

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2020-2021





El presente Reporte de Sostenibilidad 2020-2021 es el primero de la compañía y fue desarrollado en conformidad con la versión esencial de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), sin verificación externa, y teniendo en cuenta los lineamientos de "The Copper Mark" y los "Principios del Ecuador", entre otros estándares internacionales. Es bianual y comprende el desempeño de la compañía entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2021.

Contacto: Para realizar comentarios y/o resolver dudas respecto del presente reporte, por favor dirigirse a Alejo Gutiérrez, Gerente de Desarrollo Sustentable y Comunidades [alejo.gutierrez@capstonecopper.com](mailto:alejo.gutierrez@capstonecopper.com)

El 23 de marzo de 2022, Mantos Copper y Capstone Mining completaron una fusión para crear Capstone Copper. Tenga en cuenta que este reporte solo cubre las operaciones de lo que solía ser Mantos Copper ya que la fusión se completó después del período cubierto en este Reporte de Sostenibilidad. Para el año 2022, Capstone Copper tiene la intención de completar un reporte de sostenibilidad que cubra todas sus operaciones y proyectos.

**GRI 102-1** Nombre de la organización  
**GRI 102-3** Ubicación de la sede de la organización  
**GRI 102-50** Período del objeto del informe  
**GRI 102-51** Fecha del último informe, si procede  
**GRI 102-52** Ciclo de elaboración de informes  
**GRI 102-53** Punto de contacto para preguntas sobre el informe  
**GRI 102-54** Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI



Direcciones:  
**MANTOS BLANCOS**  
Panamericana Norte Km. 1405 s/n.  
Antofagasta.  
TEL: +56 55 269 3001.

**MANTOVERDE**  
Av. Andres Bello 660.  
Chañaral.  
TEL: +56 52 220 4220.

Dirección Postal: Antonio Bellet 292 Of. 706.  
Providencia, Santiago.

Web: <https://mantoscopper.com>

Desde abril de 2022:  
<https://capstonecopper.com>



# ÍNDICE

- Carta del Presidente Ejecutivo
- Un agradecimiento especial a los trabajadores

**4**

## NUESTRA EMPRESA: MANTOS COPPER

**6**

- Principios y valores
- Principales datos 2021
- Principales hitos 2020 y 2021
- Nuestras operaciones

## MATERIALIDAD

**14**

- Proceso del primer reporte
- Grupos de interés
- Membresías y adhesiones
- Contribución de Mantos Copper al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

## GOBERNANZA

**19**

- Directorio
- Estructura organizacional
- Gestión de riesgos
- Cumplimiento y gestión ética

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

**28**

- Principales cifras económicas 2020 y 2021
- Los proyectos de desarrollo en las dos operaciones y sus proyecciones futuras

## DESEMPEÑO SOCIAL

**32**

- Nuestras personas
- Seguridad y salud ocupacional
- Aporte al desarrollo de las comunidades
- Relación con proveedores

## DESEMPEÑO AMBIENTAL

**57**

- Emisiones y huella de carbono
- Gestión energética
- Gestión del recurso hídrico
- Gestión de residuos
- Cuidado de la biodiversidad en Mantoverde

## ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

**69**



# CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO

Estamos orgullosos de presentar, a siete años del nacimiento de Mantos Copper S.A., nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, que da cuenta de la gestión económica, social y ambiental de la empresa entre los años 2020 y 2021. El documento fue desarrollado siguiendo la metodología de la Global Reporting Initiative (GRI) y teniendo en cuenta otros estándares internacionales como los criterios del "The Copper Mark" para una producción responsable del cobre.

Las operaciones de Mantoverde (Región de Atacama) y Mantos Blancos (Región de Antofagasta), bajo el mandato de la compañía Anglo American, estaban destinadas a cerrarse en 2021 y 2024, respectivamente. Sin embargo, gracias a la exitosa estrategia de financiamiento que desplegamos para implementar proyectos de expansión y desarrollo, seguiremos operando por alrededor de 20 años más. La confianza de los inversionistas y la respuesta frente al trabajo bien hecho se robustece con la entrada a la sociedad de la compañía Mitsubishi, con el 30% de Mantoverde y el financiamiento de 150 millones de dólares por la filial chilena de Glencore en Mantos Blancos.

La apuesta por el futuro y la sostenibilidad está en línea con el enfoque de nuestros inversionistas. Esta visión de largo plazo y los montos de inversión nos han llevado a no percibir ganancias económicas entre los años 2016 y 2021. Estamos invirtiendo cerca de US\$ 1.100 millones, destinando US\$ 260 millones al Proyecto "Desembotellamiento Concentradora Mantos Blancos" y US\$ 846 millones para el Proyecto "Desarrollo Mantoverde", aumentando la vida útil de ambas operaciones a través de desarrollo de la línea de sulfuros y de óxidos remanentes.

Hemos mantenido nuestro compromiso con la sostenibilidad de la empresa y con el desarrollo territorial desde el punto de vista económico, social y ambiental. Muestra de lo anterior es que en Chañaral, Mantoverde es el principal empleador de la comuna, con un 70% de trabajadores locales. Además, opera con agua proveniente en un 100% de la planta desalinizadora, sin afectar la biodiversidad marina y costera, y garantizando el acceso al agua para comunidades que no disponen naturalmente de ella. Por otro lado, Mantos Blancos alcanza un 92% de empleabilidad local y apuesta por profundizar sus relaciones comunitarias en Antofagasta y Sierra Gorda. Si bien, de acuerdo a los estándares internacionales, somos una empresa minera mediana, podemos lograr grandes impactos positivos en la sociedad. Hemos creado más de 4.000 empleos, 3.000 directos y más de 1.000 a través de empresas contratistas, y promovemos alrededor de 7.000 empleos indirectos en las áreas de influencia.

Los años 2020 y 2021 han sido más complejos que lo habitual. Sin embargo, hemos podido adecuarnos y responder de forma efectiva a los desafíos de la pandemia, manteniendo nuestras operaciones y resguardando la salud y seguridad de todos los trabajadores y contratistas. Me gustaría extender un sentido agradecimiento a todos quienes hicieron esto posible, como colaboradores, contratistas y a las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Sin embargo, no todo ha sido enfrentar la pandemia en estos dos años. Nos hemos propuesto desafíos y una hoja de ruta para construir una empresa más sostenible, en equilibrio con las dimensiones económicas, sociales y ambientales. Hemos avanzado con fuerza y este documento es reflejo de ello. Espero que lo lean y hagan suyas cada una de las iniciativas en las que estamos trabajando. Asimismo, a fines del 2021 hemos tomado la decisión de combinarnos con Capstone Mining Corp., empresa canadiense con operaciones en Estados Unidos, México y Chile, para formar "Capstone Copper" en el primer trimestre de este año 2022, buscando potenciar la presencia de ambas compañías en América y apostando sobre todo a las sinergias entre el Proyecto Santo Domingo y nuestro futuro común con Mantoverde.

Este es un camino desafiante y lleno de oportunidades. Sabemos que podemos contar con el compromiso de nuestros equipos y con la voluntad de los diferentes grupos de interés, para construir en conjunto una minería del cobre más sostenible y responsable.



**Giancarlo Bruno Lagomarsino**  
Presidente Ejecutivo



# UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL A TODOS NUESTROS COLABORADORES

En años tan complejos como el 2020 y el 2021, el mayor logro de Mantos Copper fue haber mantenido las operaciones en un escenario de pandemia global. Les enviamos un especial reconocimiento y agradecimiento a todos nuestros colaboradores, proveedores y contratistas que hicieron posible esta labor con alto nivel de efectividad y cuidado de la salud.

**¡Muchas gracias!**





# NUESTRA EMPRESA: MANTOS COPPER

Somos una empresa cuprífera dedicada a la exploración, desarrollo, extracción y procesamiento de minerales de sulfuros, óxidos y a la producción y venta de cátodos de cobre Grado "A" en la Bolsa de Metales de Londres, y de concentrados de cobre limpios con sub-productos de oro y plata.

En los años 2020 y 2021 (periodo presentado en este Reporte), Mantos Copper era propiedad de fondos administrados por Orion Mine Finance y Audley Mining Advisors Limited. Tal como se menciona en la introducción del presente documento, en marzo de 2022 Mantos Copper se combinó con Capstone Mining Corp. para formar Capstone Copper, listada en la bolsa de comercio de Toronto.

Nuestros dos activos mineros, Mantoverde y Mantos Blancos se ubican en el norte de Chile, en las regiones de Atacama y de Antofagasta, respectivamente. Actualmente, somos dueños del 99,99% de Mantos Blancos y del 69,99% de Mantoverde. En tanto, nuestra socia Mitsubishi Materials Corporation es la propietaria del 30,00% restante de Mantoverde<sup>1</sup>.



Principales oportunidades de esta combinación de negocios:

- Una mayor cartera de activos, todos con potencial de crecimiento. Esto crea una excelente plataforma para la replicación de tecnologías y mejores prácticas.
- Importante potencial de crecimiento con más de un 45 % de incremento de la producción para 2024. El desarrollo futuro de Santo Domingo le añade un potencial de crecimiento adicional del 45%.
- Sinergias potenciales entre Mantoverde y Santo Domingo debido a su proximidad (por ejemplo, infraestructura compartida para la desalinización del agua y la transmisión de energía).
- El uso de agua de mar desalinizada. Mantoverde utiliza agua de mar desalinizada y no depende del agua dulce para sus operaciones.
- Estrechar vínculos con las comunidades locales a través del empleo local y el apoyo al desarrollo comunitario.

GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios

GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica

GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

<sup>1</sup> Los Estados Financieros de Mantos Copper incluyen a las siguientes empresas: 1) Mantos Copper (UK) N. 1 Limited; Mantos Copper (UK) N. 2 Limited; Mantos Copper Holding SpA; Mantos Copper S.A. y Mantoverde S.A.





# PRINCIPIOS Y VALORES

En el documento "Nuestros Principios Corporativos", que está dirigido a trabajadores, colaboradores y proveedores, establecemos las normas que guían nuestra conducta y forma de hacer las cosas. Es deber de todos asegurar que se aplique adecuadamente. Por ello, buscamos difundirlo y revisarlo periódicamente, conforme a las oportunidades de mejora que se detectan durante su ejecución.

**Salud y seguridad:** Foco esencial de nuestro trabajo para alcanzar la meta de "Cero Daño".

**Diversidad e inclusión:** Trabajamos para que todas las personas que forman parte de nuestra compañía tengan las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollarse de forma integral.

**Desarrollo de las comunidades:** Estamos comprometidos con construir relaciones de confianza y transparentes para el desarrollo de los territorios en los cuales se encuentran nuestras operaciones.

**Desarrollo socioeconómico del país:** Nos comprometemos a ser eficientes en el uso de los recursos, con el objetivo de ser una compañía con costos competitivos respecto al mercado mundial.

**Responsabilidad ambiental:** Mitigamos nuestros impactos y cumplimos con la legislación vigente, asumiendo nuevos desafíos y compromisos en conjunto con las autoridades y otras empresas presentes en el territorio.

**Gestión ética:** Nos comprometemos con una forma simple y directa de hacer las cosas, con una gestión ética estricta y basándonos en el respeto de los derechos humanos y nuestros valores.

## VALORES CORPORATIVOS



### SEGURIDAD

Nuestro principal valor. Creemos firmemente que TODAS las lesiones se pueden prevenir y que, trabajando en equipo, podemos instaurar una cultura preventiva para hacer de la seguridad una forma de vida.



### INTEGRIDAD

Hacemos todo de manera honesta, ética, justa y transparente. Cumplimos nuestros compromisos en forma correcta y directa, siendo siempre consistentes entre nuestras palabras y nuestras acciones.



### DESEMPEÑO EFICIENTE

Siempre ponemos nuestro mayor esfuerzo para lograr las metas. Encontramos nuevas formas de mejorar sustancialmente el negocio, utilizando los recursos de manera eficiente y eficaz. Creemos en la no existencia de límites y en el mejoramiento de nuestros resultados. Reconocemos el desempeño personal y del equipo.



### RESPONSABILIDAD

Las responsabilidades son individuales. Cumplimos nuestras promesas y nos responsabilizamos por nuestras decisiones, acciones y resultados. Reconocemos nuestros errores y nunca dejamos que otros carguen con nuestra responsabilidad.



### CONSIDERACIÓN

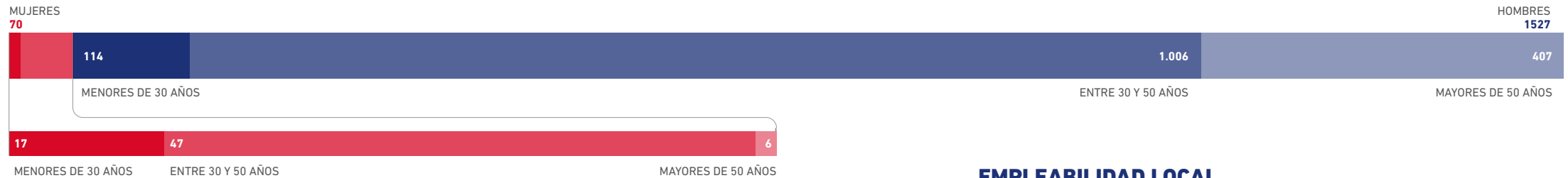
Desarrollamos relaciones abiertas y constructivas, buscando la contribución de cada integrante del equipo, donde las personas, el cuidado del medioambiente y nuestras comunidades vecinas son el centro de nuestra preocupación.





# PRINCIPALES DATOS 2021

## DOTACIÓN 2021



## DOTACIÓN POR CONTRATO

EMPLEADOS			
PERMANENTES	66	1.490	1.556
TEMPORALES	4	37	41

## NUEVAS CONTRATACIONES

EMPLEADOS			
MENORES DE 30 AÑOS	7	34	41
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	10	210	220
MAYORES DE 50 AÑOS	1	45	46

## EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE GEI EN MANTOS COPPER (tCO<sub>2</sub>E) - 2020



EMISIONES

ALCANCE 1	277.839
ALCANCE 2	127.395
<b>TOTAL ALCANCES 1 Y 2</b>	<b>405.235</b>

Durante el 2021,  
invertimos más de

**US\$ 900.000**

en relaciones comunitarias y desarrollo social en las comunidades cercanas a nuestras operaciones, casi 200.000 USD más respecto al 2020.



## EMPLEABILIDAD LOCAL

Promovemos la  
empleabilidad local

**92%**  
en Mantos Blancos

**70%**  
en Mantoverde

Somos el principal  
empleador de Chañaral

Hemos creado más de  
4.000 empleos

**3.000** empleados directos

**96%** Sindicalizados  
Nunca hemos tenido huelgas.

**1.200** contratistas de proyectos

Cerca de  
**7.000** empleos indirectos

## VALORES ECONÓMICOS 2021

Mantos Blancos	45.061 ton.	16.497 tf.*	29.097 tf.	US\$ 394,5 MM.	US\$ 164,2 MM.	US\$ 394,5 MM.	US\$ 280,4 MM.	US\$ 114,1 MM.
	VOLUMENES DE VENTA	PRODUCCIÓN DE CÁTODOS	PRODUCCIÓN DE COBRE EN CONCENTRADO	INGRESOS POR VENTAS	CAPITALIZACIÓN TOTAL	VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO	VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	VALOR ECONÓMICO RETENIDO
Mantoverde	49.068 ton.	49.013 tf.	—	US\$ 386,7 MM.	US\$ 518,5 MM.	US\$ 386,7 MM.	US\$ 286,3 MM.	US\$ 100,4 MM.

# PRINCIPALES HITOS 2020 Y 2021

Terminan exitosamente las negociaciones colectivas con los trabajadores, con un largo anticipo respecto a los tiempos previstos y a pesar de la compleja situación a nivel nacional, postestallido social.

A pesar de la contingencia sanitaria, todos los esfuerzos de la compañía permiten mantener la continuidad de las operaciones, sin contagios. Se implementa con éxito el teletrabajo para muchos colaboradores.

En Mantoverde participamos junto a un grupo de empresas mineras de la región de Atacama, en una mesa de trabajo cuyo objetivo fue aunar esfuerzos para colaborar con el Gobierno Regional en soluciones sanitarias con motivo de la pandemia.

# 2020

Se profundiza el trabajo interno de fortalecimiento de la gobernanza, cumplimiento y gestión ética de la empresa.

Se mantiene certificación ISO 9001-2015 (Sistema de Gestión de la Calidad), en ambas operaciones.

## ENERO

Se sufre un déficit de ácido sulfúrico, lo que generaría un impacto negativo para todo el año. A ello se suma el alza de su precio a nivel internacional. Sin embargo, se responde con un plan de mitigación en el corto plazo y la aprobación de inversión para mejorar la capacidad de almacenamiento.

## FEBRERO

Se obtiene oficialmente el paquete de financiamiento de deuda de US\$ 572 millones (con una amortización de 10 a 12 años), para financiar la construcción del PDMV, a partir de un préstamo sindicado de bancos internacionales y de agencias de crédito para exportación de Australia y Finlandia.

Mantos Copper Holding (Mantos Copper) anuncia que llegó a un acuerdo con Mitsubishi Materials Corporation (MMC) para la venta de una participación del 30% en la mina de cobre Mantoverde. El monto acordado incluye una suscripción de capital por US\$ 263 millones en Mantoverde S.A. y un pago en efectivo por US\$ 20 millones, asociado al logro de algunos hitos. La inversión de MMC será destinada al financiamiento parcial del PDMV.

MMC acuerda aportar una línea de crédito de US\$ 60 millones para financiar eventuales aumentos de costos en la ejecución de la iniciativa, a cambio de una participación adicional en la venta posterior de concentrado de cobre.

## DESDE MARZO

## JUNIO

Empieza la ejecución de las obras preliminares del Proyecto de Desarrollo Mantoverde, que permitirá abrir la línea de sulfuro. La nueva infraestructura incluye una planta concentradora, un tranque de relave y el aumento de las operaciones de la planta desalinizadora. Su término está programado para el año 2024. Empieza también la construcción del campamento de El Salado, que permitirá alojar a trabajadores y contratistas del PDMV.

## AGOSTO

Comienza el proceso de desarrollo del primer Reporte de Sostenibilidad de Mantos Copper (capacitaciones durante agosto y septiembre).

## SEPTIEMBRE

Finaliza la instalación del molino número ocho, correspondiente al proyecto de desembotellamiento, el cual ofrecerá a la Planta sulfuros de Mantos Blancos aumentar su nivel de proceso desde 4,3 millones a 7,3 millones de toneladas al año, lo que equivale a un crecimiento de 70%, una vez que se logre el régimen de la Planta.

## OCTUBRE

## NOVIEMBRE

Inicio de las obras mayores para el PDMV.

El 30 de noviembre, Capstone Mining Corp. y Mantos Copper anunciaron la firma de un acuerdo para integrarse en conformidad con la Ley de Corporaciones Comerciales de la Columbia Británica, en Canadá. Una vez completada la transacción, la empresa resultante pasa a llamarse Capstone Copper Corp. Esta transacción hace de Capstone Copper un productor de cobre de primer nivel, con una cartera diversificada de activos operativos de alta calidad y de largo plazo en América. Esto brinda una oportunidad única para desarrollar Mantoverde y el Proyecto Santo Domingo como un solo distrito minero.

Se mantiene certificación ISO 9001-2015 (Sistema de Gestión de la Calidad), en ambas operaciones.

# 2021



# NUESTRAS OPERACIONES

## CONTINUIDAD OPERACIONAL

### ¿Por qué es un tema material?

En el año 2020 la pandemia obligó a todas las organizaciones y empresas a implementar políticas y protocolos que les permitieran seguir operando sin afectar el negocio. En Mantos Copper reaccionamos de forma rápida y efectiva para mantener la continuidad operacional, garantizando altos estándares sanitarios y de seguridad.

Esta experiencia ha remarcado la necesidad de seguir profundizando en nuestro enfoque de sostenibilidad ESG (ambiental, social y de gobernanza), reforzando la importancia de un correcto análisis y gestión de riesgos.

### ¿Cómo se gestiona?

La Política de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiental, Social y de Calidad es un pilar fundamental para la continuidad operacional y el mejoramiento continuo, a partir de las brechas que se puedan identificar en las operaciones.

La capacidad de adaptarse a la coyuntura de la pandemia y el desafío del teletrabajo, entre otros aspectos, permitieron continuar con los compromisos asumidos con todos nuestros grupos de interés.

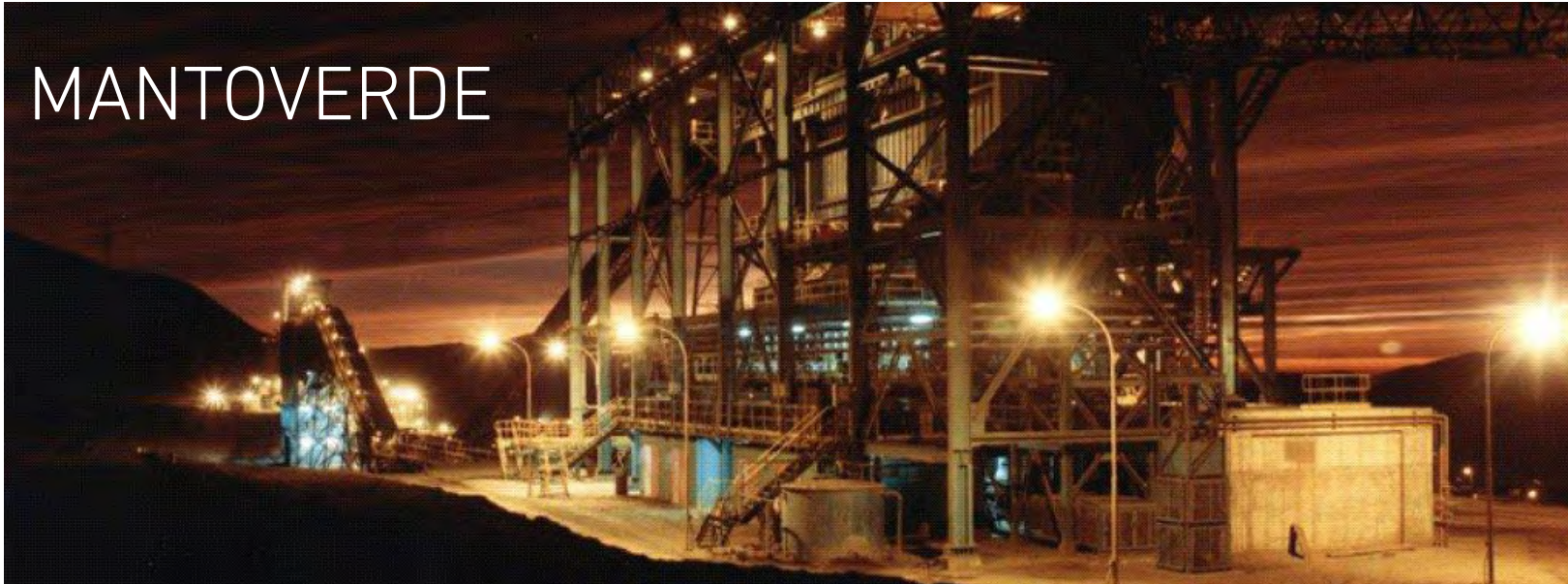
### Equipo a cargo

Todas las gerencias corporativas y de operaciones contribuyen al adecuado funcionamiento de la compañía.





# MANTOVERDE



La operación Mantoverde se localiza en la provincia y comuna de Chañaral, Región de Atacama. Se encuentra aproximadamente a 56 kilómetros al sureste del Puerto de Chañaral, a unos 40 kilómetros al este de la Bahía de Flamenco y a una altitud cercana a los 900 metros sobre el nivel del mar.

Considera la explotación de mineral oxidado de cobre, a través del método convencional a rajo abierto, y su procesamiento mediante lixiviación en pilas dinámicas. De esta manera, se generan cátodos de cobre de alta pureza, con una producción máxima del orden de 60.000 ton/año.

Sus principales actividades e instalaciones corresponden a rajos, botaderos de estériles, planta de chancado, botaderos de lixiviación de mineral de baja ley y pilas de lixiviación de mineral de alta ley (Dump Heap, respectivamente). A ellos se suman botaderos de rípios lixiviados, planta de extracción por solventes y electro-obtención, planta desalinizadora, ducto de agua desalada, línea de transmisión eléctrica a la planta desalinizadora, línea de transmisión eléctrica a la operación Mantoverde y transporte del producto final en camiones hasta su lugar de despacho. Todas estas obras y labores cuentan con calificaciones ambientales favorables otorgadas por la autoridad ambiental regional, a través de distintos proyectos sometidos a evaluación ambiental, así como también con sus respectivas autorizaciones sectoriales.

**GRI 102-4** Ubicación de las operaciones

CHILE - REGIÓN DE ATACAMA





# MANTOS BLANCOS



Mantos Blancos es un complejo minero que se encuentra ubicado en la Región de Antofagasta, a 45 kilómetros al noreste de la capital regional y a 800 metros sobre el nivel del mar.

La operación comprende una mina a rajo abierto convencional y plantas para procesar minerales sulfurados y oxidados, las cuales se basa en distintos procesos: a nivel de sulfuros, para la obtención de concentrado de cobre, contempla dos líneas de chancado y molienda, flotación, filtrado de concentrado de cobre y la etapa final de relaves, con todo lo anterior, la planta de sulfuros logrará procesar 20 ktpd de mineral, una vez que el proyecto de desembotellamiento se ponga en servicio; a nivel de óxidos, se realiza lixiviación en apilamientos ROM's y mediante la extracción por solventes (SX) y electro-obtención (EW) se producen cátodos de cobre de alta pureza, con una capacidad de hasta 60 ktpa de cobre fino en cátodos.

CHILE - REGIÓN DE ANTOFAGASTA





## INSUMOS CRÍTICOS DE LA CADENA DE SUMINISTRO DE MANTOS COPPER

Para el caso de la planta de Mantos Blancos, para la línea de óxidos, donde se producen los cátodos de cobre con un 99,99% de pureza, los insumos críticos son:

Insumos línea de óxidos, Mantos Blancos	2020	2021
Ácido sulfúrico (producción nacional, llega desde la fundición del Complejo Metalúrgico Altonorte, de propiedad de la empresa Glencore, y se almacena en el estanque principal)	345.153 tons.	338.344 tons.
Diluyente (suministrado por Oxiquim, desde Mejillones)	868 m <sup>3</sup>	432 m <sup>3</sup>
Reactivo Extractante (convenio con la empresa Solvay, se manejan tres meses de stock para dar seguridad a las operaciones)	8,4 tons.	27 tons.

En la planta también se produce el concentrado de sulfuros de cobre, con un 30% de cobre fino concentrado. En esta línea, los insumos críticos son:

Insumos línea sulfuros de cobre, Mantos Blancos	2020	2021
Reactivos (suministrados por Solvay y Oxiquim; a partir de la pandemia se elevó el stock por tres o cinco meses para dar seguridad a la operación)	485 tons.	503 tons.
Cal (entregada granulada vía terrestre por Inacal -Antofagasta y almacenada en silos en la operación)	2.838 tons.	3.221 tons.
Bolas de acero para proceso de molienda (fabricadas en Chile y suministradas por Molycorp desde Mejillones)	1.724 tons.	2.740 tons.

