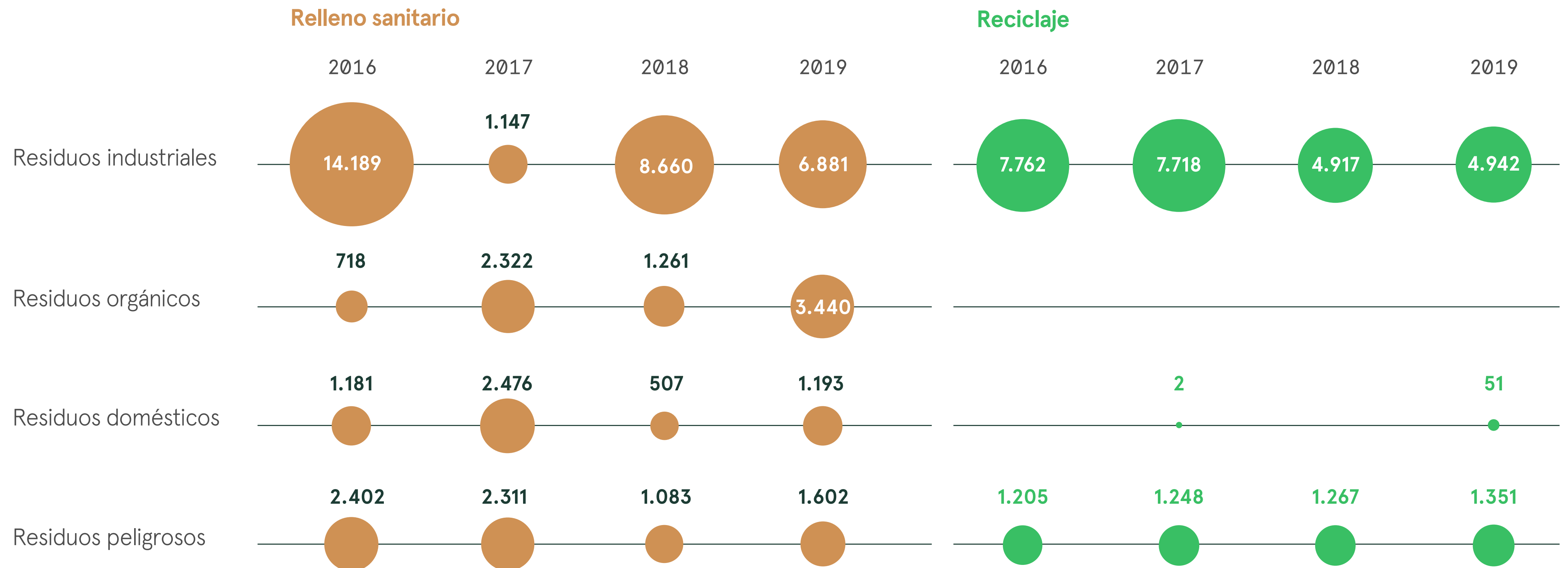


##### **Peligrosos: desechos de carácter tóxico o que causan daño a la integridad física.**

Durante el último año, se generó un total de 2.293 toneladas, de las cuales un 53% se destinó a reciclaje y el 46% hacia los rellenos sanitarios para su disposición final en cumplimiento con la normativa ambiental y los compromisos establecidos.

### Residuos por tipo y método de eliminación

#### Residuos según tipo y tratamiento (ton)



## Durante 2019 se pueden destacar los siguientes hitos:

- ✓ Mejora en el plan de reciclaje de residuos, realizando la separación desde el origen, en el traslado y acumulación en los patios autorizados para la preparación y posterior reciclaje. Adicionalmente, se incorporan nuevos tipos de residuos para su valorización.
- ✓ Construcción de la segunda celda de relleno industrial en base a todos los requisitos ambientales y sectoriales.
- ✓ Incorporación del procesamiento de los residuos de madera en el nuevo contrato de gestión de residuos, buscando el aumento y optimización de la vida útil del relleno de residuos industriales de Ujina.
- ✓ Reclasificación de residuos de membranas y filtros en Puerto Collahuasi, reduciendo la generación de residuos peligrosos.
- ✓ Donación de residuos reciclables a ONG sin fines de lucro de la Región de Tarapacá.

### Relaves Mineros

El depósito de relaves es considerado como un activo crítico por su alto potencial de impacto tanto en la continuidad operacional, como en el medioambiente y las comunidades. Dada su criticidad, su modelo de gestión está explícitamente incorporado en el Ciclo de Gestión de Riesgos. Los esfuerzos de su gestión se han orientado al cumplimiento de la legislación ambiental, además de adoptar las mejores prácticas de la industria para optimizar cada una de las secuencias constructivas. El objetivo de Collahuasi es convertir el Depósito Pampa Pabellón en un referente mundial de gestión de Depósitos de Relaves, a través de tecnología como el control geotécnico automatizado a través de sistemas que incorporan monitoreos en base a machine learning e inteligencia artificial. Para más información de la transformación digital ir a la página 38.

#### 4.1.2

### Protección de la biodiversidad

Hemos desarrollado inversiones y acciones para la preservación y restauración de ecosistemas de acuerdo con los compromisos plasmados en el Plan de Cumplimiento Ambiental. Durante 2019 destacan:



Manejo de  
bofedales



Área de  
protección

#### Manejo de bofedales

El año 2017 se elaboró un plan de implementación de aumento de productividad de los bofedales ubicados en las Quebradas de San Nicolás, San Daniel y Huinquentipa para el incremento de su superficie en 15 hectáreas. Para dar seguimiento a las acciones de aumento de cobertura de vegetación dentro de los bofedales, se utilizan análisis NDVI<sup>6</sup>, seguimiento de riqueza y cobertura a través de transectos fijos y seguimiento de la productividad mediante parcelas de exclusión.

Todas estas actividades han sido supervisadas por un grupo de profesionales de distintas especialidades, los cuales otorgan el soporte técnico necesario para asegurar acciones efectivas para la restauración de los distintos ecosistemas.

<sup>6</sup> Índice de Vegetación de Diferencia Normalizada por sus siglas en inglés, este sirve para estimar el desarrollo de la vegetación en una zona.

## Restauración del bofedal de Chiclla

Durante 2019 se realizaron actividades de restauración en el Bofedal Chiclla, entre ellas, la construcción de un total 484 metros lineales de canalización; mantenimiento de cursos de agua y redirección; y reparación y construcción de nuevos diques de retención de agua, con el objetivo de robustecer la disponibilidad hídrica del sector.

Asimismo, se realizó un mejoramiento del sustrato, lo que incorporó 21 m<sup>3</sup> de materia orgánica sana para acondicionar el terreno para futuras plantaciones con mejor calidad del suelo. Estas mejoras representan en total un avance de 2.007 m<sup>2</sup> en el sector. Para fines 2020, se estima la plantación de 500 individuos de *Oxychloe andina* (Pako macho) continuando de ese modo la propagación vegetativa y su progresiva restauración.

Se realizó un mejoramiento del sustrato, lo que incorporó 21 m<sup>3</sup> de materia orgánica sana para acondicionar el terreno para futuras plantaciones y así optimizar la calidad del suelo.

## Especies en protección

Dadas las condiciones donde se desarrolla nuestra actividad minera, desde el altiplano hasta la costa, encontramos variedad y cantidad de especies de flora y fauna en categoría de conservación de acuerdo a los listados nacionales (ley de Caza DS n°5/1998 del Ministerio de Agricultura y Reglamento de Clasificación de especies DS n°33/2011 del Ministerio de Medio Ambiente), con un total de 11 especies de flora en alguna categoría de protección y 41 especies de fauna.

En el caso de las categorías En Peligro y Vulnerable, se presentan los siguientes números de especies por sectores cordillera, mineroductos y puerto:



### Flora

En sector cordillera se presentan tres especies en categoría Vulnerable, mientras que en el sector mineroductos se encuentra una especie en dicha categoría y una especie En Peligro.



### Fauna

En sector cordillera se presentan tres especies en categoría En Peligro y nueve especies Vulnerables. En el sector mineroducto dos especies En Peligro y tres Vulnerables. En sector Puerto, se encuentran dos especies En Peligro y tres Vulnerables.

GRI

304-2

304-4





4.1.3

## Acuerdo de Producción Limpia (APL)

El proceso de acreditación consistió en un trabajo de tres años que comenzó en un diagnóstico de las instalaciones en Puerto Collahuasi efectuado el año 2015. A raíz de ese diagnóstico, se emitió un informe que contemplaba el cumplimiento de acciones y metas. Además, a través de auditorías intermedias surgieron iniciativas como el reemplazo del generador del casino por conexión de red eléctrica y cambio de luminarias de alta eficiencia (LED), entre otras.

Durante el año 2018 se realizó una auditoría en la que se dio cuenta de la implementación del 100% de las metas estipuladas en el APL, lo que siguió en marcha durante 2019. Estas metas son:



**1**

Plan de implementación y diagnóstico base del acuerdo

**2**

Indicadores de sustentabilidad

**3**

Capacitación para los trabajadores en materia de sustentabilidad

**4**

Programas de eficiencia energética

**5**

Generación de emisiones atmosféricas de procesos y fuentes fijas

**6**

Gestión y valorización de residuos sólidos

**7**

Condiciones de almacenamiento y manejo de sustancias peligrosas

**8**

Uso de agua en procesos o servicios

**9**

Huella de carbono corporativa

**10**

Sistema de prevención de riesgos laborales

**11**

Responsabilidad social

**VICUÑA**  
*Vicugna vicugna*  
Especie en Peligro

**GUANACO**  
*Lama guanicoe*  
Especie Vulnerable

**LAMA**  
*Lama glama*

**RECOMENDACIONES**

**En Faena Cordillera encontraremos camélidos con frecuencia.**

¡Porque somos mucho más que cobre, en Collahuasi protegemos nuestra fauna!

**SOMOS COLLAHUASI**  
Superintendencia de Gestión Ambiental

- No los alimente.
- Mantenga correctamente cerrados los depósitos de residuos.
- Respete la señalética que alerta la presencia de animales.
- Disminuya la velocidad ante su presencia y detenga el vehículo ante manadas.
- No se acerque, no los persiga y no toque la boca ante un camélido.
- Los animales silvestres no son mascotas y no debe intentar domesticarlos.
- Evalúe el entorno previo a la ejecución de sus actividades, de manera de evitar la afectación de la fauna.
- Si ve un animal herido, contacte a la Superintendencia de Gestión Ambiental.
- Si ve grandes manadas en las cercanías del camino, avise a la Central Collahuasi al 57 251 6715.

**PUMA**  
*Puma concolor*  
Especie Casi Amenazada

**RECOMENDACIONES ANTE SU PRESENCIA**

**En Faena Cordillera podríamos estar expuestos a la presencia de fauna como el Puma.**

¡Porque somos mucho más que cobre, en Collahuasi protegemos a nuestros animales silvestres!

**SOMOS COLLAHUASI**  
Superintendencia de Gestión Ambiental

- Mantenga la calma y no corra. La mayoría de los pumas evita la confrontación.
- Permanezca firme y de frente al animal, buscando el contacto visual con él y siempre permitiéndole una vía de escape.
- Nunca de la espada al puma y camine despacio, hacia atrás, mirándolo a los ojos.
- No lo acorrale.
- Levante sus brazos y manténgase en posición erguida y vertical, de tal forma de parecer de mayor tamaño.
- No se aproxime al animal, especialmente si se está alimentando o está en compañía de crías. Si va en vehículo y se criza con un animal, no se baje a seguirlo.
- Evalúe el entorno previo a la ejecución de sus actividades, de manera de evitar la afectación de la fauna.
- Si observa la presencia de un Puma, contacte a la Superintendencia de Gestión Ambiental, dependiente de la Vicepresidencia de Desarrollo y Sustentabilidad, o avise a Central Collahuasi al 57 251 6715.

**GATITO**  
*Cumilapuntia sphaerica*  
Especie en Preocupación Menor

**VIEJITO**  
*Oreocereus leucotrichus*  
Especie en Preocupación Menor

**CHIKCHIKA**  
*Hagoocereus fascicularis*  
Especie Vulnerable

**RECOMENDACIONES**

**En el entorno de Faena Cordillera existen diversas especies vegetales que debemos proteger.**

¡Porque somos mucho más que cobre, en Collahuasi cuidamos nuestra flora!

**SOMOS COLLAHUASI**  
Superintendencia de Gestión Ambiental

- Para evitar la afectación de la flora, conduzca con cuidado, con extrema atención y solo por caminos habilitados.
- No arroje colillas de cigarrillos ni desechos al suelo. Estos deben ser depositados en sitios adecuados.
- Mantenga basureros tapados y no los llene por sobre su capacidad.
- No corte o extraiga las plantas, sus semillas, flores o frutos.
- Evalúe el entorno previo a la ejecución de sus actividades, de manera de evitar afectación de la flora.
- En caso de dudas o consultas comuníquese con la Superintendencia de Gestión Ambiental, dependiente de la Vicepresidencia de Desarrollo y Sustentabilidad, o con su supervisor directo.

**QUEÑOA**  
*Polylepis tarapacana*  
Especie Vulnerable

**RECOMENDACIONES**

**La Queñoa está especialmente protegida por nuestra Compañía.**

¡Porque somos mucho más que cobre, en Collahuasi cuidamos nuestra flora!

**SOMOS COLLAHUASI**  
Superintendencia de Gestión Ambiental

- Collahuasi ha plantado 11 mil ejemplares de queñoas en el cerro Pabellón del Inca y otros 12 mil en el volcán Incahuasi. Si visita esos lugares, colabore con su cuidado y protección.
- Para evitar la afectación de la flora del entorno, conduzca con cuidado, con extrema atención y solo por caminos habilitados.
- No arroje colillas de cigarrillos ni desechos al suelo. Estos deben ser depositados en sitios adecuados.
- Mantenga basureros tapados y no los llene por sobre su capacidad.
- No corte o extraiga las plantas, sus semillas, flores o frutos.
- Evalúe el entorno previo a la ejecución de sus actividades, de manera de evitar afectación de la flora.
- En caso de dudas o consultas comuníquese con la Superintendencia de Gestión Ambiental, dependiente de la Vicepresidencia de Desarrollo y Sustentabilidad, o con su supervisor directo.

**SURI**  
*Rhea pennata tarapacensis*  
Especie Vulnerable

**VIZCACHA**  
*Lepus viscacia*  
Especie en Preocupación Menor

**ZORRO CULPEO**  
*Lycalopex culpaeus*  
Especie Vulnerable

**RECOMENDACIONES**

**En Faena Cordillera encontraremos animales silvestres con frecuencia.**

¡Porque somos mucho más que cobre, en Collahuasi protegemos nuestra fauna!

**SOMOS COLLAHUASI**  
Superintendencia de Gestión Ambiental

- Nunca debe alimentar a un animal silvestre. Al obtener comida fácilmente, las especies comienzan un proceso de domesticación, se instalan en zonas pobladas y pierden su capacidad de cazar o de buscar su propio sustento.
- Mantenga correctamente cerrados los depósitos de residuos.
- No se acerque, no los persiga y no toque la boca ante animales silvestres.
- Respete la señalética que alerta la presencia de animales.
- Disminuya la velocidad ante su presencia y detenga el vehículo ante la presencia de manadas.
- Evalúe el entorno previo a la ejecución de sus actividades, de manera de evitar la afectación de la fauna.
- Si ve un animal herido, contacte a la Superintendencia de Gestión Ambiental, dependiente de la Vicepresidencia de Desarrollo y Sustentabilidad, o avise a Central Collahuasi al 57 251 6715.

