SIERRA GORDA SCM

Reporte de SUSTENTABILIDAD 2025

Reporte de
SUSTENTABILIDAD

2025

SIERRA GORDA SCM

ÍNDICE

2025 EN UNA MIRADA

HITOS Y CIFRAS 2025 /6
PRINCIPALES RECONOCIMIENTOS /8
MENSAJE DEL CEO /10
ALCANCE DEL REPORTE /12

1 PERFIL DE LA COMPAÑÍA

1.1 UBICACIÓN Y OPERACIÓN /16
1.2 PROCESO PRODUCTIVO /18
1.3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES /20
1.4 ESTRUCTURA DE PROPIEDAD /22
1.5 MEMBRESÍAS /23
1.6 ADMINISTRACIÓN /24

2 SOSTENIBILIDAD

2.1 SOSTENIBILIDAD /28
2.2 POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD /29
2.3 ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD /31
2.4 GRUPOS DE INTERÉS /40
2.5 DERECHOS HUMANOS COMO ENFOQUE /41

3 DESEMPEÑO ECONÓMICO

3.1 RESULTADOS OPERACIONALES /44
3.2 ESCALA DE LA ORGANIZACIÓN /45
3.3 CLIENTES Y MERCADOS /46
3.4 VALOR ECONÓMICO /47
3.5 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS /49
3.6 IMPUESTOS /50
3.7 INVERSIONES /51

4 GOBERNANZA

4.1 GOBIERNO CORPORATIVO /54
4.2 GESTIÓN DE RIESGOS /56
4.3 COMPORTAMIENTO ÉTICO /58
4.4 CUMPLIMIENTO NORMATIVO /64
4.5 CIERRE Y REHABILITACIÓN /66

5 PERSONAS Y CULTURA

5.1 CULTURA ORGANIZACIONAL /70
5.2 VALORES ESTAR Y SELLO PODER /71
5.3 CLIMA LABORAL /72
5.4 BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES /74
5.5 DOTACIÓN /76
5.6 ROTACIÓN /80
5.7 ATRACCIÓN Y RETENCIÓN /83
5.8 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN /84
5.9 BRECHA SALARIAL /86
5.10 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO /87
5.11 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO /90
5.12 RELACIONES LABORALES /90
5.13 INNOVACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN PARA GESTIÓN DE PERSONAS /91

6 SALUD Y SEGURIDAD

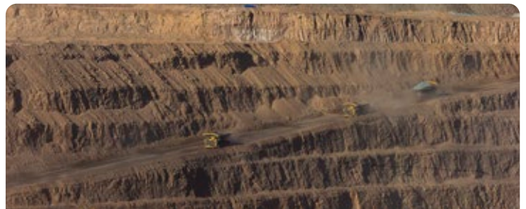
6.1 SEGURIDAD: NUESTRA PRIORIDAD HOY Y SIEMPRE /94
6.2 IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS MATERIALES /98
6.3 PROCESO DE COMUNICACIÓN INTERNA /104
6.4 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES /105
6.5 CAPACITACIONES /106
6.6 PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO /110
6.7 GESTIÓN DE INCIDENTES /112
6.8 CIFRAS DE SALUD Y SEGURIDAD /116
6.9 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS /118

7 COMUNIDADES

7.1 ESTRATEGIA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO 2024-2026 /122
7.2 PRINCIPALES HITOS COMUNITARIOS E INVERSIÓN SOCIAL /124
7.3 FEEDBACK COMUNITARIO /132
7.4 PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN CON LA COMUNIDAD /134
7.5 HACIA UNA GESTIÓN RESPONSABLE: IDENTIFICACIÓN Y COMPRENSIÓN DE IMPACTOS LOCALES /136

8 MEDIO AMBIENTE

8.1 GESTIÓN AMBIENTAL /140
8.2 GESTIÓN ENERGÉTICA /142
8.3 GESTIÓN DE HUELLA DE CARBONO /146
8.4 GESTIÓN HÍDRICA Y MONITOREO DE AGUAS SUBTERRÁNEAS /150
8.5 GESTIÓN DE RELAVES /152
8.6 GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL AIRE /156
8.7 GESTIÓN DE RESIDUOS /160
8.8 GESTIÓN Y MANEJO DEL PATRIMONIO ARQUEOLÓGICO /164
8.9 RESCATE DE FAUNA /164
8.10 ACUERDO DE PRODUCCIÓN LIMPIA Y ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN /165



9 ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

9.1 DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO /168
9.2 MODELO DE GESTIÓN DEL ABASTECIMIENTO /169
9.3 DIMENSIONES DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO /170
9.4 PROCESOS CLAVE DE LA CADENA DE SUMINISTRO /172
9.5 PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS /175
9.6 PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS /176
9.7 HITOS DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE /177
9.8 ENCUENTRO PERIÓDICO “PROVEEDORES CONECTADOS” /178

10 INVERSIÓN Y TECNOLOGÍA

10.1 INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA /182

11 ANEXOS

11.1 ÍNDICE GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) /186
11.2 TEMAS NO MATERIALES SEGÚN ESTÁNDAR SECTORIAL MINERÍA GRI 14 /190
11.3 GLOSARIO /192
11.4 INFORME DE ASEGURAMIENTO /194

HITOS Y CIFRAS DESTACADAS 2025

MEDIO AMBIENTE

100 %

de energía eléctrica renovable certificada por RENOVA

Uso exclusivo de agua de mar en procesos productivos

REDUCCIÓN DE EMISIONES FLOTA

39,8 %

GNL vs. Diésel

NEGOCIO

165.312 toneladas métricas de cobre

4.222 toneladas métricas de molibdeno

RENDIMIENTO DE PLANTA **130.917**

toneladas métricas procesadas en promedio por día

US$ **0,86**

POR LIBRA - COSTO C1

+US$ **41**

MILLONES CONTRIBUCIÓN FISCAL

INNOVACIÓN OPERATIVA

SierraDrone y SierraBot

SEGÚN COCHILCO

11° productor de cobre en Chile (3,1 %)

3° productor de molibdeno en Chile (9,7 %)

MM US$ **1.507** EBITDA

PERSONAS

PROCEDENCIA DE PERSONAL

497 **69**

Región de Antofagasta

85.112

horas de capacitación

ENCUESTA DE CLIMA **84 %**

satisfacción

8 %

dotación de mujeres

1.516

trabajadores capacitados

EMPLEO DIRECTO **+5.000**

personas

1.796 trabajadores propios

3.248 contratistas operacionales

788 certificaciones de competencias técnicas

159,7 % aumento respecto a las 303 certificaciones del período anterior

280

residentes con atención oftalmológica (300 anteojos)

200

beneficiarios en operativos médicos

91.174

instancias de capacitación preventiva de salud y seguridad

PROGRAMA TRAINEE COMUNITARIO HASTA FIN DE 2025

64 trabajadores locales

107 personas capacitadas

PRINCIPALES RECONOCIMIENTOS 2025

En 2025 recibimos diversos reconocimientos en ámbitos como innovación tecnológica, seguridad vial, relacionamiento comunitario y apoyo al desarrollo social en la Región de Antofagasta.

PREMIO AIA 2025 POR APORTE TECNOLÓGICO

En la tradicional Cena de Negocios Mineros, organizada por la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA), fuimos distinguidos con el Premio AIA 2025 en la categoría "Aporte Tecnológico". Este reconocimiento valora iniciativas que incorporan soluciones innovadoras con impacto relevante en la industria minera.

El galardón se otorgó al proyecto SierraDrone, tecnología aérea autónoma desarrollada por un equipo interno de la Compañía, que complementa el sistema SierraBot desplegado con excelentes resultados el año pasado.

La nueva solución permite optimizar la gestión de inventarios en bodegas y patios exteriores, con mejoras en la precisión y reducción de los tiempos de ejecución, al mismo tiempo que disminuye la exposición de trabajadores a tareas de riesgo.

El premio fue entregado por la alcaldesa de Sierra Gorda, Adriana Rivera, y el director de la AIA, Julio Cerna, a nuestro CEO, Marcelo Bustos, y refleja el compromiso permanente de Sierra Gorda SCM con la innovación y el desarrollo de una minería más segura, eficiente y responsable.

PREMIO RAEV: FLOTA MÁS SEGURA DE CHILE

Nuestra Compañía obtuvo el reconocimiento a la Flota más Segura de Chile RAEV con la distinción a la "Implementación RAEV más efectiva" durante la ceremonia realizada en 2025, correspondiente al período de evaluación 2024. Este reconocimiento, otorgado por la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito (CONASET), el Automóvil Club de Chile y MIGTRA *Business Intelligence for Transportation*, destaca la eficacia de las medidas implementadas para controlar el exceso de velocidad en nuestra operación logística.

La ceremonia contó con la presencia del Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, Juan Carlos Muñoz, junto a representantes de CONASET y del Automóvil Club de Chile. El reconocimiento fue recibido por Sandra Montiel, Vicepresidente de Supply Chain.

El indicador RAEV (Riesgo de Accidente por Exceso de Velocidad) mide el nivel de riesgo por cada 100 kilómetros recorridos en la cadena logística. Esta medición considera todo el ciclo de transporte asociado a la operación, desde el ingreso de materiales e insumos estratégicos hasta el traslado del producto final de cobre y molibdeno. Su aplicación permite monitorear el comportamiento de conducción en la flota y contribuir a la reducción de siniestros viales asociados a la actividad minera en la Región de Antofagasta.

RECONOCIMIENTO COMUNITARIO: MÉRITO SAN LORENZO

En agosto, Mes de la Minería, la comunidad de Sierra Gorda otorgó el Mérito San Lorenzo a Víctor García Jara, Jefe de Territorio de Sierra Gorda SCM. Esta distinción data de 2009 y se define por votación directa de los propios vecinos para destacar a quienes contribuyen con dedicación constante al bienestar de la comuna.

La Mesa de Los Buenos Vecinos coordina este reconocimiento que se otorga alternadamente entre habitantes, autoridades y representantes del sector privado. Con este hito, ya son tres los integrantes de la Compañía que han recibido este honor, lo que reafirma la confianza construida entre Sierra Gorda SCM y la comunidad a lo largo de los años.

MENSAJE DEL **CHIEF EXECUTIVE OFFICER**

GRI 2-22

“Hacer minería de baja ley en Chile es posible y rentable”

Me es grato presentar los avances de Sierra Gorda SCM durante 2025, un año que marcó un punto de inflexión en nuestra historia. Al cumplir nuestra primera década, consolidamos la eficiencia como base de nuestra competitividad y logramos resultados históricos en un entorno de alta complejidad y con proyección a futuro de nuestra operación minera.

Este Reporte resume los principales hitos de nuestro desempeño y confirma que la minería de baja ley en Chile puede ser eficiente y rentable. Nuestro desempeño se sustenta en una gestión rigurosa de riesgos, una cultura de excelencia operacional y un compromiso inequívoco con la seguridad de las personas, elementos que guían cada decisión y fortalecen la sostenibilidad de nuestros resultados.

Integramos eficiencia, sostenibilidad y seguridad en un mismo modelo de gestión. Este enfoque nos permite operar de manera confiable, cumplir nuestros compromisos y mantener costos competitivos dentro de la industria.

Durante 2025 consolidamos un desempeño operacional sólido. Nuestra operación se mantiene bien posicionada gracias a mejoras en procesos, avances en recuperación de molibdeno y mayor eficiencia en áreas clave de la planta.

Ese desempeño se reflejó en una producción de 165.312 toneladas de cobre y 4.222 toneladas de molibdeno. Estas cifras nos ubicaron, según Cochilco, en el puesto 11 entre los productores de cobre del país y en el tercer lugar en molibdeno, con participaciones de 3,1 % y 9,7 %, respectivamente.

En el ámbito operacional, superamos ampliamente nuestra capacidad de diseño de 110 mil toneladas diarias, alcanzando un promedio de 130.917 toneladas procesadas por día y un costo C1 de US$ 0,86 por libra, lo que nos posiciona entre las operaciones más competitivas en minería de baja ley a nivel nacional e internacional.

Asimismo, alcanzamos un EBITDA de US$ 1.507 millones, reflejo directo de la disciplina operacional y la consistencia de nuestros resultados.

La incorporación de nuevas tecnologías ha sido clave en estos avances. Durante el año implementamos soluciones de automatización, sistemas de inspección con inteligencia artificial y mejoras en la gestión de relaves, aumentando la recuperación de agua y la eficiencia del proceso.

Sin embargo, 2025 también estuvo marcado por el lamentable fallecimiento de un trabajador de una empresa contratista, hecho que nos impactó profundamente. Esta pérdida reforzó nuestro compromiso con la vida y la seguridad e impulsó una revisión integral de los riesgos críticos y el fortalecimiento de nuestros estándares operacionales. A partir de ello, avanzamos hacia una cultura más preventiva, con responsabilidades claras y controles más robustos.

La seguridad de las personas se vincula directamente con el cuidado del entorno. Desde el inicio, la sostenibilidad ha sido parte de nuestro diseño: operamos exclusivamente con agua de mar y utilizamos energía eléctrica de fuentes renovables, con lo cual reducimos nuestra huella ambiental en una zona de alta escasez hídrica.

En 2025 avanzamos aun más en la integración plena de la sostenibilidad en nuestra estrategia, combinando productividad, innovación y respeto por el entorno en cada ámbito de la operación. Nuestra visión de largo plazo también se refleja en nuevas campañas de exploración, como Catabela Noreste, que buscan extender la vida útil de la faena con responsabilidad.

Somos parte del territorio y actuamos en consecuencia. Mantenemos un diálogo cercano con nuestros vecinos y desarrollamos iniciativas concretas en salud, como el programa de telemedicina, y en empleabilidad, a través del programa Trainee Comunitario, que lleva una década aportando al progreso de los vecinos de Sierra Gorda y Baquedano. Además, impulsamos acciones colaborativas para el control de emisiones de polvo, incluido un Acuerdo de Producción Limpia y un programa de barrido y aspirado definido junto a autoridades y comunidad.

Los resultados de este año reflejan el compromiso y profesionalismo de nuestros equipos. Sobre esa base, proyectamos el futuro con convicción, fortaleciendo nuestra gestión, consolidando una relación constructiva con el entorno y generando valor sostenible para nuestros accionistas, la comunidad y el país.

Marcelo Bustos
Chief Executive Officer,
Sierra Gorda SCM

ALCANCE
DEL REPORTE

GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-4 GRI 2-5

El informe cubre el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 y ofrece una mirada integral a la estrategia, la gestión y el desempeño de la Compañía en las materias que sus grupos de interés consideran prioritarias, con foco especial en los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza que caracterizan el desarrollo de sus operaciones.

Con esta séptima edición, la Compañía reafirma que la sostenibilidad no es un capítulo aparte, sino un eje transversal de la gestión orientado a la generación de valor en lo ambiental, social y de gobernanza.

La preparación del documento se realizó en línea con los Estándares GRI 2021 e incorpora contenidos alineados con marcos sectoriales internacionales, entre ellos GRI 14: Sector Minería (2024).

ALCANCE Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE

La definición de contenidos, su validación interna y la coordinación general estuvieron a cargo de la Fiscalía General, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, en trabajo conjunto con las áreas operacionales y de gestión de la Compañía.

En el marco del compromiso con la transparencia y la mejora continua, la verificación externa de 21 indicadores clave fue encomendada a la firma KPMG.

Para asegurar la trazabilidad de la información, al final del documento se incorpora el Índice de Contenidos GRI, que detalla las categorías y subtemas reportados, junto con las páginas donde se ubican.

Sierra Gorda Sociedad
Contractual Minera
76.081.590-K

Casa Matriz
Roger de Flor 2775, Piso 13
Las Condes, Santiago, Chile

Oficina Antofagasta
José Manuel Balmaceda 2455, Piso 3
Edificio Puerto Nuevo, Antofagasta, Chile

Faena
Comuna de Sierra Gorda,
Región de Antofagasta, Chile

https://www.sgscm.cl/

+56 2 2366 5263

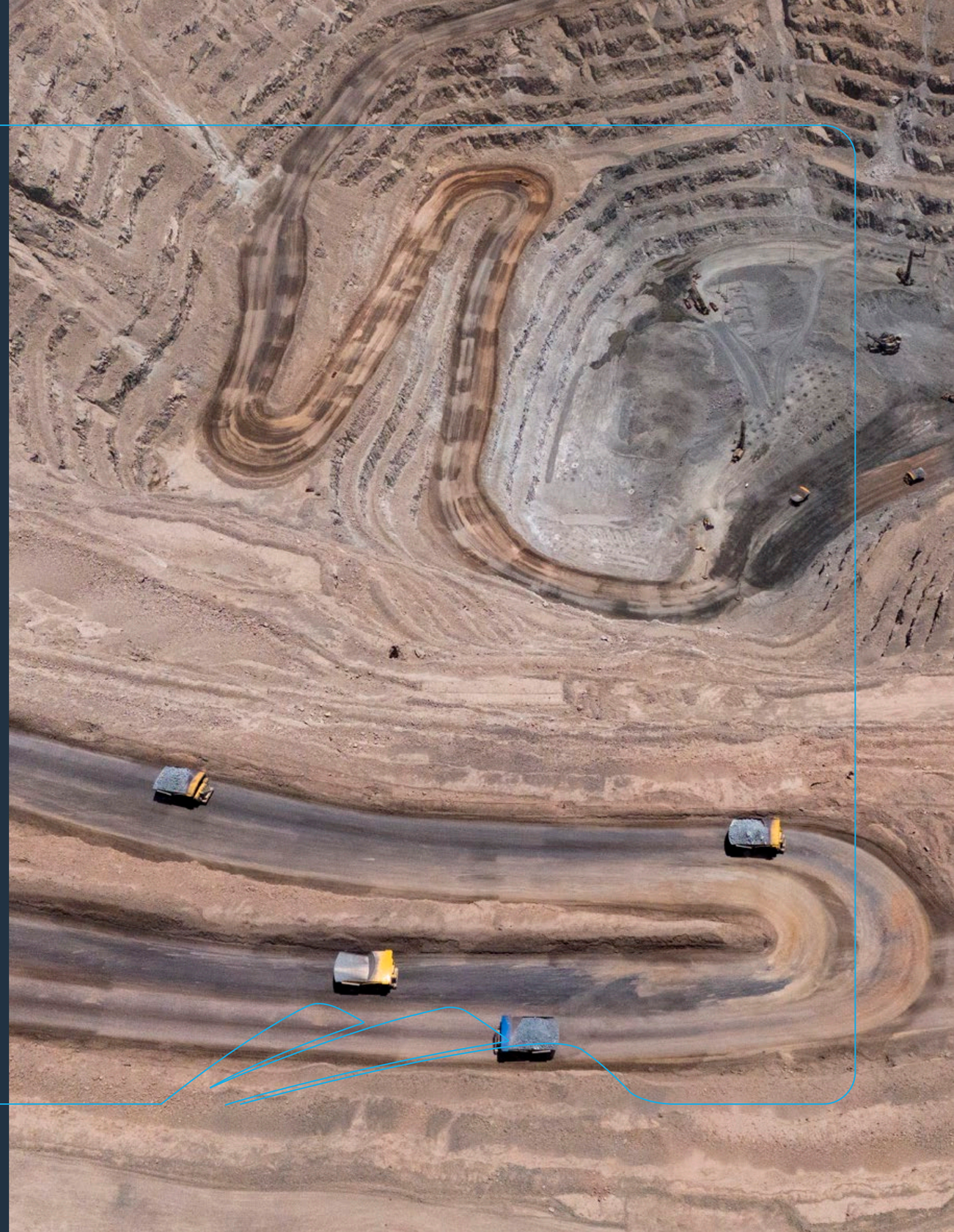
Las consultas, comentarios o solicitudes de información relacionadas con este reporte pueden dirigirse al correo electrónico:
comunicaciones.externassg@sgscm.cl

Fecha de publicación del Reporte de Sustentabilidad: 13 de julio de 2026.

Algunas de las fotografías incluidas en este reporte fueron optimizadas mediante herramientas de Inteligencia Artificial. Las intervenciones se limitan a ajustes para encuadre, diseño editorial, iluminación y fondos gráficos; se mantiene la total autenticidad y veracidad de la infraestructura y la faena representadas.

1 PERFIL DE LA COMPAÑÍA

1.1 UBICACIÓN Y OPERACIÓN /16
1.2 PROCESO PRODUCTIVO /18
1.3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES /20
1.4 ESTRUCTURA DE PROPIEDAD /22
1.5 MEMBRESÍAS /23
1.6 ADMINISTRACIÓN /24



1.1 UBICACIÓN Y OPERACIÓN

GRI 2-1

El proyecto minero Sierra Gorda Sociedad Contractual Minera (Sierra Gorda SCM) se ubica en la Región de Antofagasta, en el norte de Chile, 60 kilómetros al suroeste de Calama, 150 kilómetros de Antofagasta y 4,5 kilómetros de la comuna de Sierra Gorda. Nuestra zona de influencia comprende las comunidades de Sierra Gorda y Baquedano, con quienes mantenemos una relación permanente, y el área circundante al puerto de Antofagasta.

Nuestra operación inició su fase productiva en 2014. Desde entonces, hemos consolidado nuestra presencia en la industria nacional, situándonos como un actor relevante en la producción de concentrado de cobre y molibdeno a partir de minerales de baja ley.

Nuestras instalaciones se emplazan a 1.626 metros sobre el nivel del mar, en el Desierto de Atacama, y contemplan infraestructura esencial para la continuidad operacional. Entre los principales componentes destacan un rajo abierto, depósitos de estériles, una planta concentradora destinada al procesamiento de sulfuros —con etapas de chancado, molienda, flotación y espesamiento— y depósitos de relaves espesados.

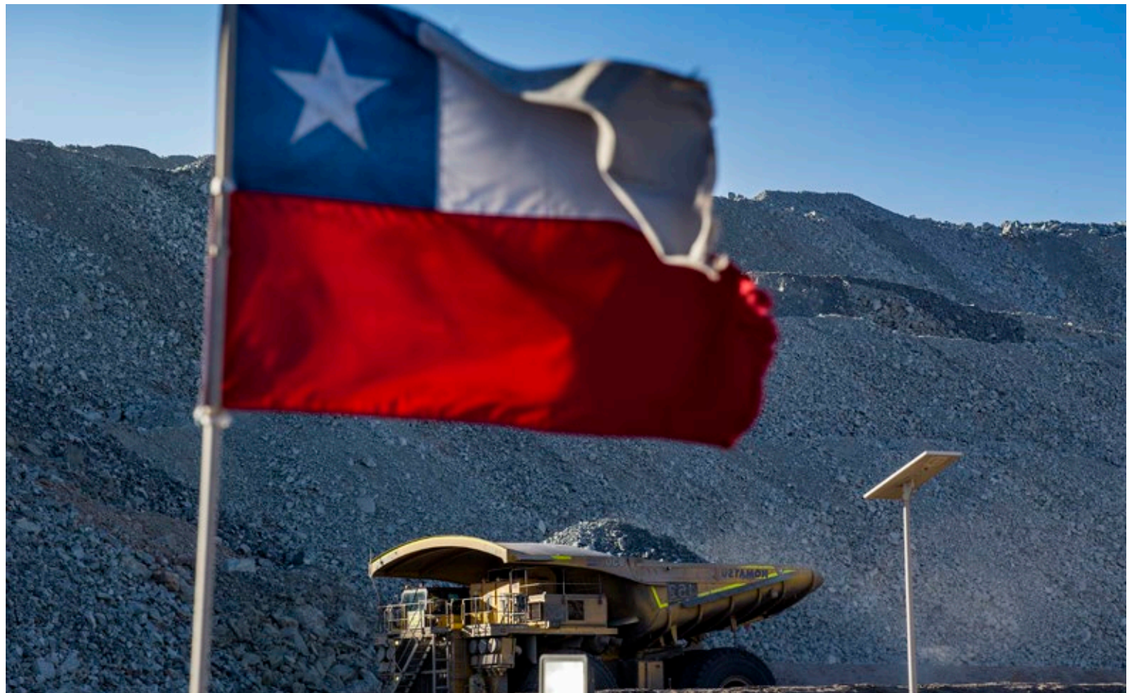
Nuestro yacimiento corresponde a un sistema de pórfido cuprífero, con presencia adicional de molibdeno, oro y plata como subproductos, con capacidad autorizada de tratamiento de 230.000 toneladas métricas por día (TPD), en tanto el nivel de procesamiento efectivo se sitúa actualmente en torno a 130.000 TPD.

El desarrollo del proyecto ha requerido una inversión aproximada de US$ 5.700 millones, cifra que incorpora aportes de capital, intereses asociados al período de construcción y otros costos vinculados a su implementación.

Durante 2025, mantuvimos un desempeño operacional consistente, con un promedio de 130.917 toneladas métricas procesadas por día. Este nivel de actividad nos permitió alcanzar una producción anual de 165.312 toneladas de cobre fino y 4.222 toneladas de molibdeno.

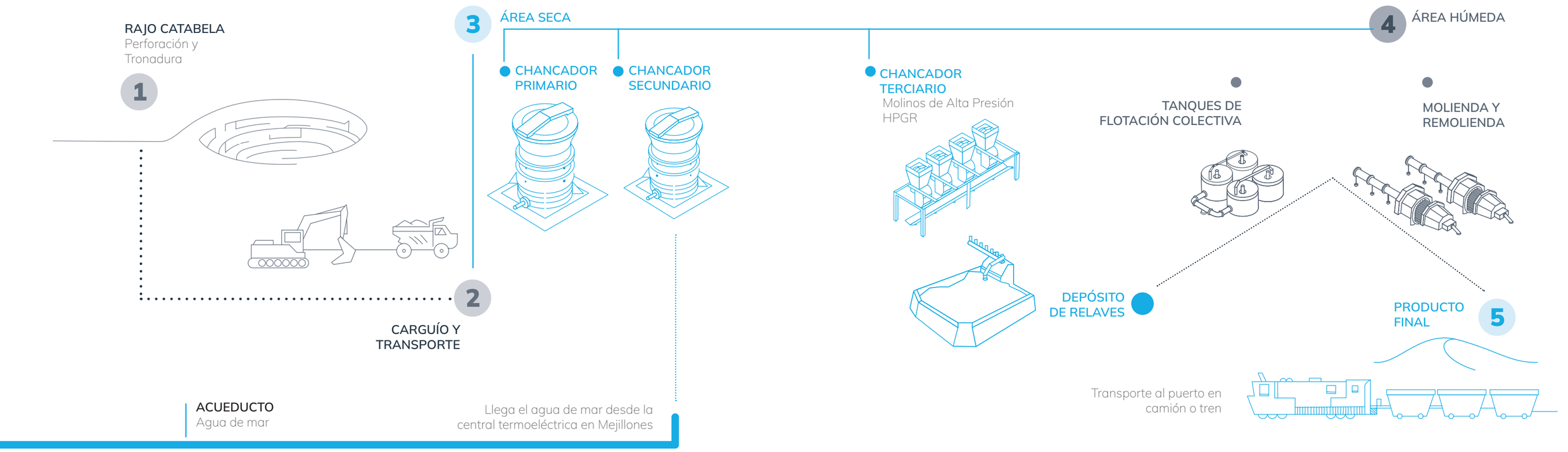
El compromiso de la Compañía con la minería responsable y una operación de bajas emisiones se traduce en hechos concretos: desde 2023 el 100 % de su suministro eléctrico proviene de fuentes renovables certificadas —solar, eólica e hidroeléctrica.

La Alta Dirección materializa este compromiso a través de varios ejes, siendo uno de ellos la excelencia operacional y su relevancia para asegurar la sostenibilidad del negocio y generar valor compartido. Con este enfoque, la estrategia corporativa define la seguridad y el bienestar de las personas como su máxima prioridad para la construcción de entornos de trabajo saludables. Asimismo, la operación integra innovaciones tecnológicas que elevan la competitividad, protegen el medio ambiente y garantizan el respeto irrestricto por los derechos humanos. Este modelo de gestión promueve relaciones transparentes con las comunidades de nuestra zona de influencia y una gestión cuidadosa de los impactos asociados a la operación.



1.2 PROCESO PRODUCTIVO

GRI 2-6



Nuestro proceso productivo se caracteriza por la constante búsqueda de eficiencia operativa y la incorporación de tecnologías de vanguardia, elementos esenciales para enfrentar el desafío que representa la baja ley del mineral extraído.

La operación minera se realiza mediante el método convencional de rajo abierto, que contempla perforación, tronaduras y carguío con palas de alto rendimiento. El transporte del material se efectúa mediante camiones de extracción de gran tonelaje, los cuales trasladan el mineral hacia el área de chancado y los estériles a sus respectivos botaderos.

Tras el proceso inicial de chancado, el mineral sulfurado es derivado a la planta concentradora, mientras que el mineral oxidado es almacenado en pilas, con la opción de ser procesado en el futuro mediante técnicas de lixiviación.

Las instalaciones de procesamiento están diseñadas para producir concentrados de cobre y molibdeno, e incluyen una planta colectiva que abarca distintas etapas: chancado primario, transporte por correas, almacenamiento en domo, chancado secundario y terciario con molinos de alta presión (HPGR), molienda, flotación colectiva y remolienda. Luego, el mineral es sometido a una flotación selectiva en la planta de molibdeno, donde se separan los concentrados de cobre y molibdeno. Esta etapa contempla flotación convencional y de columna, espesamiento, filtrado y ensacado del concentrado de molibdeno.

El proceso también considera la filtración del concentrado de cobre, con infraestructura para carga y descarga de camiones, además de un sistema de espesamiento de relaves y su correspondiente depósito.

Para abastecer los procesos productivos, Sierra Gorda SCM utiliza 100 % agua de mar, la cual es captada y enfriada en la central termoeléctrica de Mejillones, para luego ser impulsada a través de un acueducto de 143 kilómetros hasta una piscina de almacenamiento en la faena minera. El sistema de bombeo, diseñado para un caudal máximo de 1.500 litros por segundo, está compuesto por tres estaciones: Costa, PS1 y PS2.

Solo una fracción del agua es desalinizada, destinada principalmente a la planta de molibdeno y al consumo en el campamento minero. Este proceso incluye un pretratamiento por ósmosis inversa y un postratamiento de reacondicionamiento y remineralización.

En cuanto al suministro eléctrico, contamos con una línea de alta tensión de 220 kV, doble circuito trifásico independiente, que conecta la subestación Encuentro con la subestación eléctrica de la mina. La energía es provista por la empresa AES Andes desde 2014.

Finalmente, los concentrados de cobre y molibdeno son transportados por vía terrestre, utilizando camiones y/o trenes, hacia las instalaciones portuarias de Antofagasta Terminal Internacional (ATI) y Puerto Angamos. Esta labor es realizada por empresas especializadas que operan bajo estrictos estándares de seguridad y protección ambiental.

1.3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

NUESTRA MISIÓN DECLARA LAS CONVICCIONES QUE IMPULSAN A LA COMPAÑÍA

"Abastecer de cobre y molibdeno al mundo, de manera segura y sostenible, comprometidos con nuestras comunidades vecinas, generando valor para nuestros trabajadores y accionistas".

VISIÓN

NUESTRA VISIÓN PROYECTA LA ASPIRACIÓN QUE GUÍA LAS DECISIONES DE LARGO PLAZO

"Ser la empresa minera de cobre de baja ley más segura, sostenible y eficiente del mundo".

FOCOS ESTRATÉGICOS

LOS TRES PILARES ESTRATÉGICOS DE ESTE ENFOQUE FORTALECEN LA IDENTIDAD Y MARCAN EL RUMBO DE LA COMPAÑÍA

- Cultura única
- Excelencia operacional
- Minería responsable

Sierra Gorda SCM cimenta su cultura organizacional en los valores ESTAR y el sello PODER. Estos principios son parte del ADN y dirigen el actuar de los equipos, definen los estándares éticos y aseguran la sostenibilidad del negocio. Al integrar estas directrices en el trabajo diario, la Compañía facilita el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

ESTAR

E – Enfoque en los resultados
Cumplir los compromisos asumidos, alcanzar los objetivos trazados y comprender el impacto del propio trabajo en los resultados globales.

S – Seguridad
Actuar con responsabilidad y prudencia, respetando rigurosamente las normas para resguardar la integridad propia y de los demás.

T – Trabajo en equipo
Compartir conocimientos, colaborar activamente y solicitar apoyo cuando sea necesario, incluso más allá del propio ámbito funcional.

A – Austeridad
Optimizar el uso de recursos, mejorar procesos y aplicar soluciones creativas para enfrentar los desafíos.

R – Rectitud e integridad
Mantener una conducta ética, coherente y respetuosa en todas las relaciones, tanto dentro como fuera de la Compañía.

PODER

P – Pertenecer

O – Optimizar

D – Desafiar y superarse

E – Escuchar y comunicar

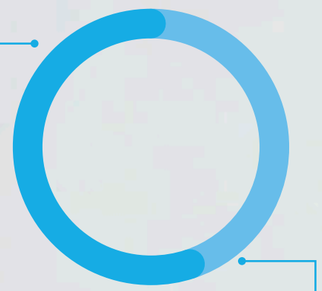
R – Reconocer y colaborar

1.4 ESTRUCTURA DE PROPIEDAD

GRI 2-6

Sierra Gorda SCM opera bajo un esquema de Joint Venture autogestionado, integrado por dos Compañías de alcance global, cuya trayectoria y estándares en minería responsable sustentan el desarrollo de esta operación en el norte de Chile.

PARTICIPACIÓN ACCIONARIA



55 % KGHM POLSKA MIEDŹ

KGHM es una empresa polaca, con más de 60 años de experiencia en la producción de cobre y otros minerales. Sus acciones se cotizan en la Bolsa de Varsovia y cerca de un tercio de su propiedad pertenece al Estado polaco. La Compañía desempeña un rol estratégico en la economía de su país de origen, genera más de 34.000 empleos y participa activamente en iniciativas de carácter social.

En la actualidad, KGHM se posiciona como el mayor productor de cobre en Europa y como uno de los actores relevantes en la producción mundial de plata. Su casa matriz se ubica en la ciudad de Lubin, Polonia.

45 % SOUTH32

South32 es una Compañía minera de alcance internacional, con sede en Perth, Australia. Su modelo de negocios se sustenta en un portafolio diversificado de materias primas, que incluye aluminio, alúmina, carbón metalúrgico, manganeso, níquel, plata, plomo y zinc.

La empresa desarrolla sus operaciones bajo una estrategia integral de sostenibilidad, orientada a reducir los impactos ambientales y a generar valor para sus distintos grupos de interés a lo largo de todo el ciclo de vida de sus activos.

- **ACTIVOS OPERACIONALES DE SOUTH32** Australia • Sudáfrica • Brasil • Colombia • Estados Unidos
- **ACTIVOS OPERACIONALES DE KGHM** Polonia • Canadá • Estados Unidos
- **SIERRA GORDA** Chile

1.5 MEMBRESÍAS

GRI 2-28

SONAMI

ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES ANTOFAGASTA

CONSEJO MINERO

1.6 ADMINISTRACIÓN

GRI 2-12 GRI 2-13

La estructura de gobierno corporativo de Sierra Gorda SCM se configura sobre un esquema de gestión autónoma en el ámbito operativo. El Consejo de Dueños, conformado por representantes de las dos empresas accionistas, define los lineamientos estratégicos y delega la administración del negocio en el CEO y su equipo directivo, quienes conducen la operación con facultades ejecutivas dentro del marco aprobado.

Este sistema se apoya en mecanismos formales de coordinación y reporte, que aseguran una relación permanente entre la instancia de gobierno y la administración. Ello permite resguardar la correcta ejecución de las definiciones estratégicas, reforzar la alineación organizacional y mantener un adecuado registro y seguimiento de las decisiones adoptadas. Como herramienta central de seguimiento, la administración elabora un Reporte Mensual de Gestión, el cual es presentado al Consejo de Dueños y difundido a nivel interno. Este informe consolida los principales hitos del período, resultados operacionales, brechas detectadas y planes de acción en curso, en coherencia con los objetivos estratégicos definidos. De esta manera, se fortalecen los estándares de transparencia, control y rendición de cuentas.