Para la planta, además de todos estos insumos, también se suman las correas transportadoras como otro elemento crítico para la sostenibilidad de las operaciones. Para las actividades desarrolladas en la mina, los insumos críticos son principalmente:

Insumos mina Mantos Blancos	2020	2021
Combustible (acuerdo de largo plazo con la empresa Copec, que trae el producto terminado desde Estados Unidos y lo almacena en Mejillones)	44.479 m <sup>3</sup>	46.994 m <sup>3</sup>
Explosivos (su suministro y carguío de pozos de tronadura se llevan a cabo a través de un contrato con ENAEX)	9.293 tons.	12.326 tons.
Neumáticos (contrato de largo plazo con Bridgestone: los de los camiones vienen de Japón y los de los cargadores, desde Estados Unidos)	228 unidades	228 unidades
Lubricantes (envasados a granel, suministrados por Copec)	344 m <sup>3</sup>	377 m <sup>3</sup>



En el caso de las operaciones de Mantoverde, donde el proceso es 100% para la línea de óxidos, para la mina los insumos críticos son los mismos que en Mantos Blancos:

Insumos mina y línea de óxidos, Mantoverde	2020	2021
Combustible (acuerdo de largo plazo con la empresa Copec, que trae el producto terminado desde Estados Unidos y lo almacena en Mejillones)	37.663 m <sup>3</sup>	39.967 m <sup>3</sup>
Ácido sulfúrico (producción nacional en fundiciones Potrerillos de CODELCO y Hernán Videla Lira de Enami e importación desde diversos países por medio marítimo e internación a través de Puerto Barquito, comuna de Chañaral)	528.194 tons.	659.026 tons.
Explosivos (su suministro y carguío de pozos de tronadura se llevan a cabo a través de un contrato con ENAEX)	13.473 tons.	13.789 tons.
Neumáticos (contrato de largo plazo con Bridgestone: los de los camiones vienen de Japón y los de los cargadores, desde Estados Unidos)	256 unidades	393 unidades
Lubricantes (envasados a granel, suministrados por Copec)	1.456 m <sup>3</sup>	1068 m <sup>3</sup>



# MATERIALIDAD

## PROCESO DEL PRIMER REPORTE

La Gerencia Corporativa de Desarrollo Sustentable y Comunidades es el área responsable del desarrollo de este primer reporte, informando directamente a la Presidencia Ejecutiva y al Directorio sobre sus avances.

El proceso de materialidad a través del cual se determinan los temas relevantes para el reporte, ya sea porque evidencian los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización en el entorno, o bien porque influyen significativamente en las decisiones de sus grupos de interés, incluyó los siguientes elementos:

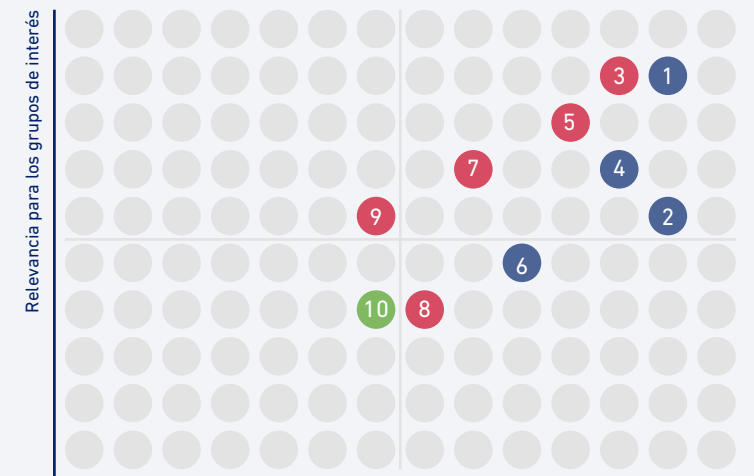
- Revisión documental de las principales políticas, manuales y documentos estratégicos de Mantos Copper.
- Benchmark de buenas prácticas de la industria, considerando las tendencias globales (lista larga de temas materiales) y la experiencia en reportabilidad ESG de empresas nacionales e internacionales.
- Consulta interna, con entrevistas a la Presidencia Ejecutiva y a las diferentes áreas de gestión de la empresa, un grupo focal con los representantes sindicales de Mantos Blancos y una encuesta interna para todos los trabajadores.
- Consulta externa con los grupos focales comunitarios de Baquedano en Mantos Blancos, en el borde costero (Flamenco, Las Piscinas, Villa Alegre, Portofino) y en El Salado en Mantoverde, además de entrevistas a las alcaldesas de Chañaral y Sierra Gorda.

A partir de la lista larga de temas materiales y de las principales preocupaciones de los grupos de interés, se consensó una lista corta, a través de la cual se agruparon categorías y se determinaron 10 temas materiales.

**GRI 102-42** Identificación y selección de grupos de interés  
**GRI 102-46** Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema  
**GRI 102-47** Lista de temas materiales



### MATRIZ DE MATERIALIDAD 2020-2021



- |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|
| Gobierno corporativo y gestión de riesgos | 1 | Salud y seguridad ocupacional                   | 5 | Aporte al desarrollo de las comunidades | 8  |
| Cumplimiento normativo                    | 2 | Continuidad operacional                         | 6 | Gestión de talento e inclusión          | 9  |
| Integridad, transparencia y gestión ética | 3 | Derechos, condiciones y negociaciones laborales | 7 | Desempeño ambiental                     | 10 |
| Proyección del negocio                    | 4 |   |   |   |    |

# GRUPOS DE INTERÉS



## INVERSIONISTAS

Nos preocupamos de cumplir siempre todas las leyes y las normas vigentes. Nos comprometemos a tener un gobierno corporativo de buen nivel y operar apegados a nuestros valores corporativos.

Mantenemos espacios de interacción, participación y comunicación constantes con nuestros grupos de interés externos. Estos son de gran importancia para conocer sus principales preocupaciones y abordarlas en conjunto.



## EMPLEADOS

Nuestro compromiso es velar siempre por la seguridad y el cuidado de todos nuestros trabajadores, tomando todas las acciones necesarias para prevenir cualquier daño a las personas. Nos preocupamos por la importancia de la vida familiar de nuestros trabajadores, permitiéndoles combinarla de forma satisfactoria con su vida laboral. Nuestra relación con ellos se ampara en el respeto, nuestros valores y en una comunicación directa.

Sostenemos una comunicación periódica, pero sin una frecuencia establecida, con las entidades y autoridades estatales y gubernamentales, representadas principalmente por el Gobierno Regional, alcaldes, concejales, el delegado presidencial provincial, los diferentes directores y jefes de servicios a nivel territorial y los consejeros regionales. Los principales temas guardan relación con la infraestructura, la gestión de los residuos, el empleo local y la seguridad ciudadana en general.



## ORGANISMOS GUBERNAMENTALES

Trabajamos por cumplir la ley vigente. Además, estamos constantemente observando, en todas nuestras actividades, las mejores prácticas operativas desarrolladas por las organizaciones intergubernamentales líderes.



## COMUNIDADES

Promovemos relaciones de largo plazo, basadas en el respeto y la confianza. Trabajamos en conjunto con las comunidades cercanas a nuestras operaciones, para mitigar posibles afectaciones y contribuir a un desarrollo próspero. Asimismo, ofrecemos canales de comunicación abiertos y simples, de modo de tener un contacto directo con las comunidades y potenciar el trabajo en conjunto.



## SOCIOS EMPRESARIALES

Establecemos relaciones provechosas con nuestros clientes, contratistas, proveedores y otros socios empresariales, basadas en prácticas profesionales éticas y justas.



## ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Aspiramos a entablar relaciones constructivas con las respectivas organizaciones no gubernamentales, ya que sus contribuciones pueden ayudar a mejorar nuestro entendimiento de la sociedad y de las comunidades que nos acogen.





En relación con las organizaciones no gubernamentales (ONG) y de la sociedad, que articulan los representantes de las comunidades, la interacción es constante y con frecuencia variable, dependiendo de los requerimientos de cada interlocutor. La persona de Mantos Copper encargada de llevarla a cabo, está disponible en cada momento a través de diferentes medios de comunicación para escuchar sus planteamientos y necesidades.

Entre las entidades con las cuales interactuamos se encuentran las juntas de vecinos y otras organizaciones funcionales de las áreas de influencia; las UNCO (Unión de Juntas de Vecinos); las Corporaciones de Desarrollo; el Cuerpo de Bomberos; los establecimientos educacionales; los servicios de salud; la Asociación Minera de El Salado y los sindicatos.

Las preocupaciones más relevantes de todos ellos se vinculan con el empleo de mano de obra local; la formación y capacitación a miembros de la comunidad; el fomento productivo y el apoyo al emprendimiento local; la realización de proyectos de infraestructura, sociales y ambientales (flora y fauna); el impulso de proyectos educacionales y de salud dental; la renovación de elementos de protección personal y de emergencia, entre otros.

**GRI 102-43** Enfoque para la participación de los grupos de interés  
**GRI 102-44** Temas y preocupaciones clave mencionados  
**GRI 102-12** Iniciativas externas  
**GRI 102-13** Afiliación a asociaciones

## MEMBRESÍAS Y ADHESIONES

En Mantos Copper buscamos mantener un rol activo en la sociedad, a través de la participación en diversas asociaciones gremiales e iniciativas público-privadas. En esta línea, contribuimos a la SONAMI (Sociedad Nacional de Minería) con dos consejeros, John Dyer, Gerente de Finanzas Corporativas, y Humberto Fernandois, Gerente de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos.

Asimismo, estamos afiliados a CORPROA (Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama) y a la Corporación de Desarrollo de Chañaral, organismos sin fines de lucro que están integrados por empresas y empresarios regionales que buscan promover y ejecutar estrategias de desarrollo sostenibles para mejorar la calidad de vida de la población local.



**SONAMI**

## Contribución de Mantos Copper al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible



3.5 Nuestra compañía posee Procedimientos y Políticas de Alcohol y Drogas.  
3.6 Nuestra compañía posee Procedimientos para controlar el riesgo de accidentes de tránsito.  
3.8 Hemos realizado numerosas acciones asociadas a la prevención ante la pandemia de COVID19, a través de la contribución a las comunidades (sanitizaciones, reparto de kits sanitarios, apoyo en aduanas sanitarias) y proyectos de infraestructura adicional en el Hospital de Chañaral.  
3.9 Nuestra compañía desarrolla constantemente acciones en pos del cuidado al medio ambiente, monitoreo de aire y aguas, manejo de sustancias y residuos peligrosos de acuerdo a la ley y a sus compromisos ambientales.



4.3 Nuestra compañía, a través de los Programas Delta UCN, Eureka en Mantos Blancos y de Formación Continua en Mantoverde, privilegia el acceso igualitario a todos los hombres y todas las mujeres a la educación técnica y profesional.  
4.4 Nuestros programas de Formación Continua como también las Becas Universitarias que entregamos a través del Programa Delta UCN contribuyen a aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.  
4.7 El Programa de Educación Ambiental del Proyecto Desarrollo Mantoverde es un aporte enfocado en asegurar que las niñas, niños y adolescentes de Chañaral adquieran los conocimientos teóricos y prácticos para promover el desarrollo sostenible.  
4.a Proyectos de Inversión Social de desarrollo de infraestructura escolar en El Salado.  
4.b Programa Delta UCN en Mantos Blancos aporta fondos que sustentan todos los años 15 Becas Universitarias.



7.2 La compañía posee contratos como clientes de energía que garantiza el uso de fuentes renovables no convencionales con la meta de llegar al 50% al 2025.  
7.b Proyectos de Inversión Social en luminarias con fuentes renovables en Flamenco y El Salado.



8.3 Programas de apoyo a PYMES y capacitaciones para el emprendimiento.  
8.6 Programas de Formación Continua (FORCOM) en Mantoverde y apoyo a los Liceos Técnicos.  
8.8 Nuestras Políticas garantizan la protección de los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.  
8.9 Nuestra compañía contribuye a esta meta a través del Convenio con CONAF para promover el cuidado de los recursos y el turismo sustentable en el Parque Nacional Pan De Azúcar.



9.2 Nuestros Proyectos (Mantos Blancos - DCP y Proyecto de Desarrollo Mantoverde) han sido diseñados y construidos de manera sustentable, con permisos ambientales y sectoriales en regla, generando trabajo estable y permanente.  
9.3 A través de nuestros planes de Inversión Social desarrollamos capacitaciones y apoyos a PYMES en Mantoverde y contribuimos al desarrollo de proveedores locales a través del FOREDE Atacama.  
9.c Contribuimos significativamente al acceso a la tecnología de la información a través del Programa Delta UCN, Programa Eureka de Fundación Mi Norte y Programa Impacta2 de Fundación Trascender.



11.1-11.3 Proyectos de inversión social en Flamenco, Las Piscinas, El Salado y Chañaral con mejoras en los servicios básicos e infraestructura.  
11.4 Manejo de sitios arqueológicos del Proyecto de Desarrollo Mantoverde y apoyo cultural con la publicación de los Libros Wanaku, Fotografías Chañaral e Historia del Norte Chico.  
11.5 Manejo de los Riesgos de Aluviones desde el diseño de los proyectos y generación de acciones de prevención ante desastres naturales, principalmente en El Salado, Chañaral y el Borde Costero.  
11.7 Inversión social en espacios públicos en El Salado, Flamenco, Caleuche y Chañaral.



## Contribución de Mantos Copper al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible



12.2 Nuestras faenas cuentan con constantes autorizaciones ambientales y sectoriales en línea con una operación sostenible, especialmente en la eficiencia del manejo de los recursos naturales.

12.5 Nuestro Sistema de Gestión de Residuos nos permite realizar la segregación de residuos en origen contribuyendo con acciones concretas para la reutilización, reciclaje y comercialización de residuos con orientación a economía circular

12.6 Actualización de Política Integrada de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Comunidades y Calidad (agosto 2021) en la cual se declara el cumplimiento de estándares internacionales y el desarrollo sostenible como parte importante de la compañía. Además, se declara el compromiso de obtener el Copper Mark, generar reportes de sostenibilidad para contribuir a la transparencia.

12.8 Programas de Educación Ambiental en Mantoverde, que incluye la tenencia responsable de mascotas para evitar la afectación a la fauna nativa.

12.b Dentro del marco del Convenio CONAF en el Parque Nacional Pan de Azúcar se establecen metodologías de verificación y control del turismo que visita el Parque Nacional, así como el seguimiento de la fauna nativa, su hábitat y rango de movilidad.



13.3 Hemos realizado en el año 2021 un Análisis de Riesgos de Cambio Climático para toda la Compañía y en específico de los riesgos aplicados al Depósito de Relaves de Mantoverde, incluyendo la alerta temprana en el Plan de Preparación ante Emergencias.



14.1 Nuestra compañía lleva un control continuo de la descarga de salmuera al océano y manejo en regla de la Planta Desalinizadora para prevenir la contaminación marina.

14.2 Realizamos el monitoreo trimestral de la biota marina y el ecosistema del borde costero, gestionando posibles impactos.

14.4-14.b Generamos todos los años Proyectos de apoyo técnico, formalizaciones y capacitaciones para contribuir a la pesca legal y sostenible del borde costero a seis Sindicatos de Pescadores.



15.5 En el marco del Proyecto Desarrollo Mantoverde realizamos constantemente acciones de monitoreo, rescate, replantación, conservación de semillas, germoplasma y estudios de hábitats de biodiversidad, conservación de flora singular.



16.5 Hemos creado el área de Compliance y Políticas de Anticorrupción, incluyendo el Registro de Reuniones con Funcionarios Públicos.

16.6 Reforzamiento de la organización en Compliance, implementación de Mecanismo de quejas y Reclamos según estándares internacionales y la publicación del presente Reporte bajo estándar GRI.

16.7 Mantención y promoción de estamentos Sindicales, Comités Paritarios y Comités Ampliados, entre otros.

16.a Apoyo constante a la seguridad ciudadana en el periodo estival, instalación y funcionamiento de Retén Móvil de Carabineros en Flamenco. Asimismo, poseemos una Política de Anticorrupción y Financiamiento Ilegal de la Política y el Terrorismo.



17.3 Hemos logrado acercar fuentes de inversión externas a través del Financiamiento de Bancos y Agencias de Crédito internacionales para lograr el financiamiento del Proyecto de Desarrollo Mantoverde, además del ingreso de Mitsubishi Materials a la propiedad de Mantoverde.

17.11 Aumento de las capacidades productivas asociadas a Mantos Blancos - DCP y el Proyecto de Desarrollo Mantoverde que contribuyen a aumentar las exportaciones en Chile.

# GOBERNANZA

## DIRECTORIO

La gobernanza de nuestra empresa radica en el Directorio, el cual se reúne periódicamente para revisar los resultados y las preocupaciones críticas. Se llevan a cabo cuatro Directorios formales anuales para dar cumplimiento a todas sus responsabilidades. La agenda de los Directorios incluye temas de seguridad, medioambiente, sustentabilidad, finanzas, matriz de riesgos y gobernanza.

El presidente del Directorio es John MacKenzie, quien no se desempeña como ejecutivo de la compañía. En tanto, los miembros son designados por los accionistas, de acuerdo con el Pacto de Accionistas, y nominados según sus especialidades técnicas y su experiencia. Todos los directores poseen competencias relacionadas con temas ESG. De los ocho directores, siete son independientes, seis llevan seis años en el cargo y otros dos dos años y medio.

El Directorio cuenta actualmente con tres comités: Recursos Humanos, Auditoría y Marketing. Los miembros de cada uno de ellos se establecen de común acuerdo entre los directores. El 100% son hombres y el 88%, mayores de 50 años.

Las políticas internas con las que contamos obligan a revelar los posibles conflictos de interés en el Directorio. Cuando surgen estas situaciones, la persona conflictuada se recusa de participar en la toma de decisiones de los temas relevantes.

Existen diferentes posibles conflictos de interés, según los grupos a los cuales se pueden vincular. Entre ellos destacan: a) afiliación a otras juntas directivas; b) participación accionaria cruzada con proveedores y otros grupos de interés; c) existencia de un accionista controlador; d) publicaciones de la parte relacionada.

El Manual de Aprobaciones, aceptado por el Directorio, establece el proceso de delegación de autoridad en los temas económicos, ambientales y sociales. Los aspectos económicos dependen del Gerente de Finanzas Corporativas - Chief Financial Officer (CFO), mientras que los ambientales y sociales son responsabilidad del Gerente de Desarrollo Sustentable y Comunidades. Ambos reportan al Presidente Ejecutivo (CEO) y este lo hace al Directorio. Los dos tienen acceso directo al Directorio en forma habitual y, de ser necesario, también en casos especiales. Además, el CEO y el CFO son fundamentales en la identificación y gestión de temas económicos, ambientales y sociales, sus impactos, riesgos y oportunidades, incluyendo la aplicación de los procesos de debida diligencia.

Finalmente, la responsabilidad de la evaluación y aprobación formal del Reporte de Sostenibilidad y de garantizar que se traten todos los temas materiales, es del Presidente del Directorio (Chairman).

**GRI 102-11** Principio o enfoque de precaución  
**GRI 102-18** Estructura de gobernanza  
**GRI 102-19** Delegación de autoridad  
**GRI 102-20** Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales  
**GRI 102-22** Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités  
**GRI 102-23** Presidente del máximo órgano de gobierno  
**GRI 102-24** Nominación y selección del máximo órgano de gobierno  
**GRI 102-25** Conflictos de intereses  
**GRI 102-26** Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia  
**GRI 102-29** Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales  
**GRI 102-30** Eficacia de los procesos de gestión del riesgo  
**GRI 102-31** Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales  
**GRI 102-32** Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad  
**GRI 102-33** Comunicación de preocupaciones críticas  
**GRI 405-1** Diversidad en órganos del Gobierno y empleados

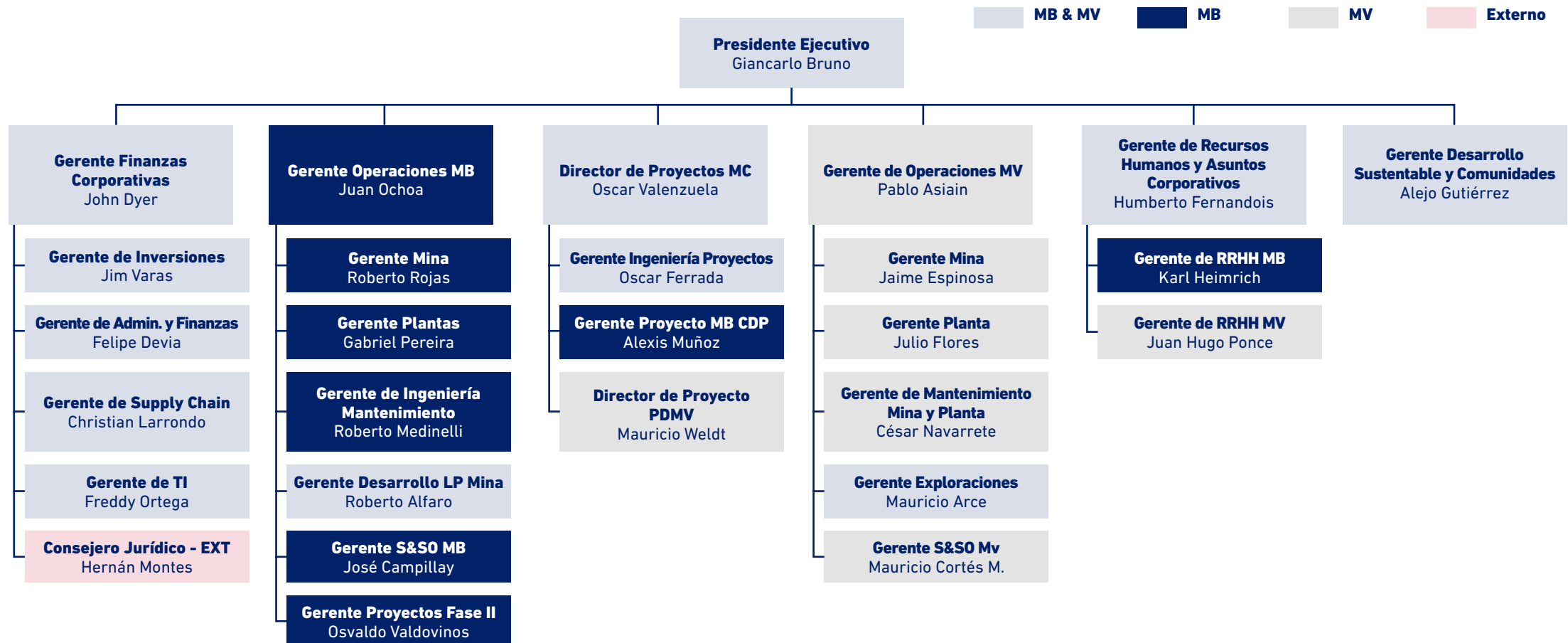




# ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

En Mantos Copper contamos con una estructura organizacional acorde con las necesidades y los desafíos del negocio. De esta forma, esperamos gestionar en forma eficiente los recursos humanos con personas competentes y comprometidas en cada posición o cargo, y con una mirada integral basada en nuestra filosofía de gestión y cultura del desempeño. Cada año definimos una estructura organizacional coherente con las metas y objetivos, presupuestando la dotación necesaria para cumplirlos.

Todas las gerencias de Mantos Copper, en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos, establecen los perfiles de cargo de la dotación de la compañía, con el propósito de definir los alcances, responsabilidades, objetivos y capacidades de cada uno. Además, la Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos revisa periódicamente la estructura de la organización para detectar oportunidades de mejora, la optimización, aumento de la productividad y competitividad de los procesos.



## Principales ejecutivos y su experiencia en minería

**John MacKenzie**  
Presidente ejecutivo

Presidente Ejecutivo  
y Fundador Mantos  
Copper  
Ex CEO de Anglo  
American Copper y  
Anglo American Zinc

Experiencia en minería  
Más de 30 años

**Giancarlo Bruno L.**  
Gerente General - CEO

Ex alto ejecutivo de  
Anglo American Chile,  
vicepresidente de  
Operaciones de Anglo  
Norte, CEO de Collahuasi, y  
Gerente General de Mantos  
Blancos y de El Soldado

Experiencia en minería  
Más de 30 años

**John C. Dyer**  
Gerente de Finanzas -  
CFO

Ex vicepresidente de  
Finanzas y CFO de  
Anglo American Copper  
en Chile y CFO de  
Nexans South America

Experiencia en minería  
Más de 30 años

**Chris Richter\***  
Gerente de Desarrollo

Ex CEO de AuRico Metals  
and vicepresidente senior  
de AuRico Gold; Gerente  
de Desarrollo Corporativo  
y Asignación de Capital en  
Barrick Gold

Experiencia en minería  
Más de 17 años

**Oscar Valenzuela S.**  
Director de Proyectos

Ingeniero Civil en Minas  
con experiencia en BHP,  
Anglo American, entre  
otras en oro, cobre y  
carbón

Experiencia en minería  
Más de 30 años

**Juan Ochoa M.**  
Gerente de operaciones  
Mantos Blancos

Ingeniero de Minas con  
experiencia en Codelco,  
Anglo American y Freeport  
McMoRan

Experiencia en minería  
Más de 30 años

**Pablo Asiain**  
Gerente de operaciones  
Mantoverde

Ingeniero Civil en Minas  
con experiencia en  
Phelps Dodge, Freeport  
McMoran y Kinross

Experiencia en minería  
Más de 30 años

**Alejo Gutiérrez**  
Gerente de Desarrollo  
Sustentable y  
Comunidades

Amplia experiencia en  
Codelco y BHP

Experiencia en minería  
Más de 25 años

**Humberto A. Fernandois**  
Presidente ejecutivo

Gerente de Recursos  
Humanos y Asuntos  
Corporativos

Amplia experiencia en  
gestión de personas y  
liderazgo en Barrick,  
Antofagasta y Codelco

Experiencia en minería  
Más de 30 años

\* Nota: Chris Richter se integró a la compañía en el mes de octubre de 2021.



# GESTIÓN DE RIESGOS

## GOBIERNO CORPORATIVO Y GESTIÓN DE RIESGOS

**¿Por qué es un tema material?** La gestión proactiva de los riesgos forma parte de nuestro trabajo cotidiano. Es fundamental para aplicar un enfoque de precaución en las operaciones, a través de medidas eficaces que ayuden a impedir impactos negativos en nuestras personas y en el entorno.

**¿Cómo se gestiona?** En cuanto a las políticas relacionadas a este tema material, la más relevante es la Política de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiental, Social y de Calidad, que se basa en la visión de “Cero Daño”.  
En marzo de 2020 comenzamos a llevar a cabo reuniones mensuales en el Comité de Riesgos y Controles. Esto ha permitido articular el trabajo de las diferentes gerencias y contar con una toma de decisiones más rápida y comprometida sobre los aspectos críticos para el negocio y la sostenibilidad del entorno.  
Lo anterior requiere de la asignación de recursos, implementación de sistemas, capacitación de equipos y la realización de auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento y así proteger, mantener y promover la salud, seguridad y la capacidad laboral de todos los trabajadores y colaboradores.  
Al establecer objetivos claros y adecuados, monitoreamos el avance con respecto a nuestras políticas de seguridad, salud, medioambiente y calidad, para asegurar un mejoramiento continuo hacia nuestra visión de “Cero Daño”.

**Equipo a cargo** El involucramiento activo de todas las gerencias es muy importante. Los gerentes de cada operación y procesos son responsables de la plena implementación de nuestros sistemas de gestión de seguridad, salud ocupacional, medioambiente y calidad, además de estándares, procedimientos y requerimientos legales relacionados.





En el mes de marzo de 2021 conformamos el Comité de Riesgos y Controles, en el cual involucramos a todos los actores relevantes en el manejo de los diferentes riesgos identificados por la compañía. Se encuentra integrado por el CEO y el CFO de la compañía, los Gerentes de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos, Desarrollo Sustentable y Comunidades, los Gerentes de Operaciones de Mantos Blancos y Mantoverde, Gerentes de Mina y Planta de Mantos Blancos y Mantoverde, el Gerente de Finanzas y el Gerente de Supply Chain.

A raíz de la presencia e incidencia del Covid-19, durante el año 2020 actualizamos nuestra matriz de riesgos. En ella, la eventual pérdida de la continuidad operacional asociada a la crisis sanitaria, alcanzó el primer lugar tanto en Mantos Blancos como en Mantoverde.