**SIN NOMBRE COMÚN**  
*Myrsmodes Nerulosa*  
Especie Vulnerable

**LARETA**  
*Azorella compacta*  
Especie Vulnerable

**PUSKAÑO**  
*Cumilapuntia ignea*  
Especie Vulnerable

**RECOMENDACIONES**

**En el entorno de Faena Cordillera existen diversas especies vegetales que debemos proteger.**

¡Porque somos mucho más que cobre, en Collahuasi cuidamos nuestra flora!

**SOMOS COLLAHUASI**  
Superintendencia de Gestión Ambiental

- Para evitar la afectación de la flora, conduzca con cuidado, con extrema atención y solo por caminos habilitados.
- No arroje colillas de cigarrillos ni desechos al suelo. Estos deben ser depositados en sitios adecuados.
- Mantenga basureros tapados y no los llene por sobre su capacidad.
- No corte o extraiga las plantas, sus semillas, flores o frutos.
- Evalúe el entorno previo a la ejecución de sus actividades, de manera de evitar afectación de la flora.
- En caso de dudas o consultas comuníquese con la Superintendencia de Gestión Ambiental, dependiente de la Vicepresidencia de Desarrollo y Sustentabilidad, o con su supervisor directo.

#### 4.1.4

### Campaña de concientización interna

Durante 2019 se desarrolló una campaña de sensibilización interna basada en acciones para informar y educar con el objetivo de reducir nuestro impacto ambiental en las faenas mineras de Collahuasi.

Esta campaña ha sido impulsada por supervisores de la Superintendencia de Gestión Ambiental con apoyo del área de comunicaciones a través de contenidos gráficos en afiches, cápsulas animadas, comunicados radiales, entre otros. El público objetivo de la campaña fue personal interno y externo y consistió en dar a conocer la flora, fauna y sitios arqueológicos que están presentes al interior de la faena y en las cercanías, incluidas aquellas que se encuentran en estado de protección. Por otro lado, se dan a conocer los impactos que genera una deficiente gestión de residuos y se llama a incorporar buenas prácticas y a concientizar nuestros actos y acciones que tienen directo impacto en nuestro medioambiente y vida diaria.



## 4.2

# Gestión de la energía y cambio climático

### A

#### ¿Por qué es un tema relevante?

La minería del cobre concentra el 14% del consumo energético de los sectores económicos de Chile y un tercio aproximadamente del total del consumo eléctrico. Frente a los evidentes impactos derivados del cambio climático, así como los compromisos por lograr mayor sustentabilidad ambiental, es fundamental desarrollar medidas para optimizar el uso de la energía. En este sentido, la Compañía comparte los lineamientos de desarrollo eficiente y en base a energías renovables señalados en la Política Energética de Chile (Energía 2050).

### B

#### ¿Cómo se gestiona?

El Ciclo de Gestión de Riesgos ha permitido confeccionar estrategias para optimizar el uso de energía en Collahuasi y alcanzar una matriz verde. Así, se han incorporado elementos del sistema de gestión de energía ISO 50.001:2011, del sistema de gestión ISO 14.064:2013 y de las especificaciones entregadas por PAS 2050:2013 para la cuantificación de Gases Efecto Invernadero (GEI) de productos y servicios. Para profundizar el proceso de optimización en el uso eficiente de la energía, Collahuasi ha incorporado iniciativas de medición para contar con una adecuada disponibilidad de datos.

Específicamente, el año 2019 fue un año de transición hacia un trabajo más colaborativo e integrado con los diferentes procesos de la Compañía, lo que se refleja en iniciativas tales como el trabajo con la Fundación Educacional en torno a programas de innovación energética sostenible en la región y la medición online de la huella de carbono.

### C

#### ¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

Seguir el proceso de mejora continua respecto del uso de energía, incorporando aspectos asociados a la electromovilidad, almacenamiento de energía, y optimización del consumo energético en campamento.

Para 2019, el consumo energético de Collahuasi fue:

**11.606 (TJ)**

El consumo de energía por tipo de fuentes se indica en la siguiente tabla:

| Energía consumida dentro de la organización  | TJ           |
|--|--------------|
| Consumo total de energía proveniente de fuentes no renovables*<br><small>*97% diesel y el 3% restante corresponde a GLP y gasolina</small> | <b>6.875</b> |
| Consumo total de energía eléctrica   | <b>4.731</b> |
| Consumo total de energía proveniente de fuentes renovables<br><small>(solar – fotovoltaica)</small>  | <b>216</b>   |

## Intensidad Energética

Durante 2019, el desempeño energético en las diferentes áreas productivas que componen la operación mantuvo las tendencias reportadas en el ejercicio anterior para los diferentes procesos.

| Operación             | Unidades                        | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------|---------------------------------|------|------|------|
| Mina                  | KJ/(kton*km)                    | 18,9 | 19,5 | 19,7 |
| Chancado y transporte | MJ/DMT                          | 4,1  | 3,4  | 3,6  |
| Concentradora         | MJ/DMT                          | 65,9 | 68,0 | 65,9 |
| Puerto Collahuasi     | MJ/DMT<br>concentrado colectivo | 50,5 | 57,2 | 70,7 |
| Tranque               | MJ/m <sup>3</sup>               | 6,8  | 6,6  | 6,8  |
| Agua                  | MJ/m <sup>3</sup>               | 5,8  | 5,0  | 5,2  |
| Mineroducto           | MJ/DMT                          | 16,2 | 15,1 | 12,3 |

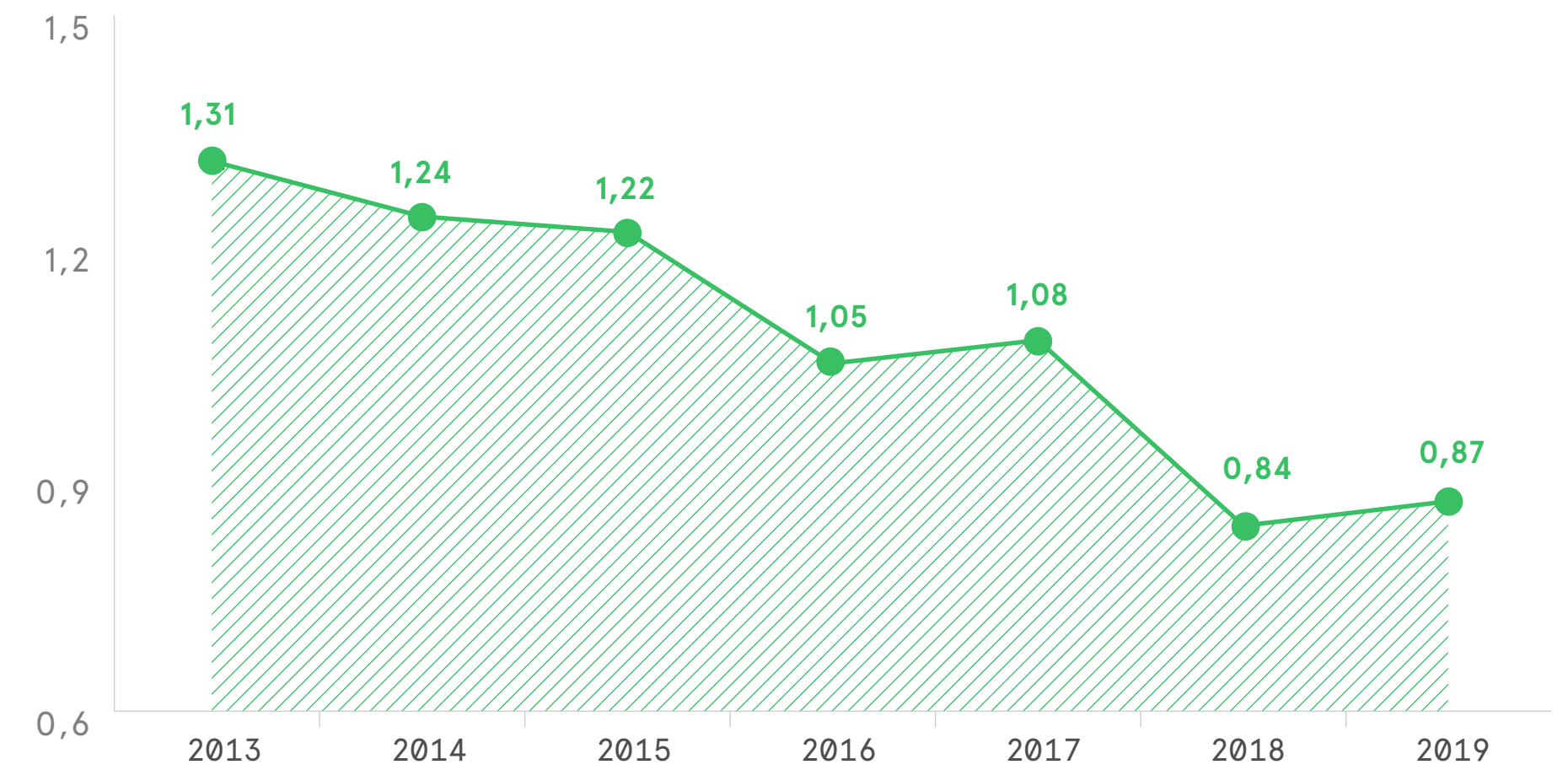
\* DMT: Dry Metric Ton



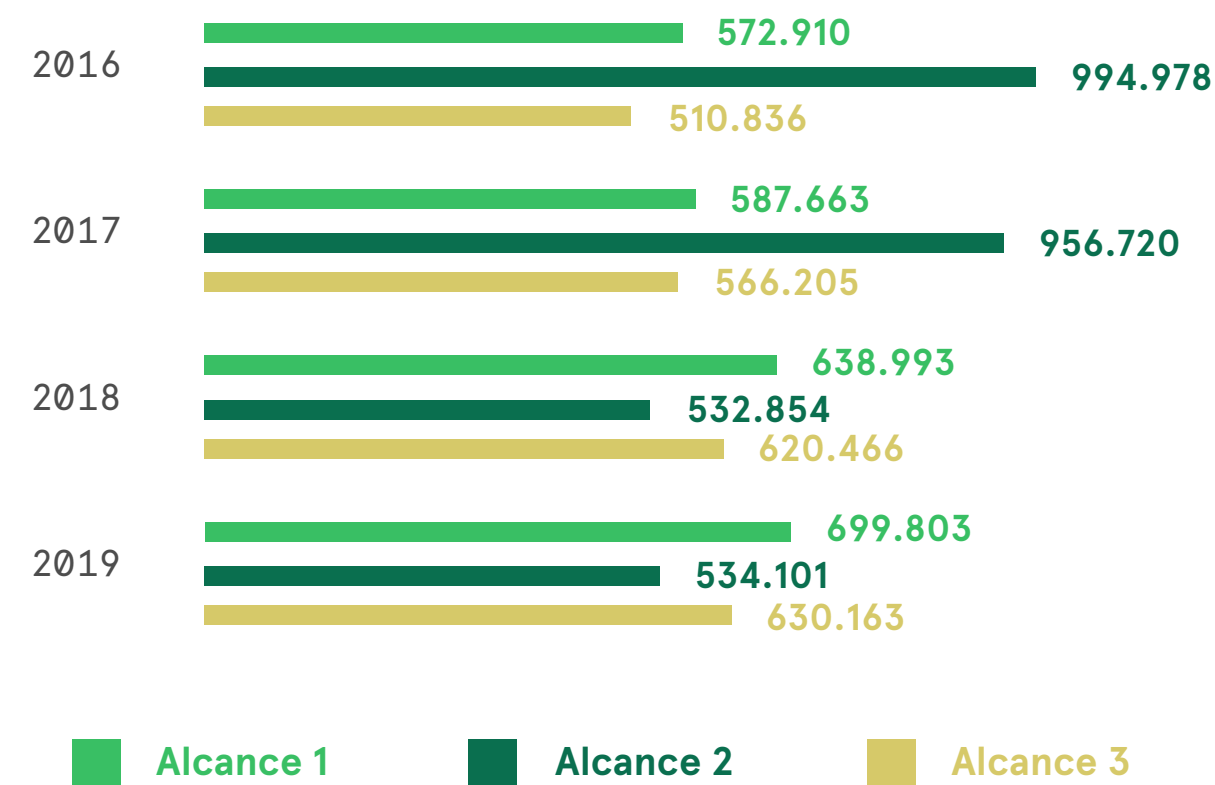
### Emisiones

Desde el año 2012, Collahuasi desarrolla un proceso activo para medir y gestionar sus emisiones. Este contempla dos etapas: la medición de los Gases de Efecto Invernadero y la implementación de medidas de reducción de estos. Este trabajo se extiende tanto a las emisiones directas contempladas en el alcance 1, como aquellas de carácter indirecto que se incluyen en los alcances 2 y 3. Este cálculo se rige el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero "GHG Protocol", compatible con la norma internacional ISO 14.064/1:2013.