Los reportes son igualmente puestos a disposición de los accionistas y sometidos a procesos de revisión por auditorías internas y externas, en línea con las políticas corporativas vigentes.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO DURANTE 2025

JAN MAJKUT
Vicepresidente de Finanzas.

SANDRA MONTIEL CHAMORRO
Vicepresidente de *Supply Chain*.

JOSÉ LUIS CARRASCO
Vicepresidente de Operaciones Interino. Ocupó esta posición entre el 1 de enero y el 30 de junio y a partir del 26 de octubre de 2025.

MARCELO BUSTOS
Chief Executive Officer (CEO). Asumió funciones el 1 de julio de 2025.

ROCÍO AMARILLA PÁEZ
Fiscal General, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos.

ANDRÉS BARRAZA
Vicepresidente de Recursos Humanos. Desde el 26 de octubre; anteriormente el cargo fue ejercido por Beata Choragwicka-Majstrowicz.

Entre el 1 de enero y el 30 de junio, el cargo de Gerente General (actual CEO) Interino fue ejercido por Eric Zepeda, quien entre el 1 de julio y el 26 de octubre se desempeñó como Vicepresidente de Operaciones.

En el período reportado, la operación recibió la visita de integrantes del Consejo de Dueños, y otros representantes de los accionistas, quienes tuvieron la oportunidad de realizar no solo recorridos por distintas áreas críticas, como la planta concentradora, el Truck Shop, el rajo Catabela y el proyecto de exploración Catabela Noreste (CNE), sino que también conocer las comunidades del área de influencia. Estas instancias facilitaron la observación en terreno de los avances operacionales y permitieron evidenciar el compromiso de los equipos con una gestión enfocada en la seguridad, la eficiencia y la sostenibilidad, lo que reafirma la visión compartida de desarrollo minero responsable y de largo plazo.

La descripción detallada del modelo de gobernanza y de las atribuciones del Consejo de Dueños se presenta en el Capítulo 4 Gobernanza.

2 SOSTENIBILIDAD

2.1 SOSTENIBILIDAD /28
2.2 POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD /29
2.3 ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD /31
2.4 GRUPOS DE INTERÉS /40
2.5 DERECHOS HUMANOS COMO ENFOQUE /41

2.1 SOSTENIBILIDAD

GRI 2-13

En Sierra Gorda SCM estructuramos nuestra gestión con la convicción de que la viabilidad del negocio no se logra únicamente con buenos resultados económicos; influye también la calidad de las relaciones que construimos con nuestro entorno y la capacidad que tenemos de operar como un vecino más que contribuye al desarrollo de los territorios donde estamos presentes. Así, la sostenibilidad es un criterio que se aplica en toda la toma de decisiones estratégicas y operativas.

Nuestro modelo de gestión de sostenibilidad integra tres dimensiones —desempeño económico, gestión ambiental y compromiso social— en una visión de largo plazo que reconoce que el desarrollo del negocio y el bienestar de nuestro entorno son procesos que avanzan de forma conjunta.

La conducción de esta agenda de sostenibilidad es delegada formalmente por el Consejo de Dueños en el Fiscal General, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, quien reporta directamente al CEO. Desde ahí se definen los lineamientos, se impulsan las estrategias y se asegura el alineamiento de la Compañía con altos estándares en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG). El Consejo de Dueños recibe actualizaciones sobre el desempeño ESG con periodicidad a través del Comité de Sustentabilidad, instancia que actúa como nexo formal entre la operación y el órgano de gobierno.

En la práctica, la responsabilidad en torno a la sostenibilidad es compartida entre todas las áreas: cada departamento integra prácticas responsables en su operación diaria y contribuye a consolidar una cultura corporativa coherente con las exigencias actuales.

ÁMBITOS DE ACCIÓN

La gestión de sostenibilidad se materializa desde las cuatro unidades especializadas que conforman la Fiscalía General, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos: las Superintendencias Legal y Propiedad Minera; Sustentabilidad y Permisos; Asuntos Corporativos y Comunitarios, y la Gerencia de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (GRC). Su trabajo cubre el espectro de dimensiones que definen una operación minera responsable —social, legal, y de gobernanza— y su coordinación permite que los compromisos de la Compañía se traduzcan en acciones.

La Superintendencia de Asuntos Corporativos y Comunitarios lidera el relacionamiento con el entorno y su labor se orienta a resguardar y fortalecer la licencia social para operar como base de la actividad minera, junto con definir e implementar la estrategia de vinculación con las comunidades de la zona de influencia.

De esta forma, este departamento consolida relaciones de confianza con las comunidades con las cuales interactúa, gestiona las comunicaciones externas y los asuntos de interés público, y desarrolla iniciativas de inversión social orientadas a generar valor compartido. Además, administra los canales para atender, canalizar y dar respuesta a consultas, inquietudes y reclamos de los grupos de interés comunitarios. Esta área también lidera la elaboración del Reporte de Sustentabilidad en alineamiento con los estándares de transparencia y rendición de cuentas a los que adhiere Sierra Gorda SCM.

La Superintendencia Legal y Propiedad Minera cumple un rol fundamental en la asesoría integral a las distintas unidades, en el resguardo del cumplimiento normativo y la anticipación de riesgos legales. A esto se suma la gestión y defensa de la propiedad minera, que asegura la vigencia de las concesiones y el pago de patentes. Asimismo, el área lidera el seguimiento normativo, la redacción y revisión de contratos estratégicos, la constitución de servidumbres y la representación ante organismos fiscalizadores.

Por su parte, la Superintendencia de Sustentabilidad y Permisos verifica el cumplimiento de los compromisos establecidos en las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) y asegura la implementación de controles para cumplir la normativa. También gestiona la reportabilidad ante autoridades como la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), la Dirección General de Aguas (DGA) y el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN), desarrolla estudios técnicos requeridos por la autoridad y mantiene una coordinación permanente con organismos regulatorios a nivel regional y nacional. En sostenibilidad y mejora continua, impulsa estudios técnicos para respaldar la toma de decisiones.

La Gerencia de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (GRC) se encarga de impulsar estándares de gobernanza corporativa y una cultura de integridad basada en el cumplimiento de las políticas internas y la normativa. Este trabajo asegura una visión transversal en la gestión de riesgos e impactos, que considera dimensiones operacionales, reputacionales y de sostenibilidad.

En 2025 se definió que se adoptara el concepto de “minería responsable” como un elemento estructural del modelo de gestión de la Compañía. Este enfoque busca reflejar la forma en que se establecen las prioridades, analizan riesgos e impactos y orientan las decisiones estratégicas y operacionales. Asimismo, “minería responsable” se alinea con marcos y principios aplicados por la Compañía, como la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

2.2 POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

GRI 2-23 GRI 2-24

La Política de Sostenibilidad establece los principios y lineamientos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) que rigen el desarrollo de la operación a lo largo de todo su ciclo de vida. Fundada en los valores corporativos ESTAR, es de aplicación transversal a todas las áreas de la Compañía.

Se estructura en cuatro ámbitos de acción: gobernanza y ética; gestión ambiental y cambio climático; trabajadores, y relacionamiento comunitario, que apuntan a la generación de valor compartido. El enfoque preventivo de riesgos y la mitigación de impactos con sus herramientas de debida diligencia permiten extender la visión a toda la cadena de valor. Esta política reconoce que operar un yacimiento de baja ley exige eficiencia, productividad e innovación como condiciones simultáneas —no opcionales— del desempeño sostenible. Entre sus principales lineamientos destacan:

CUMPLIMIENTO Y TRANSPARENCIA

Consolidar una cultura orientada al cumplimiento normativo, la trazabilidad y la tolerancia cero frente a conductas indebidas, tanto en las operaciones como en las relaciones comerciales.

PERSONAS COMO PRIORIDAD

Promover la salud y la seguridad de las personas; además del bienestar y el desarrollo de todos quienes forman parte de la Compañía, lo que se extiende a los contratistas y subcontratistas.

VÍNCULO CON EL TERRITORIO

Fortalecer una relación basada en el respeto y el compromiso con las comunidades en calidad de vecino. A través del diálogo permanente, la inversión social, la protección del patrimonio cultural y la generación de oportunidades locales, la Compañía busca aportar al desarrollo del entorno donde opera.

DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Resguardar y promover los derechos humanos y laborales como principio esencial, con alcance en toda la cadena de valor. La Compañía impulsa la inclusión, la igualdad de oportunidades y mantiene una política de tolerancia cero frente a prácticas como el trabajo infantil o forzoso.

GESTIÓN AMBIENTAL PREVENTIVA

Desarrollar una gestión ambiental de carácter preventivo con el fin de reducir la huella e impactos de la operación mediante iniciativas como eficiencia energética, control de emisiones y uso exclusivo de agua de mar.

Los principios de la Política de Sostenibilidad se comunican de manera sistemática internamente y a través de los Reportes de Sustentabilidad, lo que permite transparentar su implementación y avances. Además, se encuentra disponible para consulta en nuestro sitio *web* (www.sgscm.cl), lo que facilita el acceso a la información para todos sus grupos de interés.

En términos de gobernanza, las políticas de Sierra Gorda SCM son aprobadas por la más alta autoridad de cada área y se someten a revisión cada tres años. Su aplicación alcanza a la totalidad de los trabajadores propios, contratistas y subcontratistas, con extensión explícita a los proveedores críticos de la cadena de suministro. No existen restricciones por ubicación o línea de negocio: los compromisos aplican a todas las actividades del ciclo minero, desde la exploración hasta el cierre de la operación.

Los compromisos de las políticas se incorporan a la operación a través de cuatro mecanismos transversales:

1. Programas de inducción y capacitación que aseguran que todos los trabajadores propios y contratistas conozcan las exigencias aplicables a su función.

2. Integración en el Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos, donde los compromisos se traducen en controles operacionales con responsables y plazos definidos.

3. Auditorías e inspecciones periódicas ejecutadas por las áreas de Auditoría Interna, Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento, *Assurance*, y otros externos, cuyos hallazgos se gestionan mediante plataformas propias.

4. Indicadores de desempeño ESG que se reportan al Fiscal General y al Comité de Sustentabilidad y, de forma consolidada, al Consejo de Dueños. Los incumplimientos identificados activan protocolos específicos de corrección y seguimiento. Más información en cada capítulo específico.

2.3 ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

Durante 2025 integramos el enfoque de doble materialidad en nuestro Reporte de Sustentabilidad como parte del compromiso con la transparencia y la adopción de estándares internacionales en sostenibilidad. El proceso considera dos dimensiones complementarias: los efectos de la operación sobre el entorno (materialidad de impacto) y la influencia de los factores de sostenibilidad en el desempeño económico de la Compañía (materialidad financiera).

Para la evaluación se adoptaron los criterios definidos en el Estándar de Informes de Sostenibilidad Empresarial (ESRS) elaborado por el Grupo Asesor Europeo de Informes Financieros (EFRAG), en coherencia con los requerimientos de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) de la Unión Europea. Este marco metodológico permite disponer de información consistente, estructurada y comparable para la gestión y la toma de decisiones.

La aplicación de este modelo permite a Sierra Gorda SCM consolidar una visión integrada de su gestión, identificar y jerarquizar los temas de mayor relevancia tanto para los resultados del negocio como para sus impactos en la sociedad y el medio ambiente, y elevar el valor analítico de la información estratégica.

El Análisis de Doble materialidad, iniciado a fines de 2024 y concluido en el primer trimestre de 2025, incorporó la evaluación del contexto, el entorno interno y el relacionamiento de la Compañía. En la actualización de dichas dimensiones de análisis no se identificaron cambios sustanciales, por lo cual los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IRO) materiales definidos en el ejercicio mantienen su validez para el presente periodo.

Los IRO fueron revisados y validados por el Fiscal General de la Compañía.

METODOLOGÍA Y ALCANCE

El proceso se estructuró en cuatro fases participativas y colaborativas, desarrolladas durante seis meses entre 2024 y 2025.

En la fase de **Análisis de contexto,** el objetivo fue obtener un diagnóstico integral mediante una revisión documental (incluidas políticas, procedimientos y elementos de la cadena de suministro), la consulta a grupos de interés internos y externos, y la recopilación de información sectorial, como benchmarks, estándares y marcos aplicables. Esto permitió asegurar una adecuada comprensión del contexto en el que opera la Compañía y sirvió de base para la siguiente etapa.

La siguiente fase se focalizó en la **Identificación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades**

(IRO), potenciales y actuales, más relevantes asociados a las operaciones y su entorno. Para ello, se aplicó una matriz que distinguió entre:

MATERIALIDAD DE IMPACTO
Efectos significativos, positivos o negativos, que las actividades de la Compañía generan sobre el medio ambiente y la sociedad.

MATERIALIDAD FINANCIERA
Riesgos u oportunidades con el potencial de afectar de forma material el desarrollo, desempeño o posición financiera de la Compañía.

Mediante este ejercicio se identificaron 43 IRO preliminares: 20 impactos, 16 riesgos y 7 oportunidades. Estos se analizaron internamente como insumo para la fase siguiente de **Evaluación y priorización**, donde se convocó a un grupo de 17 representantes de diversas áreas de la Compañía que tuvieron la tarea de analizar los temas materiales conforme a su relevancia en la estrategia de sostenibilidad de Sierra Gorda SCM. Se organizaron dos talleres: uno de materialidad de impacto y otro de materialidad financiera, en los cuales se examinaron los 43 IRO desde una mirada integral.

La evaluación se basó en los parámetros de los estándares ESRS y en la metodología de gestión de riesgos de Sierra Gorda SCM; se consideraron factores como gravedad y probabilidad para la evaluación de impactos; y magnitud (compuesta por alcance, irremediabilidad y gravedad) y probabilidad para la evaluación de riesgos y oportunidades.

Una encuesta en línea, dirigida a grupos de interés internos y externos (entre ellos, autoridades, contratistas y comunidad en general) aportó antecedentes adicionales sobre la percepción respecto de los potenciales impactos de la Compañía en la sociedad y el medio ambiente. Las respuestas se incorporaron a la evaluación de impactos realizada en el taller, con una ponderación del 20 % en el resultado final.

Como resultado de la evaluación y aplicación de umbrales de priorización definidos por el ESRS, junto con un análisis experto, se obtuvieron 18 IRO materiales, correspondientes a 6 impactos, 9 riesgos y 3 oportunidades. Los IRO se clasificaron en 11 temas materiales: Gobernanza y Conducta Ética; Transparencia y Cumplimiento; Cultura de Excelencia; Gestión de Personas; Derechos Humanos; Salud y Seguridad Laboral; Relacionamiento con Comunidades; Gestión Sostenible de Proveedores; Gestión y Mitigación de Impactos Ambientales; Calidad del Aire y Minería Sostenible (reemplazado por Minería Responsable, de acuerdo con la definición de este nuevo pilar estratégico en la segunda mitad de 2025).

Tras revisiones internas, la fase de **Validación final** se concretó con la presentación de los IRO materiales al Fiscal General, quien tuvo a su cargo la revisión y aprobación formal de los resultados. Para 2025, los temas además se presentaron al nuevo CEO y a altos ejecutivos mediante entrevistas estructuradas. Los entrevistados concluyeron que los temas seguían siendo válidos y atingentes para el contexto de la Compañía.

Para asegurar la objetividad del proceso, el análisis de doble materialidad fue facilitado por la consultora Deloitte Chile. Para cada tema material se identificaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) alineados con los impactos, riesgos u oportunidades.

TEMAS MATERIALES

PILAR: AMBIENTAL

GESTIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

Desde el inicio de sus operaciones, Sierra Gorda SCM ha implementado iniciativas para prevenir, minimizar y mitigar los impactos adversos de la actividad minera. Sus procesos utilizan exclusivamente agua de mar —con lo cual se elimina la presión sobre fuentes continentales y no se compite con las comunidades por el recurso—, el consumo eléctrico proviene en 100 % de energía renovable y se aplican medidas preventivas y correctivas para controlar las emisiones atmosféricas. Este modelo incorpora innovación de forma continua, con proyectos que fortalecen el desempeño ambiental de la operación en cada ciclo operacional.

Los instrumentos que estructuran esta materia son la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente; la Política de Relaves; el proceso de implementación del Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera (GISTM); la Política de Gestión Energética; la Política de Sostenibilidad; la Política de Cadena de Suministro Responsable; el Compromiso de Negocio Sustentable y Ético; y el Sistema de Gestión de Eficiencia Energética basado en ISO 50.001.

1 impacto negativo

ODS

CALIDAD DEL AIRE

Contamos con redes de monitoreo permanentes de calidad del aire en Sierra Gorda, con el objetivo de aportar a la reducción de material particulado PM10.

Sierra Gorda SCM presentó en 2025 una Manifestación de interés para suscribir un Acuerdo de Producción Limpia (APL), instrumento que establecerá metas concretas y verificables para el control del material en suspensión, y cuyos avances se reportarán a la autoridad.

Esta materia se gestiona conforme a la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, la Política de Sostenibilidad, y el Protocolo de Tronadura.

1 riesgo

ODS

PILAR: SOCIAL

GESTIÓN DE PERSONAS

Sierra Gorda SCM mantiene relaciones laborales fundadas en el respeto mutuo y el diálogo permanente con los trabajadores y sus representantes, con pleno reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. La Compañía promueve condiciones de trabajo equitativas e igualdad de oportunidades, e incorpora la diversidad y la inclusión como criterios en sus decisiones de dotación. Cuenta con un mecanismo de denuncia accesible para todos los trabajadores, propios y externos, que es administrado por un tercero independiente con el fin de garantizar la transparencia, e incluso el anonimato.

Los instrumentos que articulan esta materia son la Política de Diversidad e Inclusión; la Política de Remuneraciones; la Política de Sostenibilidad; el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, los valores ESTAR y la plataforma *EthicsPoint* como canal de denuncias.

1 riesgo

ODS

DERECHOS HUMANOS

Mantenemos un compromiso firme con el respeto, el cuidado y la protección de los derechos humanos de nuestros grupos de interés, como trabajadores, proveedores y las comunidades con las que nos relacionamos. La Compañía promueve activamente la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la inclusión, así como la protección de la salud y la seguridad en todos los ámbitos de su operación. La prohibición del trabajo infantil, forzoso u obligatorio es explícita e incluye a toda la cadena de suministro. La Fiscalía General lidera la política corporativa en esta materia y supervisa su implementación. Los servicios de protección industrial operan con la guía de la iniciativa de Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

El marco normativo interno comprende la Política de Derechos Humanos; la Política de Sostenibilidad; la Política de Diversidad e Inclusión; la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente; la Política de Relaves; la adhesión a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos; el Procedimiento de Gestión de Consultas, Quejas y Felicitaciones Comunitarias; el canal de denuncias *EthicsPoint*; la Política de Cadena de Suministro Responsable, y la Política del Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos.

1 impacto negativo

ODS

PILAR: SOCIAL

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

La protección de la vida y el bienestar de las personas es la prioridad de Sierra Gorda SCM, tal como lo expresan los valores ESTAR. La Compañía cuenta con políticas, programas de capacitación y prácticas operativas para consolidar conductas preventivas en todos los niveles de la Compañía. Durante el período, se actualizó la metodología de clasificación de eventos de seguridad para habilitar una identificación más precisa de los tipos de incidentes y un diseño más efectivo de los controles correspondientes.

Esta materia se respalda en la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente; el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; el proceso de implementación del Estándar GISTM y los valores ESTAR.

1 riesgo

ODS

3 SALUD Y BIENESTAR

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES

Nuestro relacionamiento comunitario se sustenta en un diálogo continuo que facilita la identificación de necesidades y prioridades en las comunidades de nuestra zona de influencia. La Compañía impulsa espacios de interacción abiertos y constructivos que facilitan la generación conjunta de soluciones, con respeto por la cultura y costumbres locales.

La Estrategia de Relacionamiento Comunitario se estructura en cuatro ejes —salud, educación, medio ambiente y empleabilidad— que fueron definidos a partir del Estudio Social 2023-2024, y la inversión se focaliza en función de dichos resultados. La Compañía mantiene un mapeo actualizado de grupos de interés, incluida la identificación específica de grupos vulnerables.

Los instrumentos que articulan esta materia son la Política de Derechos Humanos; la Política de Comunidades; la Política de Comunicaciones Corporativas; la Política de Sostenibilidad; la Política de Relaves; la Estrategia de Relacionamiento Comunitario; el Procedimiento de Gestión de Consultas, Quejas y Felicitaciones Comunitarias; el Instructivo de Vocería; el Instructivo de Reuniones y Audiencias con Autoridades; el mapeo de grupos de interés; el Informe de Identificación de Grupos Vulnerables; el Protocolo de Tronadura; el Procedimiento de Inversión Social y las instancias de reunión con vecinos.

2 impactos positivos

ODS

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

PILAR: SOCIAL

GESTIÓN SOSTENIBLE DE PROVEEDORES

La sostenibilidad se promueve a lo largo de toda la cadena de abastecimiento mediante controles rigurosos y trabajo colaborativo con proveedores que comparten los estándares de desempeño y ética de la Compañía. Para fortalecer esta gestión, se implementó el sistema de gestión de proveedores SIGPRO, plataforma que permite administrar el ciclo de vida del proveedor bajo una lógica preventiva y de segmentación por riesgos, lo que fortalece la trazabilidad de la gestión de terceros que operan en la faena y con quienes se mantienen relaciones contractuales.

Esta materia se rige por la Política de Derechos Humanos; la Política de Cadena de Suministro Responsable con las Expectativas de SG SCM en relacionamiento con proveedores y el canal de denuncias *EthicsPoint*.

1 impacto positivo y 1 riesgo

ODS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

PILAR: GOBERNANZA

MINERÍA RESPONSABLE

La minería responsable representa el enfoque operativo de Sierra Gorda SCM; este modelo evolucionó desde el concepto histórico de minería sostenible hacia una gestión con un rol activo y preventivo en cada decisión. Esta transición refleja la madurez de la operación, que integra la eficiencia productiva con la protección del entorno y el bienestar social.

La estrategia opera bajo un marco transversal que incluye la Política de Sostenibilidad y el Compromiso de Negocio Sustentable y Ético, instrumentos que rigen el desempeño en gobernanza, medio ambiente, personas y comunidades.

2 riesgos y 2 oportunidades

ODS

GOBERNANZA Y CONDUCTA ÉTICA

El gobierno corporativo de la Compañía se estructura en torno al Consejo de Dueños, que define la estrategia, y la Alta Dirección, responsable de la gestión ejecutiva.

Este esquema se complementa con instrumentos como el Código de Conducta y Ética Empresarial; el Modelo de Prevención de Delitos; la Política de Derechos Humanos; la Política de Conflicto de Interés; la Política del Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos; la Política de *Assurance*; el Compromiso de Negocio Sustentable y Ético, los valores corporativos ESTAR y el canal de denuncias *EthicsPoint*.

1 riesgo

ODS

PILAR: GOBERNANZA

TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO

Priorizamos una relación permanente con nuestros grupos de interés, lo que se traduce en una comunicación oportuna sobre la gestión de impactos y en la disponibilidad de canales de comunicación, incluido un canal de denuncias externo *EthicsPoint*. Este enfoque se complementa con políticas que resguardan el cumplimiento normativo y el relacionamiento con las comunidades, junto con un sistema interno de compliance que revisa exigencias normativas y facilita su seguimiento.

Este modelo se sustenta en instancias como el Comité de Compensación; la Estrategia de Relacionamiento Comunitario; el Comité de Finanzas; el Comité de Marketing; el Comité Técnico; el Comité de Instalaciones de Almacenamiento de Relaves; el Comité de Sustentabilidad; el Comité de Cumplimiento y Riesgos y las sesiones del Consejo de Dueños, junto con instrumentos como el Código de Conducta y Ética Empresarial; el Modelo de Prevención de Delitos; la Política de Conflicto de Interés; el canal de denuncias *EthicsPoint*; la Política del Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos; la Política de *Assurance* y la Memoria Anual presentada a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

2 riesgos

ODS

CULTURA DE EXCELENCIA

Con el objetivo de avanzar hacia una operación más segura, eficiente y sostenible, impulsamos una cultura organizacional basada en altos estándares operacionales, mejora continua e innovación. Este enfoque se expresa en la promoción activa de prácticas preventivas y en la rendición de cuentas entre áreas, con herramientas de seguimiento del desempeño.

Los instrumentos que complementan la cultura organizacional son los valores corporativos ESTAR y el conjunto de conductas bajo el sello PODER; la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente; el proceso de implementación del Estándar GISTM y el Sistema de Gestión de Eficiencia Energética.

1 impacto positivo y 1 oportunidad

ODS

2.4 GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29

El relacionamiento con los grupos de interés se construye sobre la base de la transparencia, el diálogo oportuno y la participación activa. Para ello, actualizamos permanentemente nuestro Mapa de Actores Clave, herramienta que permite identificar a los públicos relevantes, delimitar las zonas de influencia y definir prioridades y estrategias de vinculación.

A continuación, se presenta el mapeo de grupos de interés de 2025 donde se identifican las instancias de interacción con cada grupo.

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANALES DE RELACIONAMIENTO
ACCIONISTAS KGHM Polska Miedź S.A. South32 Limited	Grupos controladores de Sierra Gorda SCM como *Joint Venture* autogestionado, con participación accionaria.	Informes de gestión, juntas directivas, comités corporativos, reportes financieros y de sostenibilidad, reuniones ejecutivas periódicas y comunicaciones formales. Visitas a la operación.
SOCIEDAD CIVIL	Incluye Organizaciones No Gubernamentales (ONG), instituciones académicas y asociaciones.	Presencia en medios de comunicación y redes sociales, plataformas digitales y sitio *web* corporativo.
COMUNIDADES	La zona de influencia directa comprende las localidades de Sierra Gorda y Baquedano, junto con comunidades educativas y vecinales ubicadas en el perímetro aledaño al puerto de Antofagasta.	Reuniones comunitarias, actividades colaborativas y otros espacios de articulación.
AUTORIDADES Y REGULADORES	Incluye el Gobierno Central, autoridades regionales y municipales, así como organismos fiscalizadores.	Reuniones protocolares, instancias formales de comunicación y vínculo directo a través de la Fiscalía General, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos.
CLIENTES	Fundiciones y comercializadores *(traders)* de concentrado de cobre y molibdeno.	Contratos comerciales, reuniones técnicas y de coordinación operativa, cumplimiento de especificaciones, reportes de trazabilidad, visitas técnicas y canales de comunicación directa establecidos por las áreas comerciales y de logística.
PROVEEDORES	La operación de Sierra Gorda SCM se sustenta en una amplia red de contratistas y proveedores —internacionales, nacionales, regionales y locales— que cumplen un rol clave en el suministro de bienes y servicios críticos para la mina y su infraestructura. En 2025 el promedio de contratistas operacionales (permanentes) fue de 3.248 personas.	Contratos comerciales, instancias definidas por la Vicepresidencia de *Supply Chain*.
TRABAJADORES	La operación cuenta con 1.796 trabajadores propios.	Programas e iniciativas desarrolladas por las áreas de Comunicaciones Internas y de Desarrollo Organizacional de la Vicepresidencia de Recursos Humanos.
SINDICATOS	El 92 % del personal se encuentra asociado en tres agrupaciones sindicales: el Sindicato N°1, el Sindicato N°2 y el Sindicato de Supervisores y *Staff*.	Instancias de diálogo formal y trabajo conjunto gestionadas por la Vicepresidencia de Recursos Humanos, a través de las áreas de Relaciones Laborales y de Desarrollo Organizacional.
GREMIOS Y ENTIDADES SECTORIALES	La Compañía participa en organizaciones representativas del sector, como la Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), el Consejo Minero y la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA).	Participación en mesas de trabajo, ferias sectoriales, proyectos colaborativos y espacios de diálogo impulsados por dichas entidades.

2.5 DERECHOS HUMANOS COMO ENFOQUE

GRI 2-23 GRI 2-24

En Sierra Gorda SCM, el respeto a los derechos humanos orienta el desarrollo de las operaciones en cada eslabón de la cadena de producción. Este compromiso se expresa en la Política de Derechos Humanos, que está alineada con instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, junto con otros estándares que guían la conducta responsable del sector.

A partir de este marco y bajo el liderazgo de la Fiscalía General, la Compañía ha definido exigencias para todas sus áreas. La libertad sindical, la erradicación del trabajo infantil y la prohibición del trabajo forzoso forman parte de estos principios, junto con otras disposiciones que establecen el comportamiento esperado en cada nivel de la operación.

Estos compromisos se integran en el Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos, que utiliza metodologías para identificar, evaluar y responder a riesgos e impactos que afecten o tengan el potencial de afectar a trabajadores, comunidades y actores de la cadena de suministro.

IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

La Compañía mantiene canales de diálogo permanentes y accesibles con sus grupos de interés, que permiten recoger inquietudes y reclamos vinculados a derechos humanos u otras materias relevantes. Estos mecanismos fortalecen una cultura de escucha activa y contribuyen a la mejora continua de los procesos de debida diligencia.

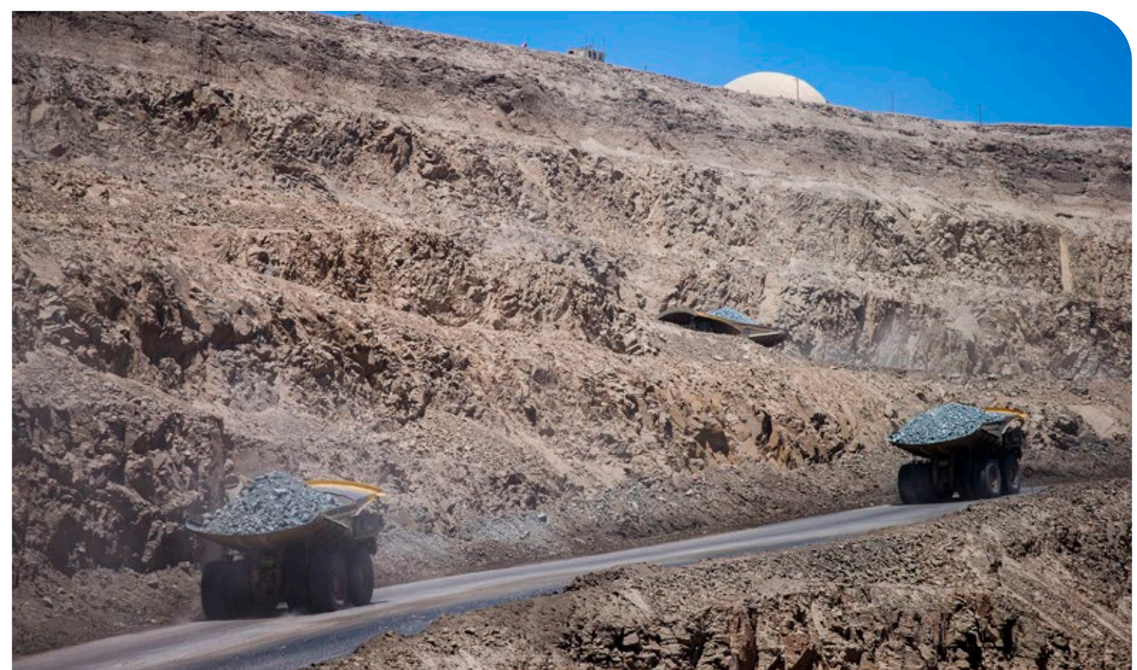
Ante impactos adversos, se activan protocolos específicos orientados a resguardar a las personas, asegurar la transparencia en la gestión de cada situación y verificar el cumplimiento de la normativa y de los estándares adoptados por la Compañía.

IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS VINCULADOS A LA CADENA DE SUMINISTRO DE MINERALES

Gestionamos nuestra cadena de suministro conforme a la Guía de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales de Zonas de Conflicto o de Alto Riesgo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), integrando sus seis pasos: gobernanza, identificación de riesgos, prevención/mitigación, seguimiento, comunicación y mejora continua. La totalidad de los minerales procesados proviene del Rajo Catabela, yacimiento propio en la comuna de Sierra Gorda, lo que permite garantizar la trazabilidad desde la extracción.

Este origen controlado, junto con la estabilidad institucional de Chile —país sin presencia en registros de zonas de conflicto o alto riesgo (CAHRA por sus siglas en inglés)— configura un escenario de exposición acotada que descarta vínculos con actividades ilícitas o contextos de conflicto armado.

Este modelo de gestión transparente fortalece la confianza de los grupos de interés de la Compañía y contribuye al desarrollo sostenible de los territorios.



3 DESEMPEÑO ECONÓMICO

3.1 RESULTADOS OPERACIONALES /44
3.2 ESCALA DE LA ORGANIZACIÓN /45
3.3 CLIENTES Y MERCADOS /46
3.4 VALOR ECONÓMICO /47
3.5 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS /49
3.6 IMPUESTOS /50
3.7 INVERSIONES /51

3.1 RESULTADOS OPERACIONALES

GRI 2-2

A lo largo de su historia, Sierra Gorda SCM ha demostrado que la eficiencia y la innovación son fundamentales para la minería de baja ley. Con el fin de dar continuidad a esta visión, en 2025 mantuvimos la excelencia operacional como uno de los centros de nuestra gestión.

Revisiones exhaustivas de los procesos internos hicieron posible diagnosticar e identificar áreas clave de optimización e impulsar programas de mejora continua en todos los niveles.

Esta búsqueda constante de eficiencia en cada etapa de los procesos nos permitió alcanzar resultados concretos: el costo C1 por libra producida —considerando el crédito asociado al *deferred stripping*— se situó en US$ 0,86 por libra de cobre en el período reportado.

También alcanzamos un promedio de procesamiento de 130.917 toneladas métricas molidas por día, una cifra que superó considerablemente la capacidad de diseño original de 110 mil toneladas diarias.

PRODUCCIÓN TMF	2021	2022	2023	2024	2025
Cobre fino	198.217	172.681	150.198	154.559	165.312
Molibdeno	6.876	2.493	2.982	2.808	4.222
Costo C1 (US$)*	0,76	1,50	1,72	1,61	0,86

**El costo C1 por libra producida con crédito del "deferred stripping", es decir, producir una libra de cobre costó US$ 0,86 en 2025.*

COSTO C1 (MM US$)

3.2 ESCALA DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 2-6

VENTAS, INGRESOS Y SERVICIOS SIERRA GORDA SCM	2023	2024	2025
Número total de operaciones	1	1	1
Ventas netas para organizaciones del sector privado	US$ 1.443,0 millones	US$ 1.622,5 millones	US$ 2.234,5 millones
Capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda	US$ 226,2 millones	US$ 281,6 millones	US$ 221,7 millones
Capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de capital	US$ 220,8 millones	US$ 237,4 millones	US$ 212,8 millones
Cantidad de productos proporcionados o prestados (venta)	COBRE		
	332,9 millones de libras	325,0 millones de libras	350,5 millones de libras
	ORO		
	61,10 miles de onzas	60,64 miles de onzas	52,02 miles de onzas
	PLATA		
	1.317,51 miles de onzas	1.381,42 miles de onzas	1.391,76 miles de onzas
	ÓXIDO DE MOLIBDENO		
	5,8 millones de libras	6,4 millones de libras	9,1 millones de libras

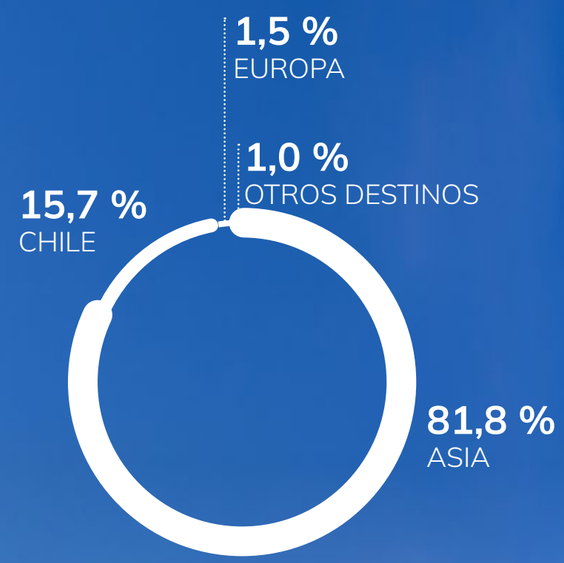
3.3 CLIENTES Y MERCADOS

GRI 2-6

Sierra Gorda SCM comercializa concentrado de cobre y molibdeno principalmente en el mercado internacional y mantiene relaciones comerciales con clientes finales, empresas *traders* y fundiciones ubicadas en distintas regiones del mundo.