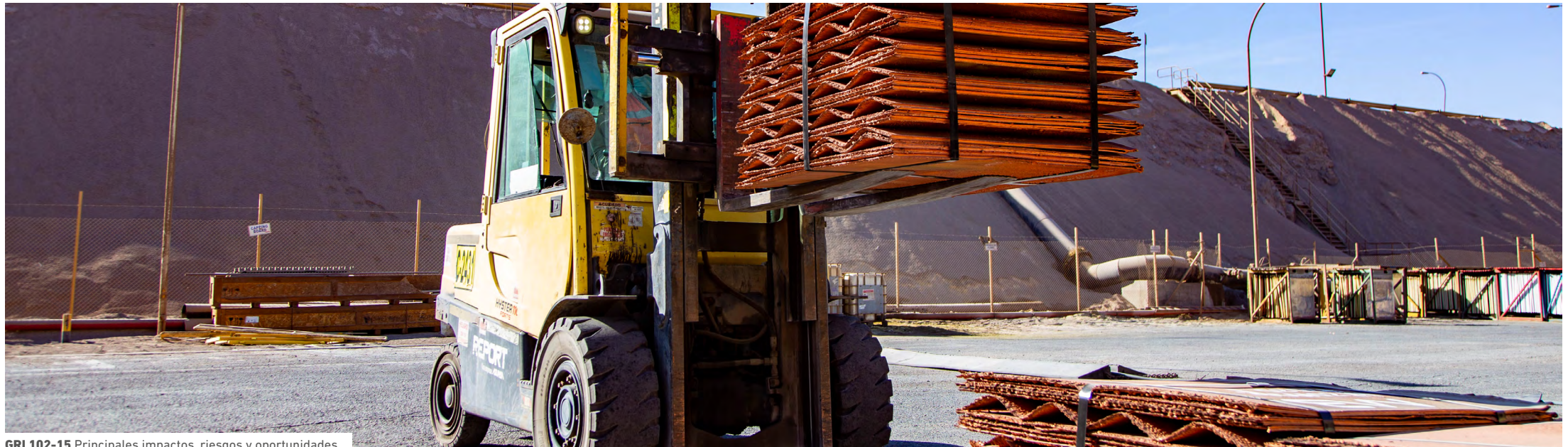
A continuación, se presentan los 10 riesgos principales para ambas operaciones actualizados al mes de diciembre de 2021:

#### Mantos Blancos

- 1 Pérdida de la continuidad operacional ocasionada por la pandemia y la crisis sanitaria.
- 2 Pérdida de licencia para operar por afectación ambiental producto de la operación.
- 3 Falta de continuidad en los servicios de contratistas claves.
- 4 Inestabilidad en taludes.
- 5 Conflictos laborales con personal propio y/o contratistas.
- 6 Cambios regulatorios que afecten la operación del negocio.
- 7 Capacidad de abastecimiento de ácido sulfúrico y combustible.
- 8 No cumplir con el plan de producción final por problemas de planificación y/o falta de disponibilidad, utilización y rendimiento de activos.
- 9 Problemas de integridad estructural en las instalaciones de la operación.
- 10 Riesgo de fraude con perjuicio financiero y/o reputacional a la compañía.

#### Mantoverde

- 1 Alto costo del ácido sulfúrico.
- 2 No alcanzar el plan de producción por problemas de Planificación, Modelamiento, Mantenimiento u Operación de Planta.
- 3 Atrasos y/o Overrun del Proyecto Desarrollo Mantoverde.
- 4 Problemas de integridad estructural en las instalaciones de la operación.
- 5 No contar con conocimiento y/o competencias para procesos claves en la mina y en la mantención.
- 6 Incendio en instalaciones, equipos y/o polvorín.
- 7 Cambios regulatorios que afecten la operación del negocio.
- 8 Desabastecimiento de ácido sulfúrico y combustible.
- 9 Conflictos laborales con personal propio y/o contratistas.
- 10 Inestabilidad en taludes.



GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades



# CUMPLIMIENTO Y GESTIÓN ÉTICA

En los últimos dos años hemos alcanzado avances relevantes en materia de modelos de prevención del delito, con el nombramiento de un Chief Compliance Officer (CCO) externo. El trabajo se ha enfocado en fortalecer todos los aspectos formales y el desarrollo de capacitaciones sobre cumplimiento y ética. Comenzamos con el Directorio y nuestros principales ejecutivos, para luego avanzar a los siguientes niveles de supervisión.

En ambas operaciones evaluamos también los riesgos relacionados con corrupción y los otros delitos contemplados en la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Uno de los principales riesgos identificados se relaciona con eventuales transferencias de valores a terceros. En este contexto y como parte de nuestra cultura de prevención, bloqueamos a siete proveedores en nuestro Sistema en forma preventiva, por presentar un potencial alto riesgo asociado a corrupción. En el período considerado en el presente documento, no se registraron casos jurídicos vinculados a los delitos antes señalados.

## Cumplimiento normativo

<b>¿Por qué es un tema material?</b>	El estricto cumplimiento de las normas ha estado siempre al centro de nuestras políticas internas. Además, como empresa seguimos estándares internacionales que nos llaman a mejorar paulatinamente nuestra gestión. Este enfoque nos permite mantener nuestra reputación y tener continuidad en el largo plazo como una empresa sostenible y ética.
<b>¿Cómo se gestiona?</b>	Nuestro programa de cumplimiento incorpora el fiel seguimiento de la normativa nacional chilena en gestión de Recursos Humanos, Finanzas, Salud y Seguridad, Medioambiente y todas las temáticas asociadas a la operación minera. Asociado a la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, hemos incluido los anexos correspondientes en los contratos de trabajo y con prestadores de servicios y contrapartes. A ello se suma el levantamiento de matrices de riesgo y la redacción de procedimientos como el Manual de Prevención de Delitos y la implementación de una Línea Directa. Además, consideramos un completo plan de capacitaciones para toda la compañía sobre la Ley N° 20.393. Más allá del cumplimiento normativo nacional, como compañía estamos creando las condiciones necesarias para responder a los requerimientos de varios estándares internacionales. Entre ellos destacan las 32 áreas temáticas de "The Copper Mark", por una producción responsable del cobre, donde se proporciona un programa integral de garantía social y ambiental para la producción de cobre, el cual buscamos obtener en los próximos tres años. Además, para identificar, evaluar y gestionar los riesgos sociales y ambientales nos guiamos como referentes internacionales por las normas de desempeño de IFC y por los Equator Principles
<b>Equipo a cargo</b>	La Gerencia de Finanzas Corporativas es responsable de los temas de Compliance y Gestión Ética. Además, contamos con un Chief Compliance Officer externo y un equipo de abogados para el apoyo de su gestión.



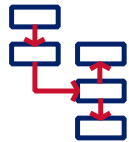
Durante el segundo semestre de 2020, trabajamos en el **“Manual de Cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley 20.393, FCPA y UK Bribery Act”**, el cual tiene como objetivo dar cumplimiento tanto a la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (N° 20.393) como también a la ley estadounidense de Prácticas de Corrupción en el Extranjero FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) y la ley de Soborno del Reino Unido UKBA (United Kingdom Bribery Act del año 2010).

El Manual también busca explicar la estructura, funcionamiento y actividades del Modelo de Prevención de Delitos (MPD).



### Encargado de Prevención de Delitos (EPD):

Responsable del Área de Cumplimiento. El CCO cuenta con una autonomía funcional de la administración, ya que representa a los dueños y socios principals, y tiene acceso directo al Chairman de ser necesario.



### Sistema de Prevención de Delitos:

Sistema que apoya el funcionamiento y ejecución del Modelo de Prevención de Delitos. Integra evaluación de riesgos, protocolos, procedimientos, reportes, capacitaciones y el funcionamiento de una línea de denuncias.



### Capacitaciones Online con Certificado:

Plan de capacitaciones en plataforma e-learning para visualizar en dispositivos móviles y computadores. Busca explicarles a los supervisores, empleados, sindicatos y a los trabajadores, la importancia de comprender las temáticas relacionadas con la prevención de delitos, incluyendo una prueba con certificación.

Con respecto a las capacitaciones online sobre el Modelo de Prevención de Delitos y el Manual de Cumplimiento, entre 2020 y 2021 obtuvieron un certificado de asistencia **230 personas.**



Todas las empresas que son contrapartes recibieron un cuestionario de diligencia debida e informaciones sobre su compromiso con las leyes 20.393, FCPA de Estados Unidos y UK Bribery Act del Reino Unido. Fueron 127 contrapartes, que correspondieron a 101 proveedores de alto riesgo y 26 fundaciones.

Durante el año 2021 realizamos un trabajo conjunto entre el área de Supply Chain y los servicios de Compliance Tracker, para monitorear los requerimientos normativos en tiempo real a nuestros más de 1.400 proveedores, incluyendo a los nuevos.

Asimismo, elaboramos el **Procedimiento de Diligencia Debida para las contrapartes**, basado en los riesgos identificados en los más de mil proveedores que tiene la compañía. Se clasificaron a 101 de alto, 189 de mediano y 781 de bajo riesgo.

Cargos	Capacitados	Pendientes	Objetivo	% Capacitados
Directores, CEO y gerentes	8	0	8	100%
Superintendentes	24	0	24	100%
Supervisores	164	16	180	91%
Líderes sindicales	17	0	17	100%
Empleados	17	280	297	6%
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>296</b>	<b>526</b>	
<b>Total %</b>	<b>43%</b>	<b>67%</b>	<b>100%</b>	



## Integridad, transparencia y gestión ética

### ¿Por qué es un tema material?

La integridad es uno de nuestros cinco valores fundamentales. Se relaciona con la honestidad, la ética, la justicia y la transparencia con las que todos cumplimos nuestros compromisos en la empresa y en nuestra relación con los diferentes grupos de interés. Durante los años 2020 y 2021 trabajamos para fortalecer nuestra gestión ética, además de las acciones ya mencionadas asociadas a Compliance.

### ¿Cómo se gestiona?

Los Principios Corporativos de Mantos Copper son el marco general dentro del cual se proyecta la manera de hacer las cosas de la compañía. Además, Mantos Copper cuenta con una Política para la Integridad de la Empresa y Normas de Comportamiento que muestran el proceso adecuado para la toma de decisiones en el ámbito ético y de conducta. A su vez, el Procedimiento de Respuestas a Solicitudes e Incidentes Sociales es el mecanismo de quejas y consultas para abordar oportunamente las inquietudes y denuncias de todas las comunidades vecinas.

### Equipo a cargo

La Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos es la responsable de asegurar el cumplimiento de los requisitos de los Principios Corporativos. En tanto, la Gerencia de Desarrollo Sustentable y Comunidades es la encargada de la implementación del procedimiento para investigar e informar el estado de las solicitudes e incidentes sociales, y el Asesor de Relaciones Comunitarias de la operación/proyecto es el responsable de la implementación del procedimiento.

En Mantos Copper fomentamos el trabajo realizado de manera honrada y con todos los controles de integridad y probidad. Contamos con procedimientos basados en estándares nacionales e internacionales que apuntan a actuar por el bien de la compañía y no por beneficios personales. A su vez, hemos implementado controles para evitar conflictos de interés y minimizar los riesgos asociados a corrupción o sobornos.

Los canales que tenemos a disposición de las comunidades tienen por objetivo abordar oportunamente sus inquietudes y potenciar las buenas prácticas de relacionamiento. Nuestro compromiso es clasificar, investigar y responder en forma oportuna cada comunicación recibida, asegurando un proceso transparente y efectivo.

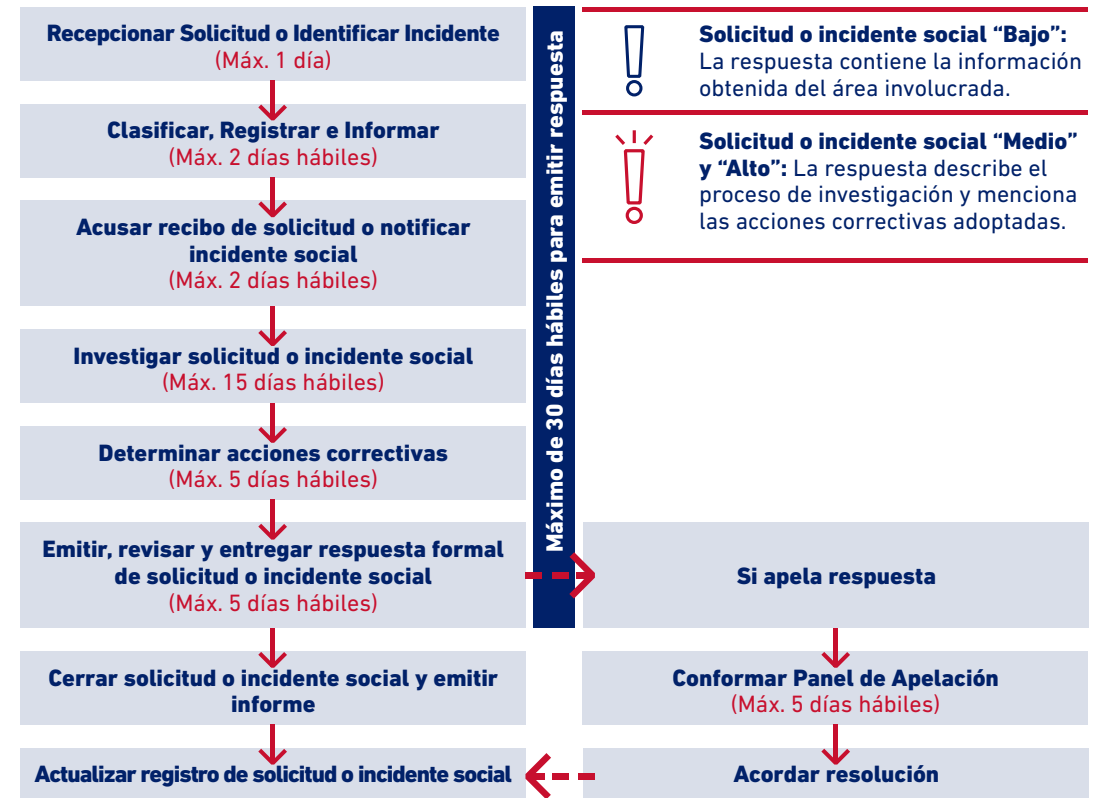
Ligado a las relaciones con nuestros grupos de interés, desde octubre de 2020 contamos con un **Procedimiento de Respuestas a Solicitudes e Incidentes Sociales**. Este se vincula con quejas, reclamos, consultas, sugerencias y/o situaciones que afecten a vecinos de nuestras actividades. Este procedimiento da cumplimiento a las exigencias de estándares internacionales referidos a que la compañía posea un Mecanismo de Quejas y Reclamos accesible para las comunidades y personas que viven en nuestra área de influencia directa e indirecta.

Cada solicitud es catalogada, considerando el riesgo social, reputacional y económico que representa para la empresa en las categorías bajo, medio o alto. Sin importar el nivel de riesgo, cada mensaje recibido es gestionado, investigado y respondido en un plazo de cinco días hábiles. Además, en los casos en que aplica, se toman las medidas correctivas necesarias.

Los grupos de interés pueden hacer llegar sus solicitudes mediante las siguientes vías:

- Teléfono: El número 55-2693040 es el asignado para estos efectos.
- Buzón de Consultas: Disponibles en las operaciones y/o instalaciones.
- E-mail: [consultas@mantoscopper.com](mailto:consultas@mantoscopper.com).
- Web: Formulario de contacto en <https://mantoscopper.com>.

Desde abril de 2022, formulario de contacto en: <https://capstonecopper.com>



Los casos ingresados vienen catalogados según la siguiente tipología:

- Denuncias
- Quejas
- Reclamos
- Sugerencias
- Consultas (solicitud de datos e informaciones)

Tipología del Caso	Área Responsable	Total 2020	Área Responsable	Total 2021
Consultas	Dirección de Proyectos	-	Dirección de Proyectos	2
	Gerencia de Operaciones	-	Gerencia de Operaciones	1
	Gerencia Finanzas / Administración	-	Gerencia Finanzas / Administración	11
	Gerencia Geología	-	Gerencia Geología	1
	Gerencia Mantenimiento Mina/Planta	-	Gerencia Mantenimiento Mina/Planta	1
	Gerencia Planta	-	Gerencia Planta	1
	Gerencia de RR.HH. y Comunicaciones	2	Gerencia de RR.HH. y Comunicaciones	33
	Gerencia de Cadena de Suministro	2	Gerencia de Cadena de Suministro	29
	Gerencia de Desarrollo Sustentable y Comunidades	6	Gerencia de Desarrollo Sustentable y Comunidades	41
	<b>Total Consultas</b>	<b>10</b>	<b>Total Consultas</b>	<b>120</b>
Denuncias	Dirección de Proyectos	-	Dirección de Proyectos	1
	Gerencia Mina	-	Gerencia Mina	1
	Gerencia de RR.HH. y Comunicaciones	-	Gerencia de RR.HH. y Comunicaciones	3
	Superintendencia Proyectos SIB	-	Superintendencia Proyectos SIB	3
<b>Total Denuncias</b>	<b>0</b>	<b>Total Denuncias</b>	<b>8</b>	
Reclamos	Gerencia Finanzas / Administración	-	Gerencia Finanzas / Administración	1
<b>Total Reclamos</b>	<b>0</b>	<b>Total Reclamos</b>	<b>1</b>	

\* Nota: el canal de consultas y denuncias comenzó a estar operativo en octubre de 2020

Por otra parte, desde el año 2016 contamos con un canal llamado “Línea Directa”. Este es un medio confidencial y seguro para que nuestros trabajadores, contratistas, proveedores, socios empresariales y otros grupos de interés externos denuncien y expongan sus preocupaciones sobre conductas que sean contrarias a nuestros valores y normas, según se describen en nuestros Principios Corporativos, Política de Integridad Empresarial y Normas de Comportamiento Anticorrupción.

“Línea Directa” es accesible vía telefónica, por correo electrónico o a través de una página web. Este canal es operado por compañías especializadas e independientes de Mantos Copper. Está disponible las 24 horas del día, siete días a la semana e incluye servicio de traducción. Se puede encontrar en el siguiente link: <https://mantoscopper.eticaenlinea.cl>. Todas las denuncias recibidas son revisadas por un Comité de Ética.



Desde abril de 2022, la Línea Directa se puede encontrar en: <https://capstonecopper.com/>



# DESEMPEÑO ECONÓMICO

## PRINCIPALES CIFRAS ECONÓMICAS 2020 Y 2021

2020	Mantos Blancos	Mantoverde
Volúmenes de Venta	41.297 ton.	36.138 ton.
Producción de Cátodos	16.304 tf.*	36.640 tf.
Producción de Cobre en Concentrado	25.634 tf.*	
Ingresos por Ventas	US\$ 263,9 MM.	US\$ 218,8 MM.
Capitalización Total	US\$ 164,2 MM.	US\$ 227,8 MM.
Valor Económico Directo Generado	US\$ 263,9 MM.	US\$ 218,8 MM.
Valor Económico Distribuido	US\$ 269,8 MM.	US\$ 240,5 MM.
Valor Económico Retenido	US\$ -5,9 MM.	US\$ -21,7 MM.

2021	Mantos Blancos	Mantoverde
Volúmenes de Venta	45.061 ton.	49.068 ton.
Producción de Cátodos	16.497 tf.*	49.013 tf.
Producción de Cobre en Concentrado	29.097 tf.*	
Ingresos por Ventas	US\$ 394,5 MM.	US\$ 386,7 MM.
Capitalización Total	US\$ 164,2 MM.	US\$ 518,5 MM.
Valor Económico Directo Generado	US\$ 394,5 MM.	US\$ 386,7 MM.
Valor Económico distribuido	US\$ 280,4 MM.	US\$ 286,3 MM.
Valor Económico Retenido	US\$ 114,1 MM.	US\$ 100,4 MM.

\* tf: Toneladas finas de cobre. Se refiere solamente al cobre contenido. Específicamente en el concentrado, muestra las toneladas de cobre dentro de la masa total del concentrado.



**GRI 102-7** Tamaño de la organización

**GRI 102-45** Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

**GRI 201-1** Valor económico directo generado y distribuido



## LOS PROYECTOS DE DESARROLLO EN LAS DOS OPERACIONES Y SUS PROYECCIONES FUTURAS

Mantos Copper se encuentra en un proceso de transición, a través del cual sus dos operaciones ampliarán su vida útil, aumentarán la producción y reducirán sus costos (en base a una inversión superior a los US\$ 1.000 millones) permitiendo la sostenibilidad del negocio en el mediano y largo plazo. Los esfuerzos técnicos y económicos de la compañía se concentraron en el Proyecto de Desembotellamiento de Mantos Blancos y el Proyecto de Desarrollo de Mantoverde.

## Proyección del negocio

### ¿Por qué es un tema material?

Desde 2015 Mantos Copper ha logrado mantener sus operaciones y proyectarse hacia el mediano y largo plazo, a través de una estrategia de inversión que busca revertir el rumbo de dos operaciones anteriormente destinadas al cierre en el corto plazo. Esta visión de futuro ha caracterizado los años 2020 y 2021, en los cuales se han fortalecido las bases sobre las cuales estamos construyendo la nueva compañía.

### ¿Cómo se gestiona?

A través de una importante gestión en ingeniería y finanzas, se ha asegurado la inversión necesaria para ampliar la vida útil de las dos operaciones y, al mismo tiempo, reducir los costos de producción. En este sentido, después de cinco años en los cuales la compañía no ha tenido ganancias, las actuales inversiones nos permiten proyectarnos hacia otros escenarios.

### Equipo a cargo

A partir del Directorio y la Presidencia Ejecutiva de Mantos Copper, las principales gerencias involucradas en responder a los desafíos de mediano y largo plazo y proyectar el negocio son Operaciones, Finanzas, Cadena de Suministros, Recursos Humanos y Sustentabilidad.







## Proyecto de Desembotellamiento de Mantos Blancos

Antes de pertenecer a la empresa Mantos Copper S.A., Mantos Blancos inició el procesamiento de mineral sulfurado y producción de concentrado de cobre el año 1981, con una capacidad de 1,5 millones de toneladas por año (Mtpa). Posteriormente, aumentó su capacidad en 1985 a 3,4 Mtpa. Actualmente, esta llega a 4,3 Mtpa.

El Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) analizó el diseño y operación del actual procesamiento de mineral sulfurado. El Estudio de Impacto Ambiental (EIA) del Proyecto Santa Bárbara fue aprobado por la Comisión Regional del Medio Ambiente (COREMA) de la Región de Antofagasta, mediante la Resolución Exenta N° 165 del 26 de abril de 1995. Posteriormente, de manera sectorial, el proyecto fue ampliado y autorizado por el Servicio Nacional de Geología y Minería de Chile (SERNAGEOMIN), a través de la Resolución N° 2991 del 30 de diciembre de 2002.

La operación de óxidos de Mantos Blancos se basa en distintos procesos de lixiviación (ROM), con una capacidad para producir hasta 60 ktpa (miles de toneladas diarias) de cobre fino en cátodos. Los minerales sulfurados son procesados en una planta concentradora convencional, diseñada para el procesamiento aproximado de 4,3 Mtpa, con etapas de conminución (reducción del tamaño del mineral) y flotación, lo que permite producir alrededor de 29 ktpa de cobre fino en la actualidad.

Considerando la disminución de la producción del mineral oxidado que se espera en los próximos años, Mantos Copper S.A. ha desarrollado el Proyecto de Desembotellamiento de la Concentradora de la operación actual de Mantos Blancos, para aumentar la capacidad de procesamiento actual de 4,3 Mtpa a 7,3 Mtpa de minerales sulfurados. Esto requiere:

- Adecuar la planta concentradora e instalaciones anexas, incluyendo la construcción de un nuevo molino de bolas con una capacidad de 5,5 Mtpa.
- Adaptar el sistema de manejo de relaves finos y gruesos.
- Modificar el sistema de transporte de relaves finos y gruesos.
- Realizar el peraltamiento del muro y la ampliación en la capacidad del depósito de relaves finos.
- Ampliar la capacidad del depósito de relaves gruesos.
- Modificar los botaderos de estériles, de acuerdo con lo siguiente:
  - Botadero Oeste y Botadero Naranja: Creación del Botadero Argentina, que une los botaderos Oeste y Naranja, ampliando su capacidad.
  - Botadero Este: Modificar levemente su geometría en el sector sur, aumentando su capacidad.
  - Botadero Mercedes: Se modificará su geometría, sin alterar su capacidad aprobada.

Se proyecta que, al término del proyecto, la capacidad de procesamiento aumente de 11.000 toneladas a 20.000 toneladas diarias de minerales sulfurados, lo que cambiará el enfoque de la mina hacia el desarrollo de un yacimiento de sulfuro de mayor ley y menor costo.

Al término del Proyecto de Desembotellamiento de Mantos Blancos, esperamos aumentar la producción de cobre en concentrados a cerca de 53.000 tpa de cobre en 2024, a un costo todo incluido (AISC, por su sigla en inglés) de US\$[2,03] por libra.



## Proyecto de Desarrollo Mantoverde

El Proyecto de Desarrollo Mantoverde permitirá ampliar la vida útil de la mina hasta el año 2041. Considera diversificar sus operaciones para posibilitar la explotación y procesamiento de minerales de sulfuros. Estos corresponden a mineral hipógeno asociado al mineral de óxidos actualmente en explotación, cuyas reservas se estiman en un total de 231 millones de toneladas (Mton), para la obtención de cobre en concentrado con contenido de oro.

La producción de concentrado de cobre con contenido de oro alcanzará un promedio y un máximo de 270.000 y 320.000 ton/año, respectivamente, la que será transportada en camiones hasta el Puerto para el embarque. Como consecuencia de la explotación de sulfuros, se generarán, además, minerales oxidados que serán procesados utilizando las instalaciones de la operación actual. El proyecto se realizará en una sola etapa y el hito de inicio es la construcción de instalaciones de faenas.

Como consecuencia de la explotación de fases de sulfuros contempladas en el proyecto, se generará una extracción de minerales oxidados. Se estima un total de 106 Mton, las que serán procesadas empleando las instalaciones existentes para el tratamiento de óxidos, con una producción media de aproximadamente 30.000 ton/año de cátodos de cobre de alta pureza.

El proyecto requiere la construcción y operación de una nueva planta concentradora, la cual procesará un máximo de 13.000.000 ton/año de mineral, con un promedio de 33 ktpd (miles de toneladas diarias) y un máximo de 35,6 ktpd durante su vida útil. Al mismo tiempo, se llevará a cabo la expansión de los rajos y la ampliación de botaderos. Para los relaves provenientes de la línea de procesamiento de minerales de sulfuros, se tiene contemplada la construcción y operación de un tranque de relaves. Este se construirá con muro de arenas y lamas espesadas, lo que permitirá aumentar la recuperación de aguas hacia el proceso en relación con un tranque de relaves sin espesar.

Por otra parte, la energía eléctrica adicional requerida se obtendrá a través del repotenciamiento de la línea de transmisión eléctrica de 110 kV existente. En tanto, la totalidad de la demanda de agua será abastecida por medio del aumento en la capacidad de tratamiento de la actual planta desalinizadora (aprobada ambientalmente), que pertenece a Mantoverde.

Luego del término del Proyecto de Desarrollo Mantoverde, esperamos aumentar la producción en esta operación a aproximadamente 120.000 toneladas de cobre en 2024, a un costo todo incluido (AISC, por su sigla en inglés) de US\$ [1,75] por libra. Este se verá beneficiado con aproximadamente 31.000 onzas de oro anuales como sub-productos durante la vida útil de la mina.





# DESEMPEÑO SOCIAL

2020	Mantos Copper (MB+MV)				Mantos Blancos (MB)				Mantoverde (MV)			
	Empleados permanentes		Empleados temporales		Empleados permanentes		Empleados temporales		Empleados permanentes		Empleados temporales	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
NÚMERO	1.269	56	136	5	743	29	131	5	526	27	5	0
PORCENTAJES	<b>95%</b>	<b>5%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>95%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
TOTAL	1.325		141		772		136		553		5	
Región de Tarapacá	6		0		2		0		4		0	
Región de Antofagasta	732		135		705		134		27		1	
Región de Atacama	362		1		5		0		357		1	
Región de Coquimbo	137		1		9		0		128		1	
Región de Valparaíso	25		1		11		0		14		1	
Región L. Gral. B. O'Higgins	1		0		1		0		0		0	
Región del Maule	4		0		0		0		4		0	
Región del Biobío	2		1		0		1		2		0	
Región Metropolitana	53		2		39		1		14		1	
Región de Arica y Parinacota	3		0		0		0		3		0	
TOTAL	1.325		141		772		136		553		5	

## NUESTRAS PERSONAS

Las trabajadoras y los trabajadores de Mantos Copper son los mayores promotores de nuestros valores corporativos. Es por ello que en la compañía apreciamos el buen clima laboral, promovemos relaciones cercanas entre los diferentes niveles de cargos y una comunicación interna fluida que motive y mantenga el compromiso de todos.