Intensidad de emisiones  
(tCO<sub>2</sub>e)

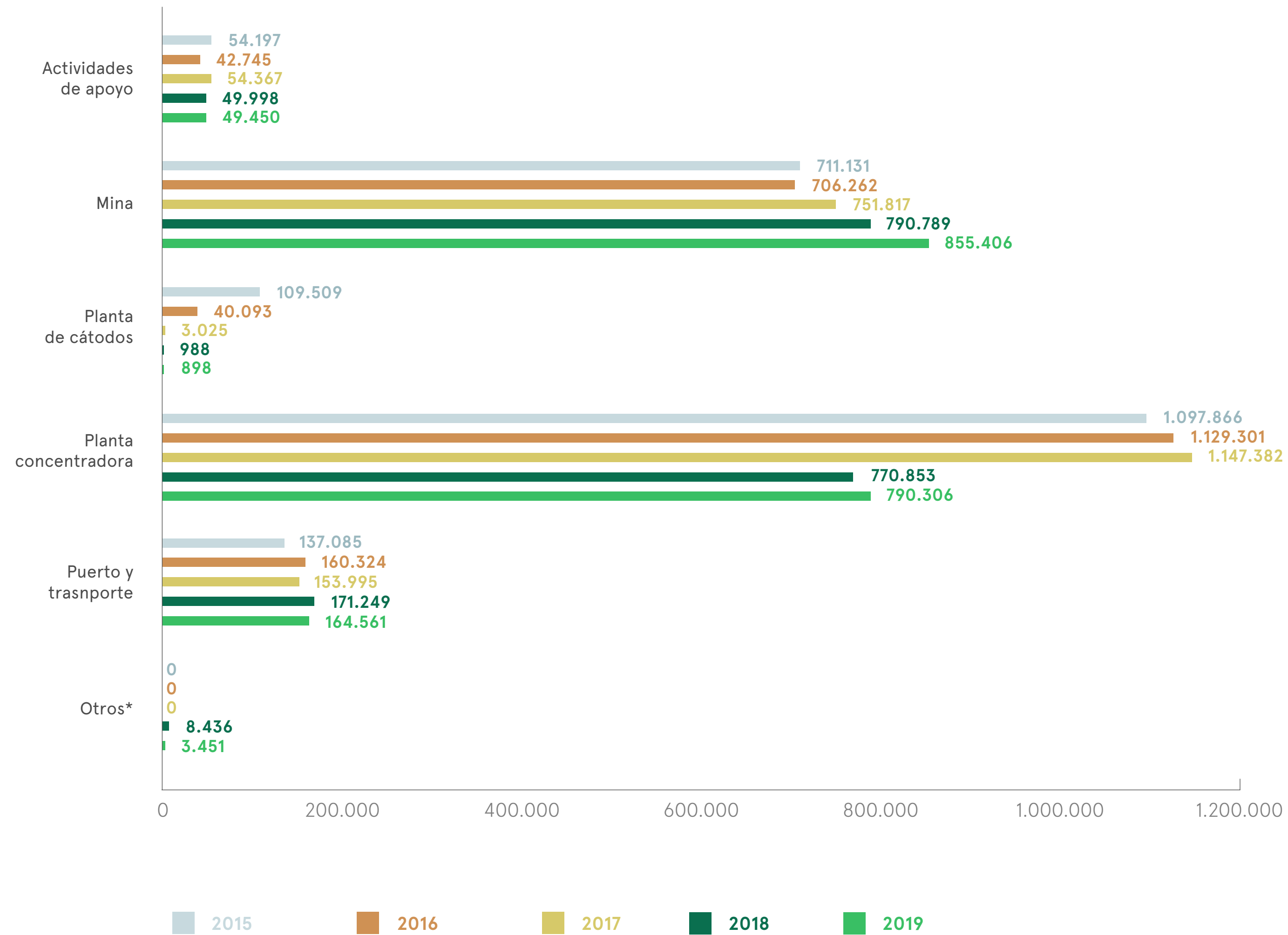


Huella de carbono: total de emisiones por alcance (tCO<sub>2</sub>e)



Emisiones totales:  
huella de carbono de producto  
(tCO<sub>2</sub>e/ ton concentrado de Cu)

|      |                  |
|------|------------------|
| 2016 | <b>2.078.725</b> |
| 2017 | <b>2.110.587</b> |
| 2018 | <b>1.792.313</b> |
| 2019 | <b>1.864.072</b> |



### Medición de la huella de carbono

En 2019 el desempeño energético y la huella de carbono aumentó levemente un 3%. Esto se debe principalmente debido a la mayor distancia que recorren los camiones de extracción al interior de la mina y al mayor consumo de electricidad por nueva infraestructura en área de flotación (proyecto 24 celdas operando desde el 1 de enero de 2019).



Atacama Solar, generación de energía solar en Pica para Collahuasi.

## Acuerdo de energía renovable

En 2019 Collahuasi adjudicó a ENEL Generación Chile el suministro eléctrico de 1 TWh/año aproximadamente, convirtiéndolo en el contrato de energía 100% renovable certificada más grande del país.

El acuerdo comienza a regir a partir de abril de 2020 y convierte a Collahuasi en la primera compañía en contar con una matriz de suministro eléctrico 100% renovable.

El acuerdo pone término al contrato previo de Collahuasi de suministro energético asociado a la Central Termoeléctrica Tarapacá, instalación que se encuentra dentro del plan de descarbonización impulsado por la autoridad.

## Modelo de electromovilidad y almacenamiento de energía

En 2019, junto con ENEL X, se avanzó en el desarrollo de un modelo de electromovilidad y almacenamiento de energía innovador dentro de la industria, porque gestiona el uso de la energía.





#### 4.3

## Gestión del recurso hídrico

A

¿Por qué es un tema relevante?

El agua es uno de los insumos clave y estratégicos para la industria minera de Chile. La búsqueda de la eficiencia en el uso de este recurso vía fuentes alternativas, han marcado la gestión respecto de este tema en la industria nacional.

B

¿Cómo se gestiona?

El área de Recursos Hídricos de Collahuasi ha alineado la estrategia de aguas con los objetivos de la Compañía y gestiona bajo el enfoque del Ciclo de Gestión de Riesgos, construyendo estándares ambientales por obra, área, y/o infraestructura, e incluyendo los compromisos al lenguaje del CGR para que cada proceso los pueda entender y dar cumplimiento.

Esto se hace de manera interna, y debe quedar incorporado en el CGR de esa área y luego ser cumplido.

C

¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

Continuar trabajando para obtener la Resolución de Calificación Ambiental del proyecto "Desarrollo de Infraestructura y Mejora de Capacidad Productiva de Collahuasi", que contempla la construcción y operación de una planta desaladora en nuestro Terminal Marítimo Collahuasi.

**2018**

Consumo total de agua por parte de la Compañía fue de M 36.614 m<sup>3</sup> o megalitros. De ellos, M 29.496 m<sup>3</sup>, un 81% del total, corresponden a agua cruda o agua que no ha recibido ningún tipo de tratamiento.

**85%**

del total de la captación corresponde a aguas subterráneas de carácter renovable, mientras que el 15% restante corresponde a drenajes mineros.

**2019**

Consumo total de agua por parte de la Compañía fue de M 30.801 m<sup>3</sup> o megalitros. La totalidad corresponde a agua cruda o agua que no ha recibido ningún tipo de tratamiento.

**82%**

del total de la captación corresponde a aguas provenientes desde campos de pozos de abastecimiento, mientras que el 18% restante corresponde a drenajes mineros.

El consumo de agua disminuyó respecto de 2018, aun cuando la producción aumentó. Esto se debe principalmente a mejoras en la eficiencia de tratamiento, estabilidad en el proceso y una mayor recuperación de aguas desde el tranque y el proceso de espesamiento.

GRI

303-2

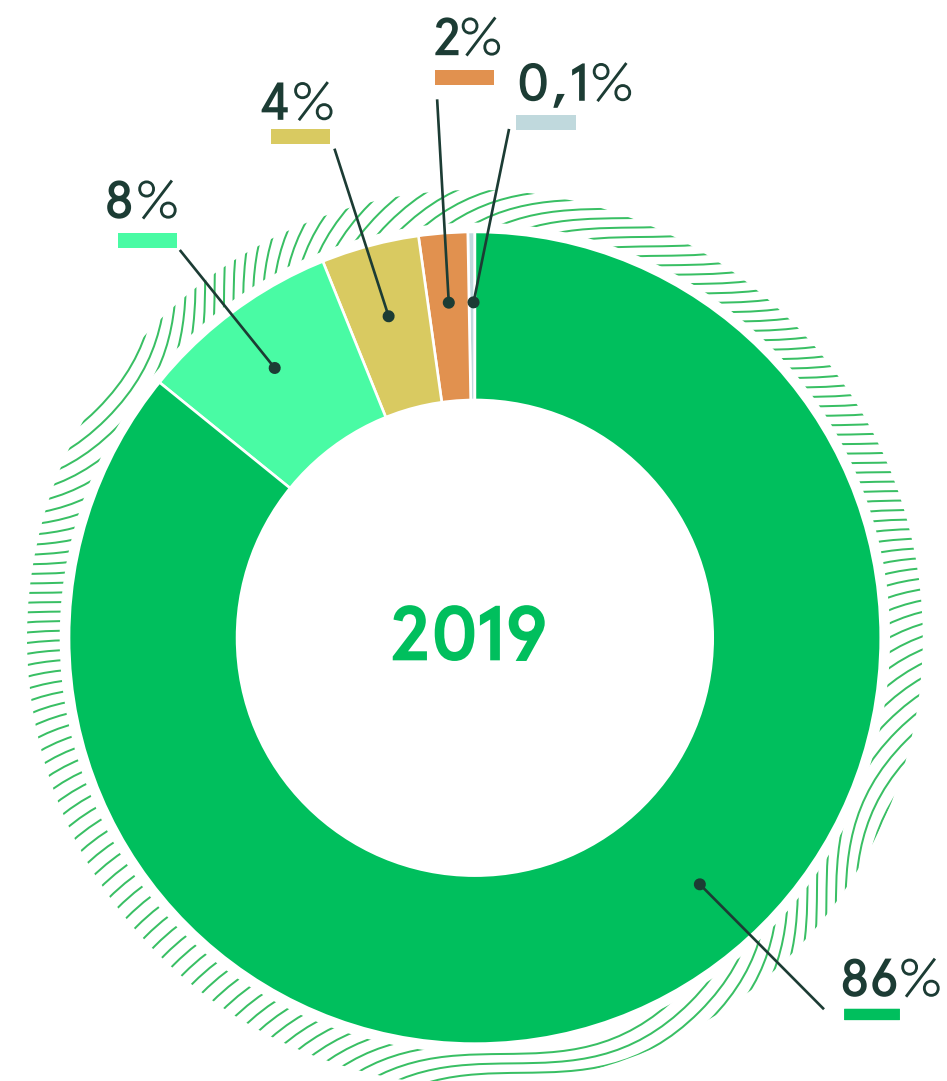
303-3

| Agua recirculada   | 2018                                   | 2019                                   |
|--|--|--|
| Volumen de agua recirculada alcanzado                              | <b>104.473</b> miles de m <sup>3</sup> | <b>110.901</b> miles de m <sup>3</sup> |
| % total de agua recirculada en relación al total de agua utilizada | <b>76,7 %</b>                          | <b>84,0 %</b>                          |

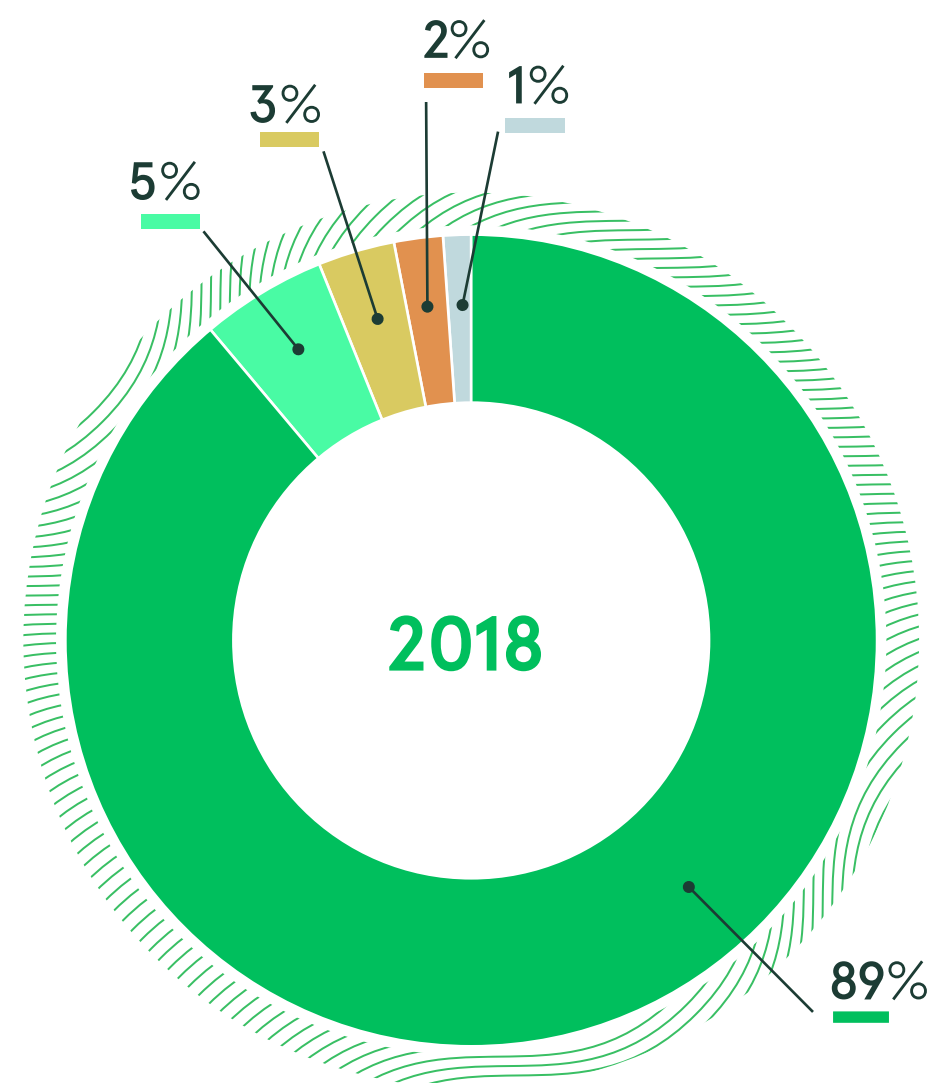
El Make Up bajó de 0,63 para el año 2018 a 0,51 durante el 2019. Esto va en línea con el aumento en el porcentaje de recirculación, que aumentó de 76,7 a 84% y a la estabilización del proceso mencionado anteriormente.



## Uso de agua por proceso



- Concentración de cobre
- Control de polvo y otros menores
- Mitigaciones
- Agua potable campamentos
- Lixiviación de cobre



GRI

IP 7

303-1

## Tercer espesador: mejorando la eficiencia del uso del agua

El año 2019 se comenzó a construir el tercer espesador (HRT3-4001) en la operación cordillera, que se une a los otros dos espesadores de similares características. El objetivo de esta construcción es mejorar la confiabilidad del sistema de recuperación de agua, mitigando riesgos de suministro, junto con hacer más eficiente el uso de agua en la operación.

Los espesadores son equipos que separan sólido y líquido, concentrando los sólidos en el fondo y logrando generar un flujo del agua clarificada hacia la superficie para ser reutilizada en la operación. En este caso, este nuevo espesador, que entrará en operación en agosto del año 2021, incorpora algunas mejoras tecnológicas que permiten mayor eficiencia, dado que esta nueva infraestructura procesará 90 mil toneladas por día.

Esta iniciativa se suma a otras que apuntan a hacer más eficiente el manejo del recurso hídrico, específicamente en el proceso previo al envío de los sólidos al relave.