Los minerales que exportamos para su refinación en el extranjero se integran a cadenas productivas globales de industrias estratégicas y otras fundamentales para la vida contemporánea. Entre ellas destacan el sector tecnológico (dispositivos electrónicos y teléfonos inteligentes), la industria automotriz y el mercado de las energías renovables.

Durante 2025, la distribución de los ingresos según ubicación geográfica se estructuró de la siguiente manera:



3.4 VALOR ECONÓMICO

GRI 201-1 GRI 2-4

Sierra Gorda SCM desempeña un papel relevante en la contribución al desarrollo económico de la Región de Antofagasta. Este aporte se manifiesta a través de dos ámbitos complementarios: el Valor Económico Generado (VEG) por sus operaciones y el Valor Económico Distribuido (VED) entre sus distintos grupos de interés.

Como indicador complementario respecto de la eficiencia operacional, el EBITDA del período alcanzó US$ 1.507.162.488, que representa un margen de 67 % sobre los ingresos totales. Este resultado constituye una referencia relevante para evaluar el desempeño económico de la Compañía en el contexto de su ciclo productivo.

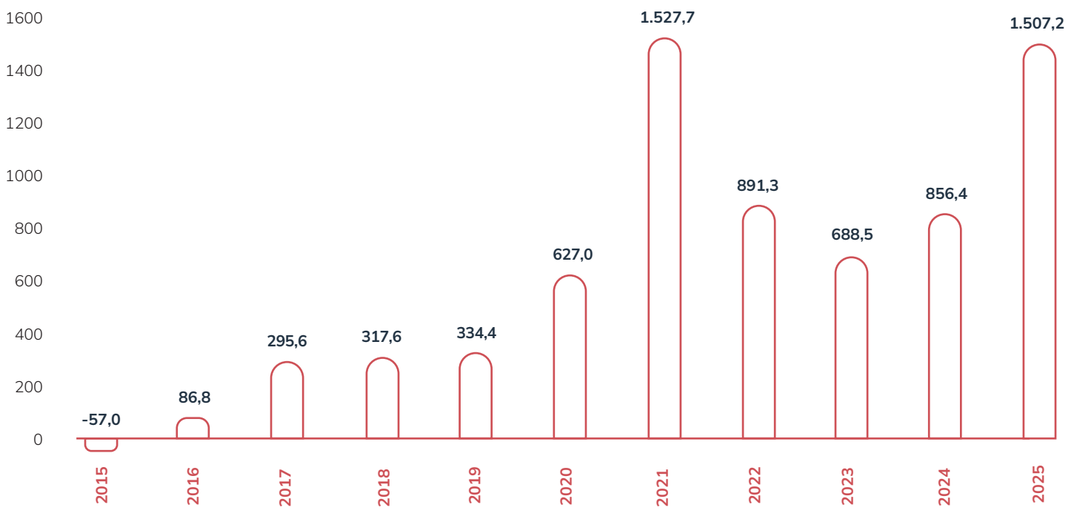
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO* (US$)

	2023	2024	2025
INGRESOS			
Ventas brutas	1.442.991.136	1.622.521.064	2.234.546.706
Ingresos por inversiones financieras	6.389.819	5.085.598	5.998.863
Ingresos por ventas de activos fijos y otros	13.298.264	19.948.279	8.876.363
VALOR ECONÓMICO GENERADO (VEG)	1.462.679.219	1.647.554.941	2.249.421.932
GASTOS			
Costos operacionales	928.263.264	1.036.948.692	1.034.171.009
Sueldos de trabajadores y beneficios	160.936.524	117.031.164	129.568.500
Pagos a proveedores de capital	135.376.100	690.473.161	640.690.378
Ingresos organizacionales fiscales y municipales[2]	32.993.588	33.302.932	41.240.090
Inversión en la comunidad[1]	506.981	609.547	1.574.263
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)	**1.258.076.457**	**1.878.365.496**	**1.847.244.240**
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	**204.602.762**	**-230.810.555**	**402.177.691**

[1]La cifra informada como inversión comunitaria contempla únicamente los recursos ejecutados mediante el presupuesto del área de Comunidades. En este monto no se incorporan los contratos asociados al Programa Trainee Comunitario —iniciativa ampliamente valorada por la comunidad— ni los aportes gestionados desde otras áreas y vicepresidencias de la Compañía.

[2]A partir del año 2025, la Compañía incorporó el monto correspondiente al impuesto verde dentro del concepto "ingresos organizacionales fiscales y municipales", con el objetivo de fortalecer la exhaustividad y consistencia de la información reportada. En consecuencia, las cifras correspondientes a los años 2023 y 2024 han sido reexpresadas para efectos comparativos, incorporando dichos montos bajo el mismo criterio metodológico. El detalle de la información asociada al impuesto verde se presenta en la sección 3.6, en la tabla "Pago de impuesto en US$ para Sierra Gorda SCM en 2025"

EBITDA (MM US$)



3.5 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

GRI 203-2

La minería del cobre es uno de los principales aportes al empleo y al Producto Interno Bruto (PIB) del país y su impacto se amplía al considerar la cadena de valor completa, que incluye proveedores de distintos tamaños y especializaciones.

Desde Sierra Gorda SCM, contribuimos activamente al desarrollo del sector a través de una base estable de empleo indirecto. Durante 2025, registramos un promedio de 3.248 contratistas operacionales permanentes, cifra que refleja la magnitud del empleo sostenido por la operación y un aumento de 7,8 % respecto del periodo anterior.

La vinculación con esta dotación genera efectos multiplicadores en la economía de la Región de Antofagasta, con la dinamización de sectores estratégicos como el transporte, la alimentación y el mantenimiento industrial.

A través de estos encadenamientos productivos, no solo fortalecemos el tejido industrial local, sino que promovemos activamente el desarrollo de proveedores y la creación de valor compartido en nuestra zona de influencia.

3.6
IMPUESTOS
GRI 207-1

El estricto apego al marco legal y tributario vigente, junto con la correcta determinación y el pago oportuno de sus obligaciones fiscales, constituyen el estándar operativo de Sierra Gorda SCM. En 2025, y producto de los mayores resultados operacionales, incrementamos nuestro aporte económico al país, con una contribución de US$ 41,2 millones en impuestos y otros gravámenes, cifra superior a los US$ 33,3 millones registrados en 2024. En línea con este espíritu de rigurosidad, la Compañía busca ir más allá de la normativa mediante su compromiso proactivo con la transparencia. Por ello, publicamos el detalle de nuestros aportes bajo los lineamientos de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI), en su tercer año consecutivo de reporte voluntario bajo este estándar global.

PAGO DE IMPUESTOS EN US$ PARA SIERRA GORDA SCM EN 2025

Impuestos[1]	Moneda US$ 2023	Moneda US$ 2024	Moneda US$ 2025	Definición
Patentes mineras	82.749,50	147.367,65	154.218,84	Gravamen anual establecido por ley, cuyo pago es requisito para conservar la vigencia de una concesión minera.
Servidumbre	173.147,19	161.942,59	175.551,95	Contraprestación económica vinculada al uso de terrenos o predios de propiedad de terceros, necesarios para el desarrollo de las operaciones de Sierra Gorda SCM.
Contribuciones en bienes raíces	560.003,18	683.695,43	786.248,61	Impuesto patrimonial que se aplica sobre los inmuebles, calculado como un porcentaje del avalúo fiscal de las propiedades de la Compañía.
Patentes municipales	309,93	322,30	324,85	Autorización otorgada por las municipalidades que habilita el ejercicio de actividades económicas, comerciales o industriales.
Impuestos de timbres y estampilla	-	3.200.000,00	-	Tributo que grava documentos que respaldan operaciones de crédito de dinero.
Impuesto verde[2]	5.794.807,72	5.817.756,08	6.464.898,00	Impuesto verde, se genera por las emisiones de la planta de energía, es pagado por Cochrane y el cual es cobrado a SG SCM.
Impuestos mineros	17.519.266,76	10.910.944,31	23.390.119,72	Carga tributaria específica que afecta la actividad de explotación minera.
Impuesto de endeudamiento	8.821.744,93	12.355.925,67	10.248.346,53	Impuesto que se genera cuando, al cierre del ejercicio comercial, la sociedad presenta un nivel de endeudamiento superior al permitido por la normativa.
Impuesto sobre gastos rechazados o multas	41.558,85	24.978,00	20.381,96	Tributo aplicable a desembolsos que no califican como necesarios para producir renta, conforme a la legislación tributaria.
TOTAL	**32.993.588,06**	**33.302.932,03**	**41.240.090,46**	

[1]Bases de la información: los montos informados consideran únicamente los pagos asociados a las operaciones de Sierra Gorda SCM desarrolladas en Chile. Las cifras se expresan en dólares estadounidenses (US$), con dos decimales. Si bien los pagos fueron efectuados en pesos chilenos (CLP), estos se convirtieron a dólares estadounidenses utilizando el tipo de cambio vigente a la fecha de cada pago.
[2] Ver nota explicativa número 2, sección 3.4.

3.7
INVERSIONES
GRI 203-1

INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS DE APOYO PÚBLICO

Como actores comprometidos con nuestro entorno y en calidad de vecino, buscamos generar impactos positivos en la economía local y en la calidad de vida de las comunidades a través de una política activa de inversión social. Con el fin de contribuir al desarrollo, focalizamos nuestra gestión comunitaria en cuatro ejes prioritarios: salud, educación, empleabilidad y medio ambiente.

Durante 2025, la ejecución de esta estrategia se tradujo en un aporte monetario de US$ 1.574.263, destinado directamente a proyectos en nuestra zona de influencia. De manera complementaria a las inversiones financieras, la operación integra sus capacidades operacionales para entregar soluciones a problemáticas de los vecinos. Esto se refleja en contribuciones no monetarias que apoyan las necesidades territoriales de nuestras comunidades, tales como la disposición de maquinaria pesada ante emergencias climáticas, el despliegue de camiones aljibe en rutas rurales y la ejecución de un sólido programa de barrido de calles para mitigar el material particulado.

INICIATIVAS DESTACADAS

En el período se dio inicio al proyecto de diseño de un parque urbano en la comuna de Sierra Gorda, como parte de un compromiso voluntario vinculado a la mejora de la calidad del aire. El proyecto considera la habilitación de más de 5.000 m² destinados a áreas verdes y espacios de recreación, con una inversión total estimada en 4.741 UF.

Al cierre de 2025, la iniciativa registró un avance del 12 %, equivalente a 568,9 UF ejecutadas.

Asimismo, comenzamos el diseño de un nuevo jardín infantil en Calama, que permitirá ampliar la cobertura de educación parvularia para 120 niños. Esta iniciativa se enmarca en el aporte de la Compañía a la Estrategia Minera para el Bienestar de la Región de Antofagasta (EMRA) del Gobierno Regional. El proyecto contempla una inversión total de 5.446 UF, de las cuales en 2025 se ejecutaron 2.765 UF, lo que representa un 51 % de avance.

DESARROLLO DE EMPLEO LOCAL

En el ámbito de la empleabilidad local, fomentamos la inserción laboral a través del Programa *Trainee* Comunitario, una iniciativa diseñada específicamente para vecinos sin experiencia previa en el rubro minero. A través de este modelo, los participantes acceden a una formación teórica y práctica en terreno con el propósito de desarrollar sus competencias técnicas y habilitar su eventual incorporación indefinida a la industria. En 2025 celebramos el décimo año del programa con la contratación de 20 personas provenientes de Sierra Gorda y Baquedano. El detalle de este programa se presenta en el Capítulo 7 Comunidades.

PROYECTOS DE INVERSIÓN DESTACADOS DE 2025

Entre los proyectos de inversión más relevantes del período destaca la puesta en marcha del sistema de rebombeo de relaves, iniciativa que implicó tres años de desarrollo y una inversión aproximada de US$ 75 millones. Desde octubre de 2025, el sistema opera al 100 % de su capacidad, con lo cual se optimiza el transporte de relaves mediante gravitación y bombeo, mejora el uso del recurso hídrico y reduce la dependencia del transporte de agua de mar desde Mejillones.

En el ámbito de la innovación tecnológica, un equipo interno desarrolló SierraDrone, solución aérea autónoma que amplía el alcance de la automatización logística hacia los patios exteriores de bodega que representó una inversión de US$ 15.000. El sistema integra tecnología de drones e identificación por radiofrecuencia (RFID) para ejecutar conteos automatizados en tiempos reducidos, transmitiendo la información directamente a los sistemas corporativos. Su aplicación en áreas de almacenamiento de alta exigencia aumenta la confiabilidad de los datos, optimiza los procesos logísticos y reduce la exposición de los trabajadores a riesgos asociados al manejo manual de cargas. Por su impacto operacional, la iniciativa fue reconocida con el Premio AIA 2025 en la categoría Aporte Tecnológico, distinción otorgada por la Asociación de Industriales de Antofagasta.

4 GOBERNANZA

4.1 GOBIERNO CORPORATIVO /54
4.2 GESTIÓN DE RIESGOS /56
4.3 COMPORTAMIENTO ÉTICO /58
4.4 CUMPLIMIENTO NORMATIVO /64
4.5 CIERRE Y REHABILITACIÓN /66

4.1 GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-14

Nuestro sistema de gobernanza se articula en torno a un Consejo de Dueños, máxima instancia estratégica de la Compañía. Este órgano consta de seis representantes —tres por cada grupo controlador—, configuración que establece una estructura equilibrada de participación. Su rol principal es orientar el rumbo corporativo y velar por el avance de la gestión según la estrategia definida. Dado que los consejeros no cumplen funciones ejecutivas, se preserva la autonomía en la toma de decisiones y se refuerza el control sobre la labor de la administración.

La presidencia del Consejo se ejerce de manera alternada cada dos años entre los accionistas, quienes adoptan sus acuerdos por consenso. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2026, South32 ejerce la presidencia a través de Simon Collins. Los consejeros son elegidos según los procedimientos internos de cada entidad. Asimismo, sus remuneraciones son asignadas por los accionistas y no forman parte de los gastos operativos de Sierra Gorda SCM; esta disposición garantiza la separación entre la gobernanza societaria y la administración financiera de la operación.

La gestión ejecutiva reside en la Alta Dirección, compuesta por el *Chief Executive Officer* (CEO), los Vicepresidentes y el Fiscal General. Para asegurar la independencia de la función de control, tanto el CEO como el Auditor Interno reportan directamente al Consejo de Dueños. Mediante este diseño se robustece la independencia y la transparencia en la supervisión del desempeño corporativo. Además, cada sesión del Consejo consta en actas formales y sus acuerdos se incorporan a los libros corporativos, práctica que garantiza la trazabilidad y el cumplimiento normativo.

El *joint venture agreement* establece el marco normativo de las atribuciones del Consejo. Entre sus facultades exclusivas destacan:

- Designar a los integrantes de la Alta Dirección.
- Definir las políticas de gobierno corporativo y aprobar el presupuesto anual.
- Autorizar modificaciones al objeto social y a los estatutos.
- Aprobar operaciones de alta relevancia, tales como financiamientos que superen determinados montos, enajenación de activos y distribución de dividendos, entre otras.

COMITÉS DEL CONSEJO

El Consejo de Dueños tiene comités de carácter consultivo para el análisis técnico de materias específicas. Estas instancias reúnen a especialistas que asesoran de forma directa al Consejo y mantienen coordinación con la Alta Dirección para la revisión de temáticas de su ámbito.

Al cierre de 2025, la estructura de comités se encontraba conformada por:

1. *Compensation Committee* (Comité de Compensación).
2. *Marketing Committee* (Comité de Marketing).
3. *Tailings Storage Facility Committee* (Comité de Instalaciones de Almacenamiento de Relaves).
4. *Finance Committee* (Comité de Finanzas).
5. *Technical Committee* (Comité Técnico).
6. *Sustainability Committee* (Comité de Sustentabilidad).

INTEGRACIÓN DEL CONSEJO DE DUEÑOS DURANTE 2025

A contar del 1 de enero de 2025, Simon Collins, actual *Chief Development Officer* de South32, inició un período de dos años como presidente del Consejo.

KGHM

- Piotr Krzyżewski: desde el 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.
- Tomasz Kordowski: desde el 01 de enero de 2025 al 01 de junio de 2025.
- Iga Dorota Lis: desde el 01 de enero de 2025 al 09 de abril de 2025.
- Anna Sobieraj-Kozakiewicz: desde el 01 de junio de 2025 al 31 de diciembre de 2025.
- Bartosz Jaśkowski: desde el 22 de mayo de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

SOUTH32

- Simon Collins: desde el 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.
- Antonio Pérez: desde el 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.
- Erwin Schaufler: desde el 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

COMITÉ DE SUSTENTABILIDAD

Esta instancia analiza las materias ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Su labor consiste en impulsar estándares y mejores prácticas alineados con la estrategia corporativa y el marco regulatorio. Entre sus funciones se incluyen:

- Definir lineamientos y criterios de sostenibilidad que orienten la gestión de la Compañía, considerando la normativa, regulaciones, licencias y permisos.
- Facilitar la interacción entre los accionistas y la Alta Dirección en materias relacionadas con salud, seguridad, medio ambiente, comunidades y gestión de riesgos.
- Revisar y analizar indicadores y reportes clave de sostenibilidad, incluidos aquellos relacionados con emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y riesgos operacionales, para impulsar prácticas que fortalezcan la seguridad y la continuidad de las operaciones.

4.2 GESTIÓN DE RIESGOS

Sierra Gorda SCM reconoce el riesgo como efecto de la incertidumbre que forma parte integral del negocio y puede generar tanto oportunidades como amenazas. La gestión de riesgos contribuye al logro demostrable de los objetivos y a la mejora del desempeño organizacional y es un factor crítico para asegurar la continuidad operacional y proteger el valor de trabajadores, accionistas y comunidades vecinas. El riesgo es inherente en nuestra actividad de negocios y su gestión efectiva es clave para el crecimiento y éxito de la empresa.

Sierra Gorda SCM es consciente de la relevancia y de los beneficios de gestionar en base a riesgos. Por ello, ha establecido en su Política del Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos un enfoque sistemático para la identificación, evaluación, tratamiento, monitoreo y reporte de riesgos, con un lenguaje metodológico común para toda la Compañía.

SISTEMA EMPRESARIAL DE GESTIÓN DE RIESGOS - SEGR

IDENTIFICAR
- Talleres
- Actualización
- Capacitaciones

EVALUAR
- Riesgo Inherente
- Controles – Identificar
- Riesgo Residual

TRATAR
- Controles – Ejecutar
- Planes de Acción
- Riesgo Residual Esperado

MONITOREAR
- Actualizaciones
- KRI
- Auditorías

REPORTAR
- Consejo de Dueños
- Comités
- Partes Interesadas

En un entorno global, dinámico y desafiante, el Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos de Sierra Gorda SCM, robustece la gestión de riesgos tradicional para la prevención de fallas y optimiza la resiliencia a través de sus distintas líneas de acción:

- **Gobierno Corporativo:** optimiza y refuerza el gobierno corporativo. Apoya la dirección de la Compañía de acuerdo a los lineamientos de los dueños, monitoreando el cumplimiento de metas integrales y las condiciones para cumplirlas.

- **Estrategia:** apoya la toma de decisiones e identificación de prioridades para lograr los objetivos de la estrategia y las metas de corto, mediano y largo plazo.

- **Cumplimiento:** refuerza el cumplimiento de los requisitos que habilitan la licencia social y el cumplimiento de leyes y permisos.

- **Producción y presupuesto:** apoya la gestión para el cumplimiento de los planes de producción-costos de manera segura y sostenible. Constituye una herramienta útil de planificación del presupuesto en relación con CAPEX y OPEX.

- **Crecimiento:** apoya la ruta de desarrollo y constituye un elemento útil para identificar y gestionar los riesgos de los futuros proyectos.

Con el firme propósito de abastecer de cobre y molibdeno al mundo, estamos comprometidos con las comunidades vecinas, generando valor para sus trabajadores y accionistas. Nuestro objetivo es ser la empresa minera de cobre de baja ley más segura y eficiente del mundo, y para ello, hemos definido el siguiente alcance y clasificación para la gestión de riesgos y focalizado esfuerzos en las siguientes temáticas de riesgos de la industria, atingentes a su propósito y objetivos:

- Salud y Seguridad Ocupacional.
- Relaciones Laborales y Gestión del Talento.
- Gestión Medioambiental.
- Gestión del Depósito de Relaves.
- Continuidad Operacional.
- Gestión Económica/Financiera.
- Ciberseguridad y Protección de Datos.
- Fraude y Delitos Financieros.
- Cambios Regulatorios y Cumplimiento Normativo.
- Gestión de Clientes y Proveedores.

Durante el año 2025, Sierra Gorda SCM reforzó su enfoque sistemático de gestión de riesgos y enfatizó la importancia de monitorear el cumplimiento efectivo tanto del diseño como de la operación de los controles establecidos y de los planes de acción propuestos para optimizar la gestión de los riesgos.

Se realizaron talleres y sesiones con la Alta Dirección y ejecutivos claves para establecer la Línea Base de riesgos y reforzar y asegurar una efectiva gestión de estos.

CIBERSEGURIDAD

En 2025 se consolidó la gestión de riesgos de ciberseguridad con una visión estratégica, en línea con lo evidenciado en el Reporte de Sustentabilidad 2024. Mediante este enfoque, se impulsó un conjunto de iniciativas destinadas a fortalecer la madurez organizacional en materia de ciberseguridad y a potenciar la efectividad de los controles frente a los riesgos identificados.

ENTRE LOS PRINCIPALES HITOS DESTACAN

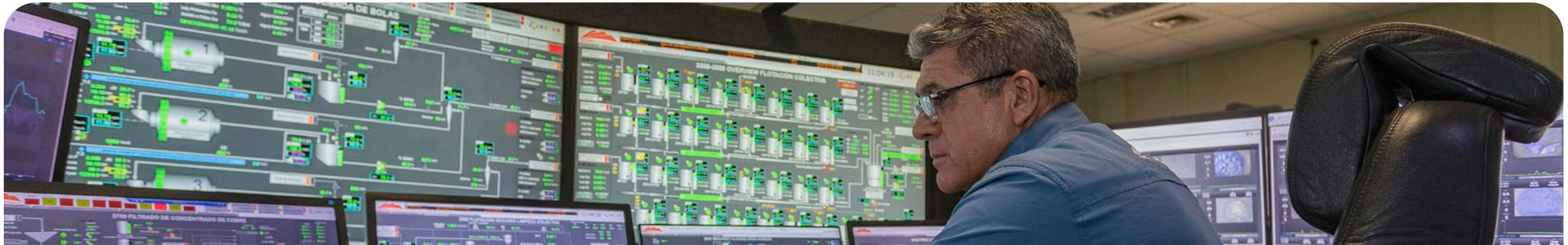
- **Consolidación del Gobierno de Ciberseguridad,** a través de la realización de las sesiones anuales del Comité de Ciberseguridad, instancia estratégica en la que participa la Alta Dirección y que contribuye a relevar la importancia de la protección digital y de la información dentro de SG SCM.

- **Fortalecimiento de la cultura de ciberseguridad,** mediante iniciativas de concientización y entrenamiento continuo. Esto incluyó conversatorios con una alta participación de los usuarios, cursos obligatorios para quienes reprobaron ejercicios de *ethical phishing* y charlas especializadas dirigidas a distintas áreas y públicos internos. Todas estas acciones permitieron un avance significativo en la madurez de la Compañía en términos de la responsabilidad de cada trabajador respecto de la ciberseguridad.

- **Evaluación continua de capacidades de respuesta,** mediante la ejecución de ejercicios de *hacking* ético y simulaciones de escenarios de ciberincidentes, lo que permitió validar controles y mejorar la preparación operativa.

- **Actualización del marco normativo interno,** con la incorporación de mejoras en procedimientos clave tales como *risky suppliers* (evaluación de proveedores en materia de ciberseguridad), el manifiesto TI —como elemento central de las acciones prohibidas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)—, la política de ciberseguridad, el procedimiento de monitoreo y reporte de filtraciones, y el proceso de Gestión del Cambio (CAB), entre otros.

- **Implementación de nuevas plataformas tecnológicas,** orientadas al monitoreo integral de seguridad digital y a la gestión de vulnerabilidades, lo que amplía la capacidad preventiva y de reacción ante amenazas.



4.3 COMPORTAMIENTO ÉTICO

GRI 2-15 GRI 2-16 GRI 2-26 GRI 406-1

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Nuestra gestión corporativa se articula bajo los pilares de integridad, cumplimiento y responsabilidad, formalizados en el Código de Conducta y Ética Empresarial. Este documento, de aplicación obligatoria para todo el personal, establece las reglas para el comportamiento interno y el relacionamiento con terceros.

Su implementación garantiza que las decisiones, procesos y vínculos se conduzcan según estándares de transparencia, probidad y buen gobierno corporativo. Asimismo, integra los valores ESTAR como principios rectores de la gestión operativa. Para profundizar en estos lineamientos, consulte el capítulo 5 Personas y cultura.

Entre sus objetivos se cuentan:

- Fomentar conductas consistentes con los principios éticos, la normativa vigente y las políticas internas.
- Asegurar la observancia de la legislación nacional aplicable a sus actividades.
- Promover relaciones basadas en la confianza, la honestidad y el sentido de responsabilidad.
- Impulsar un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y colaborativo.
- Resguardar la reputación institucional mediante estándares claros de comportamiento.
- Prevenir, identificar y canalizar oportunamente situaciones vinculadas a fraude, soborno, corrupción u otras prácticas contrarias a la ética.
- Fortalecer la sostenibilidad y continuidad del negocio en el largo plazo.

COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética es fundamental para la consolidación de la cultura de la Compañía y sus valores corporativos. Entre sus funciones se encuentran velar por el cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial, difundir los lineamientos éticos en todas las áreas de la Compañía, incluidos los proveedores, gestionar los canales de denuncia y supervisar la ejecución del Modelo de Prevención de Delitos (MPD). El Comité además administra el ciclo completo de denuncias. Esto incluye el tratamiento de cada caso, la investigación de casos fundados y la determinación de resoluciones y, en los casos que lo ameriten, sanciones.

El Comité de Ética está integrado por los siguientes cargos:

- *Chief Executive Officer*.
- Vicepresidente de Recursos Humanos.
- Fiscal General, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos.
- Gerente de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (Coordinador de Prevención de Delitos)
- Gerente de Auditoría Interna.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD)

Mantenemos un compromiso inquebrantable con la integridad y la probidad. Por esto, contamos con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) alineado con las Leyes 20.393 y 21.595, que establecen la responsabilidad penal de las personas jurídicas. El MPD es liderado por un Coordinador de Prevención de Delitos y los diferentes Sujetos Responsables de Prevención de Delitos, cuya función es establecer el mecanismo para prevenir y mitigar los riesgos delictivos a los que se enfrenta la Compañía. Esto incluye la definición de la segregación de funciones, obligaciones y prohibiciones para todos los colaboradores, incluidos contratistas y asesores. Las acciones tienen el objetivo de garantizar el pleno cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Parte fundamental de este modelo consiste en elaborar una matriz de gestión de riesgos y controles, para contar con una evaluación periódica de los procesos o actividades que se pudieran encontrar expuestos a la comisión de delitos.

Para garantizar la efectividad continua del modelo, se ha decidido someterlo a una revisión por terceros independientes cada dos años, y entre estos periodos hacer revisiones internas. El 8 de abril de 2024, recibimos el certificado emitido por una empresa inscrita en el Registro de Entidades Certificadoras de Modelos de Prevención de Delitos de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) que confirma que Sierra Gorda SCM cuenta con un modelo de prevención de delitos ya implementado y que contempla todos los requisitos establecidos en los numerales 1), 2) y 3) del Artículo 4º de la Ley 20.393.

En 2025 se hizo el seguimiento de MPD, mediante revisión interna con un apoyo de consultor externo especialista en materia de cumplimiento de Leyes 20.393 y 21.595. Ambas acciones confirman la seriedad y credibilidad del programa, así como su pleno cumplimiento de todos los requisitos legales establecidos y representan un testimonio sólido de nuestro compromiso con la integridad y la prevención en todas nuestras actividades. En paralelo, se realizaron capacitaciones de forma periódica sobre los riesgos, protocolos y requisitos de la Ley 20.393 a los trabajadores de la empresa, con especial énfasis a aquellos que poseen cargos más expuestos a la comisión de delitos.

Como la mejora continua es parte de nuestro quehacer, durante el segundo semestre de 2025 comenzó una revisión del MPD que tuvo como objetivo analizar la pertinencia de los riesgos y controles e incorporar aquellos pertinentes por cambios normativos.

Actualmente, el modelo se integra al Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos (SEGR) de la Compañía, y su estructura de gobernanza se organiza en dos niveles complementarios:

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

Gobierno operativo

- Sujetos Responsables de Prevención de Delitos.
- Coordinador de Prevención de Delitos.
- Auditoría Interna.

Gobierno corporativo

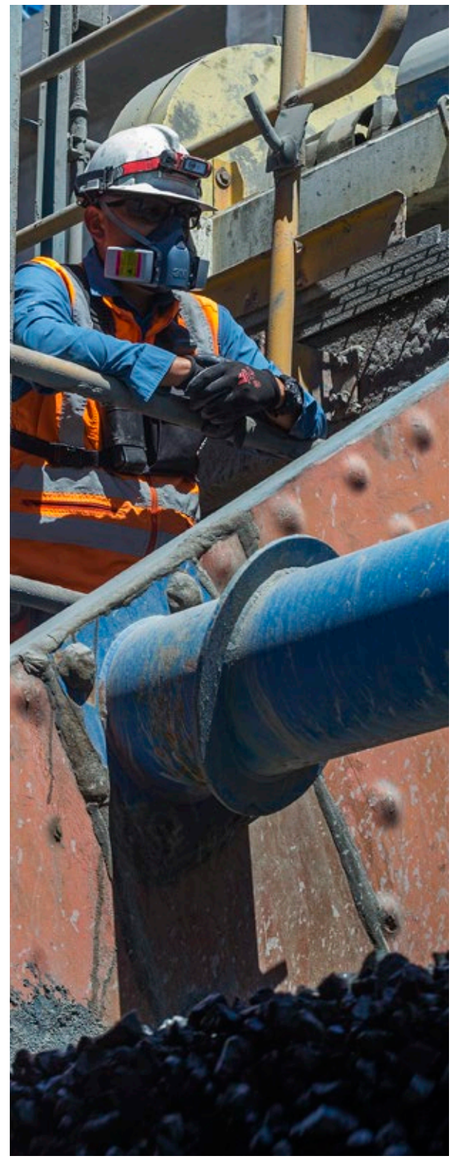
- Consejo de Dueños.
- Comité de Cumplimiento y Riesgos.
- Comité de Ética.

Esta estructura refuerza la supervisión y coherencia del Modelo dentro del sistema general de gestión de riesgos y consolida un marco institucional sólido para la prevención de delitos en todas las operaciones de la Compañía.

COMITÉ DE CUMPLIMIENTO Y RIESGOS

El Comité de Cumplimiento y Riesgos se reúne de manera periódica para fortalecer la gestión integral del cumplimiento y la administración de riesgos corporativos. La agenda de las sesiones de 2025 incluyó temáticas como la supervisión del proceso de cumplimiento y gestión de riesgos, la mejora de la comunicación interdepartamental, la centralización de los canales de comunicación, el apoyo a los responsables de riesgos según necesidad, la agilización de la toma de decisiones y la formulación de recomendaciones.

El Comité, integrado por representantes de áreas estratégicas, aborda los temas de riesgo y cumplimiento desde una perspectiva transversal. Participan el *Chief Executive Officer* (CEO), los Vicepresidentes de Finanzas, Recursos Humanos, *Supply Chain* y Operaciones, el Director Ejecutivo de Desarrollo del Negocio (cargo interino durante 2025), junto con el Fiscal General. La coordinación general recae en el Gerente de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento, quien prepara la agenda de trabajo, facilita las sesiones y supervisa el cumplimiento de los acuerdos adoptados. El Comité reporta al Consejo de Dueños.



CONFLICTO DE INTERÉS

Sierra Gorda SCM cuenta con una Política de Conflictos de Interés que establece las situaciones, reales o potenciales, que podrían comprometer la imparcialidad en los procesos de toma de decisiones.

La política es aplicable a todos nuestros trabajadores y se extiende también a proveedores, contratistas y clientes, con especial atención a funciones o áreas donde existe mayor exposición a riesgos de este tipo, entre ellas:

- Procesos de evaluación y contratación de personal.
- Adjudicación de bienes y servicios.
- Interacciones con autoridades y organismos públicos.
- Autorización del uso de activos, información, sistemas y demás recursos corporativos.

De manera complementaria, se ha establecido un sistema obligatorio de declaración y control para proveedores, integrado a los procesos de compras y administración contractual. Este mecanismo involucra a equipos comerciales, administradores de contrato y personal clave de las empresas participantes en licitaciones. La información recopilada es revisada y reportada trimestralmente al Comité correspondiente, lo que asegura su debido seguimiento.

CANAL DE DENUNCIAS

El Código de Conducta y Ética Empresarial establece directrices generales para llevar a cabo negocios con los más altos estándares de ética y probidad. En este marco, la Compañía se compromete a generar y priorizar un ambiente de comunicación abierta y honesta con la jefatura directa, para lo cual ofrece diferentes mecanismos para reportar denuncias de manera gratuita, segura y anónima, basadas en hechos concretos, sobre conductas irregulares relacionadas con los valores corporativos, el Código de Conducta y Ética Empresarial, y la Política de Prevención de Delitos. Para esto, mantiene el Canal de Denuncias *Navex EthicsPoint* accesible para trabajadores, colaboradores y personas externas. Puede ser utilizado de forma anónima si así se estima conveniente, a través del sitio web de la Compañía o mediante una casilla de correo electrónico.

Las denuncias son recibidas y registradas, en primera instancia, por una empresa externa especialista en esta materia, donde la identidad de los denunciantes se puede mantener en el anonimato si se desea. Luego, la información es analizada por el Comité de Ética, que decide si corresponde iniciar una investigación formal de acuerdo con los fundamentos y antecedentes que se obtengan del caso.

El compromiso de la Compañía es que todos los reportes recibidos a través de este canal, realizados de buena fe y con antecedentes fundados, sean atendidos y, en caso de que corresponda, investigados. El resumen de las denuncias y de las acciones correctivas implementadas es reportado semestralmente al Consejo de Dueños.

El Canal de Denuncias *Navex EthicsPoint* se encuentra disponible a través del sitio web corporativo y una casilla de correo electrónico, con lo cual se facilita el acceso de cualquier persona que requiera utilizarlo. Cabe destacar que en esta estructura se toman todos los resguardos para proteger la identidad y la información del denunciante en cada etapa del proceso.

www.sierragorda.ethicspoint.com

etica@sgscm.cl

PASOS DEL PROCESO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS

El procedimiento de gestión de denuncias contempla las siguientes etapas:

Presentación de la denuncia

Trabajadores, proveedores y terceros pueden efectuar reportes con antecedentes que sustenten razonablemente los hechos informados.

Registro en canal formal

Las denuncias se ingresan a través del Canal de Denuncias; es decir, en la plataforma administrada por *Navex Global*, proveedor externo encargado de la gestión inicial del sistema.

Comunicación y análisis preliminar

Desde la plataforma se comunica la denuncia al Comité de Ética, que efectúa una revisión preliminar de los antecedentes, con el fin de evaluar su admisibilidad y mérito.

Determinación de procedencia

El Comité de Ética define si corresponde iniciar una investigación formal y designa al responsable de llevarla a cabo, en función de la naturaleza y alcance de los hechos reportados.