2021	Mantos Copper (MB+MV)				Mantos Blancos (MB)				Mantoverde (MV)			
	Empleados permanentes		Empleados temporales		Empleados permanentes		Empleados temporales		Empleados permanentes		Empleados temporales	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
NÚMERO	1.490	66	37	4	879	41	34	4	611	25	3	0
PORCENTAJES	<b>95%</b>	<b>5%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>96%</b>	<b>4%</b>	<b>95%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
TOTAL	1.556		41		920		38		636		3	
Región de Tarapacá	5		0		1		0		4		0	
Región de Antofagasta	887		39		849		38		38		1	
Región de Atacama	377		0		7		0		370		0	
Región de Coquimbo	169		0		7		0		162		0	
Región de Valparaíso	39		0		16		0		23		0	
Región L. Gral. B. O'Higgins	2		0		2		0		0		0	
Región del Maule	3		0		0		0		3		0	
Región del Biobío	5		0		3		0		2		0	
Región de la Araucanía	1		0		0		0		1		0	
Región Metropolitana	64		1		35		0		29		1	
Región de Arica y Parinacota	4		1		0		0		4		1	
TOTAL	1.556		41		920		38		636		3	

En 2020 Mantos Copper contaba con 1.325 trabajadores permanentes y 141 temporales, totalizando 1.466. De ellos, 1.405 eran hombres y 61 eran mujeres. En tanto, en 2021 contamos con 1.597 trabajadores, de los cuales 1.556 son permanentes y 41 son temporales. A su vez, 1.527 corresponden a hombres y 70 a mujeres. Al 31 de diciembre de 2021, las mujeres representaban el 4,4% de los trabajadores de Mantos Copper.

Promovemos la empleabilidad local para potenciar las economías territoriales y para que nuestros colaboradores puedan estar cerca de sus familias. Estas características son fuertemente valoradas por nuestras personas.

### Promovemos la empleabilidad local.

**92%** en Mantos Blancos.

**70%** en Mantoverde.

Somos el principal empleador en Chañaral, entre trabajadores propios y de empresas contratistas.



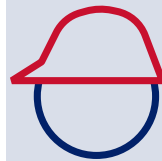
### Hemos creado más de 4.000 empleos.

**3.000** empleos directos.

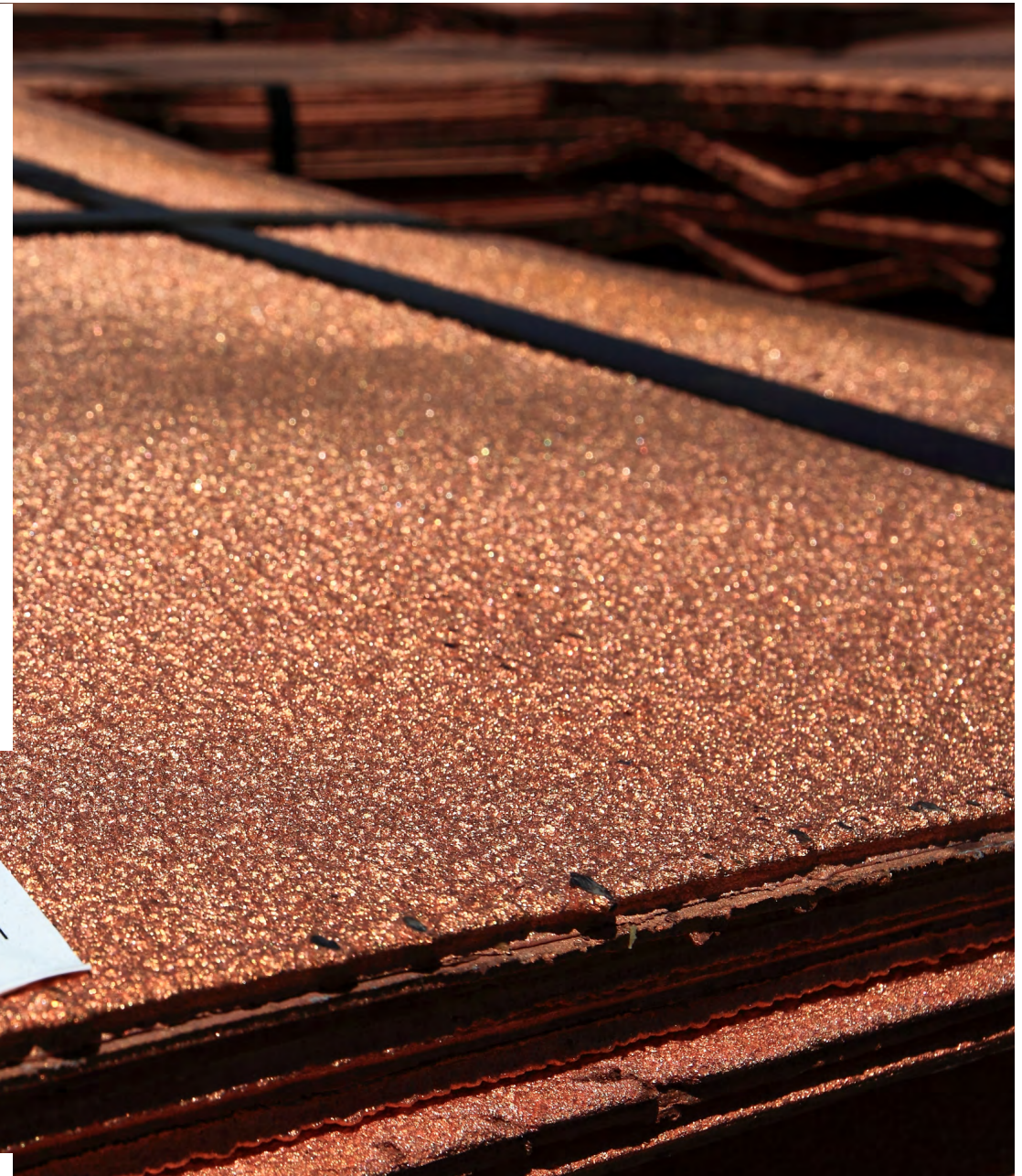
**96%** sindicalizados; nunca hemos tenido huelgas.

**1.200** contratistas de proyectos.

Cerca de **7.000** empleos indirectos.



En ambas operaciones trabajan altos ejecutivos de la comunidad local. En Mantos Blancos, dos de los diez altos ejecutivos provienen de la Región de Antofagasta, mientras que en Mantoverde uno de los diez altos ejecutivos pertenece a la Región de Atacama.





## Gestión del talento e inclusión

### ¿Por qué es un tema material?

Gestionamos el talento para asegurar la continuidad del liderazgo y el desarrollo de las capacidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros del negocio. Trabajamos en la identificación, la capacitación, la movilidad y la retención de las personas con las competencias requeridas y el potencial de crecimiento en la organización.

### ¿Cómo se gestiona?

La Política de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos es el documento base en el cual se describen los 19 estándares que guían a la empresa en su gestión del recurso humano. Las acciones que de ella se desprenden, son realizadas promoviendo nuestros valores y cultura organizacional. Buscan continuar construyendo una compañía en que las personas y su creatividad generen ventajas competitivas a través del trabajo diario. La gestión del talento, la inclusión y diversidad son estándares considerados por esta Política.

### Equipo a cargo

La Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos lidera esta materia. Sin embargo, en Mantos Copper entendemos que el cumplimiento exitoso de la Política de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos debe considerar el compromiso de todos los niveles de la organización. Por esta razón, la plana ejecutiva se hace responsable de su divulgación y su entendimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras, así como de la revisión de los objetivos, metas y programas derivados de su cumplimiento.



GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

### Capacitación y liderazgo

En Mantos Copper queremos contar con personas íntegras y comprometidas con nuestros principios, políticas y valores corporativos para que desarrollen los conocimientos y las competencias, habilidades y actitudes requeridas por la organización. Fortaleceremos el potencial de quienes trabajan con nosotros, entregándoles herramientas que contribuyan a maximizar su desempeño y a mejorar la eficiencia y la productividad de nuestros procesos.

En esa línea, implementamos anualmente un Plan de Capacitación Integrado, acorde con las necesidades de la compañía. Este aplica un modelo basado en un aprendizaje 20% interno, 70% en terreno o en el puesto de trabajo y 10% externo.

Durante 2020 y 2021 desarrollamos una serie de capacitaciones que apuntaron a formar a nuestros trabajadores en diferentes áreas, enfocándonos principalmente en la salud y seguridad ocupacional.

Curso de seguridad básico.

Curso para brigadista de emergencia.

Competencias técnicas.

Relaciones laborales.

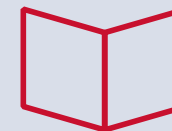
Trabajo en equipo.

Administración de contratos.

Manuales de aprobaciones.

Análisis de riesgos.

Metodología de controles preventivos y reactivos.



**Durante 2020 la media de capacitación por trabajador fue de 39 horas en Mantos Blancos y de 42 horas en Mantoverde. Estas contemplaron entrenamientos de Salud Ocupacional y Seguridad.**



Contamos también con un programa de formación técnica y de capacidades para potenciales o futuros trabajadores en las etapas de construcción y operación de los proyectos. El objetivo consiste en potenciar la mano de obra local, abordando perfiles que son demandados por las empresas contratistas o que generan empleabilidad en la región, focalizándonos en las localidades de Chañaral, Diego de Almagro, Caldera, El Salado y Copiapó. La iniciativa ha beneficiado a 950 personas desde 2017 a 2021.

#### Beneficiarios 2017-2021

Año	Femenino	Masculino	Total	%
2017	78	88	<b>166</b>	17%
2018	44	166	<b>210</b>	22%
2019	49	156	<b>205</b>	22%
2020	129	35	<b>164</b>	17%
2021	60	145	<b>205</b>	22%
<b>Total</b>	<b>360</b>	<b>590</b>	<b>950</b>	<b>100%</b>

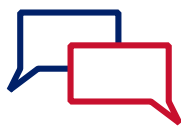
Además, a través de un convenio laboral, tenemos becas que les permiten a nuestros trabajadores continuar con sus estudios. En consecuencia, en el año 2021, se entregaron 196 becas a trabajadores para realizar estudios superiores, 39 más respecto a las 157 entregadas en el año 2020.

Por otro lado, fomentamos el desarrollo de las habilidades de liderazgo de quienes forman parte de nuestra organización, con miras a la obtención de resultados eficientes y gestión del cambio, junto con el reconocimiento, la promoción de nuestros valores y el cuidado de las personas.

Este proceso se lleva a cabo gracias a:



La entrega de herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades.



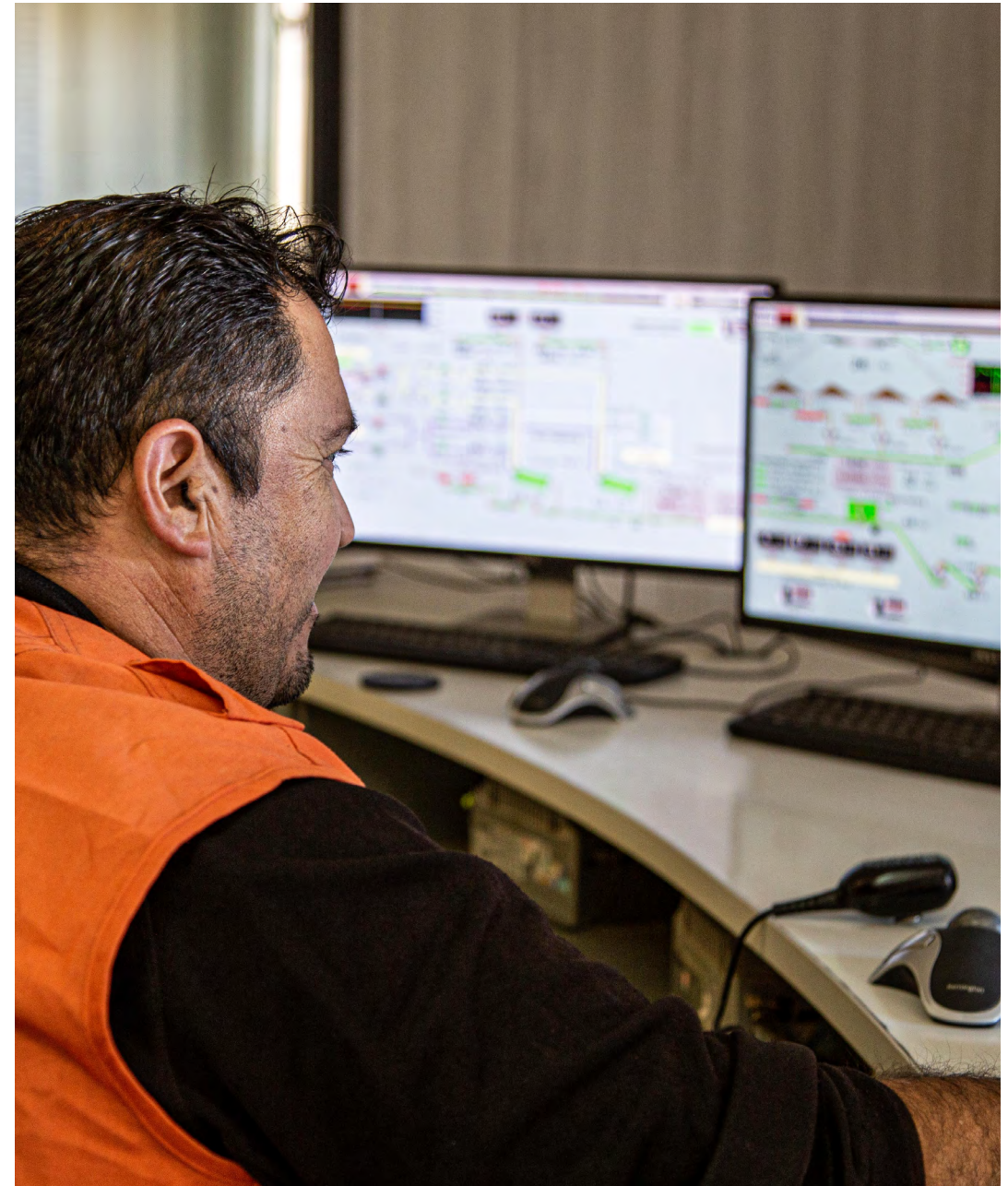
Instancias de interacción y comunicación con los equipos de trabajo.



El reconocimiento de aquellas personas que, con el ejemplo, fomentan una gestión de excelencia y acorde con el cumplimiento de los objetivos, valores y políticas de la compañía.



La promoción de la pasión por la creación de valor y la gestión de la transformación y el cambio, con enfoque hacia la obtención de resultados, la excelencia, la responsabilidad y el compromiso.





### Compensaciones y beneficios

En Mantos Copper mantenemos un sistema de compensaciones y beneficios basado en el mérito y alineado con las necesidades del negocio, que asegure la competitividad interna y externa para atraer, reconocer y retener a las personas que requiere la compañía.

Implementamos la evaluación de cargo, usando un método estándar. Esta determina la importancia relativa del puesto laboral, ubicándolo en su banda salarial correspondiente. Además, medimos la competitividad externa en forma periódica, comparando la compensación total con una muestra relevante del mercado externo para posiciones similares. De esta manera, fijamos periódicamente la orientación de las compensaciones en relación al mercado.

Los componentes de la compensación total incluyen el sueldo base mensual, una compensación variable consistente en incentivos (bono de desempeño anual) y un sistema de beneficios eficientes para cubrir eventos claves en el ciclo de empleo como salud, pensión, sobrevivencia del trabajador y grupo familiar. Actualmente, para nuestros supervisores contamos con políticas de remuneración definidas en nuestro Manual de Beneficios de Supervisores, con el fin de incentivar su desempeño.

La política de remuneración de supervisores, que incluye desde el Presidente Ejecutivo hasta los jefes de turno, presenta una estructura de remuneración que comienza en un sueldo base, un bono anual por objetivo y un bono por zona, con un porcentaje variable en función de la banda salarial de clasificación del cargo, según el sistema Global Grading de WTW (Willis Towers Watson), sistema competitivo en la industria minera con empresas comparables. Además, contempla la gratificación de acuerdo con la ley nacional en los casos que corresponda y una indemnización anual con un tope de 90 Unidades de Fomento (UF), acorde a la legislación.

Por otra parte, solo dos Directores perciben una dieta, consistente en US\$ 45.000 anuales cada uno, pagaderos trimestralmente.

**Nuestra ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada en Mantos Copper, corresponde a 7,5 frente a la mediana de la compensación total anual de todos los trabajadores.**

Nuestros supervisores se rigen por el Manual de Beneficios Individuales, que incluye beneficios en salud, sobrevivencia, vacaciones, permisos, apoyos de emergencia, apoyos de emergencia médica, programa de asistencia del empleado y permisos parentales. En tanto, los trabajadores se rigen por los convenios colectivos que incluyen beneficios de salud, educación, indemnización sobre lo legal al cumplir cierta edad de retiro, indemnizaciones adicionales al presentar pérdida de capacidad de movilidad común o a causa del trabajo y vacaciones sobre lo establecido legalmente.

Entre los beneficios más importantes para nuestros trabajadores destacan el seguro de salud complementario, el seguro catastrófico y aportes a fondos de bienestar sindical. A ellos se agregan las becas para los hijos de los trabajadores, las cuales son ampliamente valoradas por nuestros colaboradores. En 2020 entregamos sobre 1.600 becas en los niveles Parvulario y Educación Básica, Media y Superior, de las cuales se destinaron más de 900 en Mantoverde y sobre 700 a Mantos Blancos.

### Desempeño y reconocimiento

Para una correcta gestión del talento humano de nuestra compañía, medimos y reconocemos el crecimiento de las personas a través de herramientas de planificación y evaluación del desempeño.

La Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos implementa una herramienta de gestión del desempeño, bajo un modelo de planificación por objetivos, revisión intermedia y evaluación anual, considerando espacios de retroalimentación y ajustes orientados al cumplimiento y planes de mejoramiento.

Además, el Comité Ejecutivo revisa y calibra anualmente los resultados de la gestión de la supervisión, en base a la evaluación de los jefes de línea de cada supervisor. Los jefes de línea, en tanto, evalúan y retroalimentan el avance de los planes de mejoramiento comprometidos y gestionan las consecuencias. La identificación de brechas mediante la retroalimentación a su desempeño nos permite reforzar el desarrollo de competencias y capacidades, así como la promoción de cargos.

En Mantos Copper evaluamos al 100% de los colaboradores. De esta manera, gestionamos las oportunidades de mejora de quienes no logren cumplir con sus objetivos y buscamos reconocer el buen desempeño en la promoción de cargos a través de concursos internos y otras acciones. Destacamos también la trayectoria laboral de quienes nos han acompañado, entregándoles reconocimientos por años de servicios en nuestras operaciones.



**GRI 404-3** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional  
**GRI 102-35** Políticas de remuneración  
**GRI 102-38** Ratio de compensación total anual

### Atracción del talento y movilidad interna

Velamos por contar con el trabajo de personas competentes, ubicadas en los cargos adecuados y en concordancia con las necesidades, capacidades y habilidades requeridas por la organización.

Nos aseguramos de cumplir con los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción en forma transparente y responsable. Los procesos de reclutamiento son difundidos a través de diferentes canales de comunicación masiva, asegurando la igualdad de oportunidades, a excepción de aquellos destinados a grupos específicos definidos por la compañía.

La Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos no solo vela para que todos los procesos de selección y reclutamiento cumplan con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, sino que también otorga las facilidades para una integración rápida y eficiente de los nuevos trabajadores a Mantos Copper.

En este ámbito también queremos destacar que nuestra Política de Recursos Humanos es explícita en mencionar la voluntad de impulsar el desarrollo y movilidad de las personas, a través de planes de sucesión de cargos críticos de la organización.

**Nuevas contrataciones 2020-2021 por grupo etario, sexo y familia de cargo**

		2020					
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		H	M	H	M	H	M
<b>Mantos Blancos</b>	Directoras (es) / Gerentes	0	0	0	0	0	0
	Subgerentes / Superintendentes	0	0	1	0	2	0
	Jefas (es) de áreas	0	0	16	0	3	0
	Supervisoras (es)	1	2	14	3	4	1
	Analistas	0	0	0	0	0	0
	Operadoras (es)	6	0	31	0	5	0
	Mantenedoras (es)	33	3	70	0	5	0
	Personal administrativo	3	1	9	2	2	0
	Subtotal Mantos Blancos	43	6	141	5	21	1
<b>Mantoverde</b>	Directoras (es) / Gerentes	0	0	0	0	2	0
	Subgerentes / Superintendentes	0	0	1	0	0	0
	Jefas (es) de áreas	0	0	4	0	2	0
	Supervisoras (es)	0	0	4	2	1	0
	Analistas	0	0	1	0	0	0
	Operadoras (es)	1	0	12	1	3	0
	Mantenedoras (es)	5	0	24	0	2	0
	Personal administrativo	0	1	1	0	0	0
	Subtotal Mantoverde	6	1	47	3	10	0
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>7</b>	<b>188</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	

		2021					
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años	
		H	M	H	M	H	M
<b>Mantos Blancos</b>	Directoras (es) / Gerentes	0	0	1	0	1	0
	Subgerentes / Superintendentes	0	0	0	1	0	0
	Jefas (es) de áreas	1	1	7	1	2	0
	Supervisoras (es)	2	2	11	2	4	0
	Analistas	1	1	1	0	0	0
	Operadoras (es)	12	1	31	2	7	1
	Mantenedoras (es)	10	2	52	0	1	0
	Personal administrativo	0	0	1	2	1	0
	Subtotal Mantos Blancos	26	7	104	8	16	1
<b>Mantoverde</b>	Directoras (es) / Gerentes	0	0	1	0	3	0
	Subgerentes / Superintendentes	0	0	0	0	3	0
	Jefas (es) de áreas	0	0	10	0	2	0
	Supervisoras (es)	0	0	21	1	7	0
	Analistas	0	0	2	1	0	0
	Operadoras (es)	2	0	50	0	11	0
	Mantenedoras (es)	6	0	22	0	3	0
	Personal administrativo	0	0	0	0	0	0
	Subtotal Mantoverde	8	0	106	2	29	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>210</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	



**A pesar de la contingencia sanitaria y sus consecuencias generales sobre el empleo, Mantos Copper contrató 284 personas en 2020 y 307 durante 2021.**

Tasa de rotación 2020	Supervisores	Empleados
Mantos Blancos	19,0%	11,1%
Mantoverde	19,8%	9,9%

Tasa de rotación 2021	Supervisores	Empleados
Mantos Blancos	22,6%	11,1%
Mantoverde	17,1%	11,9%



**GRI 401-1** Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal  
**GRI 405-2** Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

### Diversidad, inclusión y no discriminación

En Mantos Copper consideramos a la inclusión y la diversidad como aspectos que agregan valor a nuestra organización y que van en beneficio para la sostenibilidad multidimensional del negocio. En consecuencia, a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos velamos siempre por la aplicación de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, asegurándonos de que estén presentes en todos nuestros procesos.

Ratio del salario entre mujeres y hombres (2021)

Nivel de cargo	Ratio*
Gerencias y Superintendencias	0,82
Supervisores	0,86
Trabajadores Mantos Blancos	0,82
Trabajadores Mantoverde	1,01

\* Sueldo base mujeres / sueldo base hombres.

Nuestra Política de Recursos Humanos enfatiza el respeto de la diversidad cultural y etaria, así como en la no discriminación a nuestros trabajadores y colaboradores migrantes, cautelando el respeto por su cultura y facilitando su integración. Asimismo, busca promover la inclusión de personas con algún grado de discapacidad, otorgándoles la igualdad de oportunidades en los procesos de selección o movilidad interna. A pesar de ello, aún no contamos con registros sobre el número de personas en esta situación y su porcentaje respecto de la dotación total.

A su vez, nos encontramos en un proceso de mejora en relación a la igualdad de género, la inclusión de mujeres a nuestra empresa y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de nuestros trabajadores. Actualmente, contamos con una participación femenina de 3,5% en las operaciones y de 8,9% a nivel de gerencias y jefaturas de turno.

**Dotación por género, familia de cargo y rango etario (2020)**

		2020											
		Menores de 30 años				Entre 30 y 50 años				Mayores de 50 años			
		H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%
<b>Mantos Blancos</b>	Directoras (es) / Gerentes	0	0%	0	0%	6	0,41%	0	0%	12	0,82%	0	0%
	Subgerentes / Superintendentes	0	0%	0	0%	7	0,48%	1	0,07%	5	0,34%	0	0%
	Jefas (es) de áreas	0	0%	0	0%	35	2,39%	0	0%	11	0,75%	0	0%
	Supervisoras (es)	1	0,07%	2	0,14%	37	2,52%	6	0,41%	20	1,36%	1	0,07%
	Analistas	0	0%	0	0%	1	0,07%	0	0%	0	0%	0	0%
	Operadoras (es)	34	2,32%	2	0,14%	335	22,85%	10	0,68%	128	8,73%	0	0%
	Mantenedoras (es)	35	2,39%	3	0,20%	144	9,82%	0	0%	23	1,57%	0	0%
	Personal administrativo	3	0,20%	2	0,14%	24	1,64%	7	0,48%	13	0,89%	0	0%
	<b>Subtotal Mantos Blancos</b>	<b>73</b>	<b>4,98%</b>	<b>9</b>	<b>0,62%</b>	<b>589</b>	<b>40,18%</b>	<b>24</b>	<b>1,64%</b>	<b>212</b>	<b>14,46%</b>	<b>1</b>	<b>0,07%</b>
<b>Mantoverde</b>	Directoras (es) / Gerentes	0	0%	0	0%	2	0,14%	0	0%	4	0,27%	0	0%
	Subgerentes / Superintendentes	0	0%	0	0%	4	0,27%	0	0%	1	0,07%	0	0%
	Jefas (es) de áreas	0	0%	0	0%	19	1,30%	1	0,07%	10	0,68%	0	0%
	Supervisoras (es)	1	0,07%	0	0%	23	1,57%	8	0,55%	15	1,02%	1	0,07%
	Analistas	0	0%	0	0%	5	0,34%	0	0%	1	0,07%	0	0%
	Operadoras (es)	19	1,30%	2	0,14%	171	11,66%	12	0,82%	116	7,91%	1	0,07%
	Mantenedoras (es)	16	1,09%	0	0%	97	6,62%	0	0%	19	1,30%	0	0%
	Personal administrativo	1	0,07%	1	0,07%	4	0,27%	1	0,07%	3	0,20%	0	0%
	<b>Subtotal Mantoverde</b>	<b>37</b>	<b>2,53%</b>	<b>3</b>	<b>0,21</b>	<b>325</b>	<b>22,17%</b>	<b>22</b>	<b>1,51%</b>	<b>169</b>	<b>11,52%</b>	<b>2</b>	<b>0,14%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>7,51%</b>	<b>12</b>	<b>0,82%</b>	<b>914</b>	<b>62,34%</b>	<b>46</b>	<b>3,14%</b>	<b>381</b>	<b>25,98%</b>	<b>3</b>	<b>0,21%</b>	

\*Nota: el % se expresa en base al total de la dotación (1.466).