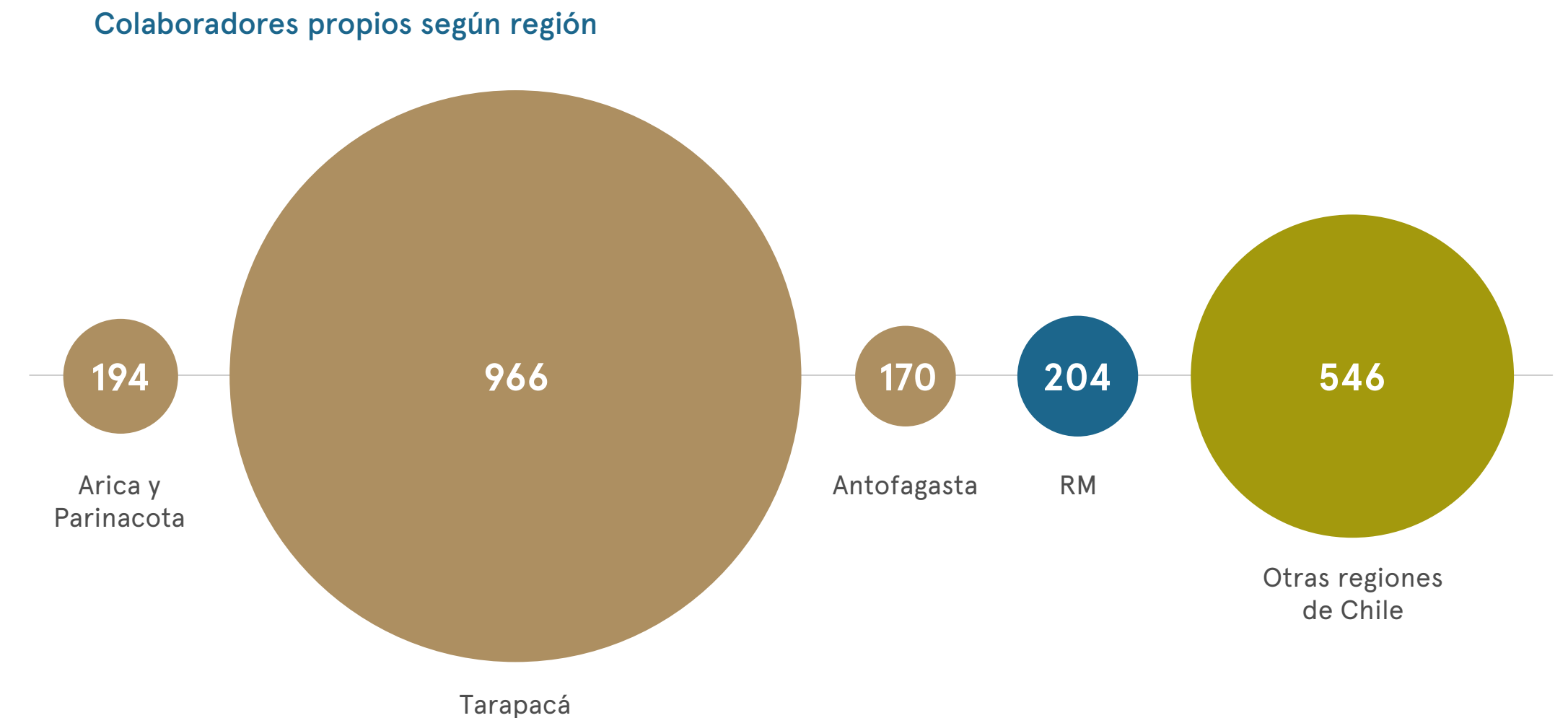
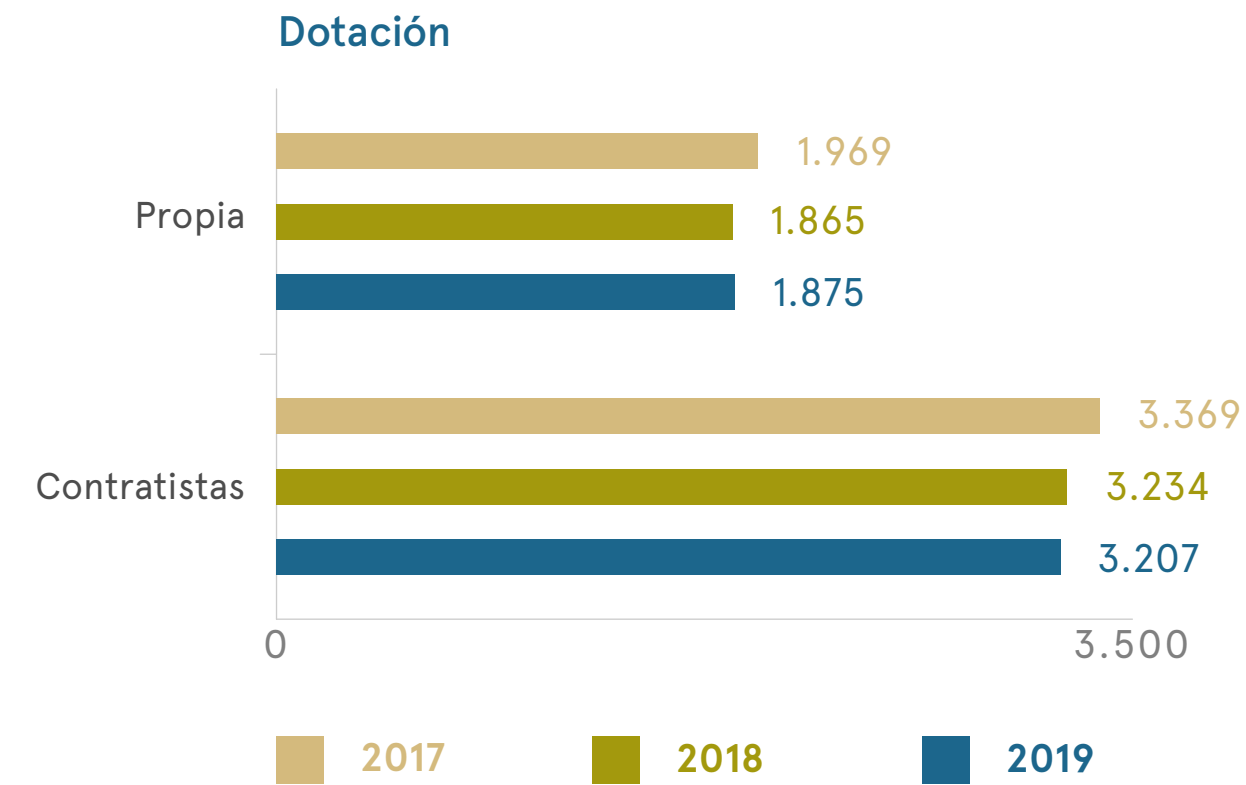
# Personas



En Collahuasi contamos con más de 5 mil trabajadores, entre propios y contratistas, y somos conscientes que cada uno de ellos es un elemento central para el cumplimiento de nuestro propósito. Es por esto que buscamos dar confiabilidad humana a los procesos, captando oportunidades de desarrollo y crecimiento para las personas y los equipos de trabajo, resguardando la salud y seguridad laboral, y estableciendo relaciones permanentes de confianza y transparencia con los sindicatos.

Un pilar fundamental en la gestión de las personas ha sido el uso del Ciclo de Gestión de Riesgos, lo que ha continuado dando importantes frutos en el tiempo, destacando los ámbitos de seguridad y de productividad.

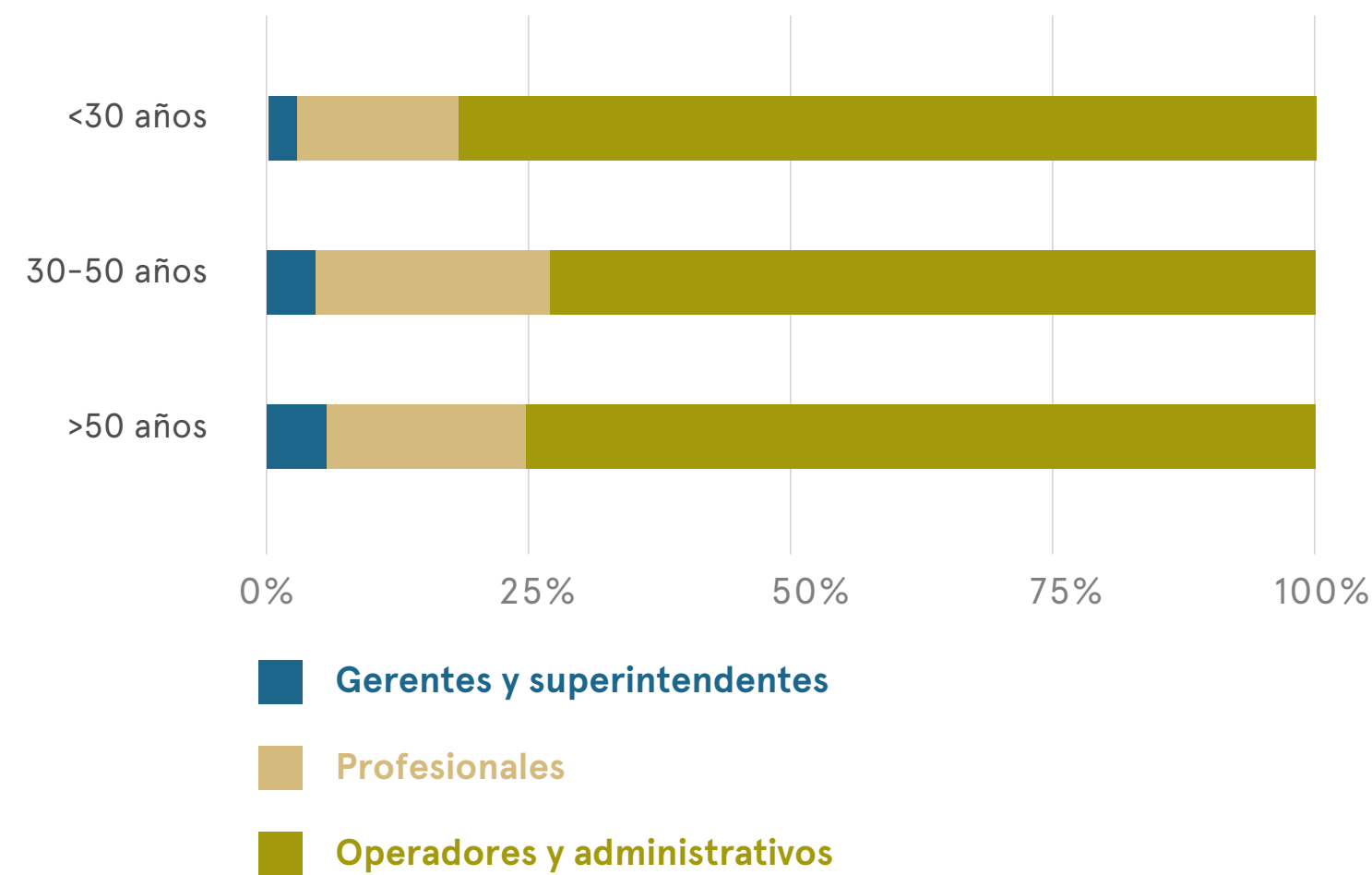
A partir de estos resultados, podemos proyectarnos a futuro ingresando a un ciclo de crecimiento con trabajadores comprometidos y de excelencia, que además cuentan con el sello particular de Collahuasi integrado en su quehacer diario.



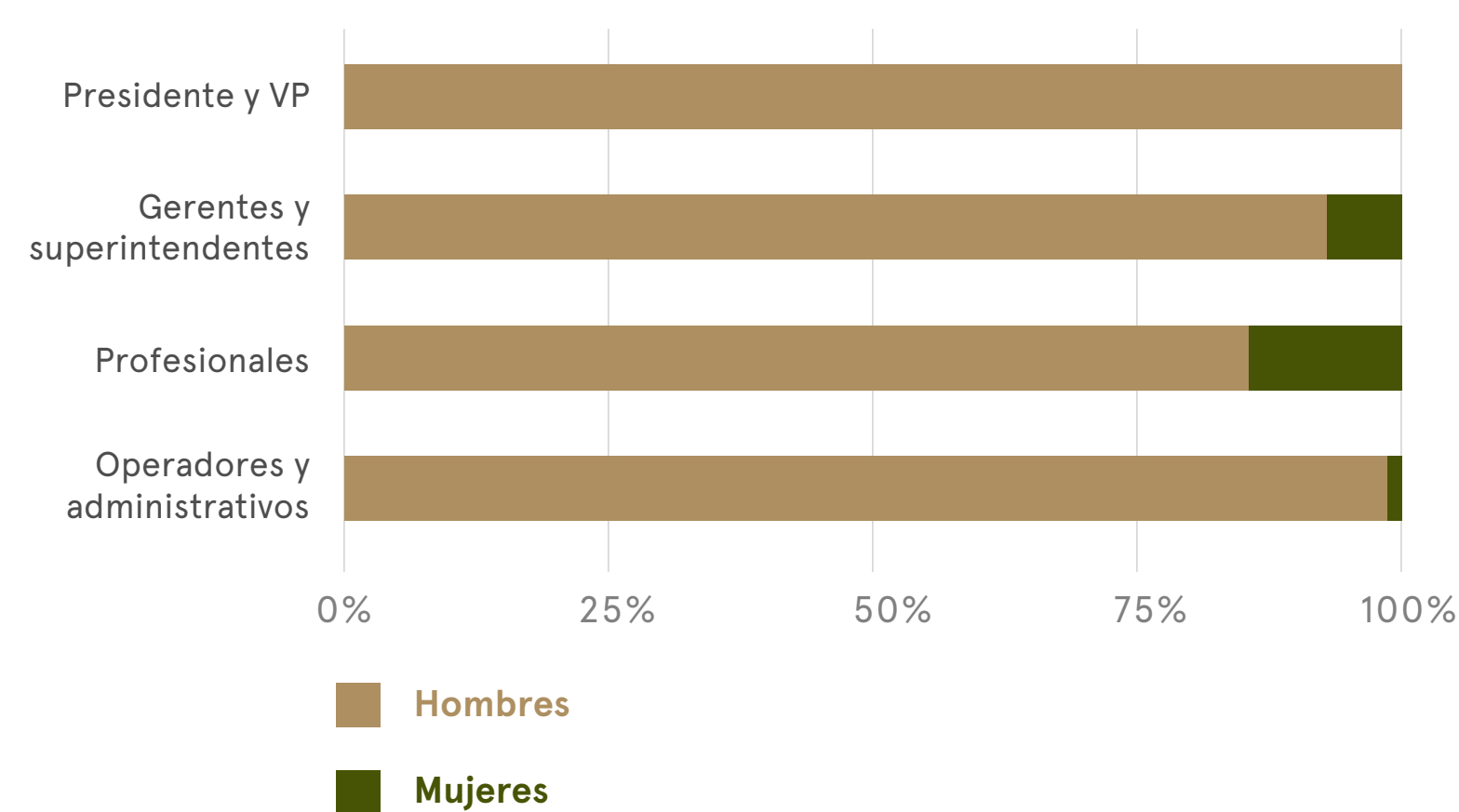
\*4 colaboradores de otros países



Rango etéreo de la dotación



Dotación por género



La dotación operacional propia de Collahuasi alcanzó el número de 1.875 trabajadores en 2019, mientras que el número de empleados de empresas contratistas fue de 3.207. Al igual que en 2018, el 94% de los colaboradores propios tiene un contrato indefinido.

Cabe destacar que en 2019 el número de mujeres contratadas por la Compañía y por las empresas de servicio, aumentó en un 10,8% respecto del año anterior.



## 5.1

## Relaciones laborales modernas

### A

¿Por qué es un tema relevante?

El bienestar y desarrollo de nuestros trabajadores es un tema de preocupación permanente. Somos conscientes de que cada uno de nuestros trabajadores es fundamental para el cumplimiento de los objetivos que nos proponemos, por lo que alinear cada día a casi cinco mil trabajadores propios y contratistas con nuestra cultura de trabajo, es un desafío importante. Además, buscamos fortalecer de manera constante a los equipos de trabajo, entregando oportunidades de desarrollo y crecimiento, así como generar un relacionamiento constructivo con los sindicatos de la Compañía.

### B

¿Cómo se gestiona?

- Diálogos semanales formales con los dirigentes sindicales los cuales están incorporados en el Ciclo de Gestión de Riesgos.
- Durante los últimos siete años se efectuaron cuatro instancias de negociación colectiva, realizadas bajo un ambiente de diálogo y visión de futuro compartida.
- Capacitación y formación de dirigencias sindicales en transformación digital (cursos y diplomados).