Investigación, definición de medidas y cierre

Con los resultados del proceso investigativo, el Comité de Ética determina las eventuales sanciones, medidas correctivas y acciones de mejora e incorpora las lecciones aprendidas. Se comunica la resolución a la parte afectada y con ello, se formaliza el cierre del caso.

TEMÁTICA PRINCIPAL	CANTIDAD DE DENUNCIAS EN 2025
Acoso laboral y sexual, violencia en el trabajo	25
Recursos Humanos	8
Salud y Seguridad	3
Delitos Ley 20.393	7
Consumo de sustancias	1
Otros (ej. Conflicto de interés; apropiación indebida de activos, irregularidades en compras, falsificación de documentos, propiedad intelectual, control interno)	10
TOTAL	**54**

CASOS DE DENUNCIA

25 Casos de discriminación revisados por la Compañía

10 Planes de remediación implementados cuyos resultados hayan sido evaluados a través de procesos de revisión de gestión interna rutinarios

15 Casos no sujetos a acciones

GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS EN 2025

En total, se recibieron y procesaron 54 reportes, clasificados según los criterios internos de priorización de la Compañía.

La distribución según nivel de criticidad fue la siguiente:

08 casos catalogados como de Alta prioridad.

09 casos clasificados como de Prioridad media.

37 casos definidos como de Baja prioridad.

En cuanto a la modalidad de ingreso, el 76 % de las denuncias presentaron datos de identificación, mientras que el 24 % restante se efectuó bajo la modalidad de anonimato.

Respecto del origen de los reportes, el 76 % correspondió a externos o contratistas, en tanto que el 24 % fue presentado por trabajadores directos de la Compañía.

Del total de casos recibidos, se confirmó la veracidad de los hechos denunciados de forma parcial y/o completa del 31 %. En estos casos, se adoptaron distintas medidas correctivas, entre las que se incluyeron:

- Término de la relación laboral o contractual.
- Amonestaciones formales.
- Suscripción de cartas de compromiso.
- Reentrenamiento del personal involucrado.
- Actualización o fortalecimiento de políticas y procedimientos internos.

4.4 CUMPLIMIENTO NORMATIVO

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-27

El cumplimiento normativo abarca los ámbitos ambiental, sectorial, laboral y regulatorio, y constituye uno de los ejes centrales de nuestra gestión. Se materializa a través de un conjunto de políticas que orientan su operación, entre las que destacan la Política de Derechos Humanos, la Política de Sostenibilidad y la Política de *Assurance*; esta última define los mecanismos internos de verificación y control en temas de cumplimiento ambiental y sectorial. La aplicación de estas políticas se basa en una cultura organizacional que promueve la colaboración, la responsabilidad compartida y la mejora continua, elementos que habilitan una operación sostenible en todas sus dimensiones.

La incorporación de los compromisos de políticas en la operación se realiza a través de tres mecanismos principales: (1) Programas de inducción y capacitación periódica para trabajadores propios y contratistas; (2) Procedimientos internos vinculados a cada política, administrados por las áreas responsables; y (3) Controles y auditorías internas que verifican el cumplimiento. En el Capítulo 5 Personas y Cultura se encuentran los datos de las capacitaciones realizadas en 2025. En el Capítulo 2 Sostenibilidad se detallan las Políticas de Derechos Humanos y de Sostenibilidad.

En 2025 no se registraron casos significativos de incumplimiento de la legislación y/o normativas aplicables en materia ambiental o de sostenibilidad.

POLÍTICA DE *ASSURANCE*

La Política de *Assurance* organiza el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA), los permisos sectoriales y la normativa relacionada en todas las etapas del ciclo de vida de la operación. Este instrumento define el rol del área de *Assurance*, delimita sus responsabilidades y establece cómo se coordina esta área con las gerencias y áreas operativas, de modo que el control normativo opera de forma integrada y no como una función paralela a los procesos de la operación.

El enfoque es preventivo y se busca identificar exposiciones a incumplimientos antes de que estos eventos se materialicen en impactos ambientales, sanciones o afecten la continuidad operacional.

Entre las responsabilidades clave del área se incluyen la ejecución de auditorías en terreno, el control de gestión mediante el uso de plataformas tecnológicas y el mantenimiento de una comunicación fluida con las autoridades regulatorias y grupos de interés internos. El área busca apoyar la mejora continua y la sostenibilidad del negocio a través de la transparencia y la rendición de cuentas.

Puede encontrar más información sobre otras políticas de la Compañía en los correspondientes capítulos de este Reporte.

PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE ASSURANCE

- Establecer un marco interno de gobernanza en cumplimiento ambiental y sectorial.
- Velar por el cumplimiento de los compromisos regulatorios en todas las etapas del ciclo minero: exploración, construcción, operación y cierre.
- Evitar y alertar de potenciales incumplimientos que puedan dar origen a impactos ambientales, sanciones o multas por parte de las autoridades.
- Proteger la reputación corporativa y contribuir a mantener la continuidad operacional.
- Implementar mecanismos de difusión que permitan una comprensión clara y fortalezcan el conocimiento y aplicabilidad transversal del cumplimiento de compromisos en todos los niveles de la Compañía.

COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL DE CUMPLIMIENTO

La gestión del cumplimiento ambiental y sectorial se ejecuta mediante el Sistema de *Assurance*. Este modelo operativo establece los procedimientos técnicos que definen los criterios, responsabilidades y alcances específicos en las áreas pertinentes. Su propósito fundamental es garantizar la coherencia, la trazabilidad y el control riguroso en la verificación de cada compromiso regulatorio asumido por la Compañía.

El sistema integra herramientas tecnológicas y procesos de supervisión que permiten un monitoreo sistemático del desempeño. Esta estructura técnica se organiza bajo los siguientes componentes clave:

- **Plataforma de Gestión de Compromisos:** herramienta digital centralizada para la administración y el seguimiento de las obligaciones adquiridas en instrumentos como RCA, permisos sectoriales, y normativa ambiental aplicable.
- **Seguimiento de compromisos:** proceso de verificación directa que asegura la ejecución de los estándares definidos por el área.
- **Análisis de aplicabilidad normativa:** evaluación constante del marco legal ambiental para determinar las exigencias técnicas aplicables a la operación.
- **Gestión integral de compromisos:** administración de los instrumentos regulatorios que aplican en las distintas etapas del ciclo de vida de la operación.
- **Programa de inspecciones y auditorías:** ejecución de revisiones en terreno y auditorías, junto con la gestión de hallazgos para el cierre de brechas.
- **Mecanismos de reportabilidad:** sistema de comunicación interna y externa que garantiza la transparencia y el flujo de información sobre el estado del cumplimiento, con énfasis en las exigencias de reportabilidad de organismos gubernamentales.

HITOS DE *ASSURANCE*

Gestión de plataformas

- Modernización y actualización de la Plataforma de Gestión de Compromisos.
- Implementación y lanzamiento de la plataforma de visualización territorial SIERRA MAP.

Revisión y parametrización de compromisos rca, normativos y sectoriales

- Revisión y parametrización de compromisos asociados a las RCA, la normativa ambiental aplicable y los permisos sectoriales. Se determinó que de un universo total de 1.902 compromisos, 572 se encuentran vigentes y son aplicables a esta etapa del ciclo de vida de la operación.

Reportabilidad de compromisos

- Realización de talleres con las áreas responsables del seguimiento de compromisos, con el objetivo de socializar los compromisos, definir evidencias, establecer frecuencias de seguimiento y asignar responsables para su reportabilidad.

Ejecución del cronograma para la implementación de la reportabilidad

- **Noviembre de 2025:** inicio de la reportabilidad de compromisos derivados de RCA.
- **Marzo de 2026:** reportabilidad de compromisos derivados de permisos sectoriales.
- **Junio de 2026:** reportabilidad de compromisos normativos.

4.5 CIERRE Y REHABILITACIÓN

GRI 14.8

La Compañía dispone de un Plan de Cierre aprobado originalmente en septiembre de 2015 por medio de la Resolución Exenta N°2307. La actualización más reciente de este instrumento, aprobada por el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) mediante Resolución Exenta N°1384 de julio de 2023, define las medidas necesarias para asegurar que, al término de la vida útil de la faena, la instalación mantenga estabilidad física y química, y resguarde a las personas y al medio ambiente.

Dado que la vida útil proyectada de la operación se extiende hasta 2035, Sierra Gorda SCM no ha iniciado aún actividades de cierre ni procesos de rehabilitación. No obstante, la Compañía ha cumplido con la constitución de las garantías financieras exigidas por la autoridad, en conformidad con la última actualización del Plan de Cierre, lo que asegura así los recursos necesarios para ejecutar las medidas comprometidas una vez que comience esta etapa.

En la actualidad, la Compañía ejecuta campañas de exploración en el yacimiento Catabela Noreste (CNE) con miras a extender la vida útil de la faena más allá de los permisos actualmente vigentes.

5 PERSONAS Y CULTURA

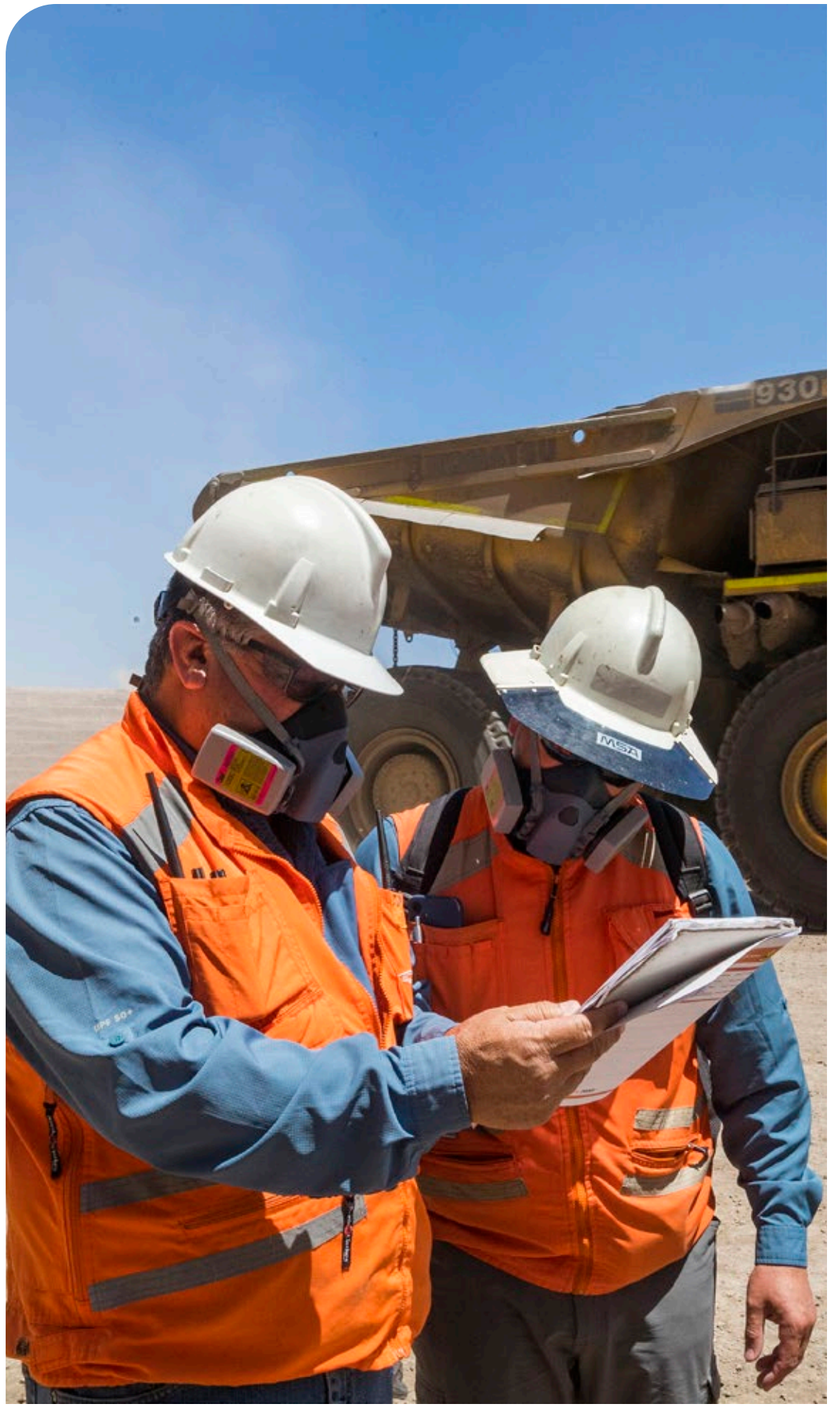
5.1 CULTURA ORGANIZACIONAL /70
5.2 VALORES ESTAR Y SELLO PODER /71
5.3 CLIMA LABORAL /72
5.4 BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES /74
5.5 DOTACIÓN /76
5.6 ROTACIÓN /80
5.7 ATRACCIÓN Y RETENCIÓN /83
5.8 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN /84
5.9 BRECHA SALARIAL /86
5.10 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO /87
5.11 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO /90
5.12 RELACIONES LABORALES /90
5.13 INNOVACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN PARA GESTIÓN DE PERSONAS /91

5.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

Somos una Compañía minera que está creciendo de manera segura, sostenible y eficiente a través de una estrategia compartida donde los valores ESTAR y el sello de liderazgo PODER constituyen el marco de acción transversal. Estos principios, que son parte de la identidad de la Compañía, nos movilizan como equipo hacia el cumplimiento de los objetivos corporativos y reflejan el compromiso de cada integrante.

La madurez alcanzada tras once años de trayectoria ha dinamizado la gestión de personas y la creación de espacios de trabajo que favorecen el desarrollo profesional, la innovación y visibilizan el aporte de talentos diversos. Con este enfoque fomentamos un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la protección del entorno, lo que genera valor para todas las partes interesadas.

Gestionamos el talento de manera tal de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y resguardar la continuidad del liderazgo en posiciones críticas a través de planes de sucesión efectivos; esta agenda de largo plazo combina igualdad de oportunidades para todos. Nuestra cultura interna, que se basa en el trabajo colaborativo y el diálogo constante, permite reconocer el aporte individual y consolidar un sentido de pertenencia integral para la sostenibilidad de largo plazo.



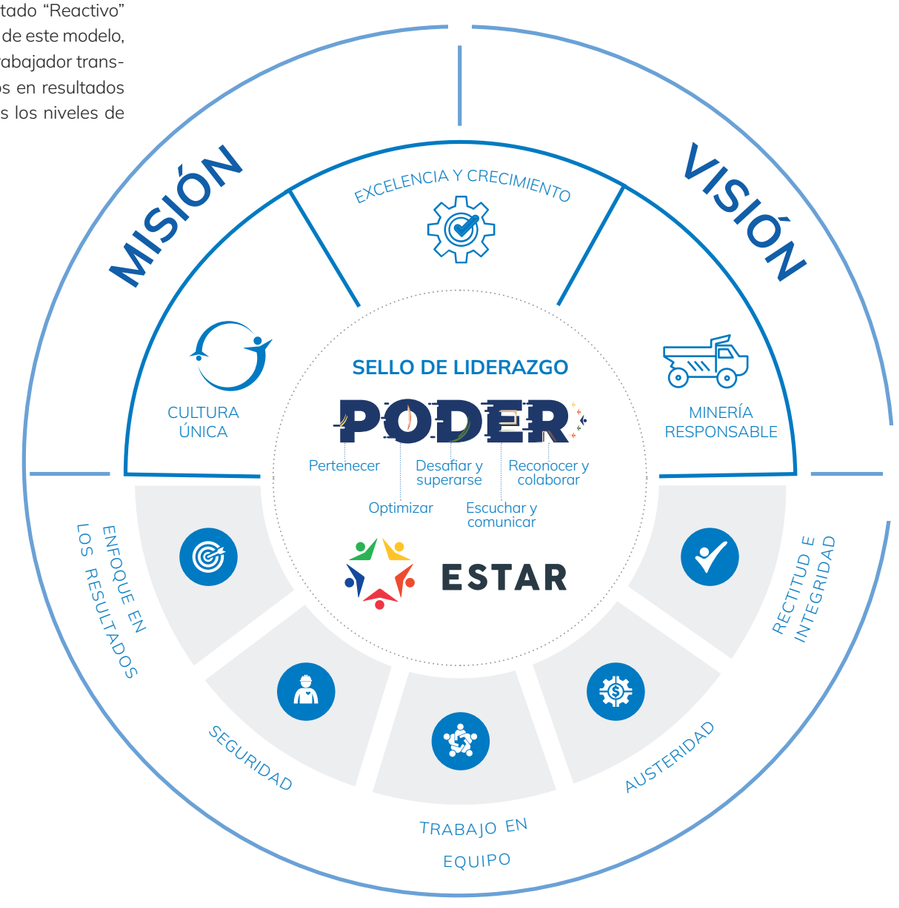
5.2 VALORES ESTAR Y SELLO PODER

Nuestra cultura organizacional integra los valores ESTAR y el Sello de Liderazgo PODER. Esta sinergia permite una gestión del talento alineada con nuestro propósito, donde los valores definen el comportamiento ético esperado y el sello traduce esos principios en acciones y competencias de liderazgo.

La aplicación del Sello permite evaluar el desempeño individual con una escala de madurez que va desde el estado “Reactivo” hasta “Excepcional”. A través de este modelo, facilitamos que cada líder y trabajador transforme los valores corporativos en resultados operativos medibles en todos los niveles de liderazgo de la Compañía.

VALORES ESTAR COMO IDENTIDAD
Los valores ESTAR configuran nuestra identidad y guían la toma de decisiones en todos los niveles. Estos principios establecen el estándar de integridad necesario para una operación responsable

ENERGÍA EN ACCIÓN
El Sello PODER complementa el marco valórico mediante comportamientos específicos que movilizan a los equipos hacia la excelencia. Este modelo de liderazgo se articula sobre cinco pilares.



5.3 CLIMA LABORAL

En 2025, aplicamos una nueva versión de la Encuesta de Clima Laboral, instrumento que recogió la percepción de los trabajadores respecto de su experiencia y de nuestra propuesta de valor. El proceso alcanzó una participación del 80 % y registró una percepción positiva del 84 %, lo que representa un aumento de 9 puntos porcentuales en relación con la encuesta de 2024.

La información se recopiló de manera anónima, mediante un cuestionario compuesto por 55 enunciados, estructurados en nueve dimensiones clave que ofrecen una visión integral del clima laboral.

Responsabilidad y cumplimiento de compromisos: evalúa la capacidad de la Compañía para actuar con coherencia, asumir errores y responder de forma oportuna.

Respeto y ética: analiza la calidad del trato y la adhesión a principios que promueven relaciones laborales basadas en la confianza.

Condiciones laborales: examina la disponibilidad de recursos, herramientas y condiciones necesarias para el desempeño de las funciones, junto con el compromiso con el bienestar de los trabajadores.

Comunicación clara y honesta: evalúa la oportunidad y claridad de la información entregada, así como el rol de las jefaturas en su adecuada transmisión.

Desarrollo de competencias: considera el nivel de preparación de los trabajadores para cumplir sus funciones y las oportunidades disponibles para su crecimiento profesional.

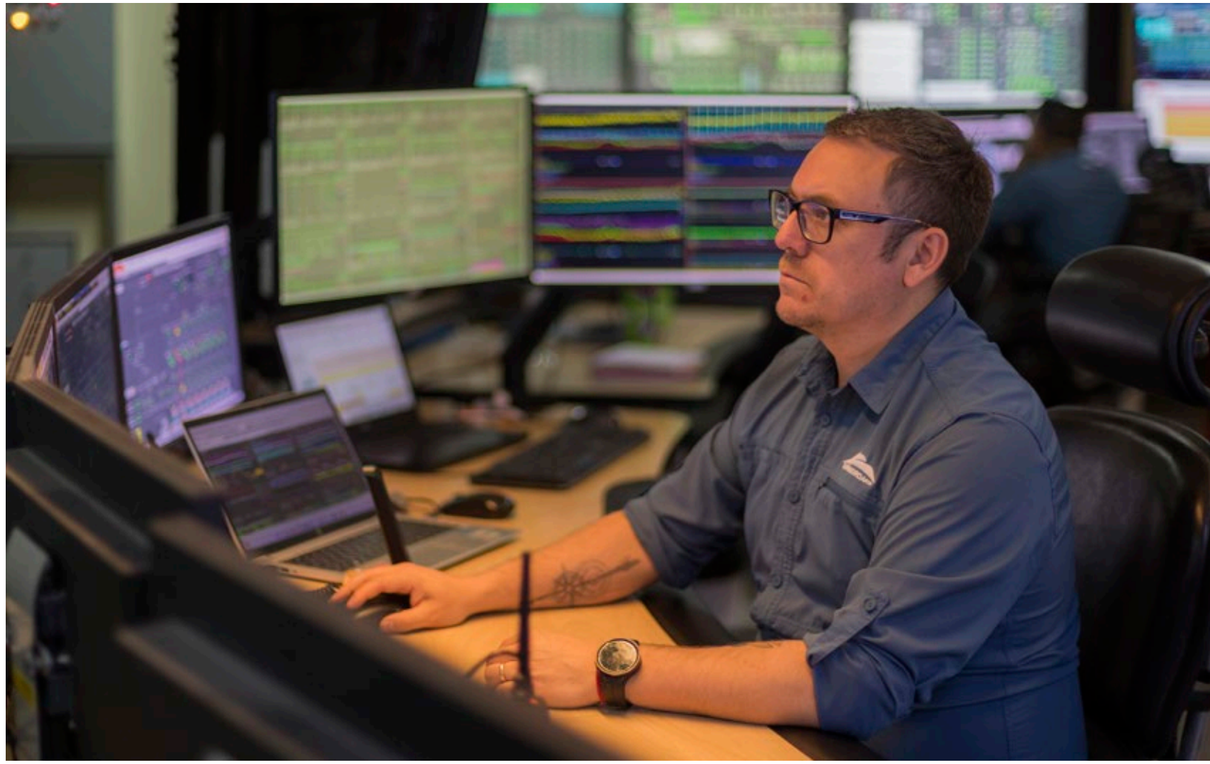
Compromiso con el entorno: aborda la percepción sobre la contribución de la Compañía en materias de relevancia social.

Cercanía, colaboración y participación: analiza la calidad del trabajo en equipo y la existencia de espacios que facilitan la integración de ideas.

Gestión de conflictos: evalúa la capacidad para abordar discrepancias de manera efectiva y transformarlas en instancias de aprendizaje.

Satisfacción general: recoge una visión global sobre el nivel de compromiso y valoración de los trabajadores respecto de su experiencia laboral.

De forma complementaria, se realizó un análisis sobre liderazgo a partir de la evaluación de ocho aseveraciones asociadas a este ámbito. Los resultados permitieron identificar oportunidades de mejora y definir acciones para fortalecer las competencias de supervisión en la Compañía.



5.4 BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

GRI 401-2 GRI 401-3

Nuestro éxito se sustenta en las personas que conforman los equipos; son ellas quienes, con compromiso y dedicación, construyen el futuro de la Compañía. Inspirados en este principio, asumimos la responsabilidad de promover el bienestar de nuestros trabajadores mediante actividades en terreno que buscan equilibrio y condiciones óptimas de descanso para quienes se desempeñan en modalidad de turnos.

FLEXIBILIDAD LABORAL Y BENEFICIOS

Con el objetivo de fortalecer el bienestar y la calidad de vida de nuestros trabajadores, durante 2024 se implementaron diversas iniciativas de flexibilidad laboral que han demostrado un impacto positivo en la conciliación entre vida personal y profesional. Estas medidas se mantuvieron vigentes durante 2025, lo que reafirma nuestro compromiso con una cultura organizacional moderna y centrada en las personas.

ENTRE LAS PRINCIPALES ACCIONES DESTACAN

Jornada 4x3 de 40 horas y modelo híbrido en oficinas: aplicada en las oficinas de Santiago y Antofagasta con distribución de lunes a jueves. Esta opción se complementa con la posibilidad de adoptar un formato híbrido compuesto por dos días presenciales y dos de trabajo remoto, lo cual favorece una mejor distribución del tiempo y contribuye al descanso, la recuperación y una mayor productividad.

Asignaciones operacionales: incluyen beneficios como transporte, asignación especial por condiciones de faena y apoyos asociados a vacaciones. Estos aportes favorecen la estabilidad y seguridad de los trabajadores.

Esquema híbrido 4x3 en faena: modalidad que permite un sistema alternado de una semana de trabajo presencial en la operación y otra semana desde casa, aplicable según la naturaleza del cargo.

Bonos asociados a la operación: consideran condiciones específicas como turnos nocturnos, continuidad operacional en modalidad 7x7, desempeño anual (con resultados trimestrales), capacitación en día de descanso y funciones críticas vinculadas a brigadas de rescate e instrucción interna. Asimismo, incluyen bonos por casa mensual, reemplazo, bono flexible anual, apoyo operacional y compensación por cambio de coordinación o turno.

Horarios flexibles: facilitan la adaptación de la jornada laboral a necesidades individuales, promueven la autonomía y apoyan una mejor gestión del tiempo personal.

Beneficios económicos y de apoyo integral: incorporan un décimo tercer sueldo y días adicionales de descanso.

Protección y bienestar familiar: consideran un seguro complementario de salud y vida, becas escolares, préstamos médicos y apoyos ante situaciones personales (nacimiento, matrimonio, fallecimiento). Estas medidas entregan mayor seguridad y tranquilidad a los trabajadores y sus familias.

Estas iniciativas reflejan nuestro enfoque hacia la creación de un entorno laboral más flexible, inclusivo y sostenible, en línea con las mejores prácticas del mercado y las expectativas de nuestros equipos.

LICENCIA PARENTAL

El 0,3 % de la dotación accedió al permiso parental, correspondiente en su totalidad a trabajadoras mujeres. En todos los casos, estas trabajadoras retornaron a sus funciones al término del período de licencia y permanecieron en la Compañía al menos doce meses posteriores a su reincorporación.

HITOS EN BIENESTAR

La implementación de iniciativas de flexibilidad laboral y la entrega de beneficios que facilitan una adecuada conciliación entre la vida personal y profesional refuerzan nuestro enfoque en la mejora del bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Estas medidas fortalecen la calidad de vida laboral y la integración de los equipos, tanto en faena como en las oficinas.

• Sello 40 horas

Fuimos reconocidos oficialmente en 2024 con el Sello 40 Horas otorgado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que certifica la implementación anticipada de una jornada laboral de 40 horas semanales en las oficinas de Santiago y Antofagasta. El sello se mantuvo vigente durante 2025 y se consolidó como un beneficio relevante en la estrategia de atracción y retención de talento. La reducción de la jornada laboral representa un avance significativo en términos de calidad de vida y demuestra el compromiso de la empresa con un entorno moderno y sostenible.

A través del programa BienESTAR, impulsamos una serie de iniciativas a lo largo del año para reconocer el aporte de las personas y fortalecer la cohesión interna:

• Conmemoraciones y reconocimientos: instancias asociadas a fechas relevantes, como el Día de la Mujer, del Hombre, del Trabajador y de la Minería, además de eventos de aniversario, Navidad y Año Nuevo. Destacó la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, que convocó a trabajadoras y comunidad local en una jornada de reflexión junto a la psicóloga Pilar Sordo, con temáticas vinculadas al desarrollo personal y social.

• Actividades deportivas y recreativas: espacios que fomentan estilos de vida saludables y el trabajo en equipo, a través de campeonatos, talleres y clases dirigidas: campeonato de básquetbol, cross camp, clases de cueca, *fitness mix*, *body combat*, *masterclass* de zumba, campeonato de futbolito, campeonato de tenis dobles.

• Infraestructura de la "Experiencia ESTAR" en faena: iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de quienes trabajan con sistemas de turno, como cenas temáticas con propuestas gastronómicas internacionales, que generan espacios de encuentro y bienestar en el entorno laboral. Como parte de la mejora en la experiencia en faena, se recuperaron y reinauguraron canchas de básquetbol y fútbol, y se construyó un nuevo gimnasio equipado con máquinas.

• Promoción de hábitos saludables: instancias enfocadas en la actividad física, alimentación equilibrada y un ambiente laboral dinámico.

• Vinculación con las familias: para fortalecer el vínculo entre los trabajadores y sus familias, mediante talleres, charlas, concursos y programas de visitas a la faena. Estas instancias promueven un entorno cercano y participativo.

• Nuevas instancias de esparcimiento: se incorporaron actividades recreativas en faena, tales como jornadas de cuidado personal (*Barber Day y Manicure Day*) y espacios de entretención (Karaoke en vivo), que aportan a mejorar la experiencia diaria de los trabajadores.

5.5
DOTACIÓN

GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 405-1

NÚMERO DE TRABAJADORES POR CONTRATO, GÉNERO Y UBICACIÓN

	CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO PLAZO FIJO	
Región de Arica y Parinacota	82	0	5	1
Región de Tarapacá	127	2	5	1
Región de Antofagasta	497	69	31	6
Región de Atacama	142	5	4	0
Región de Coquimbo	356	11	13	0
Región de Valparaíso	103	7	1	0
Región Metropolitana	137	37	6	1
Región de O'Higgins	21	0	2	1
Región del Maule	17	0	0	0
Región del Ñuble	14	0	0	0
Región del Biobío	54	5	1	1
Región de La Araucanía	11	0	0	0
Región de Los Ríos	1	0	0	0
Región de Los Lagos	1	0	0	0
Región de Aysén	0	0	0	0
Región de Magallanes	16	1	1	0
TOTAL	**1.579**	**137**	**69**	**11**

Nota: Los datos presentados corresponden a una fotografía al 31 de diciembre de 2025 y se compilaron a partir del sistema de información de Recursos Humanos. No se registraron variaciones estacionales significativas durante el período reportado.

MODALIDAD DE TRABAJO

N° de trabajadores con Jornada presencial

1.640 146

N° de trabajadores con Teletrabajo

8 2

TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO

92 % 8 %

1.579 137 Total 1.716

CONTRATO DE PLAZO FIJO

86 % 14 %

69 11 Total 80

92 % 8 %

1.648 148 Total 1.796

La totalidad de los trabajadores desempeña sus funciones en una modalidad de jornada completa.

Nuestra dotación se compuso en 2025 mayoritariamente por trabajadores con contrato indefinido, con un total de 1.716 personas (1.579 hombres y 137 mujeres). En contratos de plazo fijo, la Compañía registró 80 trabajadores (69 hombres y 11 mujeres). En conjunto, la dotación alcanzó 1.796 trabajadores. En materia de participación femenina, hubo 137 trabajadoras con contrato indefinido, con un alza de 7 % a 8 % comparado con el año anterior.

La Región de Antofagasta concentra la mayor dotación con contrato indefinido, con 497 hombres y 69 mujeres.

Todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato, desempeñan sus funciones con una modalidad de jornada completa. Asimismo, se contabilizaron 11 trabajadores indirectos, correspondientes a Empresas de Servicios Transitorios (EST), cuyas funciones son controladas por Sierra Gorda SCM. Estos trabajadores desempeñaron labores de apoyo operacional. La cifra corresponde a una medición puntual al cierre del ejercicio y no registró variaciones significativas durante el año.

NACIONALIDAD	TRABAJADORES 2025
Argentina	1
Australiana	1
Boliviana	6
Brasileña	1
Chilena	1.746
Colombiana	6
Ecuatoriana	1
Hondureña	1
Peruana	17
Polaca	9
Venezolana	7

CARGOS REPORTADOS

VP O GERENTES

74 % — 17
26 % — 6
1 % — Total 23

PROFESIONALES

83 % — 534
17 % — 113
36 % — Total 647

OPERADORES Y MANTENEDORES

97 % — 1.097
3 % — 29
63 % — Total 1.126

TOTAL

92 % — 1.648
8 % — 148
100 % — Total 1.796

DIVERSIDAD GENERACIONAL	VP O GERENTES		PROFESIONALES		OPERADORES Y MANTENEDORES		TOTAL	
<30 AÑOS	0	0	20	25	53	4	**73**	**29**
ENTRE 30 Y 40 AÑOS	3	1	122	42	296	12	**421**	**55**
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	6	2	229	37	448	12	**683**	**51**
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	6	1	129	6	249	1	**384**	**8**
ENTRE 61 Y 70 AÑOS	2	2	34	2	50	0	**86**	**4**
MÁS DE 70	0	0	0	1	1	0	**1**	**1**

5.6 ROTACIÓN

GRI 401-1

Incorporamos a 219 nuevos trabajadores, de los cuales 42 corresponden a mujeres y 177 a hombres. Estas contrataciones equivalen al 12,19 % de la dotación total.

En el mismo período, 160 trabajadores concluyeron su vínculo laboral con la Compañía (19 mujeres y 141 hombres). Esto se traduce en una tasa de rotación promedio mensual de 0,76 % y anual de 9,10 %. Todos los procesos de desvinculación se llevaron a cabo en conformidad con la normativa laboral y con criterios que resguardan el cumplimiento de los estándares internos.

Entre los desafíos para la gestión de riesgos del área, se identificó la retención de talentos y personal calificado en áreas operativas. A esto se suma la prioridad de asegurar procesos de inducción eficaces para las nuevas incorporaciones y el fortalecimiento sistemático de las capacidades internas. Ante este escenario, desarrollamos diversas iniciativas para fortalecer la experiencia de los trabajadores y su proyección dentro de la empresa. Entre ellas, destacó el programa de inducción "Bienvenid@s a Bordo", que facilita la integración de nuevos ingresos, junto con la Academia SG, enfocada en el desarrollo de competencias técnicas y transversales. A ello se sumaron planes de desarrollo para potenciar el crecimiento profesional y consolidar equipos preparados para enfrentar las complejidades de la operación.

DESGLOSE POR EDAD	NÚMERO TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS	NÚMERO TOTAL DE EGRESOS	TASA DE CONTRATACIÓN %	TASA DE EGRESOS %	TASA DE ROTACIÓN %	TRABAJADORES AL 31 DE DICIEMBRE 2024	TRABAJADORES AL 31 DE DICIEMBRE 2025
<30 AÑOS	39	8	38,23	7,84	8,25	92	102
ENTRE 30 Y 40 AÑOS	75	44	15,76	9,24	8,59	549	476
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	71	68	9,67	9,26	9,44	707	734
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	31	29	7,91	7,39	8,26	310	392
ENTRE 61 Y 70 AÑOS	3	11	3,33	12,22	14,38	63	90
MÁS DE 70	0	0	0,00	0,00	0,00	0	2
TOTAL	**219**	**160**	**12,19**	**8,91**	**9,10**	**1.721**	**1.796**

DESGLOSE POR SEXO - CIFRAS ANUALES

NÚMERO TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS	TASA DE ROTACIÓN	NÚMERO TOTAL DE EGRESOS	TASA DE EGRESOS	TASA DE CONTRATACIÓN
177 42	8,70 % 13,87 %	141 19	8,55 % 12,83 %	10,74 % 28,37 %
219	**9,10 %**	**160**	**8,91 %**	**12,19 %**

DESGLOSE POR SEXO

TRABAJADORES AL 31 DE DICIEMBRE 2024	TRABAJADORES AL 31 DE DICIEMBRE 2025
1.595 126	1.648 148
1.721	**1.796**

DESGLOSE POR REGIÓN	NÚMERO TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS	NÚMERO TOTAL DE EGRESOS	TASA DE CONTRATACIÓN %	TASA DE EGRESOS %	TASA DE ROTACIÓN %	TRABAJADORES AL 31 DE DICIEMBRE 2024	TRABAJADORES AL 31 DE DICIEMBRE 2025
Arica y Parinacota	11	8	12,50	9,09	9,70	77	88
Tarapacá	13	11	9,70	8,21	8,33	130	134
Antofagasta	78	55	12,91	9,11	9,24	586	604
Atacama	13	7	8,66	4,67	4,75	145	150
Coquimbo	41	29	10,76	7,61	7,81	362	381
Valparaíso	11	9	9,91	8,11	8,33	105	111
Metropolitana	37	33	20,44	18,23	18,54	175	181
O'Higgins	3	3	12,50	12,50	12,00	26	24
Maule	2	0	11,76	0,00	0,00	17	17
Ñuble	2	0	16,67	0,00	0,00	10	12
Biobío	5	2	8,06	3,23	3,36	57	62
Araucanía	1	2	9,09	18,18	18,18	11	11
Los Ríos	0	0	0,00	0,00	0,00	1	1
Los Lagos	0	1	0,00	100	66,67	2	1
Aysén	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0
Magallanes	2	0	10,52	0,00	0,00	17	19
TOTAL	**219**	**160**	**12,19**	**8,91**	**9,10**	**1.721**	**1.796**

5.7 ATRACCIÓN Y RETENCIÓN

Para hacer frente a la alta competitividad del sector, consideramos fundamental consolidar una propuesta de valor atractiva que nos posicione como un empleador preferente. Para lograrlo, reconocemos el rol estratégico de los líderes como los principales agentes en la movilización de la cultura y en la consolidación de prácticas coherentes con los valores corporativos.