**Dotación por género, familia de cargo y rango etario (2021)**

		2021											
		Menores de 30 años				Entre 30 y 50 años				Mayores de 50 años			
		H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%
<b>Mantos Blancos</b>	Directoras (es) / Gerentes	0	0%	0	0%	5	0,31%	0	0%	13	0,81%	0	0%
	Subgerentes / Superintendentes	0	0%	0	0%	7	0,44%	2	0,13%	3	0,19%	0	0%
	Jefas (es) de áreas	1	0,06%	2	0,13%	33	2,07%	1	0,06%	10	0,63%	0	0%
	Supervisoras (es)	2	0,13%	3	0,19%	37	2,32%	5	0,31%	19	1,19%	2	0,13%
	Analistas	1	0,06%	1	0,06%	2	0,13%	0	0%	0	0%	0	0%
	Operadoras (es)	37	2,32%	3	0,19%	352	22,04%	12	0,75%	133	8,33%	1	0,06%
	Mantenedoras (es)	38	2,38%	5	0,31%	174	10,90%	0	0%	27	1,69%	0	0%
	Personal administrativo	1	0,06%	1	0,06%	11	0,69%	6	0,38%	7	0,44%	1	0,06%
	<b>Subtotal Mantos Blancos</b>	<b>80</b>	<b>5,01%</b>	<b>15</b>	<b>0,94%</b>	<b>621</b>	<b>38,89%</b>	<b>26</b>	<b>1,63%</b>	<b>212</b>	<b>13,27%</b>	<b>4</b>	<b>0,25%</b>
<b>Mantoverde</b>	Directoras (es) / Gerentes	0	0%	0	0%	2	0,13%	0	0%	9	0,56%	0	0%
	Subgerentes / Superintendentes	0	0%	0	0%	3	0,19%	0	0%	5	0,31%	0	0%
	Jefas (es) de áreas	0	0%	0	0%	24	1,50%	1	0,06%	12	0,75%	0	0%
	Supervisoras (es)	0	0%	0	0%	44	2,76%	7	0,44%	17	1,06%	1	0,06%
	Analistas	0	0%	0	0%	3	0,19%	1	0,06%	1	0,06%	0	0%
	Operadoras (es)	16	1,00%	1	0,06%	194	12,15%	12	0,75%	125	7,83%	1	0,06%
	Mantenedoras (es)	18	1,13%	0	0%	112	7,01%	0	0%	23	1,44%	0	0%
	Personal administrativo	0	0%	1	0,06%	3	0,19%	0	0%	3	0,19%	0	0%
	<b>Subtotal Mantoverde</b>	<b>34</b>	<b>2,13%</b>	<b>2</b>	<b>0,13%</b>	<b>385</b>	<b>24,11%</b>	<b>21</b>	<b>1,31%</b>	<b>195</b>	<b>12,21%</b>	<b>2</b>	<b>0,13%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>7,14%</b>	<b>17</b>	<b>1,06%</b>	<b>1.006</b>	<b>62,99%</b>	<b>47</b>	<b>2,94%</b>	<b>407</b>	<b>25,49%</b>	<b>6</b>	<b>0,38%</b>	

\*Nota: el % se expresa en base al total de la dotación (1.597)

**GRI 405-1** Diversidad en órganos de gobierno y empleados

**GRI 405-2** Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

**GRI 406-1** Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

## Derechos, condiciones y negociaciones laborales

### ¿Por qué es un tema material?

Promovemos las relaciones abiertas y constructivas con los trabajadores y las organizaciones sindicales. Buscamos mantener un ambiente de trabajo grato y productivo, que se oriente a una gestión de excelencia, un clima laboral que favorezca los objetivos del negocio de manera sustentable y el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

### ¿Cómo se gestiona?

A través de nuestra Política de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos, nos comprometemos a: 1) Mantener canales activos de comunicación con los trabajadores y las organizaciones que los representan en un ambiente de confianza, transparencia y respeto, buscando acuerdos de beneficio mutuo; 2) Gestionar en forma oportuna y eficiente los procesos de negociación colectiva, acorde con los objetivos de la compañía y en cumplimiento con la legislación vigente; 3) Articular estrategias, planes y programas de interés laboral.

### Equipo a cargo

La Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos establece el diálogo laboral con las organizaciones sindicales en instancias informativas, de consulta, análisis y negociación, como también a través del convenio colectivo. Por otro lado, las gerencias de procesos velan por mantener las relaciones con los representantes de las organizaciones sindicales, enfocándose en la administración del negocio, el convenio colectivo, la habitabilidad y las condiciones de trabajo.



GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva

### Relaciones laborales propias

Desde la creación de Mantos Copper no se han registrado interrupciones por causas laborales en ninguna de las dos operaciones. La comunicación y el diálogo entre las gerencias y los trabajadores son constantes y han permitido mantener activas las reuniones periódicas con los supervisores y los mecanismos de participación, incluyendo la línea directa para el cumplimiento normativo y de las políticas de la empresa.

Durante estos dos años de pandemia, la compañía pudo garantizar la continuidad operacional sobre todo gracias al compromiso de sus trabajadores. Las relaciones con los sindicatos son armoniosas y constructivas; han permitido incluir, en los contratos colectivos, diferentes tipos de beneficios sociales y de salud, así como incentivos variables que se materializan en bonos mensuales vinculados con las metas de la compañía. Mantos Blancos cuenta con dos sindicatos y los contratos colectivos están vigentes hasta junio de 2023. Mantoverde, por otro lado, cuenta con tres sindicatos y sus contratos colectivos serán vigentes hasta diciembre de 2022. En ambos casos, se firmaron en negociaciones colectivas anticipadas, previstas por la normativa nacional.

Contamos con un  
**96%**  
de trabajadores  
cubiertos en  
los acuerdos de  
negociación colectiva.

### Relaciones laborales con empresas de servicios externos (ESE)

Para nuestra compañía es fundamental tener un diálogo directo, transparente y ético con las empresas de servicios externos (ESE) y con las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores contratistas.

De esta manera, mantenemos canales activos de comunicación y de actualización de normativas y de la aplicación del cumplimiento de los anexos de las condiciones generales comunes para los trabajadores de empresas contratistas que prestan servicios a las operaciones de Mantos Copper, de forma de generar acuerdos de beneficio mutuo.

Además, los Administradores de Contrato de Mantos Copper, en conjunto con los Administradores de Contrato de las Empresas de Servicios Externos bajo su gestión, aseguran el cumplimiento de lo establecido para la administración del personal y de las relaciones laborales.



## SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

### Seguridad y salud ocupacional

#### ¿Por qué es un tema material?

Nuestra visión es lograr Cero Incidente, a través de la gestión y el control efectivo de los riesgos de seguridad y salud ocupacional en nuestras operaciones. Esperamos que todos los trabajadores propios y externos retornen sanos y salvos a sus hogares.

#### ¿Cómo se gestiona?

Por medio de la Política Integrada de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiental, Social y de Calidad de Mantos Copper, nos basamos en tres principios: 1) Cultura: "Mentalidad Cero". Todas las lesiones y enfermedades ocupacionales se pueden prevenir a través de un liderazgo efectivo, gestionando las conductas y la aplicación de los controles críticos. 2) Aprendizaje: "No repeticiones". Se toman las medidas necesarias para aprender de los incidentes ya ocurridos y evitar su reiteración; 3) Normas: "Estándares simples y no negociables". Los estándares y normas de seguridad y salud son aplicados de manera consistente en las operaciones.

#### Equipo a cargo

Todos nuestros gerentes de línea, supervisores y trabajadores deben ejercer un liderazgo efectivo en estas áreas de gestión, aplicando la disciplina operacional en todos los procesos.

La seguridad es fundamental para la continuidad de nuestras operaciones. Por ello, al inicio de cada turno se imparte una breve charla sobre los puntos claves de la seguridad en las distintas labores que se realizan en la compañía. Además, efectuamos una reunión mensual con la administración, en la cual se exponen las estadísticas, incidentes y aprendizajes en este ámbito.

Tenemos una visión de "Cero Daño", que buscamos lograr por medio de procesos de "Producción Segura" que nos permiten gestionar los riesgos de manera efectiva. Esto es desarrollado a través de cuatro ejes de trabajo:

**1. Disciplina operacional y liderazgo** para evitar la degradación de estándares y buenas prácticas operacionales, lo que se plasma en las siguientes acciones:

- Fortalecer la permanencia en terreno de la Supervisión para lograr una Cultura de Producción Segura, basada en la integración del Liderazgo Visible (VFL) y el cumplimiento de sus actividades indicadas en el Proceso de Control de Riesgos (PCR).
- Mejorar el Proceso de Gestión de Riesgos SHE (métodos WRAC, Bow Tie en seguridad, salud y medioambiente), con enfoque en el monitoreo efectivo y en terreno de los controles críticos por parte de nuestra Supervisión.
- A través del Sistema SAP, fomentar la planificación como elemento principal para alcanzar una producción segura. Esto permite realizar los trabajos dentro de los plazos y los presupuestos establecidos y sin incidentes.

**2. Aprender de accidentes** (eliminación de accidentes repetitivos), lo que se expresa en acciones sucesivas:

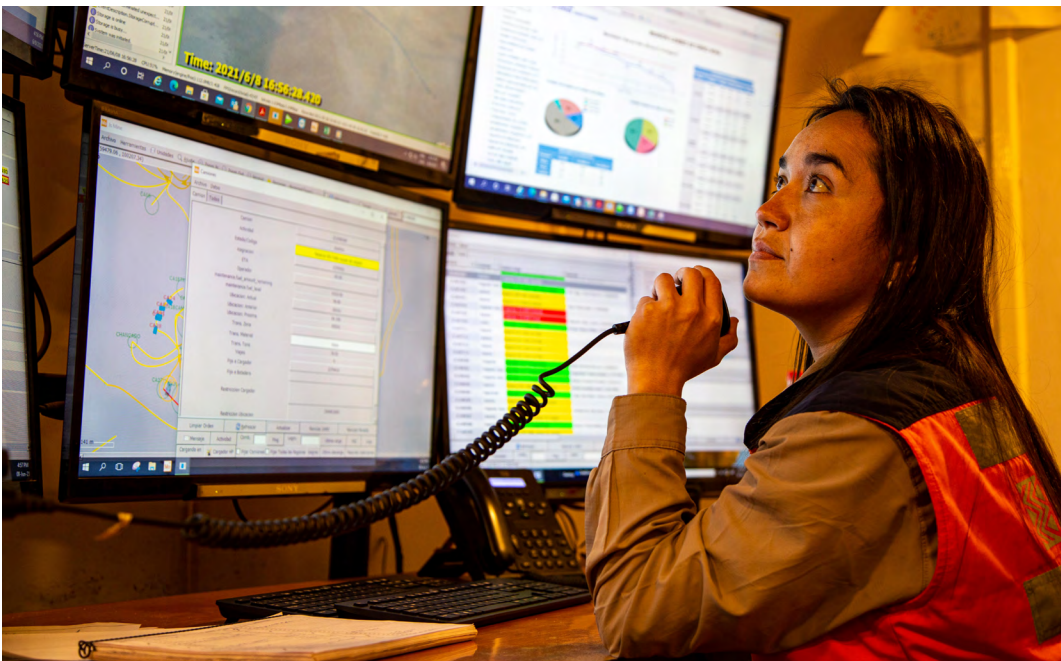
- Mejorar el proceso de investigación de accidentes y realizar un riguroso control de los planes de acción.
- Supervisar y fiscalizar la implementación de las medidas de control derivadas de la investigación y analizar su efectividad.
- Seguir fortaleciendo los Planes de Emergencia y el Programa de Brigadistas de las Operaciones.

**3. Revisión de procedimientos en todos los procesos**, a través de:

- Asegurar y verificar que los procesos tengan procedimientos propios ante el desarrollo de actividades críticas. Consolidar la calidad de los Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS), firmados y publicados en la plataforma MantosDoc, especialmente para aquellos procesos que se han internalizado.

**4. Salud Ocupacional, cero nuevos casos de enfermos profesionales.** Se plasma en las siguientes actividades:

- Mantener un plan robusto para el control del Covid-19 en el trabajo y en las familias de Mantos Copper.
- Desarrollar un plan efectivo para los trabajadores que cumplen sus funciones en formato de teletrabajo, además de continuar con el cumplimiento de los requerimientos legales aplicables (PLANESI, PREXOR, TMERT-EESS, PSICOSOCIAL, Radiación UV, Manejo Manual de Cargas).



## Sistema de gestión de seguridad

Las operaciones de Mantos Copper cuentan hoy con un Sistema Integrado de Gestión líder en la industria, que indica cómo se administran los principios de gestión, estándares corporativos y sistemas en la empresa. Además, menciona los requerimientos de las normas internacionales en materia de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional.

A través de el, todos los meses monitoreamos los incidentes de alto potencial y con tiempo perdido que pueden provocar daños importantes o muertes. Estos son investigados por medio de un trabajo conjunto entre el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), la Gerencia de Procesos, la Gerencia de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y la Gerencia de Recursos Humanos. Desde hace cuatro años hemos hecho una mejora considerable en su disminución, pasando de 38 a cuatro incidentes de alto potencial en 2021 en Mantos Blancos y de 16 a cinco en Mantoverde. En total, la compañía pasó de 54 a nueve incidentes de alto potencial.

De la misma manera, cuando ocurre un accidente, se inicia un procedimiento de investigación. La Gerencia de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) constituye una comisión investigadora, la cual debe realizar la averiguación en un plazo de 15 días bajo la metodología ICAM (Análisis de Causa de Incidente). Posteriormente, la comisión presenta su trabajo al Gerente de Operaciones para revisar las causas y controles, y tomar las medidas correctivas del caso.

Entre 2018 y 2021 nuestra Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido alcanzó un promedio de 0,14 por 200.000 horas trabajadas, que se compara positivamente con el promedio de la industria chilena, que llegó a 0,3 en el mismo período, según lo informado por el Ministerio de Minería de Chile.

A su vez, en respuesta a la pandemia del Covid-19, hemos trabajado estrechamente con las autoridades nacionales de salud para implementar las mejores prácticas en todas nuestras operaciones. Como consecuencia, prevenimos o mitigamos con éxito el impacto del Coronavirus en la salud de nuestros colaboradores y contratistas.

Gracias a nuestra buena gestión en salud y seguridad, recibimos en los años 2003, 2005, 2007, 2009 y 2012 el Premio de Seguridad John T. Ryan, otorgado por el Instituto Canadiense de Minería, Metalurgia y Petróleo. Además, en 2019 Mantoverde obtuvo este galardón por la menor frecuencia de lesiones reportables a nivel nacional en Chile durante el período anterior, y también el Premio Anual de Seguridad Minera, entregado por el Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin).

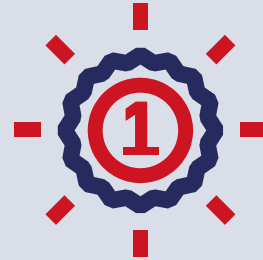
## Estructura Sistema Integrado de Gestión

<b>Nuestros valores</b>	Seguridad-Integridad-Desempeño Eficiente-Responsabilidad-Consideración					
<b>Visión</b>	Nuestra visión es el CERO DAÑO mediante una gestión efectiva de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, impacto al medio ambiente y compromiso con las comunidades.					
<b>Principios de valor</b>	<b>CULTURA</b> "Mentalidad Cero"	<b>APRENDIZAJE</b> "No Repeticiones"		<b>NORMAS</b> "Estándares Simples y No Negociables"		
<b>Política integrada</b>	Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiental, Social Y De Calidad					
<b>Estándares y normas</b>	Reglas de Vida y estándares Mantos Copper					
<b>Estructura Sistema de Gestión</b>	1. Política, Liderazgo y Compromiso	2. Gestión de Riesgos y del Cambio	3. Requerimientos Legales y Otros	4. Objetivos, Metas y Gestión del Desempeño	5. Capacitación, Sensibilización y Competencias	6. Comunicación, consulta y participación
	7. Documentación y Control de Documentos	8. Control Operacional	9. Preparación y Respuesta ante Emergencias	10. Gestión de Contratistas	11. Investigación y Reporte de Incidentes	12. Monitoreo, Auditoría y Seguimiento



## Premios en Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

En el año 2021 nuestras operaciones recibieron los siguientes galardones por su gestión realizada en 2020:



### Operación Mantos Blancos

- Premio de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) por cumplir más de un año sin accidentes con tiempo perdido, tanto de personal propio como de empresas colaboradoras.
- Reconocimiento a los trabajadores por el cumplimiento de más de cinco millones de horas trabajadas sin accidentes con tiempo perdido (18 meses), considerando tanto personal propio como de empresas de servicios externos (ESE).
- Premio del Consejo Nacional de Seguridad a:
  - Gerencia de Planta (Mantos Blancos y Empresas Contratistas).
  - Superintendencia de Planta Óxido (Mantos Blancos y Empresas Contratistas).
  - Superintendencia de Mantenimiento Mina (Mantos Blancos y Empresas Contratistas).
  - Superintendencia de Planta Sulfuro (Mantos Blancos y Empresas Contratistas).

### Operación Mantoverde

- El Consejo Nacional de Seguridad otorgó varios reconocimientos del Concurso Nacional Anual de Seguridad (gestión 2020), obteniendo Mantoverde las siguientes distinciones:
- Premio "Excelencia en Prevención de Riesgos" a la Gerencia Planta.
- Premio "Consejo Nacional de Seguridad" a la Gerencia Planta, Gerencia Mina, Gerencias de Staff y Operación Mantoverde.
- Premio "Al Esfuerzo" a la Operación Mantoverde.
- "Distinción Nacional Rosalino Fuentes Silva" a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Mantoverde, por su gestión destacada.
- La Corporación Regional de Seguridad Minera (Coresemin) de Atacama entregó un reconocimiento a Elecon Maquinarias. Fue elegida como empresa contratista destacada del año 2021, por su gestión preventiva en seguridad. Logró 12 años sin registrar accidentes con tiempo perdido, equivalentes a dos millones de horas.



### Lineamientos sobre Seguridad y Salud Ocupacional

En Mantos Blancos y Mantoverde contamos con un Plan Estratégico en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) y un Plan SHEQ-C, aplicables a todos los procesos propios, a las empresas contratistas de nuestras operaciones y también a la planta desalinizadora ubicada en Flamenco.

El Plan SHEQ-C es un programa de trabajo anual de Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiente, Calidad y Comunidad que se debe realizar a través de la Gerencia de Operaciones y las empresas colaboradoras, para dar cumplimiento a los requerimientos del Sistema Integrado de Gestión de Mantos Copper. Cuenta con una vigencia anual de abril a marzo. Es revisado y actualizado, de forma permanente.

Utilizamos diversos procedimientos para analizar y controlar la seguridad en el trabajo. Para determinar la existencia de factores de riesgo, en una primera instancia realizamos una evaluación cualitativa, que es seguida posteriormente por la cuantificación de los peligros identificados. Tanto los procesos cualitativos como los cuantitativos están normados por la legislación chilena, a través de Protocolos del Ministerio de Salud y son auditados anualmente por organismos externos.

En tanto, el Análisis Seguro del Trabajo (AST) es la herramienta utilizada por trabajadores directos e indirectos para notificar situaciones de peligro.

Asimismo, para minimizar los impactos a la salud y seguridad de los trabajadores propios y contratistas, se elaboran mapas de riesgos que son entregados a las ESE antes de iniciar sus actividades. Estas evaluaciones son revisadas por sus respectivas gerencias para asegurar los controles preventivos y mitigación.

Mantoverde	2020		2021	
	Empleados	Trabajadores no empleados	Empleados	Trabajadores no empleados
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	0	0	0	0
Número y tasa* de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0
Número y tasa* de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidentes laborales registrables (índice de frecuencia).	Nº0 Tasa: 0,0	Nº2 Tasa: 0,25	Nº2 Tasa: 0,31	Nº5 Tasa: 0,56
Peligros que han provocado o contribuido a provocar lesiones con grandes consecuencias durante el período reportado.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Número de horas trabajadas	1.206.845	1.568.918	1.268.701	1.792.713

\* Nota: La tasa es calculada cada 200.000 horas trabajadas, sin excluir a ningún trabajador. Para determinar los peligros que presentan riesgos de lesiones con grandes consecuencias, se utilizan evaluaciones de riesgos como WRAC, AST y SLAM.

**GRI 403-8** Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo  
**GRI 403-9** Lesiones por accidente laboral  
**GRI 403-10** Dolencias y enfermedades laborales

Para una correcta gestión en esta materia, a las empresas contratistas se les envía, previo a su ingreso, una "carpeta de arranque" con todos los requerimientos necesarios en salud y seguridad, los cuales deben aprobarse según nuestros estándares antes de iniciar sus labores.

Durante 2020, en Mantoverde y Mantos Blancos los principales riesgos identificados fueron de sílice, ruido, TMERT EESS (Trastornos Musculoesqueléticos de las Extremidades Superiores Relacionados con el Trabajo), psicosociales y de Covid-19. En ninguna de las dos operaciones se presentaron enfermedades laborales o dolencias asociadas a ellos.

En las operaciones de Mantos Copper realizamos auditorias anuales a todos nuestros procesos y empresas contratistas. En Mantoverde, además, la Gerencia de SSO efectúa un programa denominado "Actívate", para auditar a las empresas contratistas, a excepción de aquellas que cuentan con un contrato de trabajo menor a tres meses y que solo reciben la carpeta de arranque. En Mantos Blancos se realiza semestralmente el programa de auditoría de cumplimiento a la Carpeta de Arranque, a todas las empresas permanentes de la operación en conjunto con el CPHS.

Mantos Blancos	2020		2021	
	Empleados	Trabajadores no empleados	Empleados	Trabajadores no empleados
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	0	0	0	0
Número y tasa* de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0
Número y tasa* de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidentes laborales registrables (índice de frecuencia).	Nº1 Tasa: 0,05	Nº0 Tasa: 0	Nº1 Tasa: 0,05	Nº0 Tasa: 0
Peligros que han provocado o contribuido a provocar lesiones con grandes consecuencias durante el período reportado.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Número de horas trabajadas	1.730.460	1.661.578	1.777.284	2.179.723

\* Nota: La tasa es calculada cada 200.000 horas trabajadas, sin excluir a ningún trabajador. Para determinar los peligros que presentan riesgos de lesiones con grandes consecuencias, se utilizan evaluaciones de riesgos como WRAC, AST y SLAM.



### Instancias de comunicación y formación

Desde abril de 2020 contamos con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) en Mantos Blancos y lo propio ocurre en Mantoverde desde octubre de 2021. Cada uno de ellos se compone por tres miembros titulares y tres suplentes electos por votación de los trabajadores y otros tantos en representación de la empresa. Cada CPHS dispone de un programa de trabajo anual y un reglamento de funcionamiento, sesiona mensualmente o cuando ocurre un incidente grave o se presenta una emergencia. Una de sus responsabilidades consiste en verificar la aplicación de medidas de control de acuerdo con los peligros expuestos en temas de seguridad y salud operacional.

Las principales funciones del Comité Paritario de Mantos Blancos y en Mantoverde en 2020 fueron:

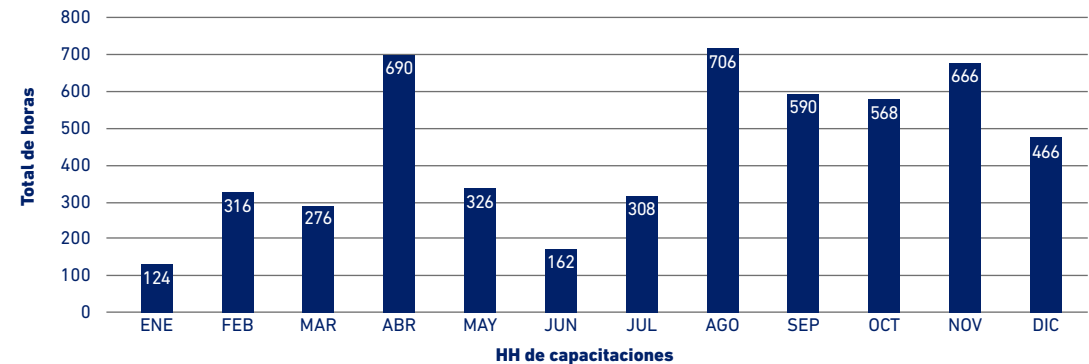
1. Asesorar e instruir a todos nuestros trabajadores en el correcto uso de los Elementos de Protección Personal (EPP).
2. Visitar de manera mensual las áreas de trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las medidas de prevención e higiene, y de los estándares y procedimientos de trabajo; realizar la revisión de equipos, maquinarias y de la instalación de trabajos, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales.
3. Participar en los procesos de investigaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en nuestra operación, con la finalidad de determinar las causas y evitar repeticiones.

En Mantos Copper creemos en la importancia de entregar los conocimientos necesarios a nuestros trabajadores y contratistas en estos temas. Por ello, cada persona que ingresa a la faena debe cumplir con el Curso de Inducción en Seguridad A1. Además, la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, con apoyo del Organismo Administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo (OAL), higienistas corporativos y especialistas, definen anualmente un programa de capacitaciones en los aspectos más críticos y necesarios de abordar vinculados a SSO.

En 2020 Mantos Blancos realizó siete talleres e inducciones, capacitando a 3.584 trabajadores directos o contratistas. Sus temáticas fueron: Inducciones Hombre Nuevo y Específicos (dotación capacitada: 1.584 personas), Taller Reglas de Vida (128), Trabajo en Altura (232), Operación de Levante (152), Aislamiento y Bloqueo (572), Taller AST (268) y Taller Covid-19 (648).

En tanto, durante 2021 llevó a cabo otras siete instancias, preparando a 5.198 trabajadores directos o indirectos. Los talleres fueron: Inducciones Hombre Nuevo y Específicos (dotación capacitada: 2.026), Trabajo en Altura (446), Operación de Levante (261), Aislamiento y Bloqueo (630), Taller AST (573) y Manejo Extintores (116).

### HH Capacitaciones mensuales - Período 2021



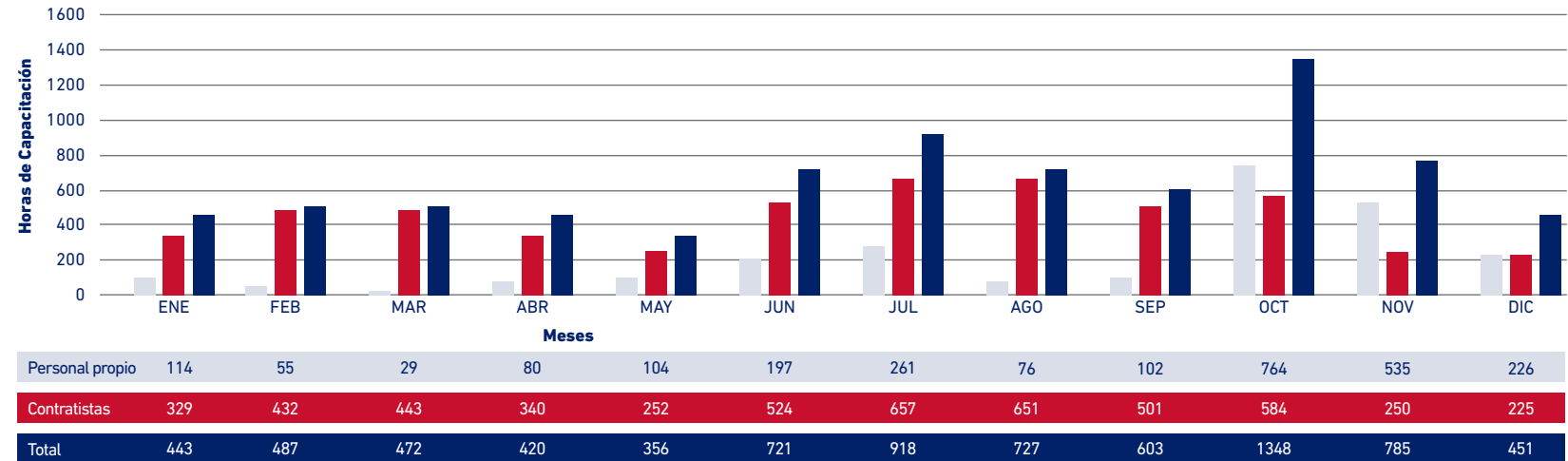
### Detalle de Capacitaciones por Cursos Impartidos en 2021 – Mantos Blancos

ESTANDAR	Dotación Mantos Blancos / Empresas de Servicios Externos	Horas de capacitación	Horas por estándar	Total Dotación capacitada	Dotación capacitada por estándar
TALLER AST	Mantos Blancos	604	2.292	151	573
	ESEs	1.688		422	
AISLACIÓN Y BLOQUEO	Mantos Blancos	464	1.260	232	630
	ESEs	796		398	
TRABAJO EN ALTURA	Mantos Blancos	312	892	156	446
	ESEs	580		290	
OPERACIÓN DE LEVANTE	Mantos Blancos	298	522	149	261
	ESEs	224		112	
MANEJO DE EXTINTORES	Mantos Blancos	212	232	106	116
	ESEs	20		10	
<b>Total</b>		<b>5.198</b>		<b>2.026</b>	

En la empresa también fomentamos conductas saludables entre nuestros trabajadores. Mediante el Programa de Salud Operacional, cada año lanzamos un calendario de actividades que propicia la vida sana. Dicho programa se lleva a cabo en conjunto con un médico del policlínico de cada una de las faenas y la Gerencia de Recursos Humanos y Asuntos Corporativos.