### C

¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

Buscamos consolidar los espacios de participación sindical en un contexto de relaciones constructivas que, teniendo como base un diálogo directo, nos permita seguir construyendo un presente que todos valoran a partir de una visión de futuro compartida en que la construcción de una sociedad mejor sea un propósito común.

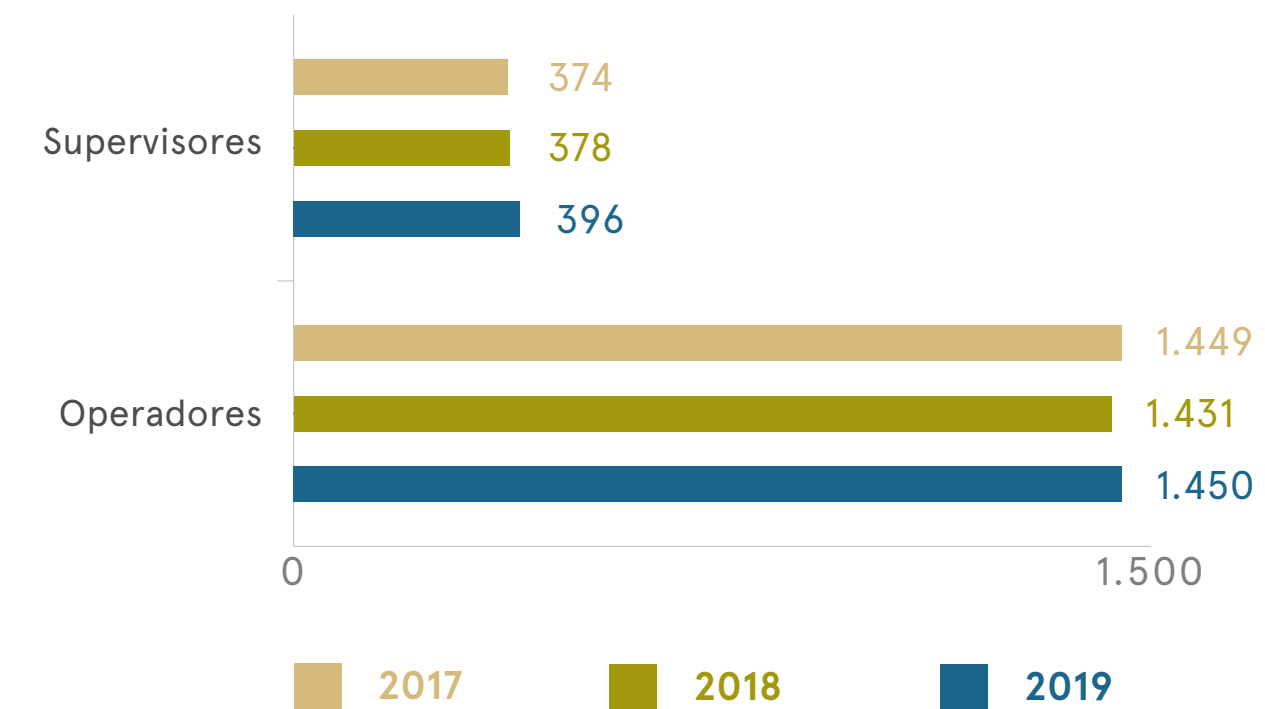


## 5.1.1

## Relación con los sindicatos

Para Collahuasi, la libertad de asociación es fundamental. Las relaciones laborales son una parte importante del Ciclo de Gestión de Riesgos y son construidas diariamente con respeto, confianza y transparencia. La Compañía presenta uno de los niveles más altos de sindicalización en el país a nivel de operadores.

Trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos, incluyendo extensión de beneficios



| Sindicatos                                | Número de colaboradores sindicalizados |
|---|--|
| Sindicato 1 (operadores)                  | 1.421                                  |
| Sindicato 2 (supervisores)                | 203                                    |
| <b>Total trabajadores sindicalizados</b>  | <b>1.624</b>                           |
| Porcentaje de trabajadores sindicalizados | 79%                                    |



# 90%

de los colaboradores está cubierto por un instrumento colectivo.

## Algunas de las instancias de relacionamiento a destacar son las siguientes:

- ✓ **Reuniones periódicas:** diálogos semanales formales con los dirigentes sindicales que permiten establecer acuerdos mutuos en temas relacionados a las necesidades de la operación y las personas. Además, se busca trabajar una agenda compartida para implementar proyectos de interés mutuo, como por ejemplo, una agenda de salud que se revisa trimestralmente para detectar desviaciones y posibilidades de mejora.
- ✓ **Reunión mensual y trimestral con una mesa técnica:** explica los resultados operacionales y financieros obtenidos, cuyo fin es que los sindicatos estén informados en forma oportuna y aporten su mirada para mejorar los procesos.
- ✓ **Talleres de cierre de año:** se realizan con cada organización sindical y vicepresidentes de la empresa para cerrar el año y compartir las metas del que viene. Además, se les hace entrega formal de la carpeta de proyectos y presupuesto asociado, para que las organizaciones sindicales estén informadas permanentemente de las actividades y proyectos de la Compañía.

✓ **Reuniones en faena:** son periódicas y en ellas participan los dirigentes sindicales, trabajadores, los VP y gerentes de las distintas áreas. Su objetivo es monitorear el sentir de los trabajadores y los avances de los proyectos en terreno.

✓ **Proyectos conjuntos:** desarrollo de iniciativas que vayan en directo beneficio de la comunidad. Por ejemplo, durante 2019 se trabajó en el desarrollo de un proyecto de atención dental para niños de colegios vulnerables. El proyecto buscaba poner a disposición de estos niños y niñas la clínica dental que tiene el sindicato, mientras la Compañía facilitó el traslado de los menores.

✓ **Trabajo conjunto de acreditación y capacitación:** vía Comité Bipartito de Capacitación, los sindicatos son parte de la presentación de los programas de formación establecidos y su avance, recibiendo su aporte y comentarios para su permanente revisión y mejora. Por otra parte, cada vez que hay cambio de dirigencia sindical, como sucedió en 2019, se capacita a los nuevos dirigentes en diversas materias relevantes para su función, como el diplomado en transformación digital ofrecido el año 2019, que tuvo una duración de seis meses y fue dictado por la Universidad de Santiago de Chile, en Iquique, con intensivas sesiones mensuales de tres días, durante seis meses.

## Diálogo y participación en negociaciones colectivas

Durante los últimos siete años, se efectuaron cuatro negociaciones colectivas, realizadas bajo un ambiente de diálogo y visión de futuro compartida, conservando siempre la continuidad operacional.

Tanto la administración de la Compañía como las organizaciones sindicales han priorizado el diálogo a través de negociaciones colectivas anticipadas, ya que esta modalidad permite mantener el foco en cómo mejoramos las prácticas operacionales para lograr beneficios mutuos y visión de largo plazo.

Pese a que el año 2019 no hubo negociaciones colectivas, se continuó con el desarrollo de una agenda de trabajo conjunta.

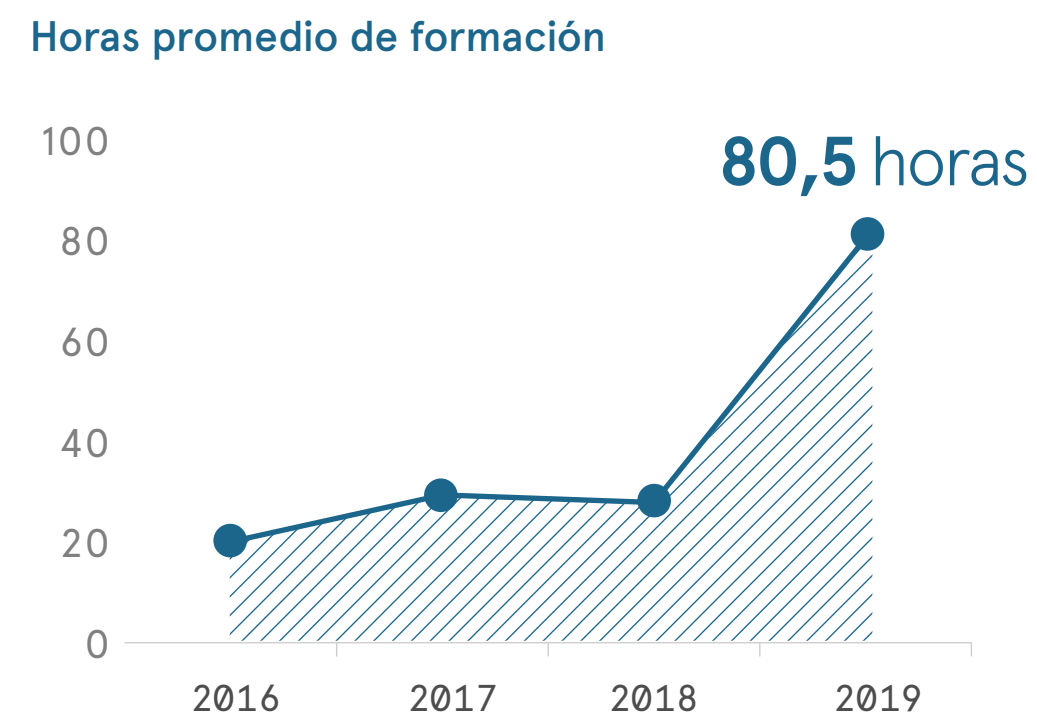


### 5.1.2 Capacitación y desarrollo

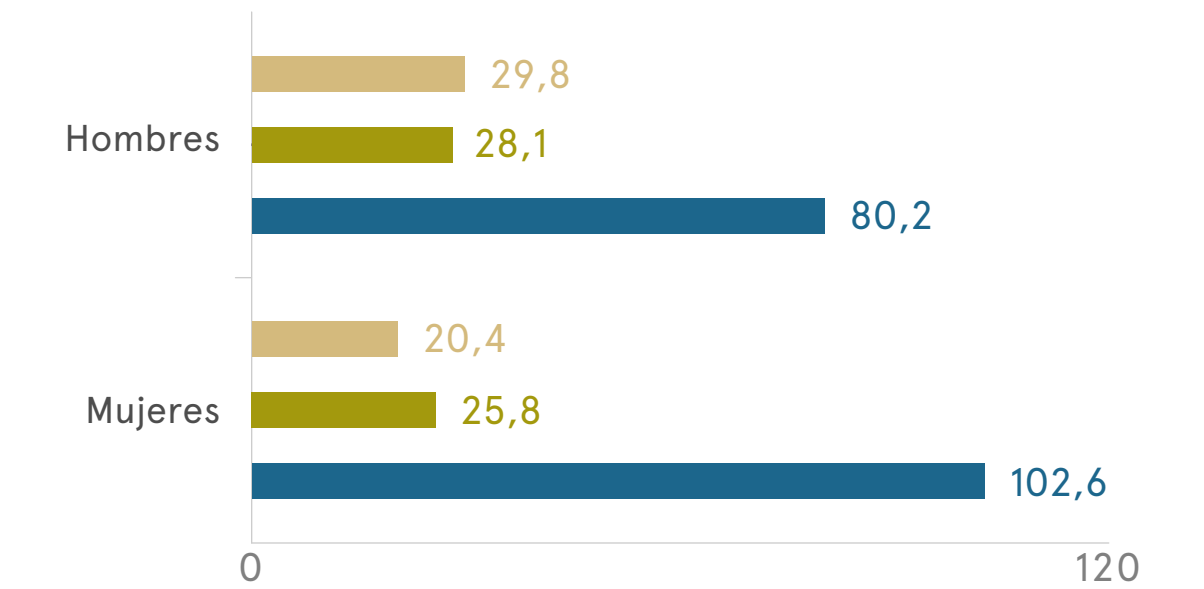
En Collahuasi tenemos un modelo de capacitación que busca entregar sustentabilidad al negocio desde las personas, mientras desarrollamos sus capacidades y entregamos herramientas para aportar a la región y al país.

El modelo de capacitación y desarrollo tiene una mirada estratégica que conversa con el CGR. Para ello, se identifican los procesos de la operación con mayor variabilidad y desde ahí se entregan herramientas para perfeccionar a los trabajadores involucrados.

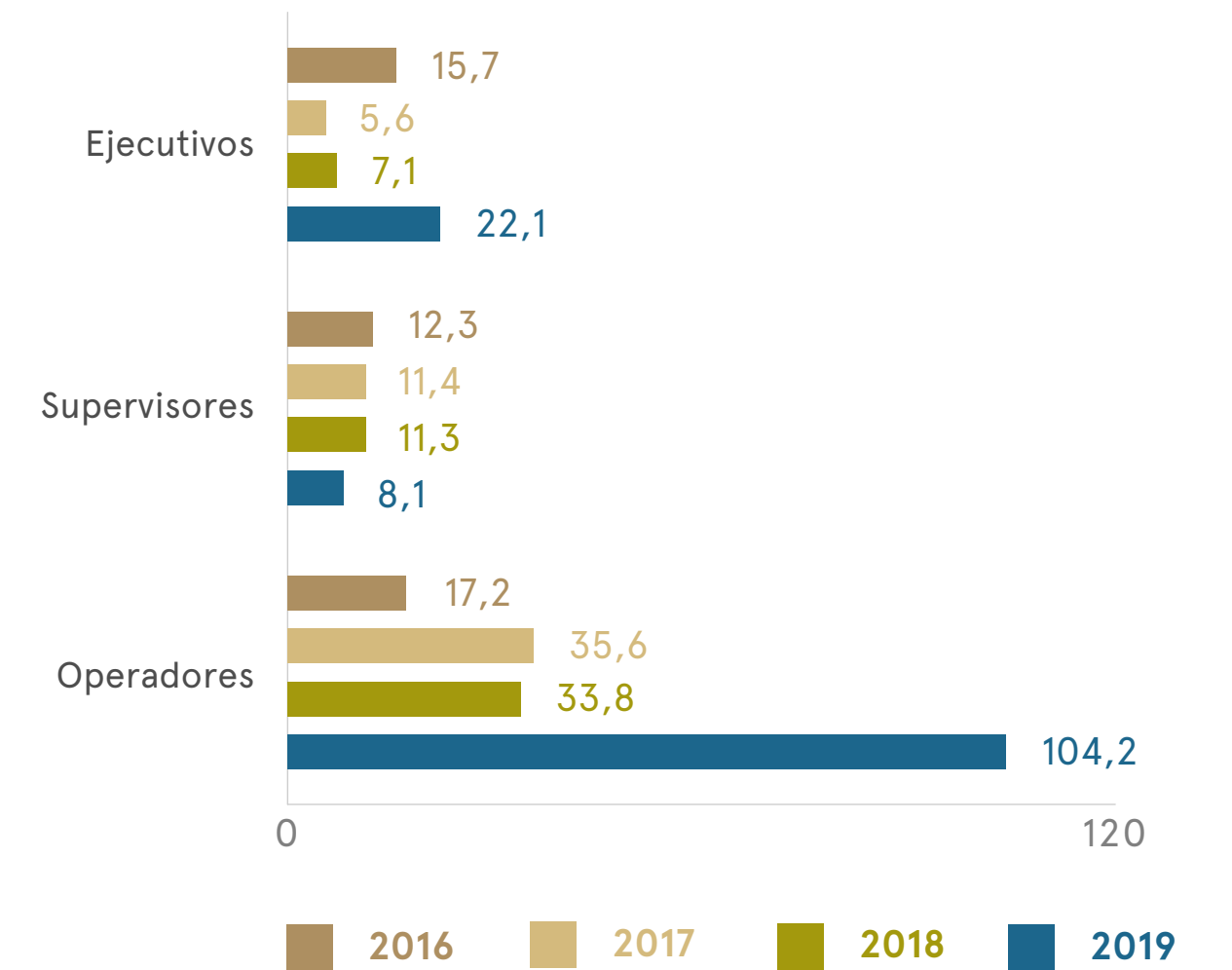
En 2019 se triplicaron las horas de capacitación, al compararlas con 2018, pasando de 56 mil horas a 168.512 horas en total. Asimismo, se realizaron 601 cursos, casi el doble de los 308 ejecutados en 2018. El foco de capacitación son los operadores y quienes pertenecen al programa de aprendices.