Una de las principales premisas que adoptamos es que la capacidad de liderar equipos de manera virtuosa y efectiva exige primero una adecuada gestión personal. Por este motivo, se desarrolló el Programa de Liderazgo Íntegro-Consciente, iniciativa sustentada en el desarrollo del autoconocimiento, lo que fortalece habilidades críticas asociadas a la toma de decisiones, el manejo de equipos y la coherencia en el ejercicio del liderazgo.

Como parte integral del plan corporativo de retención de talento, durante 2025 impulsamos procesos de formación destinados a preparar a nuestros líderes para asumir mayores responsabilidades. Estas instancias incluyeron la ejecución de procesos de coaching para jefaturas en transición hacia nuevos roles. Con esta herramienta se busca abordar brechas específicas, acelerar la adaptación a los nuevos cargos y potenciar el desempeño frente al contexto operacional.

PLANES DE SUCESIÓN

En 2025 se siguió implementando planes de sucesión para la disponibilidad de talento en posiciones críticas. El proceso se basa en la identificación temprana y el mapeo sistemático de los trabajadores internos que poseen el potencial, las competencias y la motivación para asumir roles de mayor responsabilidad.

Los trabajadores que ingresan al programa participan en instancias de formación, tales como diplomados, programas de liderazgo y sesiones de coaching; con estas herramientas se busca fortalecer capacidades, cerrar brechas de desempeño y alinear los perfiles técnicos con los requerimientos de las posiciones estratégicas.

De esta manera, potenciamos el desarrollo y crecimiento profesional de los equipos, a la vez que reforzamos la cultura interna y generamos las condiciones para que en los cargos clave se disponga de profesionales preparados y motivados para asumir el desafío del liderazgo.

5.8 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Reforzamos nuestra agenda de diversidad, equidad e inclusión como un componente relevante para el desarrollo de los equipos y para la sostenibilidad de la gestión. Se impulsaron iniciativas orientadas a ampliar oportunidades, eliminar barreras y promover entornos laborales más inclusivos y representativos.

Como parte de este proceso, se reactivó el Comité de Diversidad e Inclusión, instancia encargada de promover estos principios como un eje transversal, en coherencia con nuestros valores. A partir de este trabajo, se definieron acciones en torno a tres pilares estratégicos:

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se dispone de una malla formativa en diversidad e inclusión en la plataforma interna de la Compañía, orientada a fortalecer conocimientos sobre inclusión laboral, buenas prácticas y normativa vigente. Esta iniciativa contribuyó a promover entornos laborales más accesibles y a reforzar una cultura basada en el respeto y la equidad.

En el período, se contó con dos gestores de inclusión, con lo cual se superó lo exigido por la normativa vigente. La Compañía se encuentra trabajando en la adaptación necesaria para cumplir anticipadamente con la futura exigencia legal del 2 % de inclusión.

GÉNERO

Este pilar consideró iniciativas para promover la participación y el desarrollo de talento femenino en distintos niveles:

Programa Mujer Avanza: iniciativa dirigida a las esposas de trabajadores, que busca generar redes de apoyo, impulsar el desarrollo personal y aportar al entorno social de las comunidades vinculadas a la operación.

Mentoría "Mujeres que Inspiran": primera versión de un programa de acompañamiento destinado a apoyar la integración de nuevas profesionales y a respaldar su adaptación y desarrollo dentro de la Compañía.

Programa EmPODERate: enfocado en la atracción y desarrollo de talento joven femenino. Permitió la incorporación de 10 nuevas profesionales en entrenamiento y fortaleció la formación temprana y la proyección de carrera.

Conmemoración del 8M: se realizaron actividades mediante conversatorios y seminarios web, dirigidos a las trabajadoras de las oficinas, la faena y empresas colaboradoras. Durante la jornada se distribuyó la revista interna "Mujeres Empoderadas", una publicación orientada a visibilizar referentes femeninos y testimonios de desarrollo laboral.

Mujeres en liderazgo: durante el año se concretó la incorporación de tres mujeres en cargos gerenciales, lo que representa un avance significativo al tratarse de un entorno sectorial altamente competitivo. Con estas contrataciones, avanzamos en presencia de talento femenino en roles estratégicos, con el propósito de inspirar al resto de los equipos y fortalecer la equidad interna.

INTERGENERACIONALIDAD

Programa de prácticas y memorias: iniciativa dirigida a hijos de trabajadores, que ofrece una primera aproximación al mundo laboral, junto con conocimientos, herramientas y experiencias formativas. Durante 2025, 23 jóvenes participaron en el programa.

Programa de prácticas comunitarias: iniciativa dirigida a estudiantes del Colegio Don Bosco, Durante 2025 participaron del programa 17 alumnos.

Programa *Trainee* Comunitario: esta iniciativa incorporó a 20 vecinos de Sierra Gorda y Baquedano, quienes iniciaron un proceso de formación en distintas áreas de la operación. La iniciativa contribuye al desarrollo de talento local y a la generación de oportunidades en el territorio. Todos los *trainee* de este programa ingresan sin conocimiento de la industria y, por lo general, un gran porcentaje de los participantes son representantes de jóvenes generaciones.

Programa profesionales en entrenamiento: se incorporaron a este programa en 2025, 11 mujeres y un hombre.

ESTAS INICIATIVAS REFLEJAN UN AVANCE SOSTENIDO EN LA INCORPORACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN COMO ELEMENTOS CENTRALES EN LA GESTIÓN DE PERSONAS.

5.9 BRECHA SALARIAL

GRI 2-20 GRI 405-2

La Política de Remuneraciones de Sierra Gorda SCM se basa en criterios transparentes y objetivos y se integra a la propuesta de valor "Experiencia ESTAR".

El proceso de asignación de remuneraciones considera dos niveles. En el ámbito de la Alta Dirección, la gestión de remuneraciones es supervisada por el Comité de Compensaciones, organismo autónomo integrado por miembros externos al Comité de Dueños. Su rol consiste en establecer directrices que aseguren la coherencia entre las compensaciones, la estrategia del negocio y los objetivos de desempeño, y que mantengan la competitividad de la Compañía en el mercado.

Para los demás estamentos de la Compañía, la gestión de remuneraciones recae en la Vicepresidencia de Recursos Humanos, con la validación del CEO. Este esquema asegura alineación interna y consistencia en la aplicación de criterios. El proceso se apoya en análisis y estudios de mercado elaborados por consultores externos especializados en compensaciones, quienes actúan de manera independiente de la administración y no presentan conflictos de interés con Sierra Gorda SCM. Estas herramientas permiten posicionar las compensaciones en rangos acordes con la industria y respaldar las decisiones con base técnica.

Para fortalecer la equidad interna, revisamos periódicamente las bandas salariales con enfoque de género; esta labor contempla la supervisión del Comité de Diversidad e Inclusión, la ejecución de análisis internos de brechas y el uso de sistemas de seguimiento para impulsar la consistencia y la mejora continua de los procesos retributivos.

En materia de equidad salarial, definimos que las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres no son atribuibles a discriminación por género. Las variaciones numéricas reportadas en la siguiente tabla responden estrictamente a factores objetivos, tales como la antigüedad en el cargo, el nivel de responsabilidad, la composición de los equipos y los beneficios legales asociados.

BRECHA SALARIAL	BRECHA SALARIAL ANUAL	BRECHA SALARIAL ANUAL	MEDIA BRECHA SALARIAL	MEDIA BRECHA SALARIAL	MEDIANA BRECHA SALARIAL	MEDIANA BRECHA SALARIAL
VP o gerentes	Hombres / Mujeres	4%	Hombres / Mujeres	4%	Hombres / Mujeres	-7%
Profesionales	Hombres / Mujeres	16%	Hombres / Mujeres	16%	Hombres / Mujeres	13%
Operadores y mantenedores	Hombres / Mujeres	21%	Hombres / Mujeres	21%	Hombres / Mujeres	11%

Cálculo: Hombres sobre mujeres.

5.10 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

GRI 404-1 GRI 404-2

Fortalecimos la capacitación, enfocándonos en la formación continua y el desarrollo de competencias clave para la operación. Más de 1.500 trabajadores participaron en instancias formativas que abarcaron desde contenidos técnicos hasta habilidades de liderazgo y relacionamiento; estos espacios permiten enfrentar con mayor preparación el entorno dinámico de la industria.

Entre las principales iniciativas destacan:

PROGRAMA DE MONITORES: continuamos fortaleciendo nuestro compromiso con el desarrollo de capacidades internas mediante el Programa de Monitores, que busca promover la transferencia efectiva de conocimientos técnicos y operacionales entre trabajadores. Este programa permite que operadores y mantenedores con experiencia se formen como monitores y adquieran herramientas para transferir conocimientos a sus pares en prácticas seguras, eficientes y alineadas con los estándares de la Compañía.

En esta gestión, 91 personas se certificaron como monitores, lo que consolida una red interna de formadores que contribuye directamente a la mejora continua de los procesos y al aprendizaje práctico en terreno. Para su implementación, se destinaron 2.184 horas de capacitación, lo que refleja la inversión en el fortalecimiento del capital humano y en la promoción de una cultura de colaboración.

Los monitores formados durante 2025 cumplen un rol clave en la estandarización de conocimientos, el acompañamiento de nuevos trabajadores y el reforzamiento de prácticas operacionales críticas. Gracias a este programa, avanzamos hacia un modelo de gestión del talento más sostenible, donde la experiencia y el conocimiento se comparten, se desarrollan y se mantienen vigentes al interior de la Compañía.

PLATAFORMA DE APRENDIZAJE ACADEMIA SG: consolidamos la estrategia de fortalecimiento del talento interno mediante la Academia SG, una plataforma digital de aprendizaje que permite a las personas autogestionar su capacitación de manera flexible, accesible y alineada con sus necesidades de desarrollo.

A través de esta herramienta, los trabajadores pueden acceder a mallas de formación, cursos, rutas de aprendizaje y contenidos especializados que fomentan la actualización continua de conocimientos. Así, promovemos una cultura donde cada persona tiene un rol activo en su crecimiento profesional.

En 2025, 2.156 personas utilizaron la plataforma Academia SG como parte de su formación, lo que refleja un importante nivel de participación y compromiso con el aprendizaje individual. Como resultado de dichas actividades de capacitación, se registraron 7.138 horas con un uso intensivo del recurso y un aporte significativo al fortalecimiento de competencias técnicas, digitales y transversales. Entre los cursos de la plataforma se cuentan eficiencia energética, gestión de gases invernadero, conciliación de vida personal, familiar y laboral, y formación relacionada con la Ley Karin para la prevención del acoso laboral. En total, en los programas de capacitación impartidos por la Compañía, incluidos trabajadores propios y beneficiarios de programas comunitarios y considerando que una persona pudo haber participado en más de una instancia de capacitación, se registraron 3.976 participantes y 85.112 horas.

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN LEY KARIN: logramos una cobertura del 100 % de las mujeres en una capacitación específica sobre esta normativa que fue impartida por una abogada experta. Este programa refuerza el compromiso con la protección y el desarrollo integral del talento femenino.

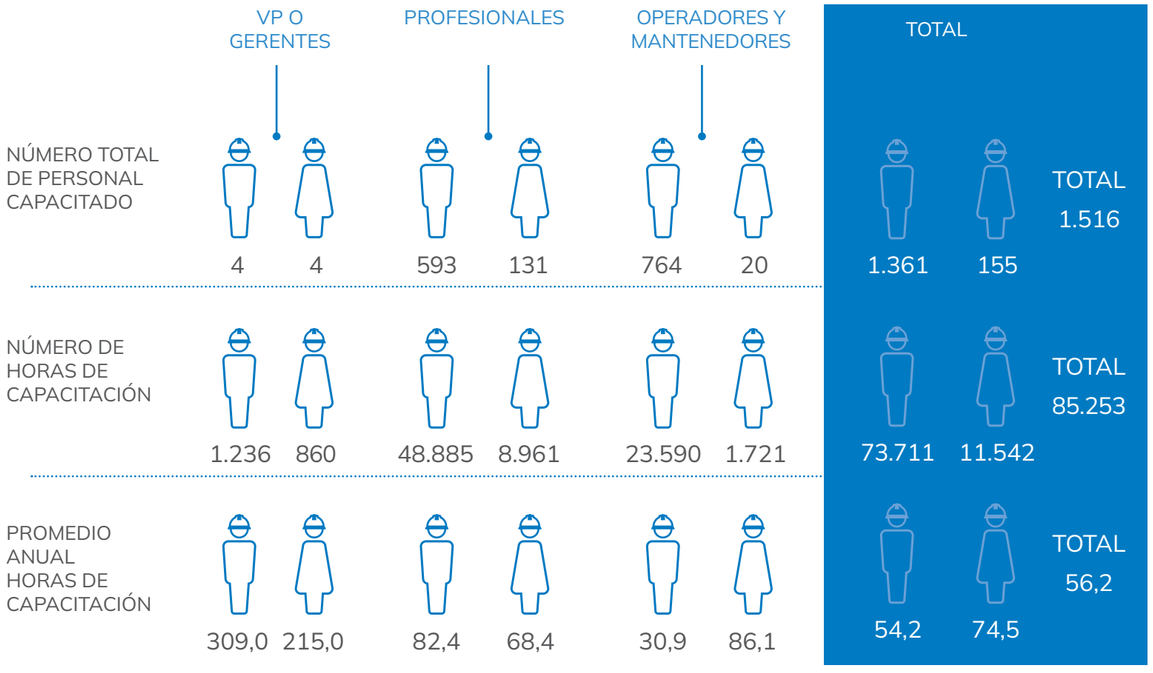
También se capacitó al estamento supervisores de la Compañía en la Ley Karin, impartido por un abogado experto. Esta capacitación también consideró a los dirigentes sindicales,

Toda la Compañía fue capacitada en Ley Karin, a través de un módulo de capacitación Online.

PROGRAMA SUPERVISOR COMPETENTE: este programa fue dirigido a toda la supervisión con personal a cargo con foco en desarrollo de habilidades en seguridad. Como parte de nuestro plan de acción y compromiso de mejora continua, implementamos medidas adicionales en la materia. Esta iniciativa incluye una certificación de alto nivel orientada a garantizar estándares superiores en la gestión de riesgos y la protección de las personas.

PROGRAMA DE SUPERVISORES EN CONVENIO CON LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE: suscribimos un convenio con la Pontificia Universidad Católica de Chile (UC) para el diseño de un programa de postítulo enfocado en el desarrollo de supervisores. Este programa se implementará durante los próximos cuatro años.

CAPACITACIONES POR CATEGORÍA DE FUNCIONES



Las cifras se refieren al total de participaciones en instancias de capacitación por categoría y género. Una misma persona puede estar contabilizada más de una vez si participó en múltiples actividades.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

NOMBRE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	N° DE TRABAJADORES Y/O PERSONAS BENEFICIADAS	HORAS
Plan de Capacitación Anual *Staff*	Planes según el proceso de detección de necesidades de capacitación aplicado a cada Gerencia	687	56
Seminarios y Congresos	Actividades específicas de actualización dirigidas relacionadas con innovación y procesos propios de la minería	20	353
Diplomados	Actividades de capacitación dirigidas a gerencias específicas relacionadas con temas de vanguardia e innovación de procesos propios de minería	16	2.913
Plan Capacitación Anual Operadores y Mantenedores	Capacitaciones dirigidas a asistentes para entrega de conocimientos generales	293	22.152
Programa Desarrollo de Carrera	Capacitaciones producto de evaluaciones de conocimientos que detectan brechas en conocimientos necesarios para el cargo	0	0
Acreditación de Oper/Mant. de Equipos Críticos	Capacitaciones sobre procedimientos de seguridad de la Compañía	424	3.148
EmPODERate	Programa de atracción, desarrollo y retención de jóvenes profesionales en la Compañía.	0	0
Cursos Internos	Instancias de instrucción técnica y operativa impartidas directamente por la empresa para fortalecer competencias específicas en los equipos	83	193
Cursos internos disponibles online en Academia Sierra Gorda SCM	Capacitación asincrónica disponible en plataforma	2.156	7.138
Programas de capacitación de comunidades (precontratos y becas sociales)	Formación de oficios laborales	297	49.159
TOTAL		**3.976**	**85.112**

Las cifras reportadas corresponden al número total de participaciones en programas y cursos ejecutados durante el período, no al número de personas únicas. Un mismo trabajador o beneficiario externo puede haber sido contabilizado más de una vez si participó en múltiples instancias de capacitación.

5.11 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

En Sierra Gorda SCM concebimos la movilidad y el desarrollo profesional de nuestros trabajadores como factores estratégicos para el buen desempeño de la Compañía y la construcción de una fuerza laboral calificada y comprometida. Por ello, ofrecemos herramientas y espacios formales que facilitan la proyección de carrera y el fortalecimiento de las capacidades. Para esto, se implementó el ciclo de Gestión de Desempeño para todos los trabajadores del rol Staff con una antigüedad superior a seis meses.

El proceso se administra mediante una plataforma adaptada a los requerimientos de la Compañía, que integra la evaluación de resultados en función de metas previamente definidas y la observación de conductas alineadas al sello de liderazgo PODER. Además, se incorpora la Carta de Navegación, instrumento que permite a los trabajadores declarar sus intereses de desarrollo y acceder a trayectorias formativas que incluyen especialización técnica, participación en iniciativas de mejora y consolidación de competencias de liderazgo. Este mecanismo está disponible para quienes cuentan con al menos un año de permanencia en la Compañía.

La gestión del desempeño se estructura en un ciclo de cinco etapas:

1. Alineamiento del negocio.
2. Fijación de metas.
3. Retroalimentación de medio año.
4. Evaluación de desempeño.
5. Retroalimentación de cierre.

Este modelo refuerza una gestión sistemática del talento que acompaña el desarrollo profesional de sus equipos y alinea el desempeño individual con los requerimientos organizacionales.

5.12 RELACIONES LABORALES

GRI 2-30

La construcción de un ambiente laboral sustentado en la colaboración, el respeto y el diálogo estructurado con las organizaciones sindicales constituye un compromiso prioritario y la base para el desarrollo de relaciones laborales sólidas y duraderas. La Compañía mantiene una representación laboral consolidada, reflejada en una tasa de sindicalización de 92 %, equivalente a 1.659 trabajadores. Este indicador alcanza el 98 % si se excluye el rol ejecutivo, personal con contrato temporal y expatriados, lo que evidencia una alta participación de los trabajadores en la vida sindical.

En la actualidad, existen tres sindicatos que representan a distintos segmentos de la dotación:

- Sindicato N° 1 de Trabajadores Minera Sierra Gorda SCM: 586 socios.
- Sindicato N° 2 de Trabajadores Minera Sierra Gorda SCM: 617 socios.
- Sindicato de Supervisores y Staff Minera Sierra Gorda SCM: 456 socios.

La Compañía ha definido instancias formales de diálogo que se articulan a través de una agenda periódica con el fin de fortalecer la relación laboral. Este espacio permite canalizar inquietudes, abordar materias de interés común y dar respuesta oportuna a los planteamientos de las organizaciones sindicales, lo que contribuye a un clima laboral basado en la confianza y la colaboración.

La gestión de estas instancias se encuentra a cargo del área de Relaciones Laborales, con la participación de ejecutivos de distintas áreas según la naturaleza de los temas tratados. En materias que requieren información técnica, intervienen ejecutivos como el Vicepresidente de Recursos Humanos, el Vicepresidente de Operaciones y otros líderes.

De manera complementaria, para los trabajadores que no están cubiertos por convenios de negociación colectiva, la Compañía aplica políticas y mecanismos internos que promueven condiciones equitativas, el cumplimiento de la normativa vigente y el acceso a canales de comunicación directa con la administración, con el objetivo de respaldar un trato justo y coherente para toda la dotación.

Asimismo, se sostienen reuniones periódicas con empresas contratistas para promover condiciones laborales acordes con la legislación y exigir el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Estas instancias refuerzan una cultura de cumplimiento y contribuyen al desarrollo de relaciones laborales transparentes en toda la cadena de valor.

TRABAJADORES REPRESENTADOS POR UN SINDICATO INDEPENDIENTE O CUBIERTO POR CONVENIO

Métrica	2023	2024	2025
Número	1.438	1.632	1.659
Porcentaje	89 %	95 %	92 %
TOTAL	**1.613**	**1.721**	**1.796**

5.13 INNOVACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN PARA GESTIÓN DE PERSONAS

Avanzamos de manera sistemática en la mejora de los procesos de Recursos Humanos, con foco en la eficiencia operativa y en la experiencia de los trabajadores. Este enfoque considera la incorporación de herramientas digitales que simplifican la gestión interna y facilitan el acceso a información y servicios. Fortalecimos la app "ESTAR Conectados", al incorporar nuevas funcionalidades que ampliaron su alcance y permitieron optimizar diversos procesos asociados a la gestión diaria de los canales de interacción.

Entre las principales mejoras implementadas se encuentran:

- Sistema de reserva de asientos y coordinación de traslados hacia la faena.
- *Chatbot* corporativo para la atención de consultas y entrega de información de manera inmediata.
- Módulo de gestión de vestimenta corporativa y acceso al calendario de turnos 7x7.
- Herramientas de autoconsulta digital para la revisión de liquidaciones de sueldo, estado de vacaciones, solicitud de permisos y acceso a beneficios.
- Plataforma digital de reemplazos, disponible para todos los roles para facilitar la continuidad operativa y mayor visibilidad a los procesos.
- Sistema de control de asistencia digital en oficinas de Antofagasta y Santiago.
- Funcionalidad para la solicitud de beneficios habitacionales.

6 SALUD Y SEGURIDAD

6.1 SEGURIDAD: NUESTRA PRIORIDAD HOY Y SIEMPRE /94
6.2 IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS MATERIALES /98
6.3 PROCESO DE COMUNICACIÓN INTERNA /104
6.4 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES /105
6.5 CAPACITACIONES /106
6.6 PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO /110
6.7 GESTIÓN DE INCIDENTES /112
6.8 CIFRAS DE SALUD Y SEGURIDAD /116
6.9 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS /118

6.1 SEGURIDAD: NUESTRA PRIORIDAD HOY Y SIEMPRE

GRI 403-1 GRI 403-7 GRI 403-8

La gestión de la salud, la seguridad y el medio ambiente está a cargo de la Gerencia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SSMA) y se rige por nuestra Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, que reconoce la vida de los trabajadores como prioridad y define los lineamientos bajo los cuales desarrollamos nuestras actividades con un enfoque preventivo y de mejora continua.

El Sistema Integrado de Gestión (SIG) es el instrumento que traduce esos lineamientos en prácticas cotidianas. Cubre la totalidad de las actividades que desarrollamos en nuestra faena en la Región de Antofagasta y en nuestras oficinas de Antofagasta y Santiago, y aplica sin excepción a todos los trabajadores propios y de empresas contratistas que operan bajo control de la Compañía.

El Sistema Integrado de Gestión (SIG) establece el marco para la gestión de la salud, seguridad y medio ambiente en la operación. Este sistema facilita el cumplimiento de la normativa legal junto con la implementación de los estándares internos de protección de las personas y el resguardo del entorno. Su aplicación es responsabilidad de todos, incluidos los contratistas operacionales, y establece la seguridad como un requisito obligatorio para todas las etapas del ciclo operativo.

CULTURA PREVENTIVA Y COMPROMISOS ESTRATÉGICOS

La cultura preventiva está en nuestro ADN y su gestión requiere consistencia y la maduración de los procesos en el tiempo. Durante 2025, comenzamos una fase de reforzamiento estratégico con el objetivo de alcanzar hacia 2027 la plena incorporación de este enfoque en todos los niveles operativos. Para ello, establecimos los siguientes compromisos:

- Internalizar una gestión integral en Seguridad, Salud y Medio Ambiente bajo el principio de "Cero Daño".
- Contar con un equipo humano de excelencia, comprometido y motivado.
- Optimizar de manera permanente los procesos productivos y de gestión.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (SIG)

El Sistema Integrado de Gestión (SIG) incorpora los requerimientos de la legislación chilena con los lineamientos establecidos por nuestros accionistas en materia de salud, seguridad y medio ambiente, para consolidar un estándar común de desempeño y control. Junto con los riesgos identificados, el sistema, las actividades planificadas y los indicadores de desempeño permiten analizar la gestión global de la Compañía y contribuyen a la mejora continua.

La gestión operacional se estructura en cuatro capas, que van desde la evaluación individual del riesgo hasta el análisis de los riesgos de mayor impacto estratégico:

NEGATIVA RESPONSABLE
Enfoque preventivo que faculta a cualquier trabajador para detener labores antes de su ejecución después de la evaluación en la Instrucción de Seguridad y la aplicación de la herramienta ESTOY SEGURO.

PROCEDIMIENTOS, INSTRUCTIVOS Y ÓRDENES DE TRABAJO (OT)
Evaluación y planificación detallada de tareas derivadas de actividades de riesgo alto, lo que facilita su adecuada gestión desde la etapa previa hasta la ejecución.

RIESGOS MATERIALES DE FATALIDAD
Análisis de actividades de alto riesgo e impacto mediante la metodología *BowTie*, con el propósito de identificar y fortalecer controles críticos que prevengan accidentes graves o fatales.

MATRIZ IPER
Actualización permanente de los Mapas de procesos y de las Matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) asociadas a la totalidad de las actividades desarrolladas.

ELEMENTOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Para asegurar la implementación, seguimiento y control del Sistema Integrado de Gestión, hemos definido responsabilidades en los distintos niveles de nuestra estructura organizacional. Cada nivel debe resguardar la vigencia y efectividad del sistema y cumplir los objetivos y resultados proyectados.

Los elementos que componen el sistema dan respuesta a nuestras directrices corporativas y otros requisitos propios de la Compañía en Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Cada elemento tiene un propósito, condiciones de cumplimiento y documentos de referencia que permiten su aplicación en la operación.

El sistema se estructura sobre un conjunto de documentos y materiales de apoyo que aseguran coherencia, trazabilidad y respaldo en su implementación.

Nuestro SIG cubre al 100 % de las personas que operan bajo control de Sierra Gorda SCM, incluidos trabajadores propios y de empresas contratistas con presencia en la faena. Nuestros trabajadores participan en el diseño y revisión del sistema a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que sesionan mensualmente y registran sus acuerdos en actas formales. Las propuestas recogidas son evaluadas por la Gerencia de SSMA e incorporadas al sistema cuando procede.

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

Durante 2025, todos quienes trabajan bajo control operacional —trabajadores propios y de empresas contratistas— cuentan con cobertura íntegra del sistema de salud y seguridad en el trabajo. Como dotación propia operamos bajo la Mutual de Seguridad y los trabajadores de empresas contratistas, según la mutualidad de adhesión de cada empresa: Mutual de Seguridad, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o Instituto de Salud del Trabajo (IST).

Los objetivos del SIG abarcan la protección de las personas, el cuidado del entorno y la relación con la comunidad. A través de este sistema, buscamos:

- Proteger la salud y seguridad de trabajadores propios, contratistas, proveedores y visitas.
- Resguardar el medio ambiente y mantener un relacionamiento respetuoso con las comunidades del entorno.
- Desarrollar sus actividades con criterios de eficiencia y sostenibilidad.
- Contribuir activamente a la mantención de su licencia social para operar.
- Responder de manera inmediata ante incidentes, para garantizar una gestión segura que minimice impactos sobre personas, medio ambiente, activos y reputación corporativa.
- Brindar apoyo oportuno a trabajadores, comunidades y personas eventualmente afectadas por incidentes.
- Entregar información veraz y oportuna frente a accidentes o incidentes, mediante la promoción de un diálogo abierto y transparente con autoridades, medios de comunicación y la comunidad.

MODELO DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

El modelo del SIG organiza la gestión en cuatro ámbitos que cubren el ciclo completo, desde el liderazgo hasta la verificación de resultados y aprendizajes.

PLANIFICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN
1. Identificación, Evaluación y Control de Riesgos
2. Administración de Cambio
3. Objetivos y Metas de Planes
4. Competencia, Formación y Toma de Conciencia
5. Requisitos Legales y otros requisitos

IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL
6. Control Operacional
7. Preparación y Respuesta ante Emergencias
8. Comunicaciones internas
9. Documentación, Registros y Control

VERIFICACIÓN Y CONTROL
10. Auditorías
11. Investigación de Incidentes y Aprendizaje
12. Revisión por la Dirección

SEGUIMIENTO Y APRENDIZAJE
13. Seguimiento Medición

TRABAJADORES CUBIERTOS POR UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

DESCRIPCIÓN	U. MEDIDA	TRABAJADORES DIRECTOS Y EXTERNOS BAJO SUPERVISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
Número de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por un sistema de salud y seguridad del trabajo.	Nº	6.229
Número total de empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización.	Nº	6.229
Porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema.	%	100 %
Número de empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización que están cubiertos por un sistema de este tipo que ha sido auditado internamente.	Nº	3.837 (Auditoría DS 44)
Porcentaje de empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización que están cubiertos por un sistema de este tipo que ha sido auditado internamente.	%	58,8 %
Número de empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización que están cubiertos por un sistema de este tipo que haya sido auditado o certificado por una parte externa.	Nº	Durante 2025 no se realizaron auditorías externas
Porcentaje de empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización que están cubiertos por un sistema de este tipo que haya sido auditado o certificado por una parte externa.	%	

[1]Total de trabajadores con horas hombre registradas en 2025 (SGSCM y EE. CC.) bajo el supuesto de que todo el personal tiene "carpetas de arranque" vigentes y completó el proceso de inducción.

6.2 IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS MATERIALES

GRI 403-2

Nuestra gestión de riesgos se concentra en identificar, evaluar, controlar y monitorear de forma permanente los riesgos de la operación y sus impactos potenciales. Nuestro modelo también evalúa los procesos de gestión del cambio y sus efectos en salud, seguridad y medio ambiente.

El análisis de riesgos opera en cuatro niveles, organizados según la complejidad e impacto potencial de cada actividad:

HERRAMIENTA ESTOY SEGURO

ESTOY SEGURO se consolidó como nuestro soporte digital que ancla la evaluación individual de riesgos en terreno: permite a cada trabajador anticipar, identificar y gestionar peligros antes, durante y después de ejecutar una tarea específica, lo que promueve una conducta preventiva cotidiana y basada en evidencia. El análisis se realiza en cuatro etapas:

01. PARAR
Observación inicial del entorno para detectar condiciones de riesgo.

02. EVALUAR
Identificación de peligros asociados a conductas, condiciones ambientales, equipos o procesos.

03. CONTROLAR
Definición e implementación de medidas preventivas y correctivas en todas las fases de la actividad.

04. OPERAR
Desarrollo seguro de la tarea, con monitoreo continuo ante eventuales cambios en las condiciones iniciales.

El modelo potencia la autonomía preventiva de nuestros trabajadores y afianza nuestra cultura de seguridad basada en la responsabilidad individual y en la identificación temprana de posibles desviaciones. Siguiendo el principio de Cero Daño, todo incidente, ya sea con afectación a personas o con alto potencial de impacto operacional, se investiga exhaustivamente y da lugar a acciones correctivas y preventivas inmediatas; adicionalmente, los aprendizajes se difunden de forma sistemática a nivel interno y entre las partes interesadas.

La identificación y gestión de los riesgos materiales de la operación es un compromiso permanente para resguardar la integridad de los trabajadores propios y de las empresas contratistas.

RIESGOS MATERIALES DE FATALIDAD

Los riesgos con potencial de generar una fatalidad en el entorno operativo se gestionan con un enfoque preventivo y de alta exigencia. A partir de las oportunidades de mejora identificadas el año anterior, actualizamos el Modelo de Riesgos Materiales de Fatalidad mediante una revisión integral de prácticas, procedimientos y controles.

Entre los principales avances destacan:

- Programa de actualización de los análisis *BowTie*, con la incorporación de un nuevo modelo de evaluación.
- Conformación de comisiones integradas por Dueños de Riesgo (Gerentes) y Dueños de Control (Superintendentes), con responsabilidad en la revisión y validación de los controles críticos.
- Diseño e implementación de una herramienta de auditoría para monitorear la aplicación de controles en las distintas áreas operativas.
- Desarrollo de un mecanismo de verificación en terreno de controles críticos para asegurar su efectividad y consistencia.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DE CONTROL DE RIESGOS

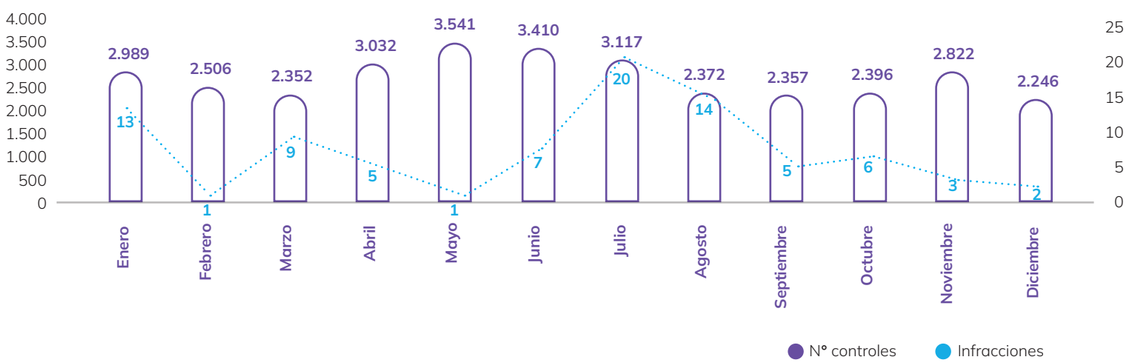
Como parte del enfoque de gestión de riesgos materiales, ejecutamos 13.655 verificaciones de controles críticos. En cada caso evaluamos el grado de cumplimiento y la efectividad de las medidas preventivas para mitigar los riesgos priorizados. Las verificaciones abarcaron los siguientes riesgos materiales:

- Atrapamiento o aprisionamiento.
- Pérdida de control de vehículos.
- Inhalación de gas sulfhídrico (H_2S).
- Pérdida de control en maniobras de izaje.
- Caídas desde altura o pérdida de equilibrio.
- Liberación no controlada de energía.
- Interacción entre personas y equipos o vehículos.
- Pérdida de control en el manejo de explosivos.
- Pérdida de control de equipos mineros.
- Contacto o pérdida de control de energía eléctrica.
- Trabajo en espacios confinados.
- Caída de objetos.
- Falla de terreno.

La seguridad en las rutas internas es crítica para nuestra gestión de riesgos en faena. Durante 2025, ejecutamos un programa sistemático de control vehicular que alcanzó un total de 33.140 inspecciones en caminos internos.

A través de esta fiscalización mensual y monitoreo constante, aseguramos el cumplimiento de los límites de velocidad y las normas de tránsito, lo que reduce la probabilidad de incidentes en el transporte de personas y materiales.

CONTROLES PREVENTIVOS EN CAMINOS INTERNOS



SAFETY IMPROVEMENT PLAN (SIP)

El *Safety Improvement Plan* (SIP) nos ayuda a fortalecer la gestión de riesgos en la operación de forma continua y sistemática. Se basa en los objetivos del *Playbook* de seguridad, que se traducen en la identificación de brechas, la priorización de acciones y la ejecución de mejoras verificables sobre controles críticos y tareas de alto potencial. A través del SIP, hemos establecido una hoja de ruta que integra acciones preventivas, correctivas y de aseguramiento del desempeño, lo que contribuye a consolidar un sistema de gestión más robusto, trazable y con enfoque en la prevención.