Por otra parte, en Mantoverde se hicieron 7.731 horas de capacitación, de las cuales 2.543 (33%) se destinaron al personal propio de la compañía y 5.188 (67%) al de empresas contratistas. Los cursos más demandados fueron los de Conducción a la Defensiva, Bloqueo de Equipos y AST, los cuales actualmente son agendados para ser dictados todas las semanas en línea.

### Horas de Capacitaciones Mensuales 2021 - Mantoverde



### Detalle de Capacitaciones por Cursos Impartidos en 2021 – Mantoverde

Nivel de cargo	Total Trabajadores	Trabajadores Mantoverde	Trabajadores Contratistas	Total horas Capacitación	Horas Capacitación Mantoverde	Horas Capacitación Contratistas
Conducción a la defensiva	1.014	172	842	4.033	687	3.346
Inducción A1	56	-	56	217	-	217
Elementos de izaje	35	27	8	140	108	32
Manejo de extintores	16	13	3	16	13	3
Permiso de Trabajo	155	61	94	201	80	121
Reforzamiento Herramientas Prev.	43	43	-	202	202	-
Reforzamiento Sup de 1ª línea	14	14	-	448	448	-
Uso Cuchillos Industriales	3	-	3	9	-	9
WRAC	14	14	-	56	56	-
Bloqueo de equipos	566	161	505	1.547	503	1.044
AST	562	297	265	850	434	417
Administración del Cambio	4	4	-	12	12	-
<b>Totales</b>	<b>2.582</b>	<b>806</b>	<b>1.776</b>	<b>7.731</b>	<b>2.543</b>	<b>5.188</b>



**GRI 403-4** Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

**GRI 403-5** Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

**GRI 403-6** Formación de la salud de los trabajadores



## APORTE AL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES

<b>¿Por qué es un tema material?</b>	La relación con las poblaciones cercanas a nuestras operaciones ha sido siempre muy relevante para la empresa. A través de ella podemos proyectar un desarrollo sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental en los territorios en los cuales estamos insertos.
<b>¿Cómo se gestiona?</b>	Basándonos en los principios del diálogo y la colaboración, trazabilidad, excelencia y transparencia, concretamos nuestro compromiso con diferentes grupos de interés: organizaciones sociales funcionales y territoriales, autoridades locales y regionales, sindicatos y establecimientos educacionales. En este sentido, el Plan de Gestión Social es el instrumento que establece los lineamientos de la compañía para generar y promover el desarrollo de las comunidades.
<b>Equipo a cargo</b>	La Gerencia de Desarrollo Sustentable y Comunidades está a cargo del Plan de Gestión Social, que se aplica a todas las operaciones y proyectos de Mantos Copper.

Queremos ser reconocidos como un actor relevante y comprometido en los territorios donde operamos, generando valor compartido para nuestros vecinos. Por este motivo, uno de los objetivos estratégicos de nuestra compañía consiste en generar y promover el desarrollo social y económico de las comunidades en las cuales nos insertamos.

En 2018 establecimos nuestro Plan de Gestión Social 2018-2021, que busca generar confianza y vínculos de largo plazo con los diferentes grupos de interés, administrando de forma proactiva los riesgos para disminuir los posibles impactos sociales negativos.

El plan también pretende que nuestros objetivos puedan responder a las necesidades e intereses de los habitantes del área de influencia de las operaciones y proyectos de desarrollo.

### Plan de Gestión Social

<b>Visión</b>	Ser reconocido como un actor relevante y comprometido con el desarrollo social y económico de los territorios en los cuales operamos, cercanos y generadores de valor en las comunidades vecinas.					
<b>Misión</b>	Generar y promover el desarrollo social y económico de las comunidades, manteniendo una relación cercana, transparente y participativa en las actividades y organizaciones, viabilizando el desarrollo de las operaciones y proyectos de la compañía					
<b>Ámbitos de Gestión</b>	Relacionamiento			Desarrollo social		
<b>Ejes de acción</b>	Alineamiento interno	Riesgos & Impactos	Involucramiento comunitario	Educación y Desarrollo de capacidades	Emprendimiento	Comunidades sustentables
	Comunicaciones					
	Control de Gestión					

El Plan de Gestión Social comprende un orden que permite asegurar alcances y enfoques adecuados y suficientes para lograr los objetivos establecidos. En cuanto a su gestión, la Gerencia de Desarrollo Sustentable y Comunidades es la responsable de facilitar y validar el cumplimiento de nuestro enfoque social en los proyectos y operaciones. En tanto, la Gerencia de Proyectos es la encargada de asegurar los recursos humanos, técnicos y financieros para el cumplimiento del plan y el control del desempeño social de las iniciativas.

**Focos del relacionamiento comunitario  
2020-2021**

**Minimizar los riesgos de potenciales conflictos a raíz de los proyectos de expansión de la compañía.**



**Profundizar el relacionamiento con las autoridades locales y regionales, y los grupos de interés más críticos en los territorios.**



**Desarrollar proyectos sociales con las comunidades.**



**Cumplir con estándares internacionales en la gestión de comunidades (especialmente, con el mecanismo de consultas y reclamos).**



**Apoyar y fomentar la contratación de mano de obra local.**



**Realizar Programa Comunicacional para la entrega oportuna y suficiente de información respecto de nuestros proyectos.**

**Principios empresariales para las  
relaciones con las comunidades****a. Relacionamiento**

Promovemos una relación abierta, directa y transparente con nuestras comunidades, con el fin de construir vínculos robustos y de largo plazo. Potenciamos el trabajo en conjunto y consensuado para el bien común de la comunidad y no para beneficios personales. Nos comprometemos a cumplir con la legislación vigente en temas de participación ciudadana, a través de una gestión temprana que permita mantener una comunicación fluida respecto de los proyectos de nuestras operaciones. Buscamos ser transparentes en la entrega de información y facilitar el acceso a ella en todas nuestras comunidades.

**b. Desarrollo Social**

Implementamos Planes de Desarrollo Social acordes con las necesidades comunes de nuestros vecinos, con el objetivo de entregar beneficios focalizados en el progreso económico y social de las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Promovemos un desarrollo de alto impacto para fortalecer las capacidades de las comunidades, priorizando proyectos de beneficio común de mediano y largo plazo. Evitamos aportes individuales y de corto alcance que no generen valor al desarrollo de la población. Esperamos trabajar en conjunto con las comunidades y autoridades de las localidades cercanas a nuestras operaciones, para impulsar proyectos consensuados y que sean un aporte real a todos nuestros vecinos.

**c. Pueblos Originarios**

Reconocemos y respetamos el arraigo cultural y espiritual de los pueblos originarios con su territorio. Nos comprometemos a cumplir con todos los requisitos legales aplicables y a trabajar en conjunto con la comunidad indígena en un ambiente de respeto y diálogo abierto, para atender sus inquietudes y obtener una relación estrecha y de beneficios mutuos.

**d. Conflictos**

Nos concentramos en evitar cualquier tipo de conflicto con las comunidades vecinas. Favorecemos las relaciones abiertas y de respeto mutuo, basadas en una comunicación directa y de confianza para resolver tempranamente potenciales desacuerdos.

**e. Derechos Humanos**

Apoyamos los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Si bien la principal responsabilidad en cuanto a la protección de los Derechos Humanos le corresponde a los gobiernos, siempre que esté a nuestro alcance trataremos de promover el acatamiento de las reglas vinuladas a ellos en las comunidades donde trabajamos.

Tanto en Mantos Blancos como en Mantoverde contamos con evaluaciones de impacto social y ambiental. Mientras que en Mantoverde ya diseñamos una Estrategia de Desarrollo Comunitario, en Mantos Blancos estamos trabajando para contar con una próximamente. De todas formas, es importante destacar que la operación de Mantos Blancos no posee un impacto negativo significativo en las comunidades locales, debido a que la más cercana, Baquedano, se ubica a 25 kilómetros. Las posibles consecuencias de su funcionamiento, tendrían implicancias indirectas en la calidad del aire, para lo cual voluntariamente mantenemos una estación de monitoreo en esa localidad.

En ambas operaciones, los programas sociales se enfocan en la formación continua, el desarrollo comunitario y en la empleabilidad local. También, a través de la Fundación Trascender en el caso de Mantos Blancos y de las Mesas de Trabajos Permanentes en el de Mantoverde, efectuamos planes de participación de los grupos de interés y comités o consultas a las comunidades locales, incluyendo a grupos vulnerables.

A partir de octubre de 2020, en Mantos Copper instauramos un mecanismo formal de Sugerencias, Consultas, Quejas y Reclamos de las comunidades, con sus respectivos procedimientos. Gracias a ello, cumplimos cabalmente con los estándares internacionales que guían nuestro trabajo diario (The Copper Mark, Principios del Ecuador y Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial), garantizando que las solicitudes de las comunidades puedan llegar fácilmente, reciban respuesta y se manejen de forma adecuada.



## Iniciativas destacadas en 2020 y 2021

Durante los años 2020 y 2021, invertimos un total de US\$ 1,7 millones en proyectos sociales cercanos a nuestras operaciones. Dicho monto incluyó el Programa Delta de la Universidad Católica del Norte (UCN) y Efecto Eureka, realizado junto a Fundación Mi Norte, la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y la Municipalidad de Antofagasta, destinados a apoyar a jóvenes vulnerables y de bajos ingresos de la Región de Antofagasta. Además, apoyamos a comunidades pesqueras locales en la Región de Atacama, a través de proyectos de Fomento Productivo.

Con respecto a inversiones en infraestructuras y servicios de apoyo público, durante el periodo reportado no hemos desarrollado ayudas de este tipo; sin embargo, sí apoyamos los procesos de sanitización de taxis colectivos para contrarrestar los contagios por Covid-19 en las comunidades de nuestras áreas de influencia.

### Monto de inversión social y comunitaria 2020-2021 (en US\$)

		Mantoverde	Mantos Blancos
2020	Relaciones Comunitarias	81.874	108.662
	Desarrollo Social	140.648	447.244
	<b>TOTAL</b>	<b>222.522</b>	<b>555.906</b>
2021	Relaciones Comunitarias	23.851	155.906
	Desarrollo Social	307.748	447.244
	<b>TOTAL</b>	<b>331.599</b>	<b>603.150</b>



GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados

### Proyecto Efecto Eureka



Desarrollado en conjunto con la Fundación Mi Norte, CORFO y la Corporación Municipal de Desarrollo Social de la Municipalidad de Antofagasta, el programa busca ser un propulsor para profesores y estudiantes en el desarrollo de competencias de emprendimiento que articulen y movilicen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones concretas. Tiene como objetivo incentivar la capacidad de emprender en la vida personal, en un trabajo por cuenta propia o en relación de dependencia.

El 2021 fue el cuarto año consecutivo de implementación del programa. Este se llevó a cabo en tres establecimientos educacionales de Antofagasta, alcanzando a 521 estudiantes: Liceo Técnico de Antofagasta A-14, Liceo Industrial A-16 Eulogio Gordo Moneo e Instituto Superior de Comercio Antofagasta (ISCA) Jerardo Muñoz Campos.

Establecimiento	Especialidad	Cantidad de alumnos	
Liceo Industrial A-16	Electricidad	49	
	Electrónica	24	
	Explotación Minera	22	
	Metalurgia Extractiva	21	
	Mecánica Industrial	48	
	Construcción edificación	20	
	Construcción terminaciones	23	
	<b>Total</b>	<b>207</b>	
	Liceo Técnico A-14	Atención de Párvulos	105
		Gastronomía	53
<b>Total</b>		<b>158</b>	
ISCA	Contabilidad	100	
	Logística	66	
	<b>Total</b>	<b>166</b>	

**Programa DELTA UCN**

El programa es implementado por el Centro de Investigación y Desarrollo de Talentos de la Universidad Católica del Norte. Tiene por objetivo generar espacios de aprendizaje para el desarrollo de habilidades y potencialidades de estudiantes de 6° básico a 4° medio de Antofagasta, Mejillones, Baquedano y Sierra Gorda.

Se compone de tres ejes: Unidades de Coordinación Estudiantil, que permiten realizar el seguimiento y apoyo en los ámbitos socioemocionales y motivacionales que rodean los procesos de aprendizaje; Unidad de Intervención Psicosocial, que realiza el acompañamiento psicológico preventivo para contribuir al fortalecimiento de capacidades, habilidades y la autonomía en relación a la salud mental y bienestar psicológico; y Unidad de Enriquecimiento Académico, que apoya al docente que imparte los cursos y talleres. Además, el curso cuenta con iniciativas complementarias como el traslado y entrega de colaciones durante las jornadas de los días sábado.

Desde su inicio en 2009, 400 niños, niñas y jóvenes han sido beneficiados. De ellos, 15 han accedido a una beca universitaria. Durante el año 2020 fue favorecida la siguiente cantidad de estudiantes:

**Número de estudiantes por nivel año 2020-2021**

	6° Básico	7° Básico	8° Básico	1° Medio	2° Medio	3° Medio	4° Medio	Total
2020	66	66	87	55	64	57	40	<b>435</b>
2021	23	72	72	84	60	63	58	<b>432</b>

**Número de estudiantes por comuna año 2020-2021**

Comuna	N° estudiantes 2020	N° estudiantes 2021
Antofagasta	418	401
Baquedano	4	4
Mejillones	12	13
San Pedro de Atacama	1	13

**ImpactaDos**

Desarrollado con la Fundación Trascender en la localidad de Baquedano, este proyecto consiste en preparar a jóvenes para ser futuros líderes de su comunidad.

Durante el año 2020 el programa estuvo focalizado en dos iniciativas. La primera, "Cuida tu Salud Mental", fue presentada por una terapeuta alternativa y un psicólogo. Ambos dieron consejos para proteger la salud mental de las personas durante la pandemia, por medio de ejercicios de respiración y técnicas basadas en el taichí. La ejecución del programa se realizó a través de ocho videos, 15 afiches y una charla dictada por la terapeuta.

La segunda, "S.O.S Baquedano", fue abordado por la Segunda Compañía de Bomberos de Baquedano y se enfocó en la prevención al interior del hogar. Entregó recomendaciones y mostró hábitos para evitar accidentes intradomiciliarios y enseñó a actuar frente a ellos. Además, se impartió un taller de primeros auxilios en el hogar. La modalidad consistió en tres talleres en línea efectuados por el capitán de la Segunda Compañía de Bomberos de Baquedano.

En el año 2021 ImpactaDos continuó con el trabajo con jóvenes para la generación de futuros líderes. A través de sesiones online, se trataron temas de formulación de proyectos sociales, desarrollo de habilidades blandas, expresión oral y storytelling, cómo hacer un presupuesto y taller de afiches, entre otros.

Contó con la participación de 15 jóvenes, seis de los cuales ya habían participado en 2020. Al finalizar los talleres, se ejecutaron tres proyectos abiertos a la comunidad de Baquedano, con un total de 45 participantes inscritos: "Compost y reciclaje", para aprender a reciclar residuos orgánicos mediante el vermicompostaje; "¡Juégatala!" (taller de juegos para interior como ajedrez, doble, cartas y Uno), para fomentar los tiempos de calidad y ocio en las relaciones familiares de niños y niñas de Baquedano; y "Sanidad integral", con el objetivo de promover la salud física y mental, mediante el desarrollo de actividades físico-corporales de carácter meditativas como yoga y relajación.



### Planificando Mi Organización Social

En conjunto con la Fundación Trascender, trabajamos con organizaciones de base de la localidad de Baquedano para promover nuevos liderazgos en los jóvenes de la comuna por medio de escuelas formativas; democratizar el conocimiento a través de la generación de espacios de formación para jóvenes y dirigentes sociales; mejorar la calidad de las iniciativas presentadas, por medio de la entrega de herramientas en formulación de proyectos y mejoras de los procesos de diagnósticos comunitarios; y aumentar las organizaciones sociales que participan de la mesa de trabajo.

El 2021 se realizaron talleres presenciales para las directivas de las organizaciones sociales pertenecientes a la Mesa de Trabajo del Programa Planificando Mi Organización Social. Estos fueron: Comunicación Efectiva, Liderazgo, Negociación y Manejo de Conflictos, y Caja de Herramientas para la Efectividad.

Las organizaciones beneficiadas fueron el Centro General de Padres y Apoderados Escuela G-130, la Junta de Vecinos N°1 de Baquedano, la Agrupación Artística y Cultural Sergio A. Vega Fernández y el Club del Adulto Mayor de Baquedano. Cada una desarrolló un proyecto al finalizar el año; además, en conjunto realizaron un proyecto comunitario.



### Mesa de Trabajo de la Planta Desalinizadora-Proyectos de Fomento Productivo-Sindicatos de Pescadores

Este es un programa de Mantoverde que beneficia a seis sindicatos de pescadores, permitiendo el desarrollo de la economía local por medio de mejoras en estas organizaciones. Contempla la capacitación de sus integrantes y la adquisición de artículos de pesca, embarcaciones, instrumentos de navegación, motores de propulsión y maquinarias de conservación de alimentos, entre otros elementos.

En 2020 y 2021 se llevaron a cabo seis proyectos de fomento productivo considerados en la Resolución de Calificación Ambiental (RCA). Además, se participó en la ejecución y revisión del Plan de Vigilancia Ambiental (PVA) Marino.

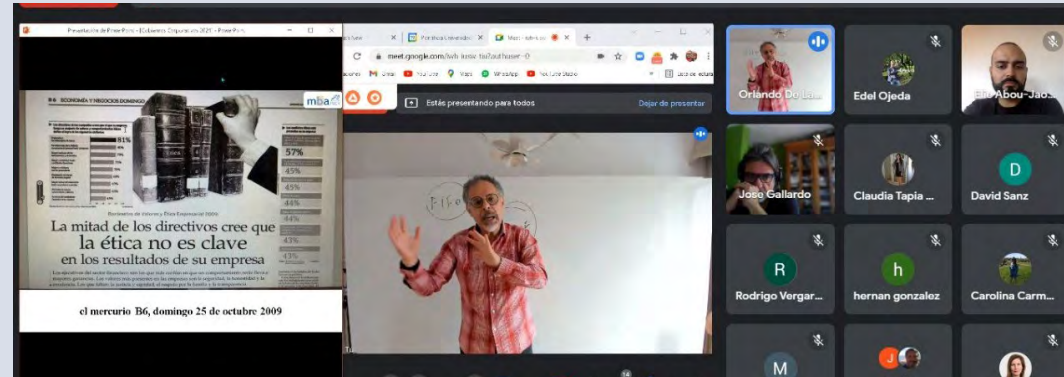






### Forcom 2020-2021 – Enseñanza Media Técnica

En conjunto con el Liceo Federico Varela de Chañaral, nos enfocamos en las competencias extracurriculares de los estudiantes para favorecer su empleabilidad, especialmente en materias relacionadas con el Proyecto de Desarrollo Mantoverde. Desde 2016 hasta 2021 han participado 340 personas en esta iniciativa, recibiendo las herramientas necesarias para fomentar su generación de empleo.



### Diplomado en Minería Responsable

Creemos en el trabajo que hacemos y en la importancia de transmitir los conocimientos para desarrollar una minería responsable. Por ello, en 2021 auspiamos la quinta versión del Diplomado en Minería Responsable (diplomado.centromineriapucv.com), coordinado por el Centro de Minería de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

El diplomado está dirigido a actores vinculados a compañías mineras, contratistas, proveedores, consultores, entre otras actividades relacionadas con la industria. Busca ayudar en la consolidación de una plataforma de servicios profesionales, donde los egresados se desempeñen de modo adecuado, eficiente y sostenible.

El curso comenzó con una charla sobre la conservación de los bienes naturales de Chile, para luego dar pie a seis cátedras: Conducta empresarial responsable en minería y las nuevas exigencias del entorno; Comunidades y sociedad civil en cuanto al desempeño social en minería; Comunidades y sociedad civil en cuanto al desempeño ambiental en minería; Gobierno sobre institucionalidad ambiental, derechos humanos y patrimonio; Empresa sobre buenas prácticas y desafíos; Liderazgo aplicado en minería sustentable.

El Diplomado en Minería Responsable, del Centro de Minería de la PUCV, se dictó entre 1 octubre del 2021 y el 22 de enero 2022, 100% online, con la participación de 11 alumnos, entre los cuales tres extranjeros de México, Argentina y Canadá y con alumnos de la 3ra, 4ta y región Metropolitana de Chile.

En esta edición, destacó la diversidad de profesiones y cargos de los alumnos, donde participaron, entre otros, una Abogada, Fiscalizadora de la Superintendencia de Medio Ambiente, un Geólogo de larga trayectoria dueño de una empresa consultora en Argentina, un

Ingeniero Civil en Química Asesor de control de Emisiones para las Comunidades de Los Pelambres, un Ing. en Medio Ambiente, Gerente de Pucobre, un Ing., Agrónomo trabajando como asesor del gobierno local en México, un Ing. en Minas y Coaching de Canadá y un Contador, por citar sólo algunos.

En esta quinta edición, el Diplomado en Minería Responsable contó con la participación, como relatores, de dieciséis (16) connotados profesionales que tienen injerencia en aspectos ambientales o sociales que inciden en la industria minera. Destacó la participación de dos invitadas y un invitado internacionales: Dra. Cathryn Maccalum (Reino Unido), Dra. Jocelyn Fraser (Canadá) y Dr. Douglas Aitken (representando a la University of Queensland-Australia). Además, también contó con la participación de tres gerentes de empresas mineras en Chile: Cristina Fernández, Gerenta Relaciones Comunitarias de Kinross Gold; Marcela Sepúlveda, Gerenta de Desempeño Social en Lundin Mining, y Alejo Gutiérrez, Gerente de Desarrollo Sustentable y Comunidades de Mantos Copper





**Publicaciones**

A finales de 2021 auspiamos la publicación de dos libros. El “Archivo Fotográfico de Chañaral” recopila imágenes de la localidad, gracias al trabajo de la Fundación Procultura. El segundo, “Minería y Mundo Festivo en el Norte Chico. Chile, 1840-1900”, consiste en una tesis doctoral del historiador de la Universidad de Chile, Milton Godoy Orellana, enfocada en la historia de las fiestas y el carnaval en la Región de Atacama en el siglo XIX.



**Plan Social para Construcción Campamento El Salado**

Entre 2020 y 2021, con el inicio de las obras del Plan de Desarrollo Mantoverde (PDMV), diseñamos una Estrategia y un Plan Social para la construcción del campamento para el personal de la empresa Ausenco en la localidad de El Salado. A través de estos instrumentos, buscamos entregar lineamientos claros para todas las actividades de la Gerencia de Desarrollo Sustentable y Comunidades dentro de los territorios pertenecientes a esa área específica de influencia

<b>Visión</b>	Ser reconocido como un actor relevante y comprometido con el desarrollo social y económico de los territorios en los cuales operamos, cercanos y generadores de valor en las comunidades vecinas.			
<b>Misión</b>	Generar y promover el desarrollo social y económico de las comunidades, manteniendo una relación cercana, transparente y participativa en las actividades y organizaciones, viabilizando el desarrollo de las operaciones y proyectos de la compañía.			
<b>Ámbitos</b>	Alineamiento Interno	Riesgos e impactos	Relacionamiento	Desarrollo Social
<b>Objetivos</b>	Sensibilizar sobre la importancia de la gestión social para el desempeño global de la operación.	Gestionar positivamente los riesgos sociales asociados a Mantoverde.	Focalizar relación con actores claves en la zona de influencia directa.	Definir cartera de proyectos a mediano plazo y que generen valor a nivel local.
<b>Focos</b>	Relacionamiento interno a nivel de staff gerencial. Supervisión y trabajadores propios/ contratistas. Incluir EPC.	Principales Riesgos Construcción Campamento El Salado, descritos en Taller de Riesgos Sociales realizado	Fortalecer la presencia a nivel micro con grupos de interés claves locales.	PDMV: Minimizar riesgos de potenciales conflictos. Actualización de mapa de actores con periodicidad necesaria. Cumplir requisitos IFC (otros) en la gestión de comunicaciones. Capacitación: formación de potenciales futuros trabajadores en las etapas de construcción de los proyectos y en la etapa de operación. Apoyar y fomentar la concentración de mano de obra local (80% a 2021). Desarrollar proyectos con comunidades de las áreas de influencia, en conformidad a las líneas estratégicas de la compañía.

En primer lugar, nos dedicamos a la identificación de los principales riesgos comunitarios a los que se enfrenta el proyecto en esta etapa, categorizando y priorizando los eventuales conflictos. Esto se desarrolló por medio de un panel ad hoc, en donde participaron el personal de la empresa constructora, consultores especializados y personal de Mantoverde.

En segundo término, se priorizaron los riesgos. Además, se establecieron medidas de control preventivas y mitigatorias, basándose en normativas nacionales e internacionales. Mediante un exhaustivo proceso, logramos obtener una lista de 36 riesgos, de los cuales 11 corresponden a riesgos significativos.

En la actualidad, el Proyecto Desarrollo Mantoverde se encuentra en etapa de construcción, implementando las siguientes medidas de control en la prevención de riesgos comunitarios:

#### Medidas propuestas para la gestión de riesgos comunitarios

Riesgo significativo	Categoría	Medidas propuestas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición al Covid-19.</li> <li>Acciones masivas contra el proyecto/operaciones.</li> <li>Percepciones en grupos de interés que puedan amenazar el proyecto</li> </ul>	Reputación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Gestión Social.</li> <li>Estrategia de Sustentabilidad.</li> <li>Sistema de Sugerencias, Consultas, Quejas o Reclamos.</li> <li>Asegurar el cumplimiento de obligaciones comerciales con proveedores locales, tanto en el contrato EPC como los subcontratos asociados a las obras.</li> <li>Priorizar contratación de mano de obra de la Región de Atacama y participación de proveedores locales en la Cadena de Suministros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Emisiones de polvo, ruido y vibraciones.</li> <li>Aumento de embarazo no deseado/adolescente o enfermedades de transmisión sexual (ETS).</li> <li>Aumento de violencia de género.</li> <li>Aumento de consumo de alcohol y drogas.</li> </ul>	Sistema de Vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de preparación y respuesta a emergencias viales (Brigada de Emergencia).</li> <li>Plan de Gestión Social: Protocolo de buenas prácticas para contratistas y trabajadores propios.</li> <li>Contar con un sistema de abatimiento de polvo durante los movimientos de tierra.</li> <li>Limitar antigüedad y velocidad de los vehículos al proyecto (adhesión al estándar vigente de la operación).</li> <li>Sistema de sugerencias, consultas, quejas o reclamos.</li> <li>Apoyar programas de educación y prevención del embarazo adolescente/no deseado.</li> <li>Implementar programa de educación sexual para trabajadores.</li> <li>Contar con dispensadores de preservativo al interior del campamento e información alusiva a conducta responsable.</li> <li>Contar con áreas de recreación y esparcimiento, para disminuir o evitar el contacto de trabajadores con la población local.</li> <li>Toma de muestra de alcohol y drogas (adhesión al procedimiento vigente de la operación).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de expectativas de empleo/económicas</li> </ul>	Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesa de trabajo con Oficina Municipal de Intermediación Laboral de Chañaral.</li> <li>Priorizar contratación de mano de obra local en cargos que se ajusten al perfil de la PEA (Población Económicamente Activa Local).</li> <li>Relacionamiento gubernamental alineado con estrategias de la compañía.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alteración del acceso a servicios (telecomunicaciones) y bienestar social</li> <li>Afectación de disponibilidad de cupos en centro de salud</li> </ul>	Servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instalación de soporte comunicacional en campamento para uso de los trabajadores.</li> <li>Construcción de policlínico para uso exclusivo del campamento.</li> <li>Aportes a la infraestructura local vial, dado el uso de ellas por transporte de personal y cargas (señalización en calles, mejoramiento de calzadas, etc.).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Afectación de disponibilidad y precio de viviendas</li> </ul>	Equipamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Priorizar contratación de mano de obra de la Región de Atacama.</li> <li>Priorizar alojamiento de trabajadores locales en viviendas propias. Si se utilizan servicios de hotelería local, alinear con estándares de la compañía.</li> <li>Sistema de Sugerencias, Consultas, Quejas o Reclamos.</li> </ul>





### Apoyo a la Comunidad

La localidad más cercana a Mantoverde es El Salado, ubicada a unos 15 kilómetros al norte de las operaciones. Contamos con varias iniciativas de inversión en infraestructura y servicios de apoyo a esta comunidad, las cuales están causando un impacto positivo y son altamente valoradas. Corresponden a convenios de colaboración y son ejecutadas por las instituciones y/u organizaciones beneficiarias mediante una rendición final.