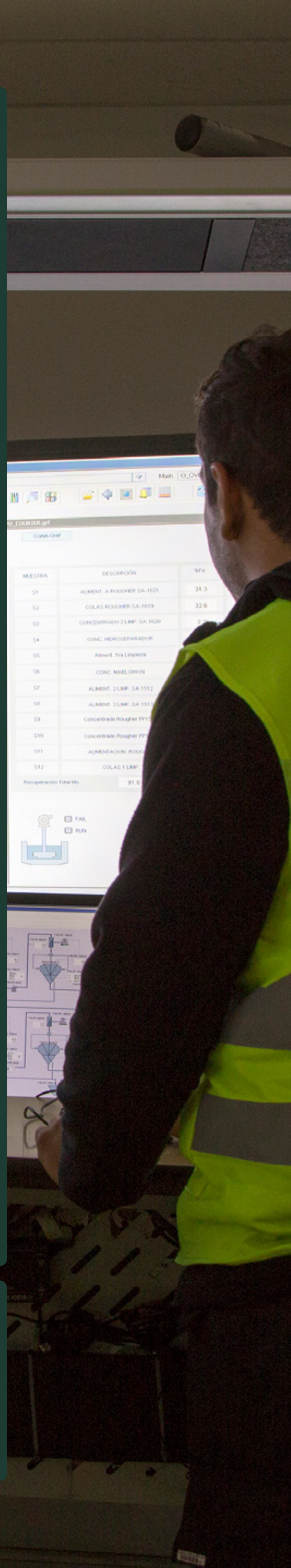


Horas promedio de formación por género



Horas promedio de formación por cargo





## Sensibilización para avanzar en la transformación digital

En el proceso de definición de los focos estratégicos del negocio, acordamos la transformación digital dentro de nuestras principales prioridades, y tal como se indica en el capítulo de Estrategia de Negocio de este reporte, su alcance está orientado a “continuar con la fase de sensibilización en la organización y los diferentes actores del entorno”.

Para ello se implementó un Plan de Sensibilización que buscó asegurar un entendimiento común del concepto de transformación digital, identificando amenazas y oportunidades.

El plan consideró el involucramiento de actores relevantes de la organización y del entorno de la Compañía, compuesto por el equipo directivo (CEO y VPs); dirigencias sindicales; equipo ejecutivo (gerentes); supervisores especialistas y la Fundación Educacional Collahuasi, con representantes de las instituciones educativas de la Primera Región. Esto nos ha permitido relevar la importancia de la transformación digital del negocio, considerando a las personas como los actores clave para impulsar el cambio en el nuevo entorno que avanza a nivel mundial.

## Evaluación de desempeño

El modelo de evaluación de desempeño de Collahuasi evalúa las competencias actuales y futuras que cada trabajador requiere desarrollar y entrenar para su trabajo, en línea con la visión estratégica transversal de futuro de la Compañía.

Durante 2019, un 98% de los colaboradores tuvo un proceso de evaluación de su desempeño en la Compañía y un 77% cuenta con planes de desarrollo específicos.

**98%**  
de los colaboradores tuvo un proceso de evaluación de su desempeño.

| Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones de desempeño |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|
|   | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| <b>Por género</b>   |      |      |      |      |
| Hombres   | 99%  | 100% | 98%  | 99%  |
| Mujeres   | 99%  | 97%  | 86%  | 95%  |
| <b>Por categoría</b>  |      |      |      |      |
| Supervisores  | 99%  | 98%  | 96%  | 98%  |
| Ejecutivos  | 99%  | 97%  | 98%  | 99%  |



5.1.3

### Atracción y retención de talentos

En 2019, la tasa de nuevas contrataciones en Collahuasi fue de 7,14%, y de las 147 personas que ingresaron, 40 fueron mujeres, un crecimiento significativo respecto del año previo, cuando 23 mujeres de 64 nuevos trabajadores. Uno de los cambios que se hizo para lograr este aumento fue que el proceso de reclutamiento de las nuevas posiciones tuviera difusión en más sitios con foco femenino.

Además, 26 de 32 vacantes disponibles se completaron con candidatos que estaban preparados para mayores desafíos dentro de la Compañía, un aumento importante comparado al año anterior, donde solo 18 de 24 vacantes se completaron con candidatos internos.



| Rotación         |             |             |             |             |            |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
|                  | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        | 2019       |
| Supervisores [%] | 3,3%        | 3,5%        | 3,8%        | 7,2%        | 5,4        |
| Operadores [%]   | 0,4%        | 0,3%        | 0,3%        | 0,3%        | 0,8        |
| Ejecutivos [%]   | 7,2%        | 1,9%        | 4%          | 8,4%        | 4,2        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>1,3%</b> | <b>1,1%</b> | <b>1,2%</b> | <b>2,1%</b> | <b>1,9</b> |

En 2019 se observa una leve baja en el porcentaje de rotación respecto al 2018, alcanzando el 1,9%.



## Programa de Sucesión

La Compañía ha implementado el Programa de Sucesión centrado en los programas de aprendices y operadores en entrenamiento.



### Ejecutivos

Identificamos temprana y proactivamente el potencial de supervisores y ejecutivos destacados y, a través de la implementación de planes de desarrollo, preparamos a los profesionales identificados para desempeñarse en posiciones futuras de mayor responsabilidad y aumentar su probabilidad de éxito. Así, durante el año 2019, las necesidades organizacionales en el rol ejecutivo fueron cubiertas principalmente a través del desarrollo interno (48% sucesiones laterales, 31% promociones y sólo un 21% con ingresos desde el mercado laboral).



### Supervisores

Ante la necesidad de disponer de personal habilitado para el rol de supervisión, la compañía se está dotando de personal nuevo a través del Programa de Formación de Supervisores. Este se compone de prácticas, memorias y jóvenes profesionales. En 2019 se cubrió el 56% de posiciones vacantes para roles de supervisión de las áreas operacionales con profesionales provenientes de este programa.



### Operadores / Mantenedores

El programa de desarrollo de carrera para trabajadores es la principal fuente para cubrir las necesidades organizacionales de operadores y mantenedores avezados en la Compañía. Es así como en 2019, un 10% de la dotación de operadores y mantenedores participó de él, derivando en promociones o ascensos. Adicionalmente, contamos con el Programa de Formación de Operadores / Mantenedores, el cual está conformado por los programas de aprendices y operadores en entrenamiento. Durante 2019, el 66% de los nuevos operadores y mantenedores en áreas operacionales fueron trabajadores provenientes de este programa. El foco está destinado principalmente a jóvenes de la Región de Tarapacá, a través del trabajo vinculante entre las necesidades operacionales de los procesos internos, la Fundación Educacional Collahuasi y la vicepresidencia de Recursos Humanos.

#### 5.1.4

### Clima laboral

Hace cuatro años que Collahuasi monitorea el clima organizacional a través de la herramienta de Engagement, la cual mide 17 dimensiones.

En 2019, la medición subió cuatro puntos porcentuales respecto del 2018, alcanzando un 71,3% de engagement y un 80% de cobertura.

Esto demuestra que la medición sigue con un alza estructural y bajas puntuales en algunos de los criterios que se evalúan a lo largo de los años, manteniéndose relativamente estable. El objetivo, en el futuro, es que este indicador se mantenga entre el 70% y el 75%, lo que se considera una percepción positiva.

## 5.1.5

## Programa Desarrollo Laboral: Voluntariado corporativo

Desde el año 2013 Collahuasi ha trabajado en un programa de desarrollo laboral que busca desarrollar competencias transversales en los trabajadores de la Compañía, la valoración trascendente del trabajo y una cultura no mercantilista. A partir del 2017 se profundizó en esta mirada y se realizó un proyecto participativo de trabajo voluntario en el sur de Chile, donde grupos de cuatro trabajadores viajaron a realizar mejoras en la habitabilidad de las casas de familias damnificadas por los incendios del año 2017, entregándole además continuidad en el tiempo a este programa. Esta iniciativa se desarrolló hasta el mes de agosto de 2019 y participaron en total más de 40 colaboradores, entre propios y contratistas. Los participantes trabajaron importantes competencias como la colaboración y el trabajo en equipo, las que luego son llevadas a la operación y difundidas entre todos los trabajadores.

### Voluntariado Corporativo “Tarapacá”:

En 2019 también se ejecutaron programas de voluntariado en la Región de Tarapacá, buscando aportar al desarrollo de la región en que está inserta la Compañía. Para ello, se llevó a cabo un concurso de proyectos

donde los trabajadores postularon sus iniciativas en conjunto con alguna ONG o fundación de la región. Cinco proyectos fueron ejecutados en temas como educación y primera infancia, entre otros.

### Las etapas del concurso

1. Postulación: septiembre–octubre 2019
2. Evaluación: noviembre 2019
3. Selección: diciembre 2019
4. Ejecución: entre diciembre 2019 y marzo 2020

### Participantes

36 trabajadores inscritos inicialmente más voluntarios que se sumaron parcialmente en actividades puntuales y voluntarios de los mismas instituciones beneficiarias.



### Fundación Niño y Patria de Iquique

Mejoramiento del portón de acceso y paredes de la residencia Teniente Hernán Merino Correa, de la Fundación Niño y Patria de Iquique.

**Beneficiarios:** 28 niños en riesgo social.



### Jardín Infantil Camino del Sol

Mejoras al patio de juegos del jardín infantil Camino al Sol, de Alto Hospicio, dependiente del Hogar de Cristo.

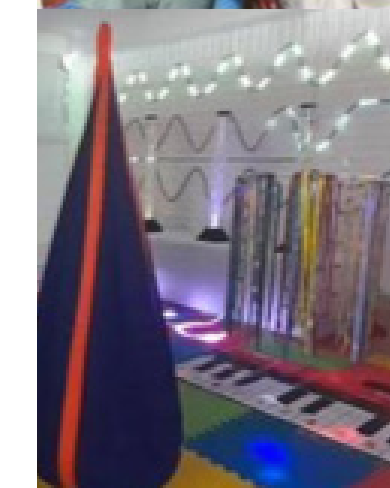
**Beneficiarios:** 118 lactantes e infantes.



### Sala Cuna Las Estrellitas

Mejoramiento de la infraestructura de la sala suna Las Estrellitas de Iquique, dependiente del Ejército de Salvación.

**Beneficiarios:** 36 lactantes.



### Fundación Coanil

Implementación de la Sala Kinésica y Sensorial de la Fundación Coanil de Iquique.

**Beneficiarios:** 116 niños y jóvenes.



## 5.1.6

## Diversidad e inclusión

Para Collahuasi, la diversidad, igualdad de género e inclusión son parte fundamental de sus objetivos estratégicos.

En marzo de 2019 se difundió oficialmente la Política de Igualdad de Género, que cuenta con siete directrices y tres focos estratégicos orientados a promover este valor dentro de la organización.

La Política de Igualdad de Género de la Compañía establece siete directrices:

| Directriz   | Implicancia  |
|---|--|
| Respeto a la dignidad y a los derechos humanos                | Reconocemos el derecho de toda persona con quien trabajamos o nos vinculamos, a ser tratada con pleno respeto a su dignidad y sus derechos humanos, en el marco de los derechos y obligaciones establecidos en la legislación vigente.                                 |
| Igualdad de derechos y responsabilidades, y no discriminación | Reconocemos como un imperativo ético la igualdad de derechos y responsabilidades de todas las personas, sin consideración a su género u orientación sexual, y su derecho a ser tratadas sin discriminación arbitraria de ningún tipo que afecte su desarrollo laboral. |
| Responsabilidad social y competitividad                       | Reconocemos la igualdad de género como parte fundamental de nuestra responsabilidad social y como un relevante impulsor de la competitividad.  |
| Mejoramiento equitativo de estándares                         | Buscaremos, cuando sea factible, mejorar los estándares de la legislación vigente en materia de igualdad de género, facilitando proactivamente un ambiente laboral en que se equiparen las condiciones de desempeño por género.  |
| Promoción de espacios de trabajo protegidos                   | Promoveremos en todos los espacios de trabajo un ambiente de no discriminación, inclusivo y de respeto a la diversidad, en un contexto de búsqueda de un desempeño individual y colectivo superior.  |
| Corrección de desviaciones                                    | Toda acción o expresión contraria a esta política no será tolerada, buscando siempre una reconciliación laboral cuando se produzcan desviaciones. Toda forma de acoso sexual y violencia de género no será admitida y será debidamente sancionada.                     |
| Extensión a contratistas y organizaciones                     | Las disposiciones de esta política serán exigidas por Collahuasi a las personas y empresas con las que celebre todo tipo de contratos y a las organizaciones con las que se vincule en pos de objetivos comunes.   |



📍 Soledad Martínez, Gerenta Legal de Collahuasi, en el lanzamiento de la Política de Igualdad de Género.