El propósito central de nuestro plan es reducir la probabilidad y las consecuencias de incidentes graves o fatales, mediante el fortalecimiento de controles críticos, el perfeccionamiento de los procesos operacionales y la mejora en la toma de decisiones en materia de salud y seguridad. Para ello, promovemos la estandarización de prácticas, el desarrollo de capacidades técnicas y una verificación sistemática de los controles en terreno.

En el diagnóstico inicial identificamos hallazgos relevantes para el diseño del plan. Entre ellos destacan brechas en la verificación de controles críticos, necesidades de fortalecimiento en la formación para tareas de alto riesgo, oportunidades de mejora en la gestión de contratistas y diferencias entre las prácticas operacionales observadas y los estándares definidos. Asimismo, detectamos oportunidades asociadas a la supervisión, requerimientos de actualización en la línea base de riesgos de la operación, mejora en la gestión del cambio y capacidades técnicas en los equipos.

Para abordar estos hallazgos, el SIP contempla un conjunto de acciones estratégicas:

Fortalecimiento del control operacional en terreno: paradas de seguridad preventiva, verificación directa de controles críticos, inspecciones de líneas de vida y revisión de condiciones operacionales y de mantenimiento en instalaciones clave.

Mejoras en la gestión de tareas críticas: evaluación de requisitos de capacitación, revisión de la alineación formativa, elaboración de estándares de planificación e identificación de tareas asociadas a controles críticos.

Optimización del sistema de gestión de contratistas (SIGPRO): evaluación de su estructura, desempeño y eficacia a lo largo del ciclo de vida contractual.

Selección y aseguramiento de competencias: evaluaciones de comportamiento de riesgo en los procesos de reclutamiento y programas de formación especializados para supervisores y ejecutivos.

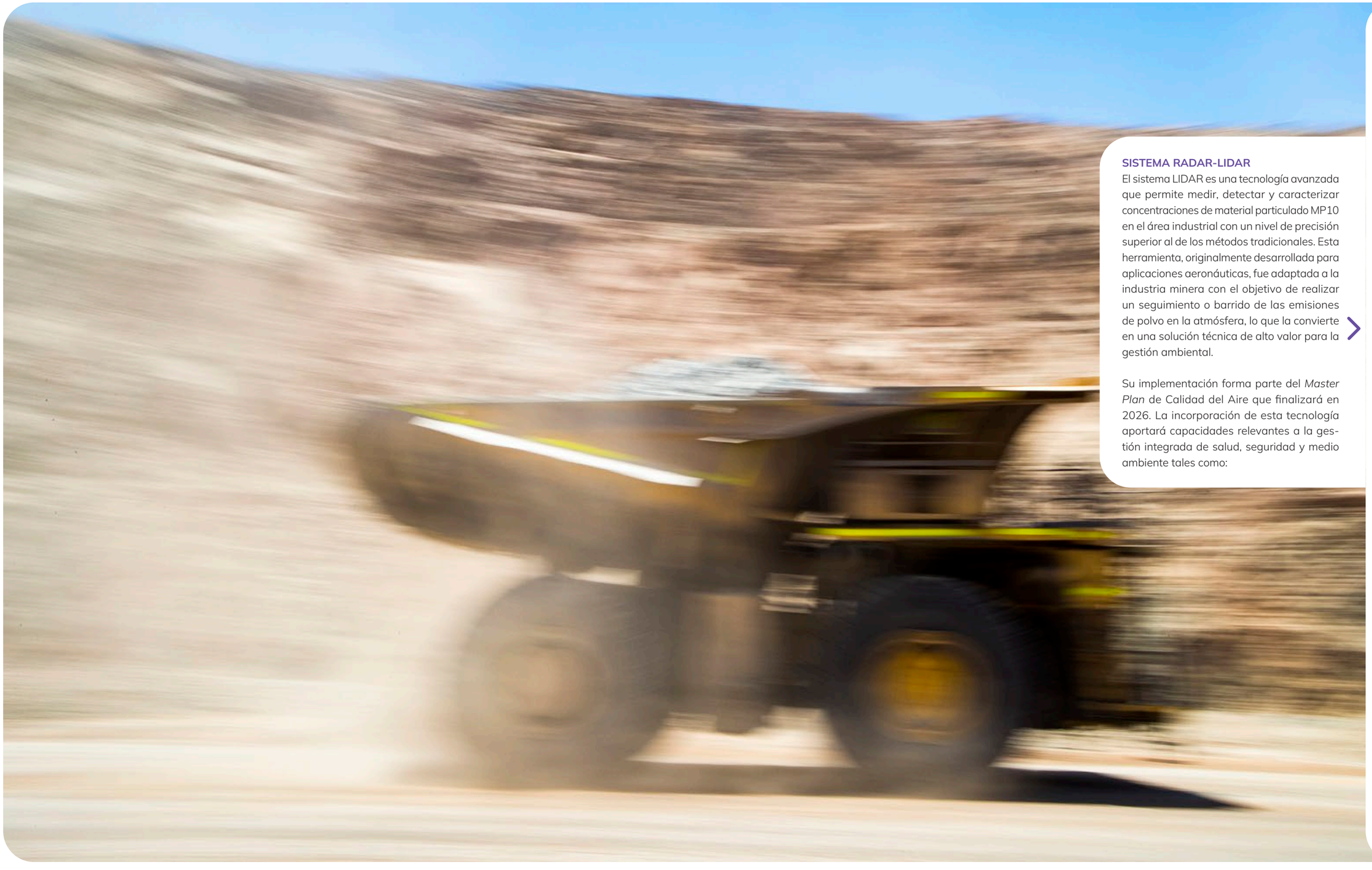
Análisis técnico y aprendizaje organizacional a partir de incidentes: revisión de factores técnicos asociados a equipos involucrados en eventos de alto potencial y verificación de las acciones correctivas implementadas.

Refuerzo de la gestión del cambio: revisión, actualización y difusión del Modelo SG SCM.

Implementación de herramientas de gestión: indicadores de efectividad de controles (KPI), planes mensuales de análisis de datos, actualización de la línea base de riesgos y cronogramas de revisión de controles críticos.

Mejora en los procesos de condicionamiento: desarrollo de un manual que estandariza criterios técnicos, procedimientos y responsabilidades.

El SIP representa un aporte significativo a nuestro sistema de gestión de salud y seguridad, al promover una cultura preventiva basada en evidencia, análisis de brechas y verificación sistemática de controles. Asimismo, contribuye a fortalecer las competencias del personal, mejora la gobernanza de contratistas y asegura la integridad de las tareas críticas. En conjunto, este plan impulsa mejoras sostenidas en la gestión de riesgos, reduce la exposición a eventos de alto potencial y consolida un modelo operacional más seguro y controlado.



SISTEMA RADAR-LIDAR

El sistema LIDAR es una tecnología avanzada que permite medir, detectar y caracterizar concentraciones de material particulado MP10 en el área industrial con un nivel de precisión superior al de los métodos tradicionales. Esta herramienta, originalmente desarrollada para aplicaciones aeronáuticas, fue adaptada a la industria minera con el objetivo de realizar un seguimiento o barrido de las emisiones de polvo en la atmósfera, lo que la convierte en una solución técnica de alto valor para la gestión ambiental.

Su implementación forma parte del *Master Plan* de Calidad del Aire que finalizará en 2026. La incorporación de esta tecnología aportará capacidades relevantes a la gestión integrada de salud, seguridad y medio ambiente tales como:

01. Proteger la salud de las personas al mejorar la gestión preventiva de la exposición a MP10.

02. Fortalecer la toma de decisiones operacionales con información en tiempo real.

03. Cumplir de manera más sólida los estándares regulatorios y compromisos ambientales y reforzar la trazabilidad del monitoreo.

04. Anticipar condiciones de riesgo por dispersión de material particulado.

05. Optimizar la respuesta ante eventos críticos de viento, polvo y condiciones de visibilidad.

6.3 PROCESO DE COMUNICACIÓN INTERNA

GRI 403-4

Mantenemos canales de comunicación abiertos, accesibles y transparentes, especialmente en materias de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Nuestra estrategia opera a través de mecanismos formales para cada grupo de interés y garantiza una comunicación oportuna y bidireccional.

Entre las principales instancias se encuentran:

Liderazgo visible: interacción directa entre el Comité ejecutivo, Gerencias, Superintendencias y empresas contratistas de primer nivel con trabajadores en terreno, para reforzar estándares y abordar materias de salud, seguridad y medio ambiente.

Reuniones de seguridad: instancias periódicas de información y análisis donde se comunican avances en gestión de riesgos, resultados de investigaciones de incidentes, evolución del programa de liderazgo en terreno, principales aprendizajes y estado de los planes de acción.

Reuniones "Cero daño" (hasta noviembre) – "Estar Seguro" (desde diciembre): espacios de coordinación transversal en conjunto con las empresas contratistas para revisar indicadores de accidentabilidad, planes de mejora en salud, seguridad y medio ambiente y difundir buenas prácticas.

Caminatas de seguridad: actividades en terreno para reforzar conductas seguras, identificar oportunidades de mejora y promover el diálogo constructivo respecto de condiciones y comportamientos observados.

Reuniones "Cómo vamos": encuentros internos que permiten informar a los trabajadores sobre el avance de los objetivos de seguridad y producción, así como reconocer aportes individuales y colectivos.

Reuniones "DPRF": reunión mensual entre el Departamento de Prevención de Riesgos en Faena y las empresas contratistas para coordinar la gestión de seguridad y salud laboral, analizar riesgos, revisar incidentes, verificar el cumplimiento normativo y acordar acciones preventivas.

Procesos de inducción para trabajadores nuevos y empresas contratistas (EE. CC.): sistema de inducción sistemático y operativo que asegura la correcta integración de los trabajadores nuevos, propios o de empresas contratistas, en los estándares de seguridad de la Compañía.

PROCESO DE INDUCCIÓN

Durante 2025 actualizamos y formalizamos el proceso de inducción, a cargo de un proveedor especializado bajo supervisión de la Gerencia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA). El proceso incorpora a trabajadores propios y de empresas contratistas bajo un marco común de estándares en seguridad desde el primer día de ingreso. En 2025 se realizaron 12.308 inducciones, lo que refleja el compromiso de la Compañía hacia una cultura preventiva sólida.

6.4 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

GRI 403-4

Los trabajadores participan activamente en la gestión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y tienen un rol clave en el fortalecimiento de nuestra cultura preventiva. Entre las principales iniciativas desarrolladas durante el período destacan:

PROGRAMA DE CURSOS SSMA EN MODALIDAD ASINCRÓNICA
Capacitaciones en formato de autoestudio, accesibles tanto para trabajadores propios como de empresas contratistas para optimizar los tiempos de acreditación en la Compañía.

SALA DE CAPACITACIÓN EN EL ÁREA MINA
Espacio para cursos de la SSMA que permite a los operadores formarse sin necesidad de trasladarse fuera de su área de trabajo, lo que favorece la continuidad operacional.

COMITÉS PARITARIOS EN ANTOFAGASTA Y SANTIAGO
Instancias formales constituidas en ambas ciudades para canalizar inquietudes, propuestas y oportunidades de mejora en materia de seguridad y salud laboral.

6.5
CAPACITACIONES

GRI 403-5 GRI 410-1

La Gerencia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA) ejecutó el programa formativo de la Escuela de Riesgos como un eje de fortalecimiento de competencias en la Compañía. En el período se contabilizaron 264.222 horas de capacitación para trabajadores de Sierra Gorda SCM y empresas contratistas; 19.519 personas en actividades de capacitación de contenidos regulatorios obligatorios y materias de gestión preventiva; cada persona pudo haber participado en más de una capacitación.

FORMACIÓN EN CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN SALUD

En cumplimiento de exigencias legales, desarrollamos instancias formativas para distintos grupos de trabajadores:

Primeros auxilios: 178 trabajadores formados en atención inicial de emergencias.

Protocolos del Ministerio de Salud (MINSAL): 5.562 participaciones en programas de prevención de enfermedades profesionales: exposición a sílice (PLANESI), ruido ocupacional (PREXOR), radiación ultravioleta, trastornos musculoesqueléticos (TMERT) y riesgos psicosociales.

CAPACITACIÓN EN RIESGOS MATERIALES

12.832

trabajadores participaron en procesos formativos sobre riesgos con potencial de fatalidad para reforzar conocimientos técnicos y estándares de control.

PROGRAMA SUPERVISOR COMPETENTE

El Programa Supervisor Competente convocó a 1.082 supervisores, tanto de Sierra Gorda SCM como de empresas contratistas, para desarrollar capacidades de liderazgo preventivo, control operacional y toma de decisiones seguras en terreno.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS

Priorizamos la especialización y seguridad en la operación de equipos críticos. Durante 2025 alcanzamos un total de 788 certificaciones, lo que representa un aumento de 159,7 % respecto a las 303 certificaciones del período anterior.

Este crecimiento destaca especialmente en perfiles clave para la logística y el levantamiento de cargas. El número de *Riggers* certificados aumentó de 71 a 220, mientras que las acreditaciones para Puente grúa pasaron de 53 a 184. Asimismo, en 2025 incorporamos nuevas categorías de especialización, tales como Apilador eléctrico, Minicargador y Plataforma elevadora, lo que amplía el estándar de control y destreza técnica en toda la cadena productiva.

CURSOS DE FORMACIÓN/NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS

NOMBRE DE CURSO	2024	2025
Inducción "Hombre Nuevo"	9.724	12.308
Manejo defensivo y reglamento	2.874	3.666
Riesgos materiales de fatalidad	8.375	12.832
Aislamiento y bloqueo	9.044	12.693
Espacios confinados	1.584	2.681
Trabajo en caliente	1.874	2.055
Levante o izaje	1.807	2.527
Riesgos eléctricos	1.669	1.990
Trabajo en altura	3.730	5.102
Uso y manejo de extintores	3.960	3.526
Herramienta ESTOY	4.279	5.013
Inducción Molibdeno	1.372	3.244
Gestión de Emergencia para Supervisores	391	-
Inducción personal en teletrabajo	10	3
Medio Ambiente	-	12.122
MINSAL	-	5.562
Primeros Auxilios	-	178
Supervisor Competente	-	1.082
Sustancias Peligrosas	-	4.590
TOTAL	**50.693**	**91.174**

Las cifras presentadas corresponden al número de personas capacitadas en cada curso durante los períodos informados. Una misma persona puede haber participado en más de una actividad de capacitación, por lo que los valores no representan personas únicas y pueden generar doble contabilización en el total. Asimismo, los datos de 2025 incorporan nuevas categorías de formación no consideradas en el período anterior, lo que explica variaciones relevantes en los totales reportados.

En los casos donde no se registra información para un año determinado, ello responde a que la capacitación no fue impartida en dicho período o no se encontraba dentro del alcance de medición.

TRABAJADORES CAPACITADOS POR GERENCIA

GERENCIA	SGSCM	EE.CC.
Mina	3.584	5.745
Mantención Mina	750	8.736
Planta	1.512	17.596
Subdirección Gestión de Activos Planta	3.029	20.848
Servicios técnicos	681	852
Relaves	525	5.994
Geología	269	2.033
Proyecto *Debottlenecking* (Proyectos operacionales GPO)	246	5.480
Recursos humanos	164	4.434
Salud, Seguridad y Medio Ambiente	215	2.228
Informativa y transformación digital	66	926
Logística e inventario (*Operativa Supply Chain*)	270	3.015
Personas	122	523
Auditoría interna	5	-
Commercial *Supply Chain*	228	767
Compras y contratos	11	-
Finanzas	32	18
General	86	62
Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento	6	-
Permisos y Sustentabilidad	1	-
Proyecto Cuarta línea	5	-
Sustentabilidad, Comunidades y Comunicaciones Externas	9	77
VP Operaciones	23	1
TOTAL	**11.839**	**79.335**

CERTIFICACIONES POR EQUIPO

TIPO DE EQUIPOS	N° CERTIFICACIONES AÑO 2024	N° CERTIFICACIONES AÑO 2025
Camión pluma	49	104
Grúa horquilla	83	114
Grúa móvil	4	7
Grúa pedestal	7	25
Grúa torre	6	27
Manlift	30	60
Puente grúa	53	184
Rigger	71	220
Apilador eléctrico	-	28
Minicargador	-	5
Plataforma elevadora	-	14
TOTAL	**303**	**788**

CAPACITACIÓN EN EMERGENCIAS Y BRIGADAS

Realizamos entrenamientos especializados en rescate vehicular, combate de incendios industriales y manejo de materiales peligrosos (HAZMAT), dirigidos a nueve brigadistas internos. Entre las principales acciones del período se encuentran:

- Diseño e implementación del Plan de Emergencia General e Integrado para la faena.
- Ejecución de 9 simulacros operativos conforme al programa anual.
- Reforzamiento de la Central de Comunicaciones (CECOM) con nuevos operadores radiales para optimizar la respuesta ante emergencias.

FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

En el marco del contrato de servicios de seguridad y protección industrial, nuestro proveedor capacitó a 36 trabajadores en materias de Derechos Humanos, lo que equivale al 75 % de su dotación vigente (48 personas). El porcentaje es menor al de 2024 y se explica por la rotación de personal durante el año.

Las capacitaciones abordaron una amplia gama de contenidos y dan cuenta de la importancia de los estándares de derechos humanos en la gestión operativa:

- Normativa jurídica aplicada a derechos humanos en el trabajo, con revisión del marco constitucional, legal y reglamentario vigente.
- Constitución Política de la República como base de los derechos fundamentales.
- Código del Trabajo, con énfasis en los derechos y deberes en el contexto laboral.
- Ley N° 20.123, relativa al régimen de subcontratación y responsabilidades asociadas.
- Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, para asegurar que las operaciones se desarrollen en condiciones de seguridad y resguarden los derechos de las personas y el derecho internacional humanitario.
- Identificación de conductas a prevenir que puedan constituir vulneraciones a los derechos humanos dentro del entorno laboral.
- Procedimientos de denuncia y planes de acción para gestionar eventuales incumplimientos.

6.6 PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-8

Garantizamos que trabajadores propios y de empresas contratistas dispongan de acceso oportuno a atención médica frente a enfermedades comunes y situaciones de emergencia, tanto durante la jornada laboral como fuera de ella. Con el objetivo de ampliar la cobertura y elevar el estándar asistencial, establecimos un esquema de asistencia continua en turnos diurnos y nocturnos, lo que asegura la disponibilidad permanente del servicio, 24 horas al día, 7 días a la semana.

El modelo de prestación considera un enfoque integral que abarca evaluación clínica, diagnóstico, tratamiento y derivación según la condición del trabajador. Para nuestro personal, se suma un plan de salud preventiva que incluye controles periódicos de seguimiento para enfermedades crónicas, campañas de inmunización y exámenes de pesquisa precoz, entre ellos los de detección temprana de cáncer de próstata. El servicio es de acceso libre para todos los trabajadores y opera con independencia funcional respecto de la línea operativa, en coordinación técnica con la Mutual de Seguridad. Los lineamientos del programa se revisan periódicamente con participación de la Gerencia SSMA.

En coordinación con la Vicepresidencia de Recursos Humanos, se desarrollaron campañas de bienestar para trabajadores y sus familias con contenidos de primeros auxilios en el hogar, inclusión y prevención de cáncer de mama y próstata, en formatos virtual y presencial en faena.

PROGRAMA "ESTAR SANO"

Nuestro programa "Estar Sano" ofrece exámenes médicos en las instalaciones operativas, así como en la disponibilidad de un servicio médico operativo las 24 horas, los 7 días de la semana, lo que fortalece la capacidad de atención y respuesta continua.

PROGRAMA DE VIGILANCIA DE SALUD OCUPACIONAL 2025

El programa de Vigilancia de Salud Ocupacional registró una adherencia global del 95 % con la evaluación de 1.245 trabajadores. La siguiente tabla muestra el detalle por gerencia:

ADHERENCIA AL PROGRAMA DE VIGILANCIA DE SALUD OCUPACIONAL EN 2025

GERENCIA/VICEPRESIDENCIAS	PORCENTAJE DE ADHERENCIA	N° DE TRABAJADORES EVALUADOS
Mina	97 %	449
Mantención Mina	94 %	105
Planta	93 %	152
Relaves	92 %	47
Subdirección Gestión de Activos Planta	93 %	296
Servicios Técnicos	97 %	74
Geología	91 %	21
Informática y Transformación Digital	100 %	9
Operativa *Supply Chain*	100 %	26
Recursos Humanos	100 %	5
Personas	93 %	13
Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA)	100 %	20
Proyectos Operacionales	95 %	20
Sustentabilidad, Comunidades y Comunicaciones Externas	100 %	2
Comercial *Supply Chain*	100 %	3
General	75 %	3
TOTAL	**95 %**	**1.245**

PROGRAMA DE FATIGA Y SOMNOLENCIA – GERENCIA MINA

Incorporamos 10 dispositivos médicos AutoCPAP para trabajadores diagnosticados con Síndrome de Apnea-Hipopnea Obstructiva del Sueño (SAHOS). Esta iniciativa complementa tecnologías en uso y refuerza un enfoque preventivo de gestión del riesgo de fatiga. Los objetivos son:

- Reforzar la estrategia preventiva y mejorar la calidad de descanso en trabajadores con diagnóstico de SAHOS.
- Disminuir los riesgos asociados a la somnolencia en faena, particularmente en labores críticas de la operación minera.
- Integrar salud, seguridad y tecnología en un programa unificado de gestión de riesgos laborales.

CAMPAÑAS PREVENTIVAS DE SALUD

Desarrollamos diversas campañas para promover el autocuidado y prevenir enfermedades de alta prevalencia entre los trabajadores:

- **Campaña anti-influenza:** vacunación de trabajadores en faena y en oficinas corporativas de Santiago y Antofagasta para reducir contagios y resguardar la continuidad operacional.
- **Campaña de prevención del cáncer de próstata:** exámenes de antígeno prostático específico (PSA) para la detección temprana, el diagnóstico oportuno y la derivación médica correspondiente.

Estas acciones forman parte de nuestro permanente compromiso con la protección de la salud y el bienestar de nuestros trabajadores.

6.7 GESTIÓN DE INCIDENTES

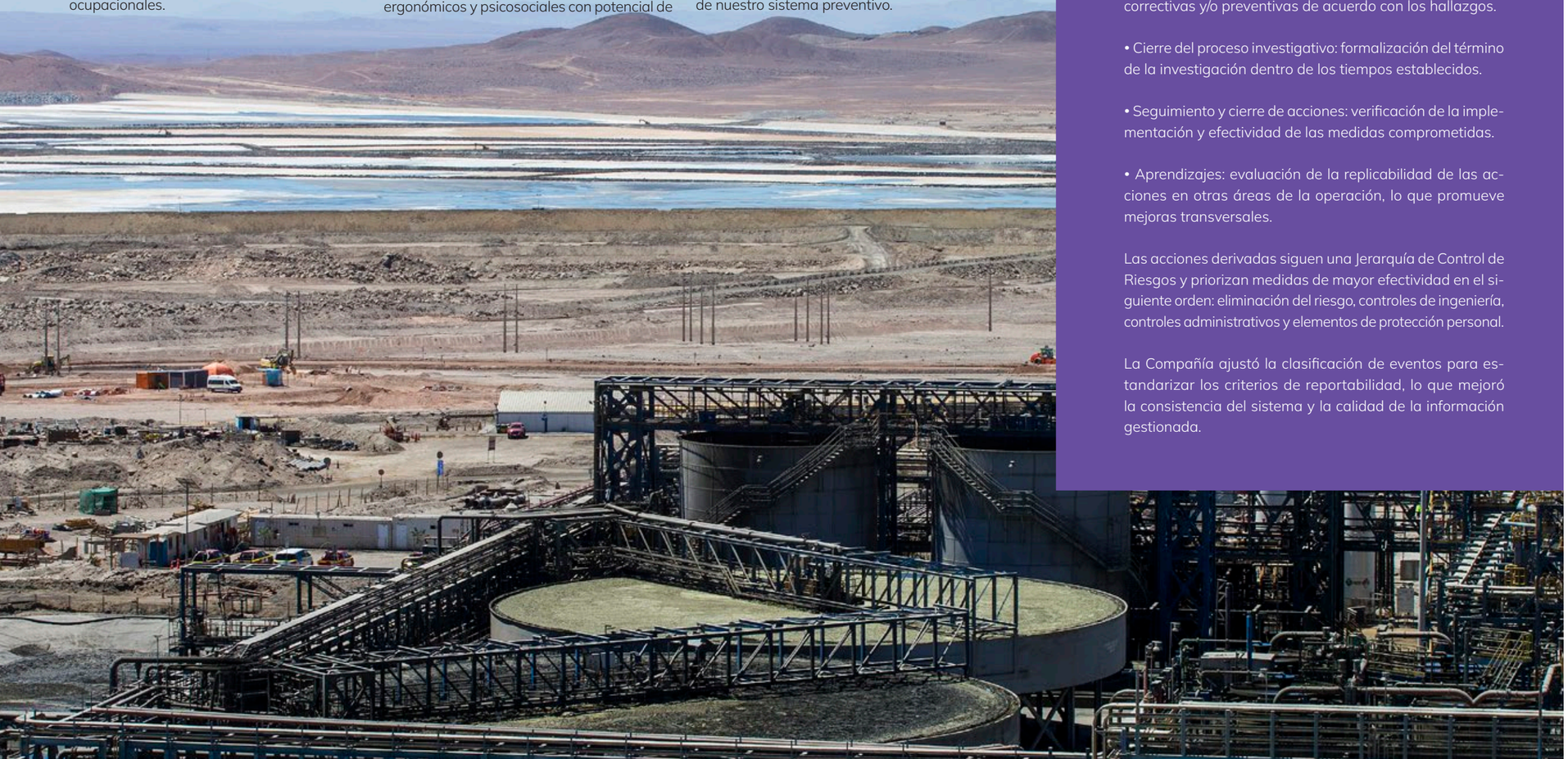
GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-9 GRI 403-10

Seguimos un proceso riguroso para la identificación de los peligros laborales; estos se ingresan a la Matriz de Identificación y Control de Riesgos, que elaboramos y actualizamos periódicamente de acuerdo con los eventos, las exigencias de la normativa atingente (Ley 16.744, DS 40, DS 132) y estándares como ICMM-OHSAS. En dicha herramienta los peligros se clasifican según su naturaleza en nueve categorías: químicos, partículas suspendidas, físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y de entorno, y se determinan los eventos no deseados con potencial de causar lesiones o enfermedades ocupacionales.

Entre los peligros críticos clasificados como Riesgo Material, es decir aquellos con mayor potencial de generar consecuencias graves o fatales, se incluyen: aplastamiento, aprisionamiento, asfixia por falta de oxígeno, caída de objetos y de rocas del talud, caída desde altura, contacto con energía eléctrica, explosión por atmósfera explosiva, falla de terreno, inhalación de H2S, interacción de personas con equipos y/o vehículos, liberación descontrolada de energía, pérdida de control de vehículos y equipos mineros, manejo de explosivos, maniobras de izaje y trabajo en espacios confinados. En cuanto a salud, se identifican peligros biológicos, ergonómicos y psicosociales con potencial de generar enfermedades profesionales y patologías músculo-esqueléticas.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Para evitar que un evento se repita y fortalecer el aprendizaje en seguridad, aplicamos un modelo analítico que determina causas y genera medidas proporcionales y efectivas. Cuando ocurre un incidente, se activa un mecanismo formal que reúne antecedentes con rigor, reconstruye los hechos e identifica tanto las causas inmediatas como los factores subyacentes. Este proceso es estructurado, trazable y representa un componente central de nuestro sistema preventivo.



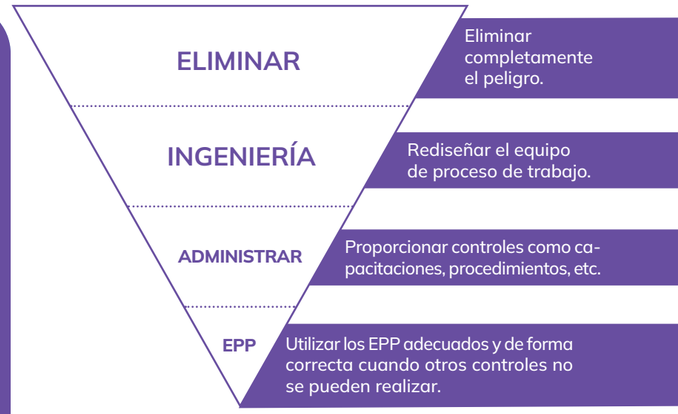
SECUENCIA DEL PROCESO

El procedimiento considera las siguientes etapas:

- Identificación del evento: comunicación inmediata del incidente y análisis preliminar de su gravedad y potencial de impacto.
- Reporte formal: ingreso del incidente en la plataforma *HSE Reporting* y emisión de un reporte informativo inicial.
- Investigación: ejecución del análisis dentro de los plazos definidos, conforme a la criticidad del caso.
- Determinación de medidas: definición y registro de acciones correctivas y/o preventivas de acuerdo con los hallazgos.
- Cierre del proceso investigativo: formalización del término de la investigación dentro de los tiempos establecidos.
- Seguimiento y cierre de acciones: verificación de la implementación y efectividad de las medidas comprometidas.
- Aprendizajes: evaluación de la replicabilidad de las acciones en otras áreas de la operación, lo que promueve mejoras transversales.

Las acciones derivadas siguen una Jerarquía de Control de Riesgos y priorizan medidas de mayor efectividad en el siguiente orden: eliminación del riesgo, controles de ingeniería, controles administrativos y elementos de protección personal.

La Compañía ajustó la clasificación de eventos para estandarizar los criterios de reportabilidad, lo que mejoró la consistencia del sistema y la calidad de la información gestionada.



REPORTE DE TASAS DE INCIDENTES

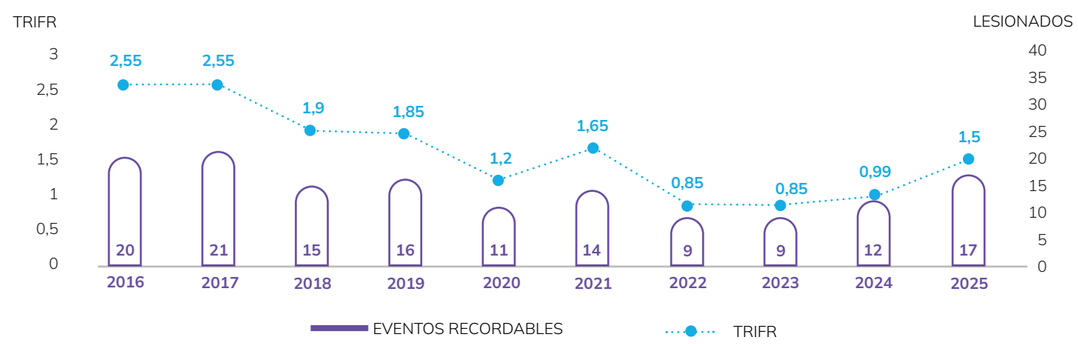
RESUMEN DE INDICADORES DE TASAS	AÑO 2025
Tasa de frecuencia de accidentes recordables[1]	0,29
Índice de frecuencia	0,79
Índice de gravedad	0,30

[1]La Tasa de frecuencia de accidentes recordables (0,29) se encuentra con una base de cálculo a 200.000 horas.

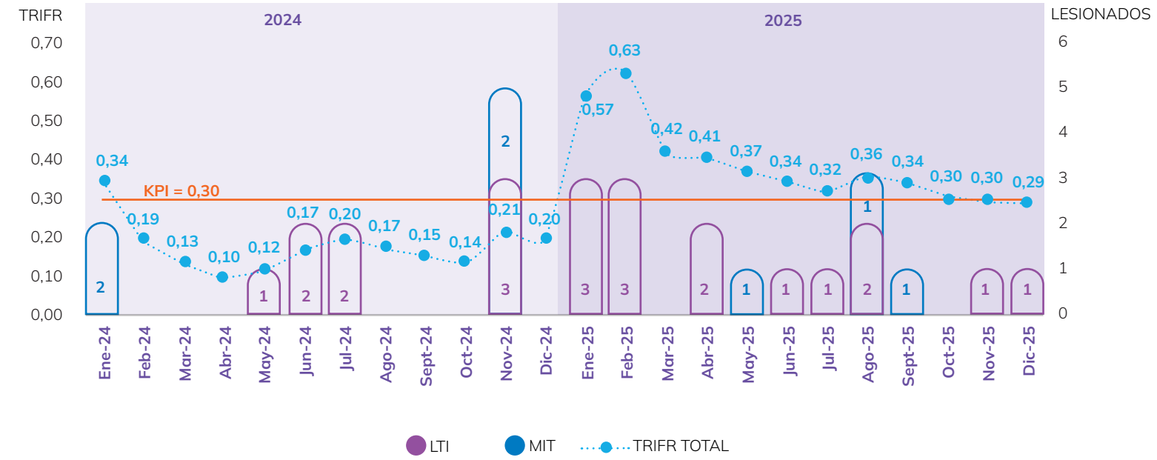
RESUMEN DE INDICADORES ABSOLUTOS DE ACCIDENTABILIDAD	AÑO 2025
Total de accidentes	45
Accidentes recordables	17
Accidentes con tiempo perdido (LTI)	14
Días perdidos	7.028
Accidentes fatales	1

ENFERMEDADES LABORALES O DOLENCIAS	
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0
Enfermedades laborales o dolencias	0
Cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales y no laborales	No se reportan personas con enfermedades profesionales. Los principales tipos de sistemas afectados en atenciones en policlínico en el año son: 1. Sistema respiratorio: 1.942 atenciones 2. Sistema digestivo: 968 atenciones

TRIFR - HISTÓRICO (1 MM DE HORAS) 2016 - 2025



TRIFR (200.000 HORAS) 2024 - 2025



Sierra Gorda SCM alcanzó una tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TRIFR) de 1,50 por cada millón de horas trabajadas. Este índice considera el conjunto de eventos clasificables como registrables, abarcando tanto los casos con tiempo perdido por incapacidad temporal (LTI) como aquellos que demandan atención médica especializada, aun cuando no conlleven ausencia laboral.

Cabe señalar que Sierra Gorda SCM reporta sus indicadores de accidentabilidad mediante dos metodologías, cada una con un propósito y estándar de referencia distinto, lo que permite comparar el desempeño tanto a nivel local como global. El Índice de Frecuencia (IF) se calcula conforme a la normativa chilena de seguridad y salud en el trabajo (hoy DS 44 y Ley 16.744), que considera el número de lesionados por millón de horas trabajadas. Por su parte, la Tasa de Frecuencia de Accidentes Recordables (TRIFR) corresponde a una convención utilizada en estándares internacionales de reporte, que se basa en 1.000.000 horas hombre trabajadas e incorpora eventos registrables.

Para 2025, los valores 1,50 (TRIFR), 0,29 (TRIFR base 200.000 horas) y 0,79 (IF) son indicadores que reflejan el desempeño en seguridad de la operación bajo metodologías y criterios de cálculo distintos.

En abril de 2025, ocurrió el lamentable fallecimiento de un trabajador de una empresa contratista, hecho que impactó profundamente a Sierra Gorda SCM. A partir de este hecho, se realizó una revisión exhaustiva de la gestión de riesgos y de la efectividad de los controles existentes, impulsando ajustes en los procesos de identificación, evaluación y control de riesgos críticos. Este trabajo permitió fortalecer estándares operacionales, clarificar responsabilidades preventivas y avanzar hacia una cultura organizacional más consciente, rigurosa y preventiva. Este proceso generó mejoras profundas y el compromiso irrestricto de que la vida, la salud y la seguridad de las personas constituyen un valor intransable, que debe reflejarse de manera concreta en cada decisión, práctica y conducta dentro de Sierra Gorda SCM.