Se destaca el proyecto de iluminación fotovoltaica en la localidad de Flamenco, realizado en conjunto con la Junta de Vecinos N°19 en representación de los residentes y futuros propietarios. A este se suma el proyecto de iluminación fotovoltaica en El Salado, por medio de la Corporación Municipal Sol de Atacama y a través del cual son beneficiados todos los residentes de la localidad. Ambas iniciativas están ejecutadas en un 100%.

En tercer lugar, figura el proyecto Hospital de Chañaral. En los años 2020 y 2021 nos enfocamos en apoyar el desarrollo de sus instalaciones y en realizar mejoras a los servicios que benefician a la población local. Trabajamos en la entrega de soluciones a los pacientes, rediseñando algunas áreas de almacenamiento para habilitar pasillos más expeditos. Cerramos lugares donde el flujo de aire y el viento eran muy fuertes en ciertos horarios y mejoramos el flujo de agua del hospital para habilitar baños y lavamanos. Además, diseñamos nuevos sectores y salas de espera con estándares más altos de confort y acceso.

Además del apoyo directo a la comunidad, nuestra operación también trae beneficios económicos a las áreas de influencia. El funcionamiento de Mantoverde permite adquirir bienes y servicios locales, contribuyendo a la economía del territorio en diferentes rubros como hotelería, alimentación, arriendo de inmuebles y movilización, entre otros.

Siempre hemos resguardado nuestro impacto a las localidades vecinas. En esta línea, realizamos programas anuales de monitoreo de la calidad del aire y hemos implementado una serie de iniciativas para disminuir el movimiento de nuestros vehículos. De esta manera, el Campamento Minero que se ubicará a las afueras de la localidad de El Salado, contará con rigurosos protocolos de orden, seguridad, salud y convivencia, entre otros aspectos, los cuales permitirán tener un acceso controlado, contar con servicios internos, traslados masivos desde y hacia la operación y barrios cívicos para una permanencia total de los usuarios.

Otra inquietud por parte de la comunidad es el transporte de ácido sulfúrico de vehículos de menor tamaño que transitan desde y hacia Chañaral y otras localidades. Al respecto, realizaremos controles de velocidad y monitoreo de los vehículos con GPS. Junto con ello, tendremos reuniones informativas con las Brigadas de Emergencia de las comunidades del borde costero, donde nuestro personal de logística y transporte ha dispuesto de planes especiales.

## RELACIÓN CON PROVEEDORES

Para Mantos Copper, la importancia de la adquisición de bienes y servicios es una variable estratégica para el desarrollo de su negocio. Conscientes de ello, nuestras políticas de abastecimiento promueven las compras y servicios a través de proveedores calificados y certificados.

Buscamos incentivar la economía local. En consecuencia, un porcentaje importante de nuestros proveedores de productos o servicios provienen de los sectores donde se ubican nuestras operaciones, privilegiando la contratación de mano de obra local.

Esto lo hemos venido fortaleciendo, a través de la ejecución de Programas de Desarrollo de Proveedores (PDP) y de la implementación de procesos y sistemas de información que nos han permitido la búsqueda y reclutamiento de empresas locales. En este sentido, destaca nuestra incorporación al Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras (SICEP), una iniciativa de la Asociación de Industriales de Antofagasta que tiene el propósito de contribuir al fortalecimiento de los encadenamientos productivos de la industria, constituyendo una instancia de encuentro con empresas proveedoras de bienes y servicios de la minería.

Adicionalmente, continuamos avanzando en la definición de nuevas políticas y acciones que nos permitan potenciar la contratación de proveedores de nuestras zonas de operación, estableciendo canales y mecanismos de diálogos que refuercen la comunicación y apoyo mutuo.

# DESEMPEÑO AMBIENTAL

## ¿Por qué es un tema material?

Vivimos una crisis climática que requiere de la implementación de mecanismos para enfrentarla y atenuar sus efectos. Además, es fundamental para la sostenibilidad de nuestro negocio, contar con lineamientos que nos permitan funcionar adecuadamente y, al mismo tiempo, resguardar y mitigar las posibles afectaciones al medioambiente que se generen producto de nuestras operaciones.

## ¿Cómo se gestiona?

Nuestro objetivo es evitar el daño ambiental, por lo cual diseñamos y gestionamos todas nuestras operaciones de una manera responsable, a través de una actitud colaborativa y que agregue valor a los objetivos de las áreas de producción. Nos enfocamos en tres aspectos:

- 1) El trabajo en equipo con las distintas áreas, verificando el cumplimiento de los compromisos asumidos en las RCA de nuestras operaciones y cerrando las brechas existentes.
- 2) El control de las variables ambientales críticas, mediante su monitoreo y la propuesta de medidas de gestión.
- 3) El apoyo a los procesos para que las áreas de trabajo tengan un alto estándar en orden y aseo, verificando la gestión de residuos, eliminación de microbasurales y el reciclaje de materiales.

## Equipo a cargo

Gerente; Asesor de Permisos; Asesor de Cumplimiento Ambiental; Asesor de Comunidades.

**En 2021 se obtuvo la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) N° 49 que calificó ambientalmente favorable la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) del Proyecto “Modificación del Transporte de Relaves Gruesos y Optimización del Método Constructivo del Muro del Depósito de Relaves Finos”, para la operación de Mantos Blancos.**



**En 2021 se obtuvo la RCA 132/2021, que calificó ambientalmente favorable la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) del Proyecto “Optimización Óxidos Mantoverde”, para la operación Mantoverde.**



**Permisos ambientales y sectoriales críticos obtenidos durante 2020 y 2021 en Mantos Blancos**

Nombre del Permiso	Resolución Número	Año	Organismo / Autoridad	Fecha inicio de trámite	Fecha obtención del permiso
Pila de lixiviación entrefases	844	2020	Sernageomin	26-04-2018	13-05-2020
IFC (Informe Favorable de Construcción) Patio de Reciclaje, oficinas y SS.HH.	251	2020	SAG	02-12-2019	28-04-2020
Remanejo Dump Este Fase V y VI	1333	2020	Sernageomin	10-01-2020	19-08-2020

\* Siglas: IFC: Informe Favorable para la Construcción; PAS: Permiso Ambiental Sectorial; Sernageomin: Servicio Nacional de Geología y Minería; SAG: Servicio Agrícola y Ganadero.

**Permisos ambientales y sectoriales críticos obtenidos durante 2020 y 2021 en Mantoverde**

Nombre del Permiso	Resolución Número	Año	Organismo / Autoridad	Fecha inicio de trámite	Fecha obtención del permiso
Construcción, Operación y Cierre Tranque de Relaves Mantoverde	311	2020	Sernageomin	2/1/2019	19/2/2020
Ampliación Relleno Sanitario 1era Etapa – hasta el año 2033	7749	2020	S. Salud	4/6/2019	5/3/2020
Sistema de tratamiento de residuos líquidos, Losa de Lavado de Vehículos	10340	2020	S. Salud	12/9/2019	6/5/2020
Almacenamiento de Residuos Industriales Peligrosos	10636	2020	S. Salud	3/7/2019	13/5/2020
IFC (Informe Favorable de Construcción) Edificaciones Permanentes	585	2020	MINVU	1/6/2020	20/7/2020
Planta Concentradora PDMV	1292	2020	Sernageomin	9/5/2019	11/8/2020
Botadero Lixiviación Baja Ley Fase V y VI (Dump Leach Sur Fase V y VI)	1352	2020	Sernageomin	27/6/2019	19/8/2020
IFC (Informe Favorable de Construcción) Edificaciones Permanentes	395	2020	SAG	10/6/2020	10/9/2020
PAS 115 Descarga al océano Planta Desaladora	12600-05-1299	2020	DIRECTEMAR	15/6/2020	22/10/2020
Modificación en el Sistema de Manejo de Residuos Industriales Líquidos	24159	2020	S. Salud	28/11/2019	15/12/2020
IFC (Informe Favorable de Construcción) Campamento El Salado	88	2021	MINVU	16/10/2020	29/1/2021
Almacenamiento Transitorio de Residuos Industriales No Peligrosos	2399	2021	S. Salud	15/10/2020	6/2/2021
IFC (Informe Favorable de Construcción) Campamento El Salado	217	2021	SAG	21/4/2021	28/5/2021
Modificación Cruce Cauce Natural "Quebrada Guamanga"	417	2021	DGA	25/11/2020	7/6/2021
Ampliación de los Botaderos "Norte (BONO), Sureste (BOSE) y Mantoruso (BOMR)	1628	2021	Sernageomin	20/2/2020	1/9/2021
IFC (Informe Favorable de Construcción) Instalaciones Faenas Ausenco	1291	2021	MINVU	14/9/2021	28/12/2021
Obra Hidráulica Mayor Depósito de Relaves y Canal de Contorno	3195	2021	DGA	14/9/2018	3/12/2021
IFC (Informe Favorable de Construcción) Edificios Menores	1294	2021	MINVU	14/9/2021	13/12/2021
Método de Explotación Mantoverde	2445	2021	Sernageomin	26/5/2020	31/12/2021

\* Siglas: IFC: Informe Favorable para la Construcción; PAS: Permiso Ambiental Sectorial; Sernageomin: Servicio Nacional de Geología y Minería; SAG: Servicio Agrícola y Ganadero; S. Salud: Secretaría Regional Ministerial de Salud; MINVU: Ministerio Vivienda y Urbanismo; DGA: Dirección General de Aguas; DIRECTEMAR: Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante de Chile.

## EMISIONES Y HUELLA DE CARBONO

Con el fin de disminuir nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), en el segundo semestre de 2021 llevamos a cabo la primera medición estructurada y certificada de los alcances 1 y 2, realizada a partir de los datos de 2020. Las emisiones del alcance 1 corresponden a las de GEI directas y están vinculadas, en ambas operaciones, al consumo de diésel. A su vez, las emisiones de alcance 2 corresponden a las de GEI indirectas y en ambos casos se relacionan con el consumo eléctrico.

### Emisiones directas e indirectas de GEI en Mantos Blancos (tCO2e)

2020	
Alcance 1	Emisiones
Consumo diésel	104.660
Decarbonatación	28.188
Total Alcance 1	132.848
Alcance 2	Emisiones
Consumo eléctrico	65.043
Total Alcance 2	65.043
<b>TOTAL Alcances 1 y 2</b>	<b>197.892</b>

### Emisiones directas e indirectas de GEI en Mantoverde (tCO2e)

2020	
Alcance 1	Emisiones
Consumo diésel	107.227
Consumo gasolina	4
Consumo gas licuado	175
Decarbonatación	37.585
Total Alcance 1	144.991
Alcance 2	Emisiones
Consumo eléctrico	62.352
Total Alcance 2	62.352
<b>TOTAL Alcances 1 y 2</b>	<b>207.343</b>

### Emisiones directas e indirectas de GEI en Mantos Copper (tCO2e)

2020	
Emisiones	
ALCANCE 1	277.839
ALCANCE 2	127.395
<b>TOTAL Alcances 1 y 2</b>	<b>405.235</b>

### Intensidad de las emisiones en Mantos Copper (tCO2e/t cobre fino)

2020	
Emisiones	
Mantos Blancos	4,72
Mantoverde	5,66
<b>TOTAL</b>	<b>5,16</b>

**GRI 305-1** Emisiones directas de GEI

**GRI 305-2** Emisiones indirectas de GEI al generar energía

**GRI 305-4** Intensidad de las emisiones GEI



El Alcance 1 corresponde a emisiones directas producidas por la compañía por el uso de combustibles y el Alcance 2 corresponde a emisiones indirectas que se generan por la energía consumida, principalmente





## GESTIÓN ENERGÉTICA

En Mantos Blancos, los equipos mineros representan más del 63% del consumo energético directo total en 2020<sup>1</sup>. La energía eléctrica utilizada en las plantas de sulfuros y óxido representan el 17% y 12% del total respectivamente. La energía restante corresponde a otros equipos y servicios.

En Mantoverde, más del 71% del consumo energético proviene del diésel, mientras que el restante 29% corresponde al consumo eléctrico, siendo el proceso de SX-EW el más intensivo en energía, consumiendo casi 2/3 de toda la energía eléctrica utilizada por la operación.

En Mantos Copper buscamos avanzar en el empleo de energías renovables no convencionales (ERNC), por lo cual nos fijamos, para el año 2025, la meta de contar con un 50% proveniente de estas fuentes en nuestras operaciones.

### Consumo de energía 2020

Mantoverde	Mantos Blancos
37.620.789 lt	39.098.628 lt
162.630 MWh	153.612 MWh

Nota: "lt" litros de diésel

### Consumo de energía 2021

Mantoverde	Mantos Blancos
37.620.789 lt	47.078.031 lt
199.430 MWh	183.813 MWh

**GRI 302-1** Consumo energético dentro de la organización

### Intensidad energética (MWh/t cobre fino)

Mantoverde	Mantos Blancos
15,5	13,4

**GRI 302-3** Intensidad energética

<sup>1</sup> Se excluyen los consumos de combustibles de proveedores y contratistas externos a Mantos Copper, los que son clasificados en el Alcance 3, que no se pudo medir en el cálculo de huella de carbono 2020.

## GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO

En el norte de Chile el agua es escasa y no necesariamente posee la calidad que requiere para el proceso minero, por lo que permanentemente evaluamos nuevas alternativas de abastecimiento y promovemos la recirculación del recurso hídrico. En este sentido, su uso responsable es esencial para la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Mantoverde se abastece, tanto en sus instalaciones productivas como en el campamento, en un 100% con agua proveniente de nuestra planta desalinizadora ubicada en Flamenco, sin afectar el consumo hídrico de las comunidades aledañas ni de la flora y fauna local. El Proyecto de Desarrollo Mantoverde (PDMV) también será abastecido por esta misma fuente.

Por otra parte, en Mantos Blancos contamos con contratos que garantizan la provisión de agua a sus operaciones y futuros crecimientos. Adquirimos recursos hídricos autorizados a Aguas de Antofagasta (ADASA) para alimentar la concentradora y a Ferrocarril de Antofagasta a Bolivia (FCAB) para utilizarla en la línea de óxidos. Son aguas que provienen de la cordillera, se trasladan por tuberías y se almacenan para ser empleadas en la operación.

En ambas faenas disponemos de una planta de tratamiento de aguas servidas (PTAS), cuyo resultado es usado para el riego y el control del polvo en las operaciones. El funcionamiento de la PTAS en Mantos Blancos empezó en 1979 y en este momento se encuentra en marcha un plan de mejoramiento.

Además, para resguardar la matriz de aguas subterráneas tanto en Mantos Blancos como en Mantoverde, llevamos a cabo planes y programas de monitoreo, la actualización de los modelos hidrogeológicos e inspecciones permanentes en terreno.

Asimismo, a nivel operacional funcionamos cumpliendo con las exigencias de permisos ambientales (Resoluciones de Calificación Ambiental), permisos ambientales sectoriales (PAS) y permisos sectoriales. Los principales entes fiscalizadores en estas materias son la Dirección General de Aguas (DGA) y la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA).



**GRI 303-1** Interacción con el agua como recurso compartido  
**GRI 303-2** Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua

**Proceso de Fiscalización**

En julio de 2020, la SMA empezó un proceso de fiscalización, tras una denuncia emitida por la Sociedad Concesionaria Autopistas Antofagasta S.A., que dio cuenta de la detección de líquido bajo la Ruta 5, que deformó la carretera en el sector cercano a nuestra faena de Mantos Blancos.

Un año después, en julio de 2021, la SMA solicitó a Mantos Copper ejecutar Medidas Urgentes y Transitorias (MUT), consistentes en estudios adicionales que permitieran avanzar en el análisis de las causas de este cambio en los niveles freáticos del acuífero subyacente. Estos fueron principalmente los siguientes:

- Realizar un estudio de isótopos estables del agua (ó180 - ó2H) y de sulfato.
- Efectuar un estudio técnico de factibilidad e idoneidad de construcción de una barrera hidráulica, junto con sus respectivos pozos de control.
- Realizar un estudio de ingeniería que dé cuenta de las condiciones geológicas y geotécnicas de los suelos colindantes a la faena minera de Mantos Blancos.

A diciembre de 2021, Mantos Copper entregó todos los informes comprometidos para el año. Solo quedó pendiente el informe final de la letra c), que se completará en el primer semestre del 2022, como está acordado con la SMA.

**Consumo de Agua en Mantos Blancos (2020 y 2021, en m³)**

Proveedores	Calidad	2020	2021	TOTAL (2020 + 2021)
FCAB (Ferrocarriil Antofagasta a Bolivia)	Industrial	486.138	556.207	1.042.345
ADASA (Aguas de Antofagasta S.A.)	Industrial	3.863.990	4.889.055	8.753.045
<b>Total</b>		<b>4.350.128</b>	<b>5.445.262</b>	<b>9.795.390</b>
Usuarios Consumidores				
Servicio Mina	Regadio Caminos	287.657	361.300	648.957
Mina R. Abierto	Chancado 1° Sta. Barbara	0	0	0
Planta Sulfuros	Planta Sulfuros	2.290.256	3.160.024	5.450.280
Recursos Humanos	RRHH	130.188	156.989	287.177
Contratistas	Contratistas Varios	6.221	7.338	13.559
Planta Óxido	Lixiviación Bateas	99.207	7.052	106.259
Planta Óxido	Extracción por Solvente	486.138	556.207	1.042.345
Planta Óxido	Lixiviación Dump Oeste	228.849	239.894	468.743
Planta Óxido	Lixiviación Dump Este	91.840	97.738	189.578
Planta Óxido	Lixiviación Secundaria	0	0	0
Planta Óxido	Dump Mercedes	729.735	858.718	1.588.453
<b>Total</b>		<b>4.350.091</b>	<b>5.445.259</b>	<b>9.795.350</b>

**Consumo de Agua en Mantoverde (2020 y 2021, en m³)**

	2020	2021
Enero	265.311	292.700
Febrero	252.286	245.958
Marzo	204.722	284.682
Abril	251.372	259.392
Mayo	212.461	261.056
Junio	179.251	267.498
Julio	224.511	233.290
Agosto	209.495	199.518
Septiembre	211.121	207.128
Octubre	233.392	224.333
Noviembre	233.991	253.906
Diciembre	262.484	253.030
<b>Total</b>	<b>2.740.397</b>	<b>2.982.491</b>

Nota: el consumo de agua en Mantoverde depende al 100% de la extracción de agua marina, después tratada en la desalinizadora.

**GRI 303-3** Extracción de agua  
**GRI 303-5** Consumo de agua

**Caudal captado en la desalinizadora de Mantoverde (2020 y 2021, en m³)**

	2020	2021
Enero	767.427	709.580
Febrero	630.752	659.790
Marzo	713.538	729.110
Abril	735.733	679.430
Mayo	662.670	693.570
Junio	673.852	723.580
Julio	708.510	757.496
Agosto	724.310	722.774
Septiembre	669.680	709.570
Octubre	704.450	674.310
Noviembre	600.760	717.880
Diciembre	727.940	756.370
<b>Total</b>	<b>8.319.622</b>	<b>8.533.460</b>



## GESTIÓN DE RESIDUOS

La cadena de suministro y la logística de los insumos requeridos en los procesos productivos tienen una gran influencia e importancia en el control de los potenciales impactos en las personas y el medioambiente. Por este motivo, es necesario administrar de manera eficiente tanto el traslado y tratamiento de los insumos necesarios para la actividad minera, como la exportación y venta del producto final (cobre metálico y concentrado).

En nuestras operaciones buscamos que los residuos valorados sean tratados, manejados y entregados para su disposición por empresas que los transformen en materia prima productiva. Recibimos los certificados correspondientes para tener trazabilidad del manejo aplicado. En el bienio 2020-2021 hubo algunas restricciones en este sentido, por lo que tuvimos que implementar medidas transitorias para almacenar los residuos hasta gestionar su tratamiento posterior.

Por otro lado, los residuos peligrosos de Mantos Blancos y Mantoverde son trasladados a un depósito de seguridad en Antofagasta, el que es manejado por una empresa que cuenta con las respectivas autorizaciones ambientales y sanitarias. La mayor parte de los residuos industriales no peligrosos son reciclados por una empresa especializada. Tanto el retiro como la recolección y disposición final cumplen con todos los procedimientos, protocolos, normas y leyes aplicadas al manejo y disposición final de residuos en Chile.

En la operación minera se utilizan productos químicos, que son esenciales para el proceso y el mantenimiento, reparación y limpieza, de equipos e infraestructura. Sus residuos peligrosos son almacenados en contenedores específicos de color rojo y llevados semanalmente al patio de transferencia de la operación, para su posterior disposición.

Nuestro principal insumo químico, el ácido sulfúrico, genera borras de plomo como residuos peligrosos, las cuales son almacenadas transitoriamente en un patio especial, para luego ser enviadas a su destino final, a través de un proceso debidamente autorizado.

En Mantoverde y Mantos Blancos, los aceites empleados en la operación de equipos y mantenciones se almacenan en un estanque y son trasladados en camión cisterna para su destino final en una empresa autorizada donde son tratados para su reutilización y reciclaje.

Además, estamos gestionando iniciativas para disminuir los materiales sobrantes. Trabajamos para mantener el control estadístico de sus volúmenes y pesos, segregarlos y enviarlos a sitios de guardado o tratamiento. Por medio de registros y control de indicadores, hacemos seguimiento del flujo de entrada y salida en los patios y en las operaciones. Contamos con una reportabilidad mensual, cargando la información en nuestra plataforma de control. En Mantos Blancos también estamos reciclando y enviando a una institución de ayuda social, el papel generado en la faena, promoviendo así la economía circular. Para el futuro próximo, pretendemos implementar medidas similares con otros residuos como los PET, HDPE, metales, madera, artículos electrónicos y caucho.

A partir de 2022, profundizaremos nuestro trabajo para valorizar de manera correcta y concreta los diferentes tipos de desechos, evaluando la posibilidad de reciclar los materiales electrónicos, compostar los residuos orgánicos del casino y utilizar la chatarra generada, incluso usando estas dos últimas como materia prima para el proceso de biolixiviación de mineral oxidado.

### Residuos generados en Mantos Blancos, 2020 (toneladas métricas)

Composición de los residuos:	Residuos generados	Destino
Asimilables a domésticos	387.680	Se dispusieron en el relleno sanitario de la faena.
Industriales no peligrosos	3.081.819	Se dispusieron en el relleno sanitario de la faena y en patio de Reciclaje.
Peligrosos	564.540	Residuos acumulados en patio transitorio de residuos peligrosos.

### Residuos generados en Mantoverde, 2020 (toneladas métricas)

Composición de los residuos:	Residuos generados	Destino
Asimilables a domésticos	345.571	Se dispusieron en el relleno sanitario de la faena.
Industriales no peligrosos	1.547.030	Se dispusieron en el relleno sanitario de la faena.
Peligrosos	248.900	Residuos acumulados en patio de residuos reciclables.

**GRI 306-1** Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

**GRI 306-2** Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

**GRI 306-3** Residuos generados





## CUIDADO DE LA BIODIVERSIDAD EN MANTOVERDE

En Mantos Copper estamos conscientes de la importancia del cuidado de los ecosistemas en todos los lugares donde nos desenvolvemos. Por ello, en Mantoverde efectuamos una dedicada labor de cuidado y seguimiento de la flora y fauna existente en el área de influencia, tanto de carácter terrestre como marina. Algunas de las principales actividades que llevamos a cabo son las siguientes:

**1. Conservación del material genético de flora singular:** Durante 2020 y 2021 hemos desarrollado campañas para recolectar germoplasmas y esquejes, los cuales han sido almacenados en una institución acreditada. Como resultado, se ha juntado material genético para doce especies objetivo de flora singular. Conforme a su crecimiento, nuestra intención es enriquecer las áreas no afectadas por el proyecto, a través de su relocalización. Estos compromisos se incluyeron en distintas resoluciones de calificación ambiental: RCA N° 202/2016 Explotación Minerales Oxidados Mantoverde; RCA N°88/2011 Abastecimiento de Agua Desalada para Mantoverde; RCA N° 16/2018 Proyecto Desarrollo Mantoverde.

**2. Capacitación a trabajadores sobre la protección de flora y fauna:** Durante el año 2021, hemos capacitado un total de 942 trabajadores nuevos asociados al Proyecto Desarrollo Mantoverde, con actividades de liderazgos visibles e inspecciones.

**3. Limitación y control de áreas con presencia de flora singular y fauna:** Conforme avanza la construcción del Proyecto de Desarrollo Mantoverde (PDMV), se ha procedido a delimitar y restringir el acceso de los trabajadores hacia sectores con presencia de flora singular y fauna, especialmente en las áreas de trabajos del bypass agua desalada y de la línea de transmisión eléctrica. Adicionalmente, se instalaron señaléticas en los frentes de trabajo, cuyo objetivo será ilustrar a las personas sobre las especies particulares presentes en el proyecto.



**4. Rescate y relocalización de cactus:** Desde el año 2013, en Mantoverde se monitorean los ejemplares de *Eriosyce rodentiophila* (Sandillón). Con el proyecto PDMV se rescataron 284 ejemplares, que fueron relocalizados en la Quebrada Guamanga, en hábitats similares a su lugar de origen. Desde el año 2020, hacemos un seguimiento semestral para registrar la evolución del estado de estos individuos y detectar a tiempo la pérdida de vigorosidad, ataque de agentes biológicos externos o la intervención de personas. De este modo, podremos aplicar las medidas y/o tratamientos correctivos para asegurar el prendimiento de los ejemplares.





**5. Vigilancia del ambiente marino:** Esta actividad nos permite evaluar y controlar el efecto de la succión de agua de mar y la descarga de salmuera por parte de la planta desaladora sobre las comunidades de flora y fauna marina, como también las eventuales consecuencias adversas en las personas.

El Plan de Vigilancia Ambiental (PVA) marino contempla mediciones trimestrales y semestrales durante la etapa de operación de la planta. Sus acciones incluyen la recolección de muestras de la columna de agua y sedimentos submareales para describir sus parámetros fisicoquímicos, así como la evaluación de las comunidades biológicas por medio de censos de chungungos (*Lontra felina*) y muestreos no destructivos para la descripción de las comunidades biológicas y planctónicas que habitan las zonas intermareal y submareal.

Los resultados observados no muestran cambios desde la línea de base hasta el presente. La densidad de chungungos se encuentra dentro del rango de dispersión y para las comunidades que viven asociadas al bentos, ya sea de roca o arena, se aprecian los conglomerados comunes presentes en el centro norte de Chile, sin detectar indicios de efectos de contaminación. De igual manera, las comunidades planctónicas se observan normales para cada época del año en que se evalúan.