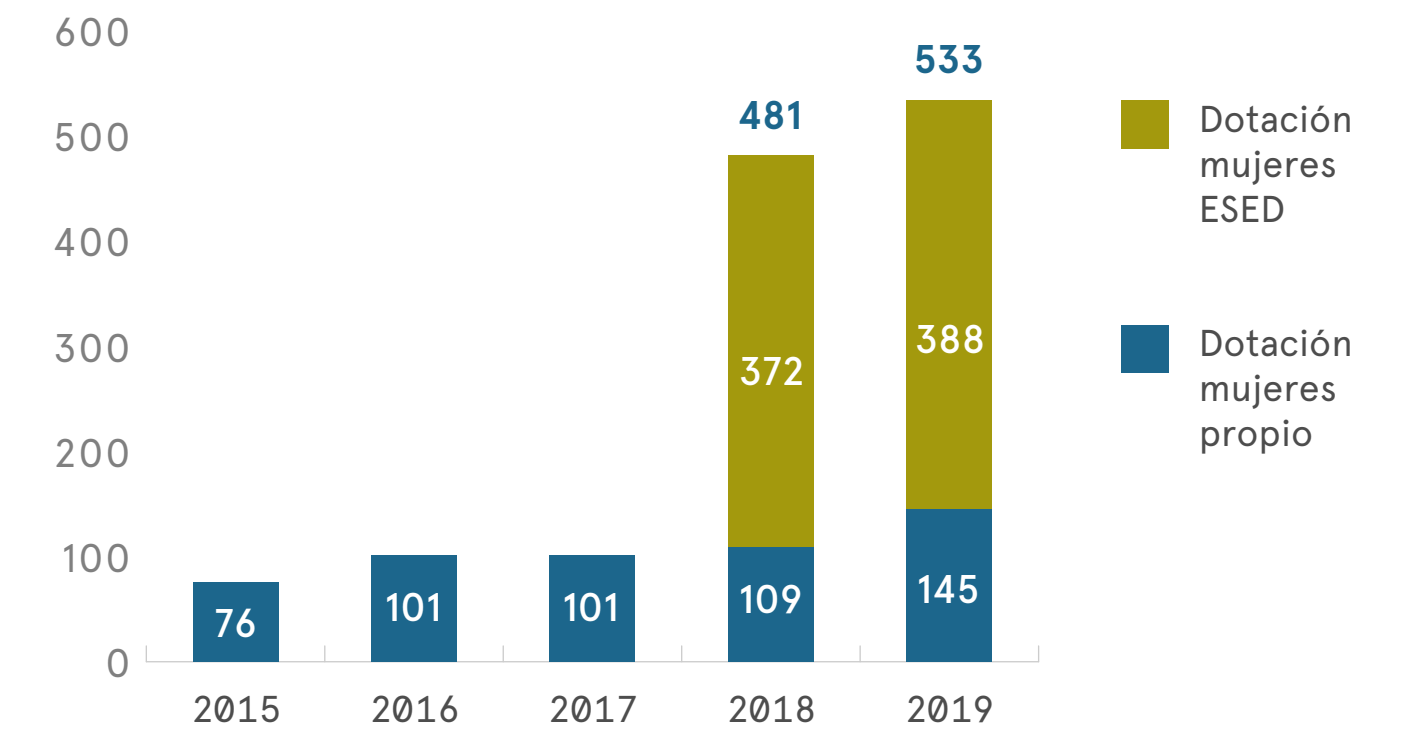
A partir de esta política en 2019 se avanzó en los siguientes aspectos:

1. Impulso del cumplimiento del Decálogo de Mujer y Minería.
2. Mejoramiento equitativo de las condiciones para la participación de la mujer.
3. Implementación de acciones para eliminación de trato sexista.
4. Sensibilización vía conversatorios en temáticas de género.
5. Discurso y comunicaciones corporativas con lenguaje inclusivo.
6. Campaña de sensibilización en igualdad de género en base al respeto.

Para 2020 se pretende profundizar en el desarrollo cultural de la diversidad, con foco en igualdad de género e inclusión laboral de la discapacidad. Se busca realizar un diagnóstico interno y continuar realizando conversatorios.

Por otro lado, se ha realizado trabajo conjunto con la Fundación Educacional Collahuasi para realizar charlas en colegios a niñas de séptimo básico, e incentivar la participación femenina en la industria. También ha habido una participación activa en la mesa biministerial entre el Ministerio de la Mujer y el de Minería, tanto a nivel regional como nacional.

Crecimiento dotación femenina



Durante 2019 aumentó considerablemente el número de mujeres que ingresaron a Collahuasi, pasando de un 15% en 2018 a un 24% en 2019, mayoritariamente aprendices y supervisoras.





5.2

## Salud y seguridad

### A

#### ¿Por qué es un tema relevante?

Para Collahuasi, los trabajadores son el activo más valioso de la Compañía y el pilar fundamental de su desarrollo. En los últimos cinco años, la empresa se ha focalizado en incrementar la productividad del negocio atendiendo los riesgos a las personas como variable fundamental y un elemento central para alcanzar el propósito trazado. La salud y seguridad de los trabajadores de Collahuasi en sus distintos ambientes laborales, ha sido un foco central en la gestión estratégica permanente, con un sello distintivo.

### B


#### ¿Cómo se gestiona?

Collahuasi administra la salud y seguridad a través de un sistema propio llamado Ciclo de Gestión de Riesgos (explicado anteriormente), modelo de procesos donde las responsabilidades se encuentran claramente establecidas. En él se identifican puntos críticos de variabilidad no controlada que tienen repercusión en este ámbito, y se gestionan en forma continua acciones para optimizar y construir procesos seguros.

### C

#### ¿Cuáles son los objetivos para el próximo año?

- Índice de frecuencia accidentes con tiempo perdido (IF)  
meta 2020= 0.32
- Índice de Frecuencia accidentes reportables (IFR):  
Meta 2020= 1.27
- Índice de gravedad (IG): meta 2020= 36



Los resultados de años de trabajo y esfuerzo en el sector minero por disminuir la accidentabilidad y promover una cultura activa de seguridad y cuidado de la salud, han impulsado avances significativos en estas materias. El Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) indica que durante 2019 la minería registró una tasa de 0,02 trabajadores fallecidos por cada millón de horas persona trabajadas, siendo históricamente la cifra más baja de ese indicador.

## Identificación de los peligros y evaluación de riesgos, un trabajo conjunto

La identificación y evaluación de riesgos es parte de la etapa de planificación del CGR. Esta es responsabilidad de la línea ejecutiva y de supervisión. Para hacer más eficiente este proceso, también se invita a participar a especialistas ejecutores (OAS) a fin de robustecerlo. La matriz de identificación y peligros y evaluación de riesgos permite reconocer variables de los procesos que tienen el potencial de dañar a las personas y/o a la operatividad del proceso.

Si durante la ejecución de cualquier trabajo se identifican peligros o riesgos nuevos, es deber y parte del rol esperado del trabajador informar a su supervisor, de manera que se active la herramienta "Gestión de imprevistos" contemplada en el CGR, la cual establece regresar a la etapa de planificación, y cumplir todos los requerimientos del modelo hasta volver a retomar los trabajos.

Mientras que el sistema de gestión de la salud y la seguridad contemplado a través del CGR es extensivo y mandatorio para todos los trabajadores, propios y contratistas, los programas de promoción de salud son de adscripción voluntaria y, asimismo, son extensivos a los colaboradores propios y contratistas.

Para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, existen herramientas específicas dentro del CGR que contribuyen año a año a avanzar en los principales indicadores ligados a este ámbito.

Herramientas y canales de seguridad

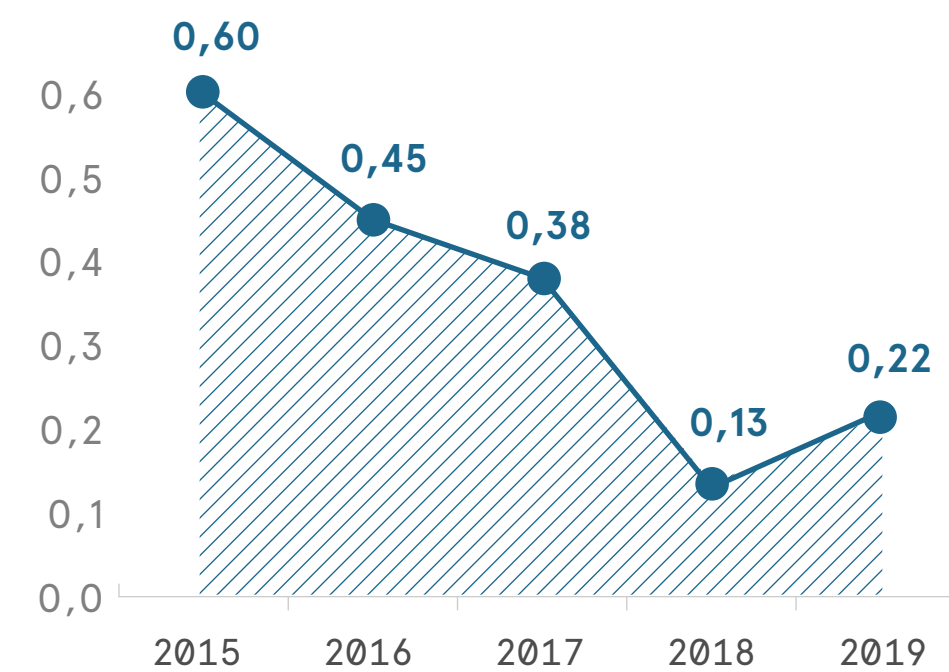
|  |  |
|--|--|
| Turno trabajo seguro                           | <p>Actividad semanal donde un equipo conformado por un vicepresidente, gerente y ejecutivo de empresas ESED visitan los distintos procesos de la cadena de valor, a fin de evidenciar la correcta aplicación del CGR. Durante 2019, el 100% de las actividades programadas fueron ejecutadas, superando la meta de un 95% que se había propuesto para el periodo.</p>                              |
| Reunión de inicio de turno seguro (RITUS)      | <p>Reuniones de carácter diario entre los supervisores y trabajadores, donde se enfocan en la gestión de riesgos de las actividades programadas para la jornada. Es además una instancia de reconocimiento y diálogo, donde los trabajadores pueden proponer aportes en la materia.</p> <p>Un 87% de aportes en gestión de riesgos fueron realizados por trabajadores durante estas reuniones.</p> |
| Verificación y autorización de trabajo seguro  | <p>Permite a la supervisión verificar que las herramientas de planificación han sido aplicadas adecuadamente previo a la ejecución de cualquier actividad.</p>   |
| Gestión de Riesgos en Terreno (GRT)            | <p>Permite verificar en terreno que las actividades se estén ejecutando conforme a lo planificado. Su principal énfasis reside en la correcta aplicación de controles para los riesgos evaluados.</p>  |
| Investigación de incidentes y no conformidades | <p>Su propósito radica en identificar las causas que contribuyeron a la ocurrencia de un evento no deseado o una no-conformidad. Esto permite generar los ajustes necesarios en los distintos procesos impactados e introducirlos en la aplicación futura del ciclo.</p>   |
| Gestión de imprevistos                         | <p>Describe el flujo de acciones necesarias frente la ocurrencia de un imprevisto (cambios programáticos, peligros/riesgos no identificados).</p>  |
| Gestión de Cambio de Proceso (GCP)             | <p>Permite identificar y transferir de forma eficiente los riesgos derivados de cambios físicos y conceptuales en cada uno de los procesos.</p>  |



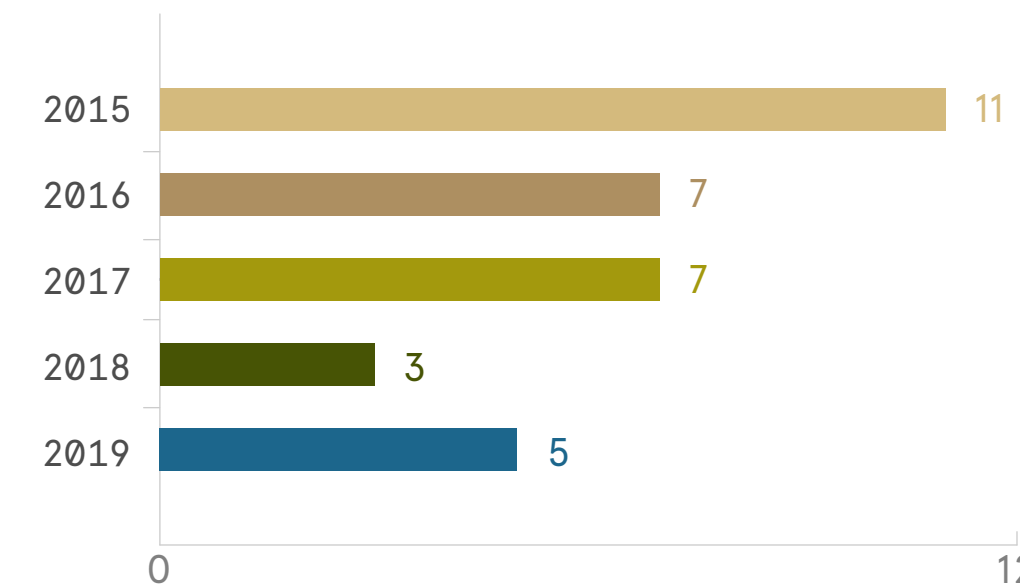


Durante 2019, se mantuvieron los indicadores relativos a la salud y seguridad de las personas. Destaca el Índice de Frecuencia de 0,22 con un leve aumento en relación al año 2018, donde alcanzó 0,13. Esto también se complementa con los eventos con días perdidos, que también tuvo un leve aumento de tres, a cinco. Además, no se presentaron fatalidades, ni enfermedades profesionales.

**Índice de frecuencia**  
(Nº de accidentes con tiempo perdido por millón de horas trabajadas)



**Eventos con días perdidos**



Otros hitos de salud y seguridad ocupacional durante 2019:

- ✓ 0 incidentes de alto potencial
- ✓ 0 sanciones por parte de la autoridad fiscalizadora en la materia
- ✓ 3% de prevalencia de alcohol y drogas, sobre una meta de 5%

Durante 2019, se invirtió un total de US\$ 1.198 en el sistema de salud y seguridad ocupacional, así como en todos los programas de prevención y promoción de la salud de la Compañía.

Y para continuar promoviendo la salud y seguridad operacional más allá de la propia operación, Collahuasi participa en diferentes instancias de colaboración con los actores locales, sus principales grupos de interés y con la industria en general:

- ✓ Participación trimestral en jornadas de capacitación en gestión de riesgos para proveedores locales de la Región de Tarapacá.
- ✓ Participación en el Comité Regional de Seguridad Minera (CORESEMIN).
- ✓ Participación en comité de seguridad de la Sociedad Nacional de Minería.
- ✓ Participación en auditorías trimestrales de seguridad y salud ocupacional en distintas operaciones de Glencore Sudamérica.