6.8
CIFRAS DE SALUD Y SEGURIDAD

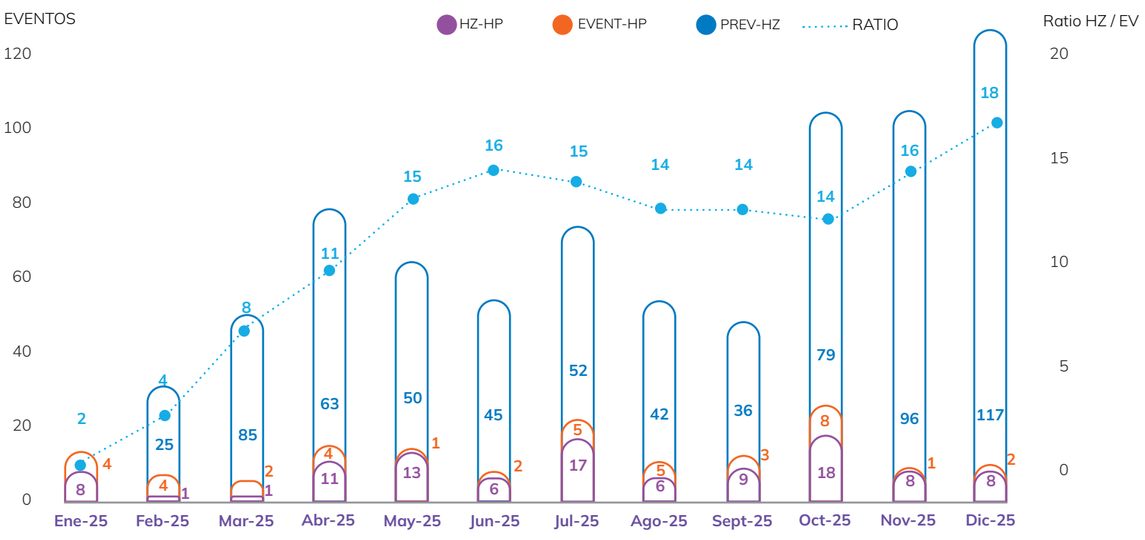
GRI 2-4 GRI 403-9

En 2025 implementamos un nuevo indicador que vincula tres dimensiones relevantes para la gestión preventiva: Eventos de alto potencial; Observaciones críticas y; Detecciones anticipadas. El alcance de esta métrica es visibilizar registros que nos permitan identificar situaciones subestándar o condiciones inseguras que, aun sin exposición de personas ni liberación de energía, constituyen desviaciones respecto de los marcos normativos, lineamientos internos y procedimientos establecidos.

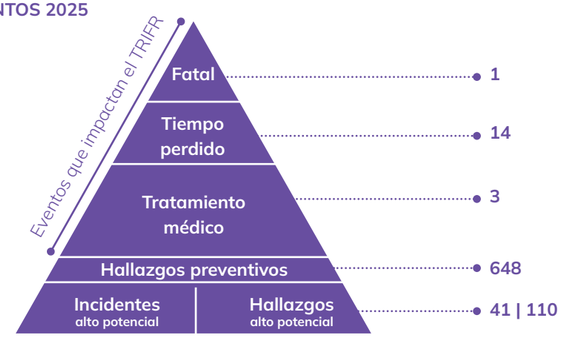
Aunque el número de hallazgos aumentó de manera sostenida durante el período 2025, el principal esfuerzo se centró en robustecer la calidad técnica de los registros para que cada uno cumpla los criterios metodológicos y se ajuste al árbol causal.

Avanzamos en el diseño e incorporación de nuevos indicadores de carácter preventivo para reforzar el monitoreo temprano de desviaciones, fortalecer los mecanismos de control y reducir la probabilidad de eventos de alto potencial.

RATIO HZP+HZ PREV / EVP 2025



PIRÁMIDE DE INCIDENTES EVENTOS 2025



ACTUALIZACIÓN METODOLÓGICA EN PIRÁMIDE DE INCIDENTES Y EVENTOS DE SEGURIDAD

El cambio metodológico para el análisis de la pirámide de incidentes y eventos comenzó a implementarse de forma progresiva durante 2025. A partir de 2026 se adoptará una nueva clasificación de eventos, formalizada en el Procedimiento corporativo de gestión Investigación de incidentes y aprendizajes. Este ajuste afecta la comparabilidad con los datos de períodos anteriores; los registros históricos no se reexpresaron dado que el proceso se implementó de manera gradual.

6.9 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

GRI 14.15.4 GRI 403-7

Desarrollamos un programa intensivo de entrenamiento práctico en terreno para la Brigada de Emergencia Local, en coordinación con nuestra brigada privada y personal de salud de la Mutual. Las actividades cubrieron escenarios de alta complejidad operacional:

- Rescate en zonas de difícil acceso y botaderos.
- Extracción de personas desde sector bajo domo.
- Rescate en altura en el nivel de alimentadores MP-1250.

Para robustecer nuestra preparación técnica y mejorar las condiciones de respuesta en situaciones críticas, nuestra brigada recibió equipamiento especializado como cascos fotoluminiscentes para rescate, guantes de impacto, chalecos distintivos para brigadistas, linternas tácticas y musleras de trauma.

EJERCICIOS Y SIMULACROS EN FAENA

Ejecutamos nueve simulacros en áreas de planta y mina, con los siguientes escenarios:

- Incendio de equipo minero en *Truck Shop*.
- Incendio en correa transportadora CV-160.
- Emergencia por materiales peligrosos (HAZMAT).
- Amputación traumática en área de sondaje mina.
- Rescate en botadero.
- Rescate desde bajo domo.
- Rescate de persona en altura.
- Evento sísmico con falla en muros del depósito de relaves.
- Atención de trabajador con paro cardíaco en sala de control del chancador primario.

Estos ejercicios nos permitieron evaluar protocolos, tiempos de respuesta y coordinación interáreas.

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES

Implementamos un sistema de control y trazabilidad para las acciones ejecutadas por la brigada privada, con 1.008 intervenciones registradas:

54 inspecciones RCI.

460 recorridos preventivos.

186 atenciones de códigos de emergencia.

49 calibraciones de detectores monogas H_2S.

46 inspecciones de carros de emergencia.

148 revisiones de equipos y materiales de rescate.

40 entrenamientos internos de brigada.

19 instancias formativas y reuniones en terreno con empresas contratistas y personal propio.

6 simulacros adicionales.

Nuestra Central de Emergencias (CECOM) se trasladó al Barrio Industrial y pasó a operar en las dependencias de la Brigada Local, lo que optimizó la coordinación operativa. Se generaron 342 reportes diarios de novedades.

Asimismo, efectuamos recorridos estratégicos en mina y planta junto a la brigada privada, equipo HSE, Mutual y Protección Industrial, lo que reforzó la identificación preventiva de riesgos.

ACTUALIZACIÓN DE PLANES Y EQUIPAMIENTO

Revisamos y pusimos en marcha el Plan de Emergencia General con los Riesgos Materiales de Fatalidad (RMF) incorporados dentro de su alcance.

Adquirimos además equipamiento especializado para emergencias, bajo administración de la Brigada Local:

- Trípode de rescate en altura modelo *Arizona Vortex*.
- Camilla especializada para espacios confinados y molinos.
- Cámara térmica para apoyo en control de incendios.

7 COMUNIDADES

7.1 ESTRATEGIA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO 2024-2026 /122
7.2 PRINCIPALES HITOS COMUNITARIOS E INVERSIÓN SOCIAL /124
7.3 FEEDBACK COMUNITARIO /132
7.4 PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN CON LA COMUNIDAD /134
7.5 HACIA UNA GESTIÓN RESPONSABLE: IDENTIFICACIÓN Y COMPRENSIÓN DE IMPACTOS LOCALES /136

7.1 ESTRATEGIA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO 2024-2026

GRI 413-1

En Sierra Gorda SCM entendemos que la licencia social para operar es un proceso que se construye y sostiene en el tiempo, que se basa en la confianza, la credibilidad y la percepción de aporte real al entorno. El relacionamiento comunitario es nuestro puente entre la operación y las comunidades, y tiene como objetivo principal mantener y fortalecer dicha licencia mediante vínculos sólidos y fructíferos. Materializamos este propósito a través de un diálogo franco y directo, junto con una escucha permanente que permite alinear la inversión social con la generación de valor real y sostenible para los grupos de interés en nuestras zonas de influencia.

FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA

Nuestra gestión comunitaria para el período 2024–2026 se estructuró a partir de los resultados del Estudio Social realizado entre 2023 y 2024 en las localidades de Sierra Gorda y Baquedano. Gracias a esta iniciativa, que tuvo una cobertura del 92 % de los hogares, actualizamos información relevante de la comuna y obtuvimos datos confiables sobre la realidad socioeconómica y los anhelos y necesidades de sus habitantes.

La consulta directa a los vecinos también nos proporcionó información cuantitativa sobre sus expectativas respecto a los aportes futuros de la Compañía en el territorio. Utilizamos estos resultados con el fin de incorporar la realidad local y las prioridades expresadas por los propios habitantes en nuestra estrategia.

MARCO DE IMPLEMENTACIÓN

El ejercicio de obtención de información primaria refleja nuestro compromiso de transformar la voz de la comunidad en insumos de gestión y nuestra convicción de que para ello es imprescindible el trabajo en terreno y el diálogo en nuestra calidad de un vecino más.

Sierra Gorda SCM opera como una única unidad productiva; por ende, su estrategia de relacionamiento cubre el 100 % de la zona de influencia relacionada con la operación.

EJES DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

Nuestra estrategia se estructura en torno a cuatro pilares que consideramos ámbitos críticos para el desarrollo local:

7.2 PRINCIPALES HITOS COMUNITARIOS E INVERSIÓN SOCIAL

En el marco de nuestra estrategia de relacionamiento territorial, destinamos US$1.574.263 a iniciativas desarrolladas en las comunidades de nuestra zona de influencia. Estas cumplen la función de habilitador del valor compartido y del desarrollo sostenible del territorio.

PROGRAMA *TRAINEE* COMUNITARIO

Con la empleabilidad local como eje, nuestro Programa *Trainee* Comunitario se ha convertido desde su creación en 2016 en un medio para el acceso de vecinos a oportunidades laborales en la industria minera.

Este programa contempla un proceso formativo práctico que se desarrolla directamente en nuestra operación. Durante 12 meses, los participantes reciben formación técnica especializada, acompañamiento profesional y una remuneración acorde al mercado. Una vez finalizada la etapa de formación, quienes cumplen con los estándares de desempeño técnico y de seguridad establecidos por la Compañía, y de acuerdo con las vacantes disponibles, se incorporan a nuestra dotación.

A finales del 2025 contábamos con 64 trabajadores que ingresaron a la Compañía como vecinos en el marco del programa *Trainee* Comunitarios. En total son 107 los vecinos que han recibido capacitación y oportunidad de empleo en todas las versiones del programa entre 2016 y el fin de 2025. La versión del programa en 2025 incluyó la capacitación de 20 nuevos operadores en las áreas de Operación Mina y Geología, como Operador de Camiones de Extracción y Operador Muestrero, respectivamente.

PROGRAMA *TRAINEE* COMUNITARIO EN NÚMEROS

20	107	64
nuevos participantes en el programa durante 2025	vecinos que participaron de las versiones del programa desde 2016 hasta fin de 2025	vecinos trabajando en Sierra Gorda SCM a finales de 2025 que ingresaron a través del programa

INICIATIVAS DE SALUD COMUNITARIA

Con el propósito de ampliar el acceso a atención de salud para los vecinos de Sierra Gorda y Baquedano, dimos continuidad a nuestro Programa de operativos médicos con el lanzamiento de telemedicina y atenciones oftalmológicas presenciales.

OFTALMOLOGÍA

Continuando las exitosas atenciones médicas presenciales, en 2025 ejecutamos un operativo oftalmológico en Sierra Gorda y Baquedano. La iniciativa, que estuvo dirigida a niños, adultos mayores y personas con enfermedades crónicas, tuvo como finalidad ayudar a reducir las listas de interconsultas y entregar soluciones en salud oftalmológica.

Tras evaluar a 280 residentes mediante exámenes de screening, el operativo concretó la entrega de más de 300 anteojos, cuyo diseño pudieron elegir los beneficiarios según preferencia.

TELEMEDICINA

El Programa de Telemedicina para Sierra Gorda y Baquedano representa un avance significativo para la salud comunal y bienestar de los vecinos, ya que por primera vez en la región se implementó este sistema financiado por una empresa privada dentro del sistema de salud municipal. El programa permite a los vecinos acceder a atención de más de 20 especialidades médicas, como cardiología y neurología, sin necesidad de trasladarse fuera de su localidad.

A través de este sistema, los pacientes realizan videollamadas con los médicos. Estas son coordinadas previamente por una enfermera a cargo del programa, lo que facilita una atención oportuna y permite articular con el departamento de salud municipal el seguimiento médico cuando el tratamiento lo requiere. Durante 2025, entre los meses de octubre y diciembre, 32 personas participaron en esta primera versión del programa.

Desarrollamos esta iniciativa en conjunto con la Municipalidad de Sierra Gorda y la Fundación Desafío Levantemos Chile.

COMPROMISO QUE CIRCULA

En 2025, lideramos la campaña "Compromiso que Circula", una iniciativa que desarrollamos en alianza con la Municipalidad de Sierra Gorda y empresas contratistas con el fin de apoyar las arcas comunales mediante el pago de los permisos de circulación de vehículos de alto tonelaje en la comuna. En esta primera etapa, cuatro de nuestros proveedores adhirieron voluntariamente al programa, lo que permitió inscribir 88 vehículos y generar una recaudación directa superior a $7 millones para la comuna.

El programa ampliará su alcance en 2026 para incluir flotas de vehículos livianos. Con iniciativas como esta contribuimos a profundizar la articulación público-privada y asegurar que el impacto económico de nuestra operación aporte directamente al presupuesto local.

PROGRAMA DE INTERCAMBIO ESTUDIANTIL

Desde 2023 hemos impulsado un Programa de Intercambio Estudiantil entre la comuna de Sierra Gorda y la comuna polaca de Gaworzyce; esta iniciativa tiene como objetivo premiar a mejores alumnos de las escuelas locales, incentivar a futuras generaciones de alumnos a un mayor esfuerzo académico y ampliar las oportunidades educativas y culturales de estudiantes de la comuna mediante una estadía de dos semanas en Polonia.

Los cuatro jóvenes que participaron en esta versión cumplieron una intensa agenda educativa y cultural que incluyó visitas a ciudades emblemáticas como Breslavia, Cracovia y Varsovia, donde pudieron conocer la historia, la arquitectura y el patrimonio del país europeo, acompañados por un historiador.

En el marco de este programa, los estudiantes también visitaron la oficina central de KGHM en Lubin, donde fueron recibidos por Anna Sobieraj-Kozakiewicz, vicepresidenta de la Junta Directiva de Activos Extranjeros.

Además, compartieron experiencias con estudiantes y profesores de la Escuela Primaria Kornel *Makuszyński* en Gaworzyce, donde aprendieron sobre la vida escolar y las tradiciones locales. La agenda incluyó actividades culturales, talleres creativos, visitas a distintas localidades y encuentros con organizaciones comunitarias.

A través de esta experiencia, buscamos fortalecer los lazos entre ambas comunidades y entregar a los estudiantes una vivencia formativa marcada por el aprendizaje, la integración cultural y la apertura al mundo. Una vez al año, nuestra Compañía organiza también un viaje para cuatro mejores alumnos de Gaworzyce a Sierra Gorda que tiene el mismo objetivo y un programa similar.

NOCHE POLACA

Como cierre anual de nuestro Programa de Intercambio Chile-Polonia, organizamos una nueva edición de la Noche Polaca, evento que reunió a residentes de Sierra Gorda y Baquedano en una velada marcada por la cultura, la música y el intercambio entre ambos países. Durante la actividad, los protagonistas fueron los cuatro estudiantes que participaron en el Programa de Intercambio, quienes compartieron sus experiencias y aprendizajes tras su viaje a Europa.

La jornada también incluyó la entrega de un piano al Complejo Educativo Caracoles y una presentación musical del dúo polaco integrado por la soprano Julia Malik y el pianista Witold Wilczek. Durante la velada, la agrupación folclórica intergeneracional Atardecer del Desierto, integrada por vecinos de Sierra Gorda, presentó parte de su repertorio musical que realza el talento artístico de la comuna.

CLASES PATROCINADAS EN EL COLEGIO DON BOSCO: FORMANDO A LOS TÉCNICOS DEL FUTURO

Desde 2024 mantenemos una alianza con el Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Antofagasta para la implementación del Programa de Clases patrocinadas. Esta iniciativa, que busca acercar a los jóvenes al mundo laboral y fortalecer su formación, consta de un ciclo de actividades que incluye prácticas profesionales en nuestra operación, becas por mérito académico, la entrega de kits de herramientas básicas para su especialidad y Equipos de Protección Personal (EPP), además de charlas técnicas dictadas por especialistas de la Compañía.

Durante 2025, extendimos nuestra alianza al Colegio Don Bosco de la ciudad de Calama, donde más de 80 estudiantes de 3° medio participaron de una visita a la faena para recorrer la planta concentradora, el rajo Catabela y el Truck Shop, y conocieron de primera fuente el funcionamiento de la industria minera. Además, el programa permitió a 40 alumnos de 3° medio obtener una beca por excelencia académica.

El Programa de Clases patrocinadas de Antofagasta y Calama abarcó a más de 160 estudiantes de 3° y 4° medio de las especialidades de Electricidad y Electrónica.

Durante las charlas técnicas que forman parte de la iniciativa, ingenieros y especialistas de Sierra Gorda SCM abordaron temas como mantenimiento eléctrico y prevención de riesgos, en una combinación de contenidos técnicos con dinámicas aplicadas orientadas a fortalecer las competencias de los estudiantes.

PROGRAMA MEJORES TÉCNICOS PARA LA INDUSTRIA

Realizamos una nueva versión del programa Mejores técnicos para la industria en el Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Antofagasta, que busca fortalecer la formación técnica y mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes de la región.

Durante este periodo, participaron 198 estudiantes de 4° medio de distintas especialidades, quienes accedieron a cursos y certificaciones técnicas vinculadas a sus áreas de formación, entre ellas licencias de conducir clase D y certificaciones de instaladores SEC (Superintendencia de Electricidad y Combustibles).

El programa, con 10 años de trayectoria, ha contado con la participación de más de 1.800 estudiantes y se ha consolidado como un aporte relevante al desarrollo de la educación técnica y la empleabilidad juvenil en la región.

PROGRAMA DE BARRIDO Y ASPIRADO DE CALLES

Esta iniciativa voluntaria responde a la necesidad de mitigar las fuentes de material particulado PM10 generadas por la circulación vehicular y la acción del viento, factores que inciden directamente en la calidad del aire y en las condiciones de habitabilidad de la comunidad.

Tres veces por semana un camión especializado de nuestra Compañía recorre un total de 5 km de vías de la localidad de Sierra Gorda. La planificación de trayectos y horarios fue elaborada de manera conjunta con la comunidad y las autoridades municipales para responder a las necesidades y dinámicas propias del territorio.

VISITAS A LA FAENA

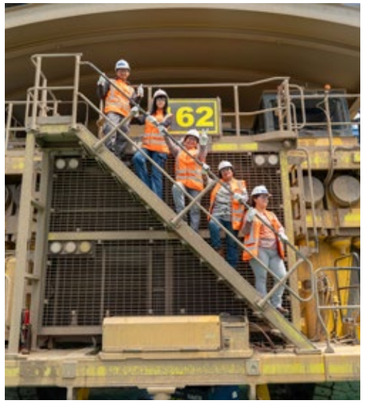
Durante 2025 recibimos en nuestras instalaciones a autoridades diplomáticas, regionales y sectoriales, quienes tuvieron la oportunidad de conocer en terreno nuestro modelo operacional de minería de baja ley y los estándares e innovaciones que hemos implementado.

En junio nos visitó la Jefa de Misión Diplomática de Polonia en Chile, Milena Łukasiewicz, en el marco de los vínculos institucionales que nos unen con KGHM Polska Miedź, accionista mayoritario. La diplomática participó en el lanzamiento de SierraDrone, una herramienta tecnológica que fue desarrollada internamente y que tiene como objetivo optimizar la gestión de inventarios en patios exteriores.

En el plano nacional, recibimos a una delegación de autoridades regionales y sectoriales integrada por el Gobernador Regional, Ricardo Díaz Cortés; la Alcaldesa de la comuna de Sierra Gorda, Adriana Rivera Vega; el Seremi de Minería (S), Luis Ayala Alcázar y el Director Regional de SERNAGEOMIN, Yerko Díaz Cabezas. La delegación recorrió el taller de mantención de la mina, la planta concentradora y el rajo abierto Catabela, núcleo productivo de cobre y molibdeno de la operación. La visita les permitió obtener una visión integral de cómo se desarrolla nuestra operación con estándares de eficiencia, sostenibilidad y compromiso con el bienestar de las comunidades del territorio.

Durante el período también recibimos la visita anual de vecinos de la comuna de Sierra Gorda a la operación, una de las principales instancias de vinculación directa con la comunidad.

Visitas como estas reflejan nuestra convicción de que la minería responsable se construye también en el diálogo permanente con nuestros diversos grupos de interés.



7.3 *FEEDBACK* COMUNITARIO

GRI 2-25

Gestionamos la relación con las comunidades de nuestra zona de influencia directa a través de un enfoque de debida diligencia que integra la identificación temprana de riesgos, la evaluación de impactos potenciales y la implementación de medidas de reparación cuando las circunstancias lo requieren. Este compromiso, declarado en nuestra Política de Sostenibilidad, se materializa con mecanismos formales de escucha activa y respuesta oportuna ante las inquietudes del territorio.

Para ello, disponemos de dos instrumentos complementarios. El primero es el proceso de gestión de quejas comunitarias, diseñado para canalizar de forma estructurada, trazable y con plazos definidos las inquietudes provenientes de vecinos y actores territoriales. El segundo es un canal de denuncias con alcance general, administrado por un tercero independiente mediante la plataforma EthicsPoint. A través de este último, los casos reportados son evaluados en cuanto a su pertinencia y, cuando así lo ameritan, son remitidos al Comité de Ética para la apertura de una investigación formal y la adopción de las medidas correctivas. La información relacionada con los casos de EthicsPoint y su gestión se encuentra en el Capítulo 4 Gobernanza.

Ambos mecanismos son reflejo de nuestra convicción de que la construcción de relaciones de confianza con las comunidades requiere no solo de instancias de diálogo, sino también de estructuras sólidas de rendición de cuentas que garanticen la gestión responsable de situaciones que puedan afectar el bienestar del entorno en el que operamos.

PROCESO DE GESTIÓN DE CONSULTAS, QUEJAS Y FELICITACIONES COMUNITARIAS

Con el propósito de elevar nuestros estándares, en 2024 perfeccionamos nuestras herramientas de atención comunitaria para incorporar mejores prácticas en resolución de quejas. Dicha evolución dio paso en 2025 al Procedimiento de Gestión de Consultas, Quejas y Felicitaciones Comunitarias, que se basa en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

La actualización del proceso introdujo las siguientes mejoras:

1. Ampliar y diversificar los canales disponibles para que la comunidad pueda presentar sus inquietudes a través de distintas vías formales de acceso.

2. Especificar las etapas del proceso, con el fin de facilitar una gestión ordenada y trazable de cada solicitud desde su recepción hasta el cierre.

3. Establecer un sistema de registro más detallado, con seguimiento individualizado y plazos de respuesta claramente definidos en el procedimiento y declarados ante la parte afectada.

4. Fortalecer la participación comunitaria como eje central en la construcción de soluciones, como una forma de consolidar el diálogo permanente con los vecinos de las zonas de influencia.

Según el nuevo Procedimiento de Gestión de Consultas, Quejas y Felicitaciones Comunitarias, cada mensaje recibido se clasifica para determinar el nivel de participación de cada equipo en el flujo de respuesta. En la primera etapa, todo comentario se comunica a las jefaturas responsables del área, Jefe de Territorio y Superintendente de Asuntos Corporativos y Comunitarios (AA. CC.) para su evaluación y registro en el sistema.

A partir de ese punto, la clasificación asignada define los pasos a seguir. En situaciones asociadas a felicitaciones o agradecimientos, el proceso se cierra de forma directa una vez que el área realiza el acuse de recibo.

Los casos de consultas o quejas requieren de otras gestiones por parte de los equipos, como por ejemplo, solicitar antecedentes a las áreas involucradas en la situación y con ello elaborar una respuesta a quejas en un plazo máximo de 30 días. Cada respuesta es revisada y validada internamente por las jefaturas antes de su envío final a la parte afectada y el respectivo cierre formal del caso.

El sistema contempla la interacción continua con la parte afectada en la generación de las soluciones, además de garantizar los resguardos necesarios para proteger la confidencialidad de las situaciones y de los datos del emisor, quien además puede manifestar su deseo de permanecer anónimo. También existe la posibilidad de apelar a una resolución para aportar más antecedentes y escalar la situación a otras instancias.

El sistema se rige por el modelo de mejora continua, por lo cual el Jefe de Territorio y el Superintendente AA. CC. revisan periódicamente los indicadores de gestión del proceso para identificar oportunidades de mejora y reportar al Fiscal General.

7.4 PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN CON LA COMUNIDAD

GRI 413-1

MONITOREO AMBIENTAL Y SEGUIMIENTO PERMANENTE

Estamos conscientes de la importancia de la transparencia y la capacidad de respuesta cuando se trata de impactos que pueden afectar a los vecinos. Para ello, nuestra estación de monitoreo de calidad del aire en Sierra Gorda cumple la función de entregar datos en tiempo real respecto del Material Particulado 10 (MP10) y Material Particulado 2.5 (MP2.5) y alertar con tiempo ante eventualidades.

Esta información es de acceso público a través del sitio web corporativo https://www.sgscm.cl/monitoreo-control-del-aire/, plataforma que fue completamente reformulada en 2025 para facilitar una consulta más ágil por parte de la comunidad. La nueva página web contiene contenidos educativos, permite acceder a los informes mensuales y a la visualización de niveles de todas las variables que se miden en la estación de monitoreo ubicada en la localidad.

Para fortalecer este ejercicio de transparencia, también se organizó una visita de dirigentes sociales, vecinos y estudiantes de 4° medio a la estación. En la instancia, las visitas pudieron profundizar en el funcionamiento del sistema, validar en terreno las mediciones y comprender con precisión el origen de los datos que se publican.

Estas acciones complementan medidas de larga data, como la comunicación anticipada de los horarios de tronaduras en fines de semana, canalizada directamente a los residentes por el equipo de Comunidades. Este protocolo ha transformado un procedimiento operativo en una práctica sostenida de respeto y coordinación con nuestros vecinos.

POLÍTICA DE COMUNICACIONES CORPORATIVAS

Nuestra Política de Comunicaciones Corporativas define los estándares de transparencia y consistencia necesarios para gestionar la reputación de la Compañía. Su objetivo es asegurar que cada mensaje refleje sus valores y que cada instancia de entrega de información se transforme en un activo estratégico para el fortalecimiento de la confianza a nivel local y nacional.

El flujo de información hacia las comunidades, autoridades e inversionistas se organiza en virtud de dicho marco, lo que garantiza la debida atención y coherencia en cada punto de contacto. La comunicación con nuestros grupos de interés se convierte así en un medio que proyecta nuestra responsabilidad hacia el territorio y la sociedad.

PARTICIPACIÓN EN LA VIDA COMUNITARIA

Nuestra presencia en la vida comunitaria es continua y se basa en la integración de Sierra Gorda SCM como un vecino más de la localidad. Este enfoque combina la convivencia con una planificación estratégica orientada al desarrollo local.

Históricamente, hemos mantenido un vínculo directo con nuestros grupos de interés mediante la participación en hitos culturales y sociales que definen la identidad de la comuna, como la Fiesta de San Lorenzo, la Fiesta de la Virgen del Carmen y el aniversario local. Nuestra asistencia a actividades de agrupaciones sociales y celebraciones territoriales es el reflejo de un trato basado en la confianza y la colaboración, donde formamos parte del tejido social.

Durante 2025 organizamos instancias participativas para capturar las aspiraciones de los vecinos en torno al proyecto del parque urbano para Sierra Gorda y el programa *Trainee* Comunitario, entre otros programas de inversión social. Nuestra intención fue garantizar que el desarrollo de la infraestructura respondiera a una visión compartida del territorio.

ENCUENTROS PERIÓDICOS

Uno de los foros de participación y diálogo en la localidad de Sierra Gorda ha sido la Mesa de los Buenos Vecinos. Se trata de un encuentro mensual que convoca a residentes, dirigentes sociales y representantes de las tres empresas mineras de la zona. Desde Sierra Gorda SCM participamos de forma activa en estas sesiones como un canal relevante para compartir información, intercambiar puntos de vista y abordar temas de interés para la comunidad.

En cada jornada, las empresas tienen la posibilidad de exponer los avances de sus iniciativas, lo que fomenta la integración y el diálogo directo con los asistentes.

Además, varias veces al año organizamos una instancia propia de Sierra Gorda SCM para conversar con los vecinos, denominada "Activa Comunidad". Estos encuentros, convocados según necesidad, tienen como propósito profundizar en la conversación sobre temas locales y deliberar sobre los proyectos de inversión social impulsados por la Compañía. En este espacio, analizamos con mayor detalle las inquietudes y oportunidades de mejora para el territorio de manera de fortalecer el vínculo con los vecinos.

CONSTRUYENDO DESDE ADENTRO: INICIATIVAS COMUNITARIAS CON SENTIDO TERRITORIAL

Nuestra estrategia de inversión social responde a una visión de largo plazo que sitúa el desarrollo de las comunidades vecinas como un objetivo central de nuestra gestión. Los proyectos se conciben como procesos que se diseñan y desarrollan junto a las organizaciones sociales y actores relevantes del territorio con la participación de la comunidad en cada etapa: desde el levantamiento de necesidades hasta la ejecución y cierre de las iniciativas.

A través de estas acciones procuramos potenciar nuestros impactos positivos en el entorno, promover la creación de valor compartido en el territorio y reducir eventuales impactos adversos derivados de la operación. Los esfuerzos se concentran en los cuatro ejes de nuestra Estrategia de Relacionamiento Comunitario, sin perder de vista dimensiones transversales como la equidad, la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad y el fortalecimiento de la identidad y la cultura local.

En cuanto a su implementación, nuestro modelo se divide en proyectos estratégicos y proyectos que son iniciativas de nuestros vecinos. En nuestro proceso de inversión social, no se contempla la transferencia directa de recursos financieros a las organizaciones. En su lugar, gestionamos la adquisición de bienes o servicios requeridos por entidades con personalidad jurídica vigente, de manera tal que sea posible formalizar cada iniciativa mediante convenios de colaboración que dotan al proceso de transparencia y trazabilidad. Este enfoque permite asegurar que los recursos se destinen efectivamente a los fines declarados, con lo cual se reducen riesgos de mal uso, y se garantiza que cada inversión tenga un impacto concreto y verificable en el territorio.

La identificación de oportunidades y necesidades territoriales recae, en gran medida, en el trabajo en terreno que desarrolla cotidianamente nuestro equipo de Comunidades. Las iniciativas que emergen de este relacionamiento directo con el territorio son analizadas internamente conforme al Procedimiento de Inversión Social y sometidas a evaluación y aprobación en el nivel gerencial correspondiente. Con ello buscamos asegurar que cada proyecto responda tanto a las expectativas de la comunidad como a los estándares de gestión de la Compañía.

7.5
HACIA UNA GESTIÓN RESPONSABLE: IDENTIFICACIÓN Y COMPRENSIÓN DE IMPACTOS LOCALES

GRI 413-2

Nuestro yacimiento se emplaza en la Región de Antofagasta, aproximadamente a 60 kilómetros de la ciudad de Calama y a 4,5 kilómetros de la localidad de Sierra Gorda. Como Compañía, tenemos plena conciencia de que la actividad minera puede generar efectos indeseados sobre el entorno; por ello, nuestro enfoque es preventivo y busca identificar, evaluar y gestionar de manera sistemática cualquier impacto derivado de sus operaciones.

El principal de ellos es la emisión de material particulado por la circulación de equipos de alto tonelaje, la ejecución de tronaduras y el movimiento de estéril y mineral, que generan polvo que afecta la calidad del aire en nuestra área de influencia directa. Este es el impacto de mayor relevancia para los residentes y al que aplicamos mayor seguimiento y medidas prioritarias.

Otro de los impactos identificados es la generación de ruido y vibraciones, producto del tránsito continuo de maquinaria y de las tronaduras, perceptible en los sectores más cercanos al rajo.

Por último, el flujo permanente de vehículos y equipos pesados hacia la faena y desde ella puede incidir en las condiciones de circulación en los accesos y en la localidad. Hemos identificado, además, impactos adversos que, en caso de materializarse, podrían afectar a las comunidades de nuestra área de influencia directa: tránsito constante de personas y maquinaria hacia la faena, aumentos en la frecuencia de tronaduras o en el volumen de movimiento de material particulado por encima de los umbrales comprometidos en la RCA.

Gestionamos los impactos identificados mediante un conjunto integrado de medidas que se implementan en coherencia con los compromisos de nuestra Resolución de Calificación Ambiental (RCA). La humectación sistemática de caminos interiores y la aplicación de supresores de material particulado, junto con los sistemas de captación de polvo en la planta concentradora y la pavimentación de tramos viales en Sierra Gorda, constituyen las principales acciones orientadas al control de emisiones.

Realizamos un monitoreo continuo de la calidad del aire mediante nuestra estación propia, cuyos datos están disponibles públicamente en nuestro sitio web corporativo. Complementariamente, comunicamos con anticipación los horarios de tronaduras de fines de semana a los residentes y suspendemos estas actividades durante instancias de alta convocatoria local; realizamos el barrido y aspirado de calles, incorporado en 2025, tres veces por semana en coordinación con la comunidad y las autoridades municipales.

Durante 2025, ninguno de los impactos actuales identificados derivó en procedimientos sancionatorios.

8 MEDIO AMBIENTE

8.1 GESTIÓN AMBIENTAL /140
8.2 GESTIÓN ENERGÉTICA /142
8.3 GESTIÓN DE HUELLA DE CARBONO /146
8.4 GESTIÓN HÍDRICA Y MONITOREO DE AGUAS SUBTERRÁNEAS /150
8.5 GESTIÓN DE RELAVES /152
8.6 GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL AIRE /156
8.7 GESTIÓN DE RESIDUOS /160
8.8 GESTIÓN Y MANEJO DEL PATRIMONIO ARQUEOLÓGICO /164
8.9 RESCATE DE FAUNA /164
8.10 ACUERDO DE PRODUCCIÓN LIMPIA Y ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN /165

8.1 GESTIÓN AMBIENTAL

GRI 413-2

Nuestra Compañía ejecuta sus operaciones bajo estrictos criterios de sostenibilidad para crear valor y proteger el medio ambiente. Integramos la variable ambiental en cada fase del proceso productivo mediante controles operativos y administrativos transversales a todas las áreas, visión que se extiende también a la cadena de valor.

Este modelo sistemático impone un enfoque preventivo y de mejora continua, estructurado sobre las siguientes líneas estratégicas de acción:

- Gestión hídrica y monitoreo de aguas subterráneas.
- Meteorología y calidad del aire.
- Gestión de residuos.
- Manejo de sustancias peligrosas.
- Protección del patrimonio arqueológico.
- Protección y cuidado de fauna.
- Gestión de huella de carbono.

GESTIÓN PREVENTIVA Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La gestión ambiental de Sierra Gorda SCM se articula sobre procesos operativos y administrativos que comprometen a todas las áreas de la operación y a su cadena de valor. Nuestra Compañía materializa esta visión proactiva principalmente a través de tres instrumentos rectores:

1 **Política de Sostenibilidad**
Define los lineamientos operativos para identificar, evaluar y mitigar riesgos e impactos socioambientales en cada etapa del proceso productivo con la exigencia a todos los equipos de actuar con un enfoque preventivo y consideración de las comunidades vecinas.

2 **Política de Assurance**
Establece el marco de control riguroso que audita el desempeño corporativo. Esta herramienta somete los procesos a revisiones continuas y valida el cumplimiento de los compromisos regulatorios para garantizar la transparencia frente a todos los grupos de interés.