**6. Plan de monitoreo y estudio de la dieta del guanaco:** A lo largo de 2020 y 2021 se han realizado cuatro campañas de monitoreo y estudio de la dieta de guanacos en las zonas de Quebrada de Guamanga y Quebrada Las Ánimas, principalmente. Estas han identificado su preferencia por especies arbustivas como *Adesmia argentea* o Barrilla blanca de Chile. Además, se han logrado 11 avistamientos directos, preponderantemente hacia las zonas costeras.

En 2020, fruto del trabajo de Romina Triviño, consultora en medioambiente y ecoturismo, que contó con el apoyo conjunto de la Corporación Nacional Forestal (CONAF) de la Región de Atacama, la Corporación de Desarrollo Ciudadano de Chañaral y de nuestra compañía, se realizó el libro "Wanaku" (que significa "guanaco" en quechua). Esta publicación resalta la majestuosidad del guanaco de las regiones del norte de Chile, sus comportamientos y también las actuales amenazas que lo aquejan.

**7. Plan de educación ambiental enfocado en colegios, jardines y organizaciones sociales de Chañaral:** Hemos desarrollado un Plan de Educación Ambiental para Chañaral, el cual ha sido socializado y generado mediante la interacción con la Ilustre Municipalidad de Chañaral, el Sistema Local de Educación Pública, y directoras y directores de establecimientos educacionales de esta comuna. Este tiene por objetivo sensibilizar a los niños, estudiantes y miembros de organizaciones sociales sobre la importancia del guanaco, su ecología, amenazas y recomendaciones para su conservación. Como material educativo, se encuentra en elaboración una plataforma web que contará con información accesible para profesores y alumnos. También se hará difusión de contenidos por redes sociales y las radios locales.





#### 8. Estudio del rango de hogar de zorros chilla:

Hemos implementado collares satelitales en cinco individuos de zorros chilla, con la finalidad de conocer su rango de hogar y preferencia de hábitat. Analizaremos la información recopilada por esta herramienta telemétrica durante doce meses seguidos.

**9. Esterilización de mascotas:** Buscamos resguardar el bienestar de los guanacos presentes en el sector. Como estamos conscientes de la amenaza que los perros representan para ellos, hemos desarrollado dos campañas de esterilización, logrando un total de 80 canes intervenidos. Durante el próximo año se continuará su implementación en zonas costeras de Chañaral, Pan de Azúcar y El Salado.

#### Zonas de gran valor para la biodiversidad, cercanas a las operaciones

	Tipo de Operación	Ubicación geográfica	Posición respecto del área protegida (dentro, fuera o junto al área)	Distancia del área protegida	Nombre y descripción del área protegida y su valor para la biodiversidad
Mantoverde	Desaladora	Bahía Corral de Los Chanchos	Fuera de la operación.	30 km.	Se trata de un área con alto valor en biodiversidad marina.
	Operación	Quebrada Guamanga	Trayecto hacia faena.	0 km.	La quebrada ha sido declarada como sitio prioritario a nivel regional, con presencia de especies singulares de flora y vegetación de interés para la conservación de la biodiversidad en la Región de Atacama.

**GRI 304-1** Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados, ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas

**GRI 304-2** Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

**GRI 304-3** Hábitats protegidos o restaurados



## Identificación y protección de flora singular en el área de Mantoverde

Se han desarrollado fichas de flora singular para su identificación y difusión en Mantoverde.

**MANTOS COPPER**

Especie  
**Adesmia argentea**

● **Características generales.**  
Especie singular, crece en laderas, planicies y fondos de quebrada.

● **Abundancia.**  
Baja.

● **Características.**  
• Arbusto de hasta 2,5 m. con ramas cubiertas por pelos finos, sus hojas son pequeñas y alargadas.  
• Flores amarillas dispuestas en racimos de 15 a 20.  
• Frutos plumosos.



**MANTOS COPPER**

Especie  
**Aphyllocladus denticulatus**

● **Características generales.**  
• Especie en categoría de conservación "Casi amenazada".  
• Crece en zonas de quebradas y laderas pedregosas.

● **Abundancia.**  
Baja.

● **Características.**  
• Arbusto de hasta 1 metro de altura, blanquecino, con pocas hojas.  
• Flores color violeta.  
• Sus semillas están dispuestas en forma de pompon, compuesto por pelos largos y sedosos de color blanco a amarillento.



**MANTOS COPPER**

Especie  
**Malvilla - cristaria integerrima**

● **Características generales.**  
Especie singular. Principalmente asociada a la costa, y a sectores de escurrimiento de agua superficial.

● **Abundancia.**  
Muy baja.

● **Características.**  
• Arbusto de hasta 1,2 metros, ramas con alta densidad de hojas.  
• Las flores se disponen en los grupos alargados (inflorescencia) de color violáceo a rosado pálido.




**MANTOS COPPER**

Especie  
**Cisthante celosioides**

● **Características generales.**  
Especie singular. Crece en suelos pedregosos y arenosos. Se encuentra en las zonas más áridas del desierto y se asocia a sectores de escurrimiento de agua superficial.

● **Abundancia.**  
Muy baja.

● **Características.**  
• Planta anual de tallos ramosos, con hojas carnosas pequeñas.  
• Las flores son pequeñas, aglomeradas de color blanco-rojizo.




**MANTOS COPPER**

Especie  
**Erisyce rodenthiophila**

● **Características generales.**  
Especie en categoría de conservación vulnerable. Crece en rocas y laderas abruptas.

● **Abundancia.**  
Baja.

● **Características.**  
• Cactus esférico solitario, con espinas de color amarillo en la base y blancas muy densas hacia la punta.  
• Puede presentar flores en temporada de octubre a noviembre de color rojo.  
• Los frutos tienen una cubierta algodonosa.



**MANTOS COPPER**

Especie  
**Gypothamnium pinifolium**

● **Características generales.**  
Especie en categoría de conservación casi amenazada. Crece en la costa, siendo escasa al interior.

● **Abundancia.**  
Baja.

● **Características.**  
• Arbusto ramoso de hasta 1,2 m. con hojas verde oscura en las ramas nuevas.  
• Puede presentar flores color violeta en el centro.  
• Semillas dispuestas en forma de pompon, compuesto de pelos largos y sedosos de color blanco a amarillo.



**MANTOS COPPER**

Especie  
**Nolana divaricata**

● **Características generales.**  
Especie singular que crece desde la costa a los 1000 msnm.

● **Abundancia.**  
Alta.

● **Características.**  
• Arbusto de hasta 75 cms con tallo ramificados y hojas con forma de lóbulos bulbosos en la punta de color verde brillante.  
• Las flores son celestes con el centro blanco y amarillo.  
• Fruto bulboso y semillas similares a moras pequeñas de color negro.




**MANTOS COPPER**

Especie  
**Nolana patula**

● **Características generales.**  
Especie singular que crece entre los 200 y 750 msnm.

● **Abundancia.**  
Alta.

● **Características.**  
• Arbusto con ramas que crecen a ras de suelo, solo levantado en las puntas, con hojas pequeñas y alargadas de color verde brillante.  
• Su apariencia es húmeda, brillante y pegajosa.  
• Presenta grandes flores de color lila pálido a blanco.  
• Frutos pegajosos de color verde cuando está maduro y café cuando está maduro con semillas.




**MANTOS COPPER**

Especie  
**Oxalis ericoides**

● **Características generales.**  
Especie singular, presente solo en la parte norte de la región.

● **Características.**  
• Planta herbácea con ramas tendidas en el piso de color rojo, presenta hojas planas y flores de color amarillas - blanquecino o rosas.  
• Su fruto es una capsula globosa pequeña, con 1 o 2 semillas en su interior de color pardo.

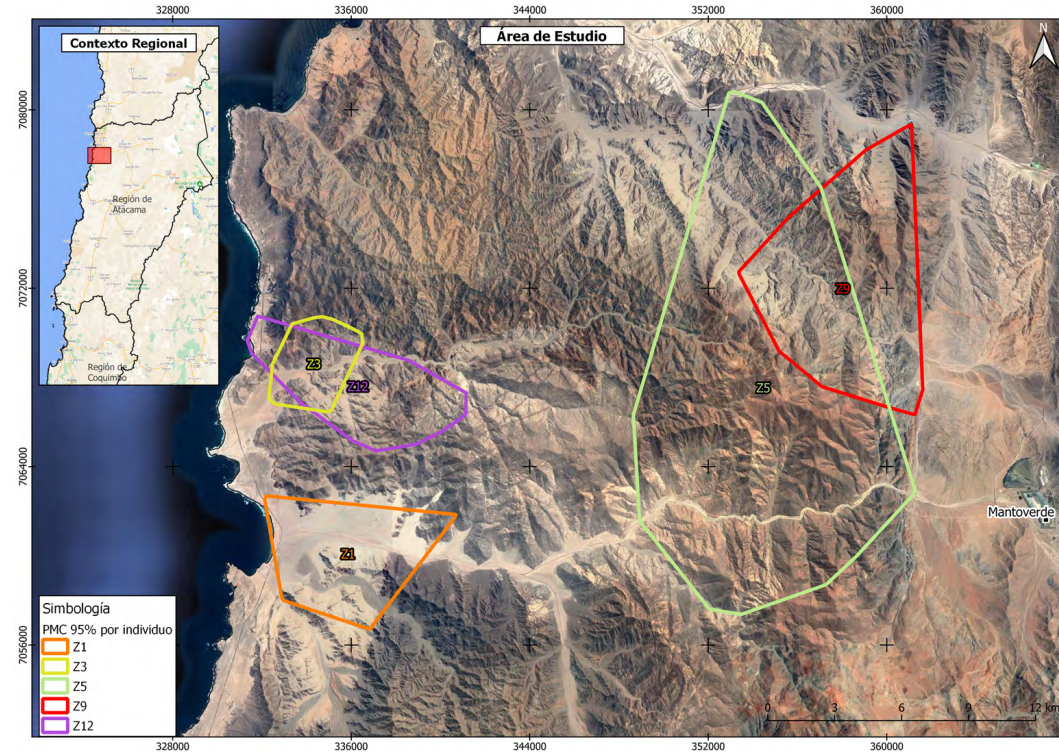




## Identificación y protección de fauna singular en el área de Mantoverde

Se han desarrollado fichas de fauna singular para su identificación y difusión en Mantoverde.

### Distribución de rangos de hogar (PMC 95%) de zorros monitoreados durante invierno 2021



**Especie**  
*Cóndor andino*  
*Vultur gryphus*

**Características generales.**

- Especie clasificada con categoría de conservación "Casi Amenazada".
- Aves de gran tamaño, alcanzando más de 1 metro de estatura.
- Plumaje negro exceptuando un collar blanco, el cual puede verse en vuelo.
- Al volar, las plumas en ambos extremos de las alas se separan, casi como dedos.
- Solo el macho posee una cresta sobre la cabeza.

**Especie**  
*Halcón peregrino*  
*Falco peregrinus*

**Características generales.**

- Especie clasificada con categoría de conservación "Preocupación Menor".
- Aves de tamaño mediano, mide entre 40 y 45 cm de longitud.
- Plumaje del torso y cabeza negro, que se atenúa poco después de los ojos.
- En el viento el plumaje es de coloración café clara moteada.
- Las hembras son ligeramente más grandes que los machos.

**Especie**  
*Loro trichae*  
*Cyanoliseus patagonus*

**Características generales.**

- Especie clasificada con categoría de conservación "En Peligro".
- Aves. Es el loro más grande de Chile, con una longitud de 43-47 cm.
- La coloración de la cabeza, cuello y parte de las alas es verde oliva rojiza, mientras que en la punta de las alas tiene coloración azulado.
- En el centro del torso posee una mancha triangular, mientras que alrededor de los ojos tiene coloración blanca.
- En el resto del torso y en la punta del vientro se encuentran áreas blancas.

**Especie**  
*Lagartija de Veloso*  
*Liolaemus velosoi*

**Características generales.**

- Especie clasificada con categoría de conservación "Casi amenazada".
- Solo presente en la región de Atacama.
- Rozalil, con cabeza triangular pequeña, más ancha que el cuello.
- Color gris y hético ligeramente puntigrisado.

**Especie**  
*Guanaco*  
*Lama guanicoe*

**Características generales.**

- Especie en categoría de conservación "Vulnerable" para el norte de Chile.
- Mamífero de gran tamaño, mide más de 1 metro entre cabeza y cola.
- Cabeza de coloración negra. Pelaje marrón-ámbar con tonos claros.
- Pueden encontrarse solos o en grupos de hasta más de 50 individuos.

**Especie**  
*Zorro culpeo*  
*Lycalopex culpaeus*

**Características generales.**

- Especie en categoría de conservación Preocupación menor.
- Mamífero.
- Es el cánido más grande de Chile, llegando a medir hasta 1m de cola tricolor.
- Pelaje ámbar-rojizo en cabeza, orejas y patas, variando a grisáceo en el resto del cuerpo.
- Mancha negra en la punta de la cola. Rostro similar al de un perro, con hocico y orejas puntiagudas.

**Especie**  
*Zorro Chilla*  
*Lycalopex griseus*

**Características generales.**

- Especie en categoría de conservación Preocupación menor.
- Mamífero.
- Cánido de tamaño mediano. Alcanza 90 cm de cola a cabeza.
- De color grisáceo, con tonos claros en el pecho. Presenta manchas negras características en las patas traseras y cola.
- Hocico y orejas puntiadas. Su cola posee pelaje largo y denso.

**Especie**  
*Sapo de Atacama*  
*Rhinella atacamensis*

**Características generales.**

- Especie en categoría de conservación "Vulnerable". Solo se encuentra en el norte de Chile.
- Anfibio de unos 6 a 8 cm, con cabeza triangular relativamente grande.
- Posee piel suave, con grandes manchas oscuras distribuidas en su lomo.
- En relación a los machos, las hembras tienen un tamaño ligeramente mayor y una tonalidad de piel más blanquecina.

**Especie**  
*Sapito de cuatro ojos*  
*Pleurodema thaul*

**Características generales.**

- Especie clasificada con categoría de conservación "Casi Amenazada".
- Anfibio de forma esbelta, con hocico ligeramente alargado.
- Piel tipo lila rugosa, con forma de gránulos.
- Coloración variable, se caracteriza por tener dos glándulas o protuberancias, las llamadas "ojos", en el dorso de las patas traseras.

**Especie**  
*Iguana*  
*Callisotes maculatus*

**Características generales.**

- Especie en categoría de conservación "Casi Amenazada". Solo habita en Chile.
- Rozalil.
- Largura de gran tamaño, con una longitud de hasta 50 cm.
- Brazos y piernas robustas y fuertes.
- Coloración general café oliváceo, con cuatro filas de manchas oscuras en el lomo.
- Coloración en los costados y del vientro de naranja intenso.
- En las hembras el naranja es menos intenso y el cuerpo es menos robusto.

**Especie**  
*Lagartija de mancha negra*  
*Liolaemus nigromaculatus*

**Características generales.**

- Especie en categoría de conservación "Casi Amenazada", que habita solo en el Norte de Chile.
- Rozalil.
- Largura de aproximadamente 15 cm de longitud.
- Coloración variable.
- Aspecto robusto, con una notable mancha negra sobre la posición del hombro.
- En machos la coloración del lomo es entre café grisáceo y amarillento o rojo.
- Las hembras presentan tonalidad más café, con manchas oscuras en el lomo, incluso oliváceo que en el macho.

**Especie**  
*Salamanqueja del Norte chico*  
*Homonota gaudichaudii*

**Características generales.**

- Especie clasificada con categoría de conservación "Preocupación menor". Solo habita en Chile.
- Rozalil.
- Tamaño pequeño, entre 5 y 6 cm de longitud.
- Cabeza grande en proporción al cuerpo.
- Ojos prominentes, sin párpados.
- Posee una cola gruesa y larga para su cuerpo.
- Sus colores de general es de café grisáceo.
- En el lomo presenta manchas café oscuras irregulares.

**Especie**  
*Lagartija de Plate*  
*Liolaemus platei*

**Características generales.**

- Especie clasificada con categoría de conservación "preocupación menor".
- Rozalil de pequeño tamaño.
- Color grisáceo claro.
- Con cabeza café y líneas transversales negras en los laterales.
- De pequeño tamaño y color grisáceo claro, con cabeza café y líneas transversales negras en los laterales.



## Capacitación Arqueológica y Paleontológica en Mantoverde

El resguardo de los sitios con valor patrimonial cercanos a nuestras operaciones y proyectos en Mantoverde es un compromiso relevante, por lo que cada área a intervenir es previamente revisada por profesionales de Arqueología para descartar o alertar sobre la presencia de elementos con valor patrimonial.

En este sentido, en el marco del Proyecto de Desarrollo Mantoverde, en forma posterior a la liberación Ambiental de la componente Arqueología en el área del proyecto y de acuerdo con lo señalado en el acápite 7.7.1.3 del capítulo 7 del EIA, "Plan de Prevención de Contingencias y Emergencias y Permiso Ambiental Sectorial N°132", se estableció, como medida de prevención para el patrimonio cultural y arqueológico, llevar a cabo charlas de inducción al personal propio y demás colaboradores con el fin de instruirlos sobre las acciones a seguir en caso de encontrarse hallazgos arqueológicos y paleontológicos de los contemplados en la normativa.

Dada la contingencia sanitaria, se decidió desarrollar estas charlas de arqueología y paleontología en forma virtual, a través de un video que fue compartido con todo el personal de Mantoverde, entre personal propio y empresas colaboradoras.



### Compromisos como Trabajadores



Dar aviso inmediato a supervisor directo o jefe de turno en caso de que ocurra un hallazgo.



Evitar alterar o dañar los fósiles, impidiendo su manipulación.



No transitar dentro de las áreas delimitadas por la señalética.



No transitar en vehículos fuera de caminos establecidos, para evitar daños a futuros hallazgos.



## Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Capítulo y apartado	Ubicación (página)	Principio del "The Copper Mark" relacionado
102-1	Nombre de la Organización	Portadilla	Portadilla	
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestra Empresa: Mantos Copper	6	
102-3	Ubicación de la sede	Portadilla	Portadilla	
102-4	Ubicación de las operaciones	Nuestra Empresa: Nuestras Operaciones	11-12	
102-5	Propiedad y forma jurídica	Nuestra Empresa: Mantos Copper	6	
102-7	Tamaño de la organización	Nuestra Empresa: Principales Datos 2021	8	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Desempeño Social: Nuestras Personas	32	
102-9	Cadena de suministro	Nuestra Empresa: Insumos críticos	13	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Nuestra Empresa: Principales hitos 2020 y 2021	9	
102-11	Principio o enfoque de precaución	Gobernanza: Gestión de riesgos	19	14. Gestión de riesgos ambientales
102-12	Iniciativas externas	Materialidad	16	
102-13	Afiliación a asociaciones	Materialidad	16	
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Carta del Presidente Ejecutivo	4	
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestra Empresa: Principios y Valores	7	
102-18	Estructura de gobernanza	Gobernanza	19-20	
102-40	Listado de los grupos de interés	Materialidad	15	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Materialidad	14	3. Interacción de partes interesadas
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Materialidad	16	
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	Materialidad	16	
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nuestra Empresa: Mantos Copper	6	



Estándar GRI	Contenido	Capítulo y apartado	Ubicación (página)	Principio del "The Copper Mark" relacionado
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Materialidad	14	32. Transparencia y divulgación
102-47	Lista de temas materiales	Materialidad	14	
102-48	Reexpresión de la información	Este es el primer Reporte de Sostenibilidad de Mantos Copper		
102-49	Cambios en la elaboración de informes	Este es el primer Reporte de Sostenibilidad de Mantos Copper		
102-50	Periodo del objeto del informe	Portadilla	Portadilla	
102-51	Fecha del último informe	Este es el primer Reporte de Sostenibilidad de Mantos Copper		
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Portadilla	Portadilla	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Portadilla	Portadilla	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Portadilla	Portadilla	
102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de contenidos GRI	69	
102-56	Verificación externa	Este Reporte no cuenta con verificación externa		
<b>Tema material 1: Continuidad Operacional</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Nuestra Empresa: Nuestras Operaciones	10	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Nuestra Empresa: Nuestras Operaciones	10	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Nuestra Empresa: Nuestras Operaciones	10	
<b>Tema material 2: Cumplimiento Normativo</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	24	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	24	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	24	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	24-27	1. Cumplimiento legal 2. Integridad empresarial
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	24-27	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	24-27	
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	24-27	

Estándar GRI	Contenido	Capítulo y apartado	Ubicación (página)	Principio del "The Copper Mark" relacionado
<b>Tema material 3: Integridad, transparencia y gestión ética</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	26	1. Cumplimiento legal 2. Integridad empresarial
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	26	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gobernanza: Cumplimiento y gestión ética	26	
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se ha identificado ninguna reclamación fundamentada en el periodo reportado		
<b>Tema material 4: Proyección del negocio</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Desempeño económico	29	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño económico	29	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño económico	29	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Desempeño económico	28	
<b>Tema material 5: Salud y seguridad ocupacional</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	42	12. Salud y seguridad en el trabajo
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	42	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	42	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	43	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	42-47	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	42-47	
403-6	Formación de la salud de los trabajadores	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	42-47	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	43	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	45	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	45	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Desempeño Social: Seguridad y salud ocupacional	45	



Estándar GRI	Contenido	Capítulo y apartado	Ubicación (página)	Principio del "The Copper Mark" relacionado
Tema material 6: Gobierno corporativo y gestión de riesgos				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Gobernanza: Gestión de riesgos	22	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza: Gestión de riesgos	22	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gobernanza: Gestión de riesgos	22	
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Gobernanza: Gestión de riesgos	23	14. Gestión de riesgos ambientales
102-19	Delegación de autoridad	Gobernanza: Directorio	19	
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Gobernanza: Directorio	19	
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Gobernanza: Directorio	19	
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobernanza: Directorio	19	2. Integridad empresarial
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobernanza: Directorio	19	
102-25	Conflictos de intereses	Gobernanza: Directorio	19	
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Gobernanza: Directorio	19	
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Gobernanza: Directorio	19	
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Gobernanza: Directorio	19	14. Gestión de riesgos ambientales 19. Manejo de Relaves
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Gobernanza: Directorio	19	22. Cierre y Recuperación de Minas
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Gobernanza: Directorio	19	32. Transparencia y Divulgación
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	Gobernanza: Directorio	19	
405-1	Diversidad en órganos del Gobierno y empleados	Gobernanza: Directorio	19	9. Igualdad de género

Estándar GRI	Contenido	Capítulo y apartado	Ubicación (página)	Principio del "The Copper Mark" relacionado
<b>Tema material 7: Derechos, condiciones y negociaciones laborales</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Desempeño Social: Nuestras personas	41	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño Social: Nuestras personas	41	7. Libertad sindical y negociación colectiva
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño Social: Nuestras personas	41	13. Mecanismo de reclamación de los trabajadores
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Desempeño Social: Nuestras Personas (Diversidad, inclusión y no discriminación)	41	
<b>Tema material 8: Aporte al desarrollo de las comunidades</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Desempeño social: Aporte al desarrollo de las comunidades	48	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño social: Aporte al desarrollo de las comunidades	48	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño social: Aporte al desarrollo de las comunidades	48	
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Desempeño social: Aporte al desarrollo de las comunidades	49-56	23. Salud y Seguridad de la Comunidad 24. Desarrollo de la comunidad
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Desempeño social: Aporte al desarrollo de las comunidades	49-56	26. Derechos Humanos 28. Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de Desarrollo	Desempeño social: Aporte al desarrollo de las comunidades	49	30. Patrimonio cultural
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	Desempeño social: Aporte al desarrollo de las comunidades	49-56	
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No existen incumplimientos de leyes o normativas en los ámbitos social y económico durante el periodo 2020-2021		1. Cumplimiento legal



Estándar GRI	Contenido	Capítulo y apartado	Ubicación (página)	Principio del "The Copper Mark" relacionado
<b>Tema material 9: Gestión del talento e inclusión</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Desempeño Social: Nuestras Personas	34	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño Social: Nuestras Personas	34	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño Social: Nuestras Personas	34	
102-35	Políticas de remuneración	Desempeño Social: Nuestras Personas	36	
102-38	Ratio de compensación total anual	Desempeño Social: Nuestras Personas	36	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Desempeño Social: Nuestras Personas	33	5. Trabajo Infantil 6. Trabajo Forzoso
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Desempeño Social: Nuestras Personas	37-38	8. Discriminación 10. Horario de Trabajo 11. Remuneración
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Desempeño Social: Nuestras Personas	34-35	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Desempeño Social: Nuestras Personas	36	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Desempeño Social: Nuestras Personas	38	
<b>Tema material 10: Desempeño ambiental</b>				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Desempeño Ambiental	57	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño Ambiental	57	14. Gestión de riesgos ambientales
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño Ambiental	57	
305-1	Emisiones directas de GEI	Desempeño Ambiental	59	
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía	Desempeño Ambiental	59	15. Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
305-4	Intensidad de las emisiones GEI	Desempeño Ambiental	59	
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Desempeño Ambiental	60	
302-3	Intensidad energética	Desempeño Ambiental	60	16. Consumo de energía

Estándar GRI	Contenido	Capítulo y apartado	Ubicación (página)	Principio del "The Copper Mark" relacionado
Tema material 10: Desempeño ambiental (Continuación)				
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Desempeño Ambiental	60-61	
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Desempeño Ambiental	60	17. Gestión y conservación del agua dulce
303-3	Extracción de agua	Desempeño Ambiental	61	
303-5	Consumo de agua	Desempeño Ambiental	61	
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados, ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Desempeño Ambiental	65	21. Biodiversidad y áreas protegidas
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Desempeño Ambiental	65-68	
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Desempeño Ambiental	63-68	
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Desempeño Ambiental	62	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Desempeño Ambiental	62	18. Gestión de Residuos 20. Contaminación
306-3	Residuos generados	Desempeño Ambiental	62	





Orgullosos y agradecidos del trabajo realizado para el primer Reporte de Sostenibilidad de Mantos Copper, el cual es fruto de la colaboración y participación de un gran equipo corporativo como de las Gerencias operacionales de Mantos Blancos y de Mantoverde.

A cada uno un especial agradecimiento por la disponibilidad y dedicación brindada para alcanzar este objetivo común. También a todas aquellas personas que, de distintas formas, han aportado informaciones y datos para la redacción y publicación de este documento, y que han acompañado tanto al equipo consultor de Gestión Social S.A. como a la Gerencia de Desarrollo Sustentable y Comunidades, a cargo del Reporte.

### Como parte del equipo:

- Dirigentes Sindicales MB y MV
- Comité Ejecutivo Mantos Copper
- Juan Vásquez
- Williams Arévalo
- Maximiliano Undurraga
- Gabriela Araya
- Claudio Ávila
- Eugenio Fuentes
- Juan Hugo Ponce
- Francisco Rodríguez
- Darío Rodríguez
- Rossana Bugueño
- José Campillay
- Dennise Pantoja
- Dixi Blady Valenzuela
- Sabrina Champigny
- Manuel Pastén
- Patricio Obregón
- Alex Vergara
- Pablo Carrasco
- Iván Inostroza
- Patricio Araneda
- Jorge Soto
- Felipe Devia
- Christian Larrondo
- Antonia Fortt
- Douglas Araya
- Daniela Araya
- Dennise Pantoja
- Juan Luis Oyaneder
- Horacio Montenegro
- Andrés Benítez
- Alejo Gutiérrez.

### Como externos:

Margarita Alicia Flores Salazar  
Alcaldesa de la Municipalidad de Chañaral

Deborah Del Pilar Paredes Cuevas  
Alcaldesa de la Municipalidad de Sierra Gorda

Taina Ide y Equipo  
Fundación Trascender

Luis Caillaux  
Ceamar – Estudios Ambientales

La comunidad de vecinos de Baquedano

La comunidad de vecinos de Flamenco, Las Piscinas, Chañaral y El Salado.