## 5.2.1

## Capacitación en salud y seguridad

Con el fin de profundizar la implementación de una cultura de seguridad en la organización, durante el año 2019 Collahuasi efectuó los siguientes programas de capacitación dirigidos tanto a sus colaboradores, como a los trabajadores contratistas y sus familias:

| Participantes por actividad / Año   |  |       |      |
|-------------------------------------|--|-------|------|
| Programa                            | Objetivo   | 2018  | 2019 |
| Primeros auxilios                   | Identificar situaciones de emergencia, así como activación de respuestas y atenciones iniciales. | 480   | 395  |
| Cuidados de salud en la Mujer       | Fomentar cuidados en piso pelviano para las colaboradoras mujeres.                               | 133   |      |
| Alimentación saludable              | Instruir a trabajadores en consumo de dieta equilibrada en el uso de sistema de libre elección.  | 3.000 |      |
| Fomento estilos de vida saludable   | Generar conciencia de hábitos saludables hacia familiares de los trabajadores.                   | 500   |      |
| Cuidado de las manos en el trabajo  | Difundir conductas de cuidado, para evitar lesiones.   | 274   | 315  |
| Monitores de pausas activas         | Formar líderes en técnicas de protección de lesiones musculares dentro de la empresa.            | 74    | 82   |
| Taller de habilidades psicomotrices | Recuperar y aumentar capacidades psicomotrices en la fuerza laboral.                             | 100   | 121  |

### 5.2.2 Salud y bienestar

Con el fin de profundizar en la implementación de una cultura de seguridad en la organización, durante 2019 Collahuasi efectuó los siguientes programas de capacitación dirigidos tanto a sus colaboradores, como a los trabajadores contratistas y sus familias:

| Actividades Preventivas |  |
|-------------------------|--|
|                         | Prevención primaria y vacunación (influenza /hepatitis /tifus) |
|                         | Exámenes Preventivos para Colaboradores Adultos (EMPA)         |
|                         | Controles de nutrición   |
|                         | Controles de alcohol y drogas                                  |

| Actividades Recreativas |  |
|-------------------------|--|
|                         | Gimnasia de pausa en áreas industriales          |
|                         | Gimnasia en los campamentos de los colaboradores |
|                         | Campeonatos de baby fútbol interempresas         |
|                         | Ciclovía en faena                                |





Finalmente, esta cultura de salud y bienestar que nos caracteriza, se refleja en indicadores comparativos que dan cuenta de cómo hemos ido avanzando en diferentes dimensiones relacionadas con la salud ocupacional.



|             | Aptitud laboral | Índice de Masa Corporal | Diabetes | Dislipidemia Mixta | Hipertensión Arterial | Factor Riesgo Cardiovascular | Trastorno del Sueño | Alcohol y Drogas CMDIC |
|-------------|-----------------|-------------------------|----------|--------------------|-----------------------|------------------------------|---------------------|------------------------|
| <b>2014</b> | 82,5%           | 29,2                    | 6,9%     | 42,5%              | 4,1%                  | Desconocido                  | 36,8%               | Desconocido            |
| <b>2017</b> | 97,6%           | 27,3                    | 4,5%     | 34,2%              | 1,5%                  | 98,3%                        | 14,2%               | 0,3%                   |
| <b>2018</b> | 99,7%           | 27,2                    | 5,1%     | 33,1%              | 2,9%                  | 98,5%                        | 14,7%               | 0,0%                   |
| <b>2019</b> | 99,8%           | 27,2                    | 4,9%     | 32,9%              | 2,8%                  | 98,2%                        | 14,3%               | 0,2%                   |



# Tabla GRI



## Tabla indicadores Collahuasi 2019

| Estándar GRI | Contenido indicador | Capítulo  | Tema material | Página                            | Explicación u omisión |
|--------------|---------------------|---|---------------|-----------------------------------|-----------------------|
| GRI 102      | 102-1               | Nombre de la organización   | Perfil        | p. 122                            |                       |
|              | 102-2               | Actividades, marcas, productos y servicios                          | Perfil        | p. 14                             |                       |
|              | 102-3               | Ubicación de la sede  | Perfil        | p. 122                            |                       |
|              | 102-4               | Ubicación de las operaciones P                                      | Perfil        | p. 14                             |                       |
|              | 102-5               | Propiedad y forma jurídica  | Perfil        | p. 17                             |                       |
|              | 102-6               | Mercados servidos   | Perfil        | p. 15                             |                       |
|              | 102-7               | Tamaño de la organización   | Perfil        | p. 15                             |                       |
|              | 102-8               | Información sobre empleados y otros trabajadores                    | Perfil        | p. 15                             |                       |
|              | 102-9               | Cadena de suministro  | Negocio       | Desarrollo de proveedores locales | p. 43                 |
|              | 102-10              | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | Negocio       | Desarrollo de proveedores locales | p. 43                 |
|              | 102-11              | Principio o enfoque de precaución                                   | Negocio       |                                   | p. 36                 |

| Estándar GRI | Contenido indicador   | Capítulo | Tema material                 | Página | Explicación u omisión   |
|--------------|---|----------|-------------------------------|--------|-------------------------|
| 102-12       | Iniciativas externas  | Perfil   |                               | p. 13  |                         |
| 102-13       | Afiliación a asociaciones   | Perfil   |                               | p. 24  |                         |
| 102-14       | Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | N/a      |                               | p. 8   |                         |
| 102-16       | Valores, principios, estándares y normas de conducta                  | Negocio  |                               | p. 40  |                         |
| 102-17       | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas                   | Negocio  |                               | p. 41  |                         |
| 102-18       | Estructura de gobernanza  | Perfil   |                               | p. 19  |                         |
| 102-40       | Lista de grupos de interés  | Perfil   |                               | p. 21  |                         |
| 102-41       | Acuerdos de negociación colectiva                                     | Personas | Relaciones laborales modernas | p. 97  |                         |
| 102-42       | Identificación y selección de grupos de interés                       | Perfil   |                               | p. 21  |                         |
| 102-43       | Enfoque para la participación de los grupos de interés                | Perfil   |                               | p. 22  |                         |
| 102-44       | Temas y preocupaciones clave mencionados                              | Perfil   |                               | p. 22  |                         |
| 102-45       | Entidades incluidas en los estados financieros consolidados           | N/a      |                               |        | Ver Estados Financieros |

| Estándar GRI | Contenido indicador  | Capítulo                                       | Tema material | Página | Explicación u omisión                       |
|--------------|--|--|---------------|--------|---|
| 102-46       | Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema   | Perfil   |               | p. 10  |   |
| 102-47       | Lista de temas materiales  | Perfil   |               | p. 11  |   |
| 102-48       | Re-expresión de la información   | Perfil   |               | p. 10  |   |
| 102-49       | Cambios en la elaboración de informes                                    | Perfil   |               | p. 10  |   |
| 102-50       | Periodo objeto del informe   | Perfil   |               | p. 10  |   |
| 102-51       | Fecha del último informe   | Perfil   |               | p. 10  |   |
| 102-52       | Ciclo de elaboración de informes   | Perfil   |               | p. 10  |   |
| 102-53       | Punto de contacto para preguntas sobre el informe                        | Perfil   |               | p. 10  |   |
| 102-54       | Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares | Perfil   |               | p. 10  |   |
| 102-55       | Índice de contenidos   | N/a  |               | p. 113 |   |
| 102-56       | Verificación externa   | Perfil   |               | p. 10  |   |
| GRI 103      | 103-1  | Explicación del tema material y sus coberturas | N/a           | TODOS  | pp. 28, 35, 42, 51, 64, 73, 83, 89, 95, 105 |

| Estándar GRI | Contenido indicador                     | Capítulo  | Tema material | Página                                      | Explicación u omisión |
|--------------|---|---|---------------|---|-----------------------|
| 103-2        | El enfoque de gestión y sus componentes | N/a   | TODOS         | pp. 28, 35, 42, 51, 64, 73, 83, 89, 95, 105 |                       |
| 103-3        | Evaluación                              | N/a   | TODOS         | pp. 28, 35, 42, 51, 64, 73, 83, 89, 95, 105 |                       |
| GRI 201      | 201-1                                   | Valor económico directo generado y distribuido                | Negocio       | Estrategia y desempeño                      | p. 31                 |
| GRI 203      | 203-2                                   | Impactos económicos indirectos significativos                 | Negocio       | Estrategia y desempeño                      | p. 33                 |
| GRI 204      | 204-1                                   | Proporción de gastos en proveedores locales                   | Negocio       | Desarrollo de proveedores locales           | p. 44                 |
| GRI 205      | 205-3                                   | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas             | Negocio       | Desarrollo de proveedores locales           | p. 41                 |
| GRI 302      | 302-1                                   | Consumo energético dentro de la organización                  | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático    | p. 87                 |
|              | 302-3                                   | Intensidad energética   | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático    | p. 85                 |
| GRI 303      | 303-1                                   | Interacción con el agua como recurso compartido               | Medioambiente | Gestión del recurso hídrico                 | p. 91                 |
|              | 303-2                                   | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | Medioambiente | Gestión del recurso hídrico                 | p. 90                 |
|              | 303-3                                   | Extracción de agua  | Medioambiente | Gestión del recurso hídrico                 | p. 90                 |
| GRI 304      | 304-3                                   | Hábitats protegidos o restaurados                             | Medioambiente | Gestión y cumplimiento medioambiental       | p. 80                 |

| Estándar GRI | Contenido indicador   | Capítulo      | Tema material                            | Página | Explicación u omisión |
|--------------|---|---------------|--|--------|-----------------------|
|              | 304-4<br>Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones | Medioambiente | Gestión y cumplimiento medioambiental    | p.80   |                       |
| GRI 305      | 305-1<br>Emisiones directas de GEI (alcance 1)  | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático | p. 86  |                       |
|              | 305-2<br>Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)   | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático | p. 86  |                       |
|              | 305-3<br>Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)  | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático | p. 86  |                       |
|              | 305-4<br>Intensidad de las emisiones de GEI   | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático | p. 86  |                       |
| GRI 306      | 306-2<br>Residuos por tipo y método de eliminación  | Medioambiente | Gestión y cumplimiento medioambiental    | p. 75  |                       |
|              | 306-3<br>Derrames significativos  | Medioambiente | Gestión y cumplimiento medioambiental    | p. 75  |                       |
| GRI 307      | 307-1<br>Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental   | Medioambiente | Gestión y cumplimiento medioambiental    | p. 74  |                       |
| GRI 401      | 401-1<br>Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal   | Personas      | Relaciones laborales modernas            | p. 100 |                       |
| GRI 403      | 403-1<br>Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo  | Personas      | Salud y Seguridad                        | p. 105 |                       |
|              | 403-2<br>Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes  | Personas      | Salud y Seguridad                        | p. 105 |                       |
|              | 403-3<br>Servicios de salud en el trabajo   | Personas      | Salud y Seguridad                        | p. 109 |                       |

| Estándar GRI | Contenido indicador  | Capítulo  | Tema material     | Página                            | Explicación u omisión |
|--------------|--|---|-------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 403-4        | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo  | Personas  | Salud y Seguridad | p. 109                            |                       |
| 403-5        | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo  | Personas  | Salud y Seguridad | p. 109                            |                       |
| 403-6        | Fomento de la salud de los trabajadores  | Personas  | Salud y Seguridad | p. 109                            |                       |
| 403-7        | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales | Personas  | Salud y Seguridad | p. 110                            |                       |
| 403-8        | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo  | Personas  | Salud y Seguridad | p. 106                            |                       |
| GRI 404      | 404-1  | Media de horas de formación al año por empleado   | Personas          | Relaciones laborales modernas     | p. 98                 |
|              | 404-3  | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional      | Personas          | Relaciones laborales modernas     | p. 99                 |
| GRI 405      | 405-1  | Diversidad en órganos de gobierno y empleados   | Personas          | Relaciones laborales modernas     | p. 103                |
| GRI 413      | 413-1  | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | Comunidades       | Gestión Territorial Participativa | p. 50                 |

| Indicador Propio | Contenido indicador   | Capítulo      | Tema material                            | Página | Explicación u omisión |
|------------------|---|---------------|--|--------|-----------------------|
| IP 1             | Inversión total en capacitación                                 | Personas      | Relaciones laborales modernas            | p. 108 |                       |
| IP 2             | Clima laboral   | Personas      | Relaciones laborales modernas            | p. 101 |                       |
| IP 3             | Cantidad de cursos ofrecidos                                    | Personas      | Relaciones laborales modernas            | p. 98  |                       |
| IP 4             | Total horas de formación  | Personas      | Relaciones laborales modernas            | p. 98  |                       |
| IP 5             | % de avance del Plan de Cumplimiento                            | Medioambiente | Gestión y cumplimiento medioambiental    | p. 74  |                       |
| IP 6             | Costos de prevención y gestión ambiental                        | Medioambiente | Gestión y cumplimiento medioambiental    | p. 74  |                       |
| IP 7             | Uso de agua por proceso   | Medioambiente | Gestión del recurso hídrico              | p. 91  |                       |
| IP 8             | Evaluación del caudal de fuentes hídricas cercanas a Collahuasi | Medioambiente | Gestión del recurso hídrico              |        |                       |
| IP 9             | Energía renovable consumida (TJ)                                | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático | p. 84  |                       |
| IP 10            | Emisiones totales   | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático | p. 86  |                       |
| IP 11            | Huella de carbono por área                                      | Medioambiente | Gestión de la energía y cambio climático | p. 87  |                       |
| IP 12            | Nro de personas beneficiadas por el trabajo de la Fundación     | Comunidades   | Educación en el territorio               | p. 67  |                       |

| Indicador Propio | Contenido indicador  | Capítulo    | Tema material                     | Página | Explicación u omisión |
|------------------|--|-------------|-----------------------------------|--------|-----------------------|
| IP 13            | Nro. de experiencias pedagógicas innovadoras desarrolladas                         | Comunidades | Educación en el territorio        | p. 66  |                       |
| IP 14            | Presupuesto anual invertido  | Comunidades | Educación en el territorio        | p. 68  |                       |
| IP 15            | Nro de programas   | Comunidades | Educación en el territorio        | p. 66  |                       |
| IP 16            | Nro de instituciones bajo administración FEC                                       | Comunidades | Educación en el territorio        | p. 68  |                       |
| IP 17            | Nro de docentes impactados   | Comunidades | Educación en el territorio        | p. 68  |                       |
| IP 18            | Familias impactadas  | Comunidades | Educación en el territorio        | p. 67  |                       |
| IP 19            | Variación en la categoría de desempeño de cada colegio intervenido (indicador ACE) | Comunidades | Educación en el territorio        | p. 66  |                       |
| IP 20            | Estimación de beneficiarios  | Comunidades | Gestión Territorial Participativa | p. 53  |                       |
| IP 21            | Numero de organización con las que se vincula CMDIC                                | Comunidades | Gestión Territorial Participativa | p. 50  |                       |
| IP 22            | Total de actividad generada por empresas instaladas en Pozo Almonte                | Negocio     | Desarrollo de proveedores locales | p. 48  |                       |
| IP 23            | Participación de Collahuasi en la producción del cobre del país                    | Negocio     | Estrategia y desempeño            | p. 28  |                       |
| IP 24            | Toneladas de cobre producidas  | Negocio     | Estrategia y desempeño            | p. 29  |                       |



| Indicador Propio | Contenido indicador  | Capítulo | Tema material                     | Página | Explicación u omisión |
|------------------|--|----------|-----------------------------------|--------|-----------------------|
| IP 25            | Costos operacionales   | Negocio  | Estrategia y desempeño            | p. 29  |                       |
| IP 26            | Productividad  | Negocio  | Estrategia y desempeño            | p. 29  |                       |
| IP 27            | Impacto económico total de Collahuasi como porcentaje del PIB de Chile | Negocio  | Estrategia y desempeño            | p. 32  |                       |
| IP 28            | Contribución directa del PIB de Tarapacá                               | Negocio  | Estrategia y desempeño            | p. 32  |                       |
| IP 29            | Impulso Indirecto del Empleo   | Negocio  | Estrategia y desempeño            | p. 34  |                       |
| IP 30            | Total de actividad generada por empresas locales                       | Negocio  | Desarrollo de proveedores locales | p. 48  |                       |
| IP 31            | Impacto de estas empresas en otros lugares de la región                | Negocio  | Desarrollo de proveedores locales | p. 48  |                       |
| IP 32            | Inducción CGR  | Negocio  | Gestión de procesos               | p. 36  |                       |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Nombre de la empresa        | <b>Collahuasi</b>  |
| Razón social                | <b>Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM</b>           |
| RUT                         | <b>89.468.900-5</b>  |
| Sitio web                   | <b>www.collahuasi.cl</b>                                     |
| Teléfono                    | <b>Iquique +56 57 251 6400 / Santiago +56 2 2362 6500</b>    |
| Dirección oficina principal | <b>Av. Andrés Bello 2687, Piso 11, Las Condes, Santiago.</b> |
| Elaboración de contenidos   | <b>Común Asesorías</b>                                       |
| Diseño                      | <b>Negro.cl</b>  |



GLENCORE



ACCIONISTAS CMDIC

---