3 **Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA)**
Define los estándares y compromisos para identificar, controlar y mitigar los riesgos e impactos ambientales, de salud y seguridad inherentes a la operación minera.

La Alta Dirección impulsa esta gestión preventiva apoyándose en la cultura de mejora continua que caracteriza a nuestra Compañía. Este enfoque genera resultados concretos y de alto valor estratégico: la operación cerró 2025 con cero sanciones y sin procedimientos ambientales asociados a sus Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA). Este hito consolida la confianza del entorno y demuestra la eficacia práctica de un modelo minero responsable.

CAPACITACIÓN EN TEMAS AMBIENTALES Y CULTURA PREVENTIVA

Con el fin de fortalecer el desempeño ambiental en cada proceso, ejecutamos un sólido programa de formación que incorporó tanto a trabajadores propios como a personal de empresas contratistas. En 2025, la Superintendencia del Medio Ambiente capacitó a 11.358 personas en temas de cumplimiento de normativas y protección del entorno con cursos de Gestión ambiental, Protección de fauna, Gestión de residuos, Manejo de sustancias peligrosas, Calidad del aire y Patrimonio arqueológico.

Nuestro Programa de capacitación ambiental va más allá de la simple instrucción técnica dado que promueve que el compromiso corporativo se transforme en conocimiento práctico. Con esto se prepara a cada trabajador para que asuma sus funciones con pleno dominio de los controles internos, lo que apoya el desempeño ambiental de la faena desde el primer día.

Para efectos de registro dentro de las actividades formativas, la Compañía consideró la inducción corporativa ambiental, e incluyó a todas las personas que ingresaron a sus instalaciones durante el período reportado. Durante junio, septiembre, octubre y noviembre, el área aumentó la frecuencia de los cursos, lo que generó los mayores volúmenes de participación del año.

CAPACITACIONES EN CUMPLIMIENTO AMBIENTAL Y CUIDADO DEL ENTORNO

TEMA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Gestión ambiental	945	14	918	962	712	1.655	935	406	1.221	1.111	1.015	715	**10.609**
Fauna	945	14	918	962	712	1.655	935	406	1.221	1.111	1.015	715	**10.609**
Gestión de residuos	945	14	918	962	712	1.655	935	406	1.221	1.111	1.015	715	**10.609**
Calidad del aire	945	14	918	962	712	1.655	935	406	1.221	1.111	1.015	715	**10.609**
Arqueología	945	14	918	962	712	1.655	935	406	1.221	1.111	1.015	715	**10.609**
Sustancias peligrosas	0	22	0	16	0	0	0	151	560	1.111	1.015	715	**3.590**
TOTAL PERSONAL CAPACITADO	**945**	**36**	**918**	**978**	**712**	**1.655**	**935**	**557**	**1.781**	**1.111**	**1.015**	**715**	**11.358**

**La tabla resume las capacitaciones realizadas en 2025 sobre cumplimiento ambiental y cuidado del entorno. Las cifras corresponden al número de asistencias registradas en las sesiones.*

8.2 GESTIÓN ENERGÉTICA

GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y MATRIZ RENOVABLE

Para Sierra Gorda SCM, la gestión energética representa un factor crítico para incrementar el rendimiento de los procesos, asegurar la competitividad del negocio y consolidar una operación sostenible. Afianzamos nuestra gestión en el ámbito mediante dos componentes estructurales: un abastecimiento eléctrico completamente limpio y la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Energía (SGE) certificado bajo la norma ISO 50.001:2018.

SUMINISTRO 100 % RENOVABLE Y TRAZABILIDAD

Desde 2023, nuestra operación abastece la totalidad del consumo eléctrico con fuentes renovables provistas por AES Andes. El suministro ininterrumpido se canaliza mediante una subestación ubicada en la faena, conectada al Sistema Eléctrico Nacional, mediante una línea de alta tensión, en la Subestación Encuentro. Por su parte, el sistema de impulsión de agua de mar está conectado en la Subestación Angamos, en la zona de Mejillones.

El Coordinador Eléctrico Nacional certifica el origen de la energía utilizada a través del sistema RENOVA. Si un bloque de consumo específico requiere respaldo adicional, la Compañía acredita su trazabilidad verde mediante Certificados Internacionales de Energía Renovable (I-REC). Esta doble validación asegura la integridad y coherencia del modelo energético sostenible.

Certificado 2025

COORDINADOR ELÉCTRICO NACIONAL

Santiago, 13 de Mayo de 2026

El Coordinador Eléctrico Nacional acredita a través del Registro Nacional de Energías Renovables RENOVA que:

Sierra Gorda SCM

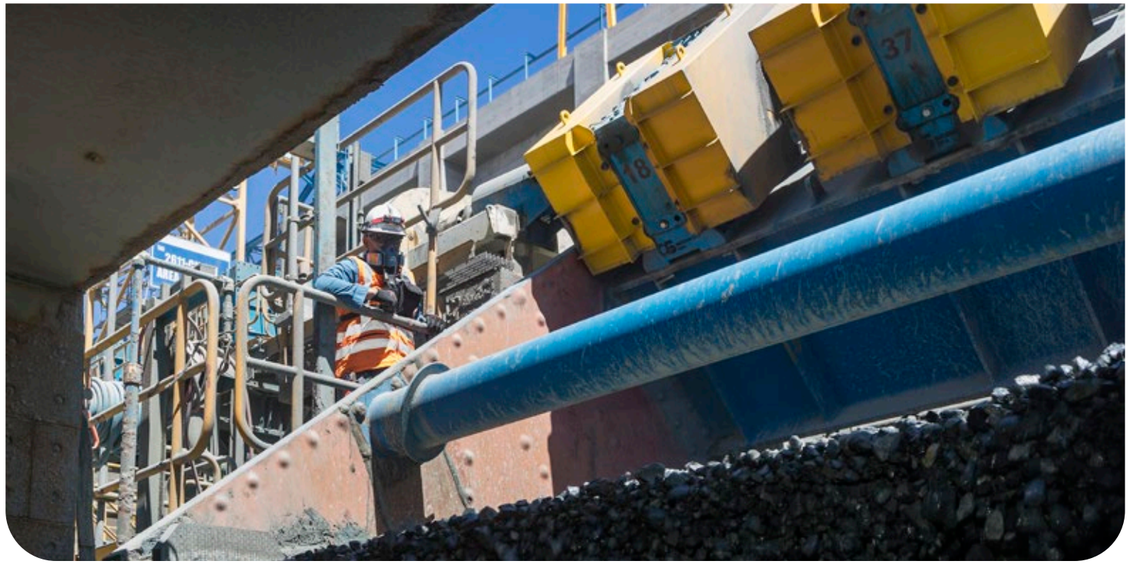
Durante el año 2025 consumió 1.252.159 MWh de energía eléctrica que corresponde a energía renovable generada e inyectada al Sistema Eléctrico Nacional de Chile.

- Consumo Total Energía desde el Sistema Eléctrico Nacional: 1.252.159 MWh
- Energía Renovable Certificada con respecto al Consumo Total: 100%
- Factor de Emisión del cliente: 0 tCO_2e / MWh
- Periodo: Enero 2025 - Diciembre 2025
- Suministrador de energía renovable: Eólica Monte Redondo SpA
  AES Andes S.A.

RENOVA

La información contenida en este certificado es inmutable, segura y está registrada en la red Blockchain de RENOVA en la cuenta de activos de destino con el código:

Fecha de emisión: 13/05/2026 12:13:13



MEJORA CONTINUA DEL SGE Y CERTIFICACIÓN ISO 50.001:2018

Durante 2025, dimos continuidad al fortalecimiento de nuestro Sistema de Gestión de Energía (SGE) y mantuvimos la certificación bajo la norma ISO 50.001:2018. Este modelo, estructurado en el ciclo de mejora continua Planificar – Hacer – Verificar – Actuar, ofrece un marco para administrar de manera sistemática el consumo energético, optimizar el desempeño operacional y asegurar el alineamiento con estándares internacionales y con la Ley N° 21.305 sobre Eficiencia Energética.

La mantención de la certificación del SGE bajo ISO 50.001:2018 acredita que nuestra Compañía ejecuta prácticas avanzadas de gestión:

1. Eficiencia operativa: eleva el rendimiento de los procesos críticos.
2. Acción climática: disminuye las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
3. Control financiero: optimiza y controla estrictamente los costos energéticos.
4. Competitividad: garantiza el cumplimiento normativo y refuerza la posición de la Compañía.
5. Integración: conecta el Sistema de Gestión de Energía con los procesos corporativos centrales.
6. Cultura de excelencia: consolida la mejora continua como un estándar de trabajo obligatorio.

En paralelo, durante 2025 seguimos avanzando en el despliegue de nuestra Política de Eficiencia Energética, enfocada en optimizar el desempeño energético y fortalecer la eficiencia operacional, en coherencia con nuestra estrategia de minería responsable.

Cadena de suministro: se integraron criterios de eficiencia en los procesos de abastecimiento aplicando la metodología de Costo Total de Propiedad (TCO). Bajo este enfoque, se prioriza la eficiencia en la operación y el rendimiento de los activos a lo largo de su vida útil por sobre el costo inicial de adquisición, lo que genera beneficios sostenidos en el tiempo.

Control operacional: se actualizaron y perfeccionaron los Indicadores de Desempeño Energético, lo que garantiza una medición exacta en el monitoreo interno.

Modernización de equipos y optimización de procesos: se reemplazaron equipos críticos de extracción por tecnologías de alto rendimiento energético y se implementaron mejoras técnicas en la línea de producción. Esta actualización de activos mitiga de forma directa el alza de emisiones inherente al aumento de la capacidad productiva, lo que contribuye a reducir el consumo eléctrico, optimizar los costos operacionales y disminuir la huella ambiental de la faena.

Ejecución total conforme a la planificación: se completó el 100 % del plan anual de eficiencia energética trazado para el ejercicio.

Capacitación y metas (KPI): se impartió un curso sobre eficiencia energética y gases de efecto invernadero a toda la dotación, con la participación de más de 900 personas en estas temáticas, se desarrollaron iniciativas de sensibilización dirigidas a personal estratégico y se vinculó el cumplimiento de esta métrica directamente a los KPI (por sus siglas en inglés, indicadores clave de desempeño) corporativos.

Respaldo normativo: se mantuvo la certificación del SGE en estricto rigor con las exigencias de la Ley N° 21.305 sobre Eficiencia Energética.

Todas estas acciones reflejan el compromiso irrestricto con nuestros valores corporativos ESTAR.

DESEMPEÑO E INDICADORES ENERGÉTICOS EN 2025

Como respaldo cuantitativo de la mejora continua y el control operacional, mantenemos un monitoreo riguroso del desempeño energético. El impacto de esta estrategia de optimización se refleja directamente en los resultados del ejercicio. Durante 2025, la intensidad de energía bajó de 18,36 a 16,81 MWh por tonelada métrica fina (TMF). Esta mejora en la eficiencia energética demuestra que nuestra operación logró incrementar su volumen de producción total de cobre y molibdeno de manera desacoplada al aumento de su requerimiento eléctrico. La Compañía aumentó su producción de ambos metales sin elevar el consumo eléctrico en la misma proporción. De esta forma, validamos la eficacia de los controles operativos y la mejora continua del sistema.

A continuación, se detalla el consumo energético de la faena, los factores de conversión técnica aplicados y los indicadores de intensidad. Estas métricas permiten evaluar la eficiencia del consumo eléctrico y de combustibles en directa relación con los resultados obtenidos en el proceso de producción.

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA COMPAÑÍA (MWH)

CONCEPTO	2023	2024	2025
Gasolina	36,39	25,28	5,49
Diésel	1.344.320,85	1.571.377,06	1.589.433,97
GLP	28,49	30,39	16,43
Total consumo de combustible de fuentes no renovables	1.344.385,73	1.571.432,73	1.589.455,89
Total consumo de energía de fuentes no renovables	1.344.385,73	1.571.432,73	1.589.455,89
Total de consumo de electricidad de fuentes renovables	1.272.335	1.317.206,08	1.259.703,87
Consumo de electricidad	1.272.335	1.317.206,08	1.259.703,87
Total de energía comprada para consumir	1.272.335	1.317.206,08	1.259.703,87
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA DENTRO DE LA COMPAÑÍA	**2.616.721**	**2.888.639**	**2.849.159,75**

Para la estimación de los indicadores señalados, Sierra Gorda SCM aplica factores de conversión específicos, definidos de conformidad con metodologías técnicas reconocidas, particularmente las establecidas por el *GHG Protocol*.

FACTORES DE CONVERSIÓN ENERGÉTICA (PCI)

ENERGÉTICO	PCI	Unidad
Diésel	10,51	kWh/litro
Gasolina	9,507	kWh/litro
GLP	7,738	kWh/litro

INTENSIDAD DEL CONSUMO ENERGÍA

Intensidad en el consumo cada energético de la Compañía calculada respecto a los resultados obtenidos en el proceso de producción (TMF de cobre y molibdeno). expresado en [MWh/TMF]

FUENTE DE ENERGÍA	2023	2024	2025
Electricidad	8,31	8,37	7,43
Diésel	8,78	9,99	9,38
Gasolina	0,000238	0,000161	0,000032
GLP	0,000186	0,000193	0,000097
TOTAL	**17,09**	**18,36**	**16,81**

8.3 GESTIÓN DE HUELLA DE CARBONO

GRI 2-4 GRI 305-1 GRI 305-2
GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5

REEXPRESIÓN DE INFORMACIÓN EN 2025 – CÁLCULO DE EMISIONES DE ALCANCE 3

Durante el período, la Compañía llevó a cabo un proceso de revisión y mejora de su metodología de cálculo del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), particularmente en el Alcance 3.

Como resultado de esta revisión, identificamos oportunidades de mejora en el tratamiento de ciertos factores de emisión y en la estandarización de unidades de medida en categorías específicas, tales como inversiones (categoría 15) y bienes y servicios adquiridos (categoría 1). En particular, se ajustaron criterios asociados a la caracterización de emisiones, incluida la correcta identificación de gases de efecto invernadero conforme a estándares internacionales, así como la adecuada conversión de unidades, lo que permitió asegurar una representación más fiel de las emisiones indirectas.

En línea con los principios de transparencia y mejora continua, Sierra Gorda SCM ha actualizado sus cálculos históricos cuando ha sido pertinente con el fin de fortalecer la comparabilidad y solidez de la información reportada. Como resultado de estos ajustes, las emisiones de Alcance 3 para los años 2022, 2023 y 2024 presentaron variaciones de +1,4 %, +1,0 % y +0,9 %, respectivamente, en relación con lo informado previamente. Cabe señalar que esto no modifica de manera significativa la tendencia general de las emisiones. Estas variaciones se encuentran dentro de rangos de materialidad aceptables para este tipo de inventarios.

Estas mejoras reflejan nuestro compromiso con la calidad de la información, la gestión rigurosa de nuestra huella de carbono y el alineamiento con estándares internacionales de reporte.

Durante el mismo período, también desarrollamos otras evaluaciones técnicas orientadas a identificar oportunidades de descarbonización en los principales focos de consumo energético de la operación. A partir de este análisis se construyeron escenarios proyectados de emisiones, los cuales servirán como referencia para la planificación de iniciativas futuras en materia de acción climática y eficiencia energética.

Asimismo, fortalecimos el marco de gobernanza climática, con la asignación de mayores capacidades y recursos a la gestión de la huella de carbono y a los estudios asociados a la transición hacia una operación de menores emisiones. Estas materias fueron incorporadas de manera estructural al ciclo de mejora continua de la Compañía.

Se precisa que las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 reportadas no han sido verificadas por una entidad externa independiente.

EMISIONES DE ALCANCE 1 Y 2

En relación con el Alcance 1, la incorporación de un mayor número de equipos mineros de alto tonelaje se explica por el desarrollo y expansión del Rajo Catabela. Estas nuevas unidades presentan estándares superiores de eficiencia energética, lo que permitió moderar el crecimiento de las emisiones directas. Esta medida forma parte de un plan estructurado de renovación de flota que contempla la adopción progresiva de equipos con menor consumo de combustible y mejor desempeño ambiental. Esta es una de las acciones que han permitido fortalecer la estrategia de mitigación de emisiones directas.

Para la estimación de emisiones se emplearon factores de referencias internacionales reconocidas como el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), el BEIS del Reino Unido y fuentes académicas especializadas. Los valores de Potencial de Calentamiento Global (PCG) corresponden a los establecidos en el Sexto Informe de Evaluación AR6 del año 2023 del IPCC. Se aplicaron los siguientes coeficientes:

CO_2 = 1
CH_4 = 27
N_2O = 273

La cuantificación y consolidación de las emisiones se efectuaron aplicando el enfoque de control operacional, en conformidad con las directrices del GHG Protocol y considerando de manera complementaria los criterios establecidos en la norma ISO 14.064-1 para la determinación de los Alcances 1 y 2.

En su conjunto, estas acciones dan cuenta de una gestión climática estructurada, enfocada en robustecer los mecanismos internos de medición y reporte, así como en evaluar oportunidades que permitan avanzar progresivamente hacia una operación de menor intensidad de emisiones en el largo plazo.

REDUCCIÓN DE EMISIONES GEI

A la fecha, la Compañía no ha definido un indicador de intensidad de emisiones y concentra su evaluación de impacto climático sobre el volumen absoluto del inventario corporativo.

El suministro eléctrico proveniente de fuentes renovables constituye un pilar esencial de nuestro modelo de minería responsable. El uso exclusivo de esta matriz limpia representa un aporte real a la descarbonización y permitió evitar la emisión de 310.418 toneladas métricas de CO_2 equivalente durante 2025.

Mantenemos un proceso continuo de análisis e incorporación de mejoras tecnológicas que buscan la reducción de emisiones en todos los alcances. Esta gestión técnica tiene como objetivo central la identificación de oportunidades concretas para disminuir el impacto ambiental en el largo plazo.

EMISIONES	2023	2024	2025
Alcance 1	401.571	448.296	451.945
Tipo de fuente: Combustión estacionaria (diésel, gasolina, GLP)	399.560	446.245	450.258
Tipo de fuente: Fugitiva (refrigerantes)	2.011	2.051	1.687
Alcance 2 (basado en ubicación)	307.161	265.551	310.418
Alcance 2 (basado en mercado)	0	0	0

EMISIONES	2023	2024	2025
Alcance 3	1.735.673	1.930.483	1.930.914
Tipo de fuente			
C1 - Bienes y Servicios	427.746	453.276	472.458
C2 - Bienes de capital	40.588	52.531	43.792
C3 - WTT Fuel and Energy	79.830	86.433	94.972
C4 - Transporte aguas arriba	2.214	2.579	2.380
C5 - Residuos generados	2.448	2.067	2.128
C6 - Viajes de negocios	784	1.108	1.081
C7 - Traslado de personal	151	262	269
C9 - Distribución aguas abajo	46.121	60.645	62.820
C15 - Inversiones (Cochrane)	1.135.791	1.271.582	1.251.014

Las emisiones de Alcance 3 no han sido objeto de verificación por parte de un tercero independiente.

Para su cuantificación, Sierra Gorda SCM ha aplicado el enfoque de consolidación "de la cuna a la puerta", mediante la utilización de las metodologías establecidas en el estándar GHG Protocol – *The Corporate Value Chain* (Scope 3) *Accounting and Reporting Standard.*

8.4 GESTIÓN HÍDRICA Y MONITOREO DE AGUAS SUBTERRÁNEAS

GRI 303-1 GRI 303-2 GRI 303-3 GRI 303-5

ENFOQUE DE MINERÍA RESPONSABLE

El enfoque de minería responsable también se extiende a la gestión hídrica, donde desde los inicios de la Compañía se prioriza la protección de los recursos compartidos. Con este modelo, el suministro de agua para los procesos productivos proviene en 100 % de agua de mar, lo que evita el consumo de agua dulce y elimina la competencia hídrica con las comunidades locales y el entorno.

El sistema capta el agua de mar en la central termoeléctrica de Mejillones, donde se enfría antes de iniciar su conducción. Desde allí, el recurso pasa a través de un acueducto de 143 kilómetros hasta la piscina de almacenamiento ubicada en la faena minera. La infraestructura de bombeo opera mediante tres estaciones, diseñadas para un caudal máximo de 1.500 litros por segundo, conforme a lo establecido en la RCA N°126/2011.

La operación desaliniza solo un 10 % del agua mediante un pretratamiento por ósmosis inversa y un proceso posterior de reacondicionamiento. Esta agua se destina a los procesos de la planta de molibdeno y al consumo del campamento minero. La aplicación en molibdeno se explica por la alta sensibilidad del proceso de flotación selectiva del molibdeno frente a la interferencia iónica que generan los cloruros presentes en el agua de mar cruda.

El resto del recurso se utiliza directamente, sin desalinización, en los procesos de flotación de cobre. Con esta solución técnica es posible reducir el consumo energético asociado al tratamiento del agua y limitar la generación de salmuera residual.

RECUPERACIÓN HÍDRICA EN EL CIRCUITO DE RELAVES

Para mejorar la eficiencia hídrica en el largo plazo, avanzamos en la construcción de un tercer espesador de relaves de alta tasa, con un diámetro de 86 metros y una inversión estimada de US$ 90 millones.

Esta infraestructura permite alcanzar una densidad superior al 62 % en la descarga en comparación con el año 2024 en que fue de 60,05 %.

Estas iniciativas tecnológicas reducen la demanda de extracción de agua de mar, aumentan la recirculación del recurso dentro del proceso productivo y mejoran la eficiencia en el uso del agua.

AISLAMIENTO DEL CICLO HÍDRICO NATURAL

La operación funciona con un esquema de circuito cerrado, donde no se realizan vertimientos a cuerpos de agua superficiales, subterráneos o a redes de alcantarillado público. En estricto cumplimiento con las resoluciones ambientales vigentes, ejecutamos descargas únicamente para aplicaciones sobre el suelo con fines de riego destinadas al control de polvo en caminos o hacia el depósito de relaves como parte integral del proceso de disposición de residuos.

Esta restricción operativa asegura que el recurso permanezca dentro de los límites industriales y evita cualquier contacto con el ciclo hídrico externo.

Si bien la Compañía posee derechos consuntivos de agua subterránea en la zona de Pampa Lina, este recurso no se explota ni se utiliza en ninguna etapa del proceso productivo. Esta decisión forma parte del modelo operativo de la empresa y constituye un elemento distintivo de su enfoque de minería responsable.

MONITOREO PERMANENTE DE AGUAS SUBTERRÁNEAS

En coherencia con los compromisos ambientales, implementamos un programa sistemático de monitoreo hidrogeológico, en cumplimiento de la Resolución Exenta N°31/2022 de la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA).

Este programa contempla el registro histórico del comportamiento de los pozos de monitoreo, la integración de la información al sistema API Rest de la autoridad y la mantención de un catastro actualizado de puntos de control.

Este seguimiento permite verificar de manera continua la ausencia de impactos operacionales sobre los acuíferos del entorno.

IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL ENTORNO

Para efectos de reporte en virtud de estándares internacionales y para caracterizar el contexto hídrico del territorio donde operamos, se utiliza la herramienta *Aqueduct Water Risk Atlas*, desarrollada por el *World Resources Institute* (WRI).

Esta plataforma clasifica la zona donde se ubica la operación con un nivel de estrés hídrico "Extremadamente Alto" (>80 %). Este antecedente técnico externo se complementa con la Resolución N° 759 de la Dirección General de Aguas (DGA), que declara el acuífero de Sierra Gorda como "Área de Restricción", lo que refuerza la pertinencia de la estrategia de abastecimiento hídrico adoptada por la Compañía.

Además del registro de volúmenes, el agua potabilizada es analizada mensualmente para asegurar su calidad, conforme a la norma NCh 409. Asimismo, se reportan al encargado del campamento incrementos en los consumos mensuales como parte de las medidas de control, permitiendo detectar posibles fugas ocultas y asegurar el uso eficiente del recurso

	EXTRACCIÓN DE AGUA DE MAR (m^3)			AGUA POTABILIZADA PARA CONSUMO HUMANO (m^3)		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ENERO	2.320.418	2.314.583	2.677.172	21.204	26.169	26.898
FEBRERO	2.706.135	2.689.974	2.121.975	25.669	21.902	23.647
MARZO	2.527.991	3.268.227	2.931.304	24.173	23.680	26.536
ABRIL	2.384.165	2.107.305	2.374.744	19.949	18.544	28.765
MAYO	2.440.970	2.942.559	2.448.433	19.442	24.273	27.474
JUNIO	2.222.532	2.553.519	2.413.822	18.079	21.844	23.882
JULIO	2.208.266	2.365.876	1.962.436	17.727	25.844	26.837
AGOSTO	2.627.236	2.614.773	2.228.419	17.947	23.577	25.243
SEPTIEMBRE	2.438.857	2.428.030	2.599.936	17.995	23.497	24.036
OCTUBRE	1.836.241	2.361.461	2.073.036	21.626	22.645	25.884
NOVIEMBRE	2.673.608	2.988.430	2.800.283	19.820	25.469	25.181
DICIEMBRE	2.638.679	2.839.054	2.888.274	19.626	24.705	27.048
TOTAL	29.025.097	31.473.791	29.519.831	243.257	282.149	311.431

8.5 GESTIÓN DE RELAVES

GRI 14.6

ASPECTOS GENERALES E INFRAESTRUCTURA

Administramos nuestro depósito de relaves conforme a los estándares internacionales de mayor exigencia técnica, con foco en la seguridad estructural, de las personas y la protección del entorno. Esta instalación estratégica se ubica en la Región de Antofagasta a 1.626 metros sobre el nivel del mar y opera desde 2014 amparada por la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) N° 165/2018.

El control de la instalación se rige por la normativa chilena, directrices del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), la Asociación Canadiense de Presas (CDA) y la Guía N°248 del Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN). La Alta Dirección basa el modelo de gobernanza del depósito siguiendo los principios del Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera (GISTM) como su marco rector.

La instalación, que se emplaza adyacente a la planta concentradora y a la mina a rajo abierto, posee una capacidad total autorizada de 1.350 millones de toneladas métricas y un límite de altura de 75 metros. Precisamente debido a estas proporciones de gran escala y a su capacidad final, el estándar internacional GISTM le asigna una clasificación de consecuencias de nivel "significativo".

Resulta fundamental precisar que esta categoría técnica responde de forma exclusiva al tamaño físico de la obra y no representa un peligro para el entorno. En la práctica, la ubicación estratégica del depósito asegura un impacto nulo sobre asentamientos humanos, actividades agrícolas, la economía local e infraestructura crítica, dada la total ausencia de comunidades o captaciones de agua subterránea aguas abajo de sus muros. El recinto recibe material con una concentración de sólidos entre 55 % y 62 %.

En 2025, la ocupación alcanzó el 34,4 % del total permitido (463.694.867 toneladas) con muros que varían entre 37,2 y 40 metros de altura actual.

CONTROL Y MONITOREO ESTRUCTURAL

La estructura utiliza el método constructivo aguas abajo, considerado el de mayor estabilidad dentro de las tipologías existentes. Los muros perimetrales incorporan material de empréstito y lastre minero previamente seleccionado para asegurar un desempeño estructural óptimo y evitar impactos ambientales. El diseño garantiza la protección del entorno a través de geomembranas impermeables de polietileno de alta densidad (HDPE) de 2 milímetros, zanjas cortafuga y dedos drenantes para el control de flujos superficiales. Además, el monitoreo geotécnico opera mediante una red en línea con más de 200 instrumentos, que incluye piezómetros de fibra óptica, piezómetros de cuerda vibrante, piezómetros Casa Grande, acelerómetros e inclinómetros.

Este modelo tecnológico se complementa con levantamientos topográficos, batimetrías e inspecciones físicas con frecuencia diaria, semanal y mensual. Ante eventos sísmicos, la operación activa de inmediato controles mediante interferometría, una avanzada tecnología satelital que detecta deformaciones en la estructura para confirmar la total estabilidad de los muros.

Las evaluaciones de riesgo son revisadas de forma permanente por el Ingeniero de Registro (EoR) y al menos una vez al año por el Panel Independiente de Revisión de Relaves (ITRB).

El análisis de modos de falla y efectos (FMEA) realizado en 2024, junto con la Revisión de Seguridad del Depósito (DSR) y el informe ALARP de 2025, concluyeron que el depósito no presenta riesgos de máxima prioridad y opera dentro de parámetros razonablemente seguros.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE RELAVES

Administramos nuestro depósito de relaves conforme a nuestra Política de Gestión de Relaves, alineada al Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera (GISTM) y a los estándares más exigentes de la industria.

Durante 2025, la Compañía actualizó este mandato corporativo con el fin de reforzar su objetivo de minimizar los riesgos sobre el medio ambiente, las personas y las comunidades vecinas.

Para asegurar la estabilidad de la infraestructura en todas las fases del ciclo de vida de la instalación, adoptamos los siguientes lineamientos:

1 Priorizar de manera intransable la estabilidad física y química por sobre cualquier meta productiva o económica.

2 Ejecutar el diseño, planificación, construcción, operación, mantenimiento y cierre de la instalación con apego absoluto al GISTM y a la normativa vigente.

3 Sustentar el control de riesgos a través de tecnología de vanguardia, evidencia científica y análisis técnicos validados.

4 Consolidar una cultura corporativa centrada en la estabilidad y la seguridad, mediante planes de formación continua y canales formales para el reporte oportuno de desviaciones.

5 Someter la instalación a revisiones sistemáticas y reportar los hallazgos de forma directa a la más alta autoridad de la Compañía, en este caso, el Consejo de dueños.

6 Impulsar la mejora continua mediante la adopción de lecciones aprendidas, tanto internas como externas, para elevar los estándares de seguridad de forma sostenida.

En el ámbito de la transparencia, fomentamos el diálogo directo e institucional con trabajadores, contratistas, autoridades y grupos de interés. Este modelo de relacionamiento asegura la participación conjunta en el desarrollo y actualización de los planes de emergencia.

Asimismo, garantiza la entrega proactiva de información sobre riesgos operacionales a los públicos interesados, la gestión eficaz de las consultas ciudadanas y la coordinación de visitas técnicas a las instalaciones del depósito.

Como garantía de acceso a la información, todos los antecedentes técnicos atingentes están a disposición pública a través del sitio web de Sierra Gorda SCM y la plataforma de relaves del Consejo Minero. En cumplimiento del Principio 15 del GISTM, la información actualizada sobre la gestión del depósito se encuentra disponible en https://www.sgscm.cl/politica-de-relaves/

HITOS RELEVANTES 2025

Durante 2025, la Gerencia de Relaves, el equipo responsable de la instalación, materializó avances decisivos para consolidar la excelencia operacional y avanzar hacia una faena más segura y eficiente:

1

Récord histórico en espesamiento y modernización de infraestructura: durante 2025 finalizaron exitosamente los trabajos de actualización de la metodología de operación de los espesadores de la planta (3 espesadores). Esta mejora operativa a la tecnología de diseño *high rate*, permitió optimizar la sedimentación sólido-líquido y alcanzar un promedio del 62 % de sólidos en peso en el año, el valor más alto registrado en la historia de la Compañía. Este logro estratégico mejora el uso del recurso hídrico, reduce la dependencia del transporte de agua de mar desde Mejillones y minimiza el volumen de líquido descargado en el depósito. Se espera en los próximos años hacer una nueva intervención a los espesadores más antiguos para repotenciarlos de manera de obtener mayor estabilidad en el espesamiento final.

2

Auditorías independientes: a fin de reforzar la supervisión técnica externa, el Panel Independiente de Revisión de Relaves (ITRB) auditó la instalación de manera presencial por tercera vez. Además, la firma internacional GHD ejecutó la primera evaluación externa de seguridad y emitió un informe favorable que certifica el cumplimiento de los estándares de seguridad de la estructura. La Revisión Anual de Desempeño del EoR (julio 2025) concluyó que el depósito opera de manera aceptable y acorde con su diseño. En ambas revisiones se identificaron oportunidades de mejora en línea con las mejores prácticas de ingeniería y gestión, las cuales se encuentran en proceso de implementación. La próxima Revisión de Seguridad del Depósito (DSR) está programada para el año 2030.

3

Implementación del sistema de rebombeo de relaves: como consecuencia directa de la optimización técnica anterior que generó un relave con más sólido en peso, adecuamos nuestra infraestructura con la puesta en marcha de un nuevo sistema de transporte por gravitación y bombeo. Este proyecto — que incluye la construcción de un estanque de almacenamiento de agua y otra de traspaso de relaves — requirió más de tres años de desarrollo y una inversión aproximada de US$ 75 millones. La nueva infraestructura se encuentra en comisionamiento y pruebas de operación desde octubre de 2025, con lo cual se consolida un proceso de mejora continua con proyecciones de optimización para 2026.

4

Estrategia de disposición: se reubicó la descarga del relave hacia sectores alejados de los muros perimetrales de mayor altura. Esta decisión facilita la densificación del material, un proceso físico que lo vuelve más denso, compacto y firme, lo cual eleva la seguridad y reduce posibles consecuencias ante sismos extremos.

5

Gestión de caliche: se optimizó y cambió el criterio de diseño en lo que refiere al manejo de las áreas con suelo salino denominado en el norte de Chile como caliche, que corresponde a un tipo de suelo endurecido, común en regiones áridas, formado por la acumulación de carbonato de calcio (caliza) u otras sales (como nitratos). Esta gestión busca mejorar la seguridad futura del depósito y asegura una operación protegida.

8.6 GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL AIRE

DESEMPEÑO AMBIENTAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La minería a rajo abierto genera emisiones de material particulado inherentes a sus procesos. Actividades como tronaduras, carguío, transporte y chancado liberan partículas que, según su granulometría y las condiciones meteorológicas del entorno, tienen el potencial de afectar la calidad del aire en las zonas de influencia directa de las operaciones. Esta realidad adquiere particular relevancia para la Compañía, considerando la cercanía con la localidad de Sierra Gorda.

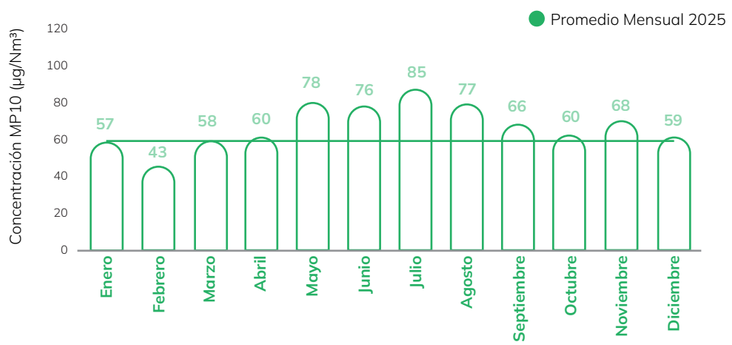
La RCA N° 137/2011 del Proyecto Sierra Gorda constituye el marco regulatorio que orienta nuestras acciones frente a las normativas de Material Particulado MP10 y MP2.5. Para dar cumplimiento a estas exigencias, ejecutamos medidas de control de emisiones.

El Anexo 4-3.1 de la Adenda N° 2 del Estudio de Impacto Ambiental de la RCA N° 126/2011 contiene el respaldo técnico oficial de estos compromisos.

CONCENTRACIONES DE MATERIAL PARTICULADO MP10

En 2025, la estación de monitoreo de la localidad de Sierra Gorda registró una concentración promedio anual de MP10 de 66 µg/Nm³, valor que excede en 16 µg/Nm³ el límite establecido por el Decreto Supremo N°12/2022. Respecto del período anterior, esta cifra representa una reducción de 8 µg/Nm³, equivalente a un 10,8 % menos que los 74 µg/Nm³ registrados en 2024, y una disminución del 33,3 % en la brecha respecto del umbral normativo. La tendencia observada refleja el efecto acumulado de las medidas de control mantenidas en operación continua durante el período, y una reducción sostenida de las concentraciones respecto de los registros anteriores.

CICLO MENSUAL DE LAS CONCENTRACIONES DE MATERIAL PARTICULADO (MP10) EN LA ESTACIÓN DE SIERRA GORDA PERÍODO 2025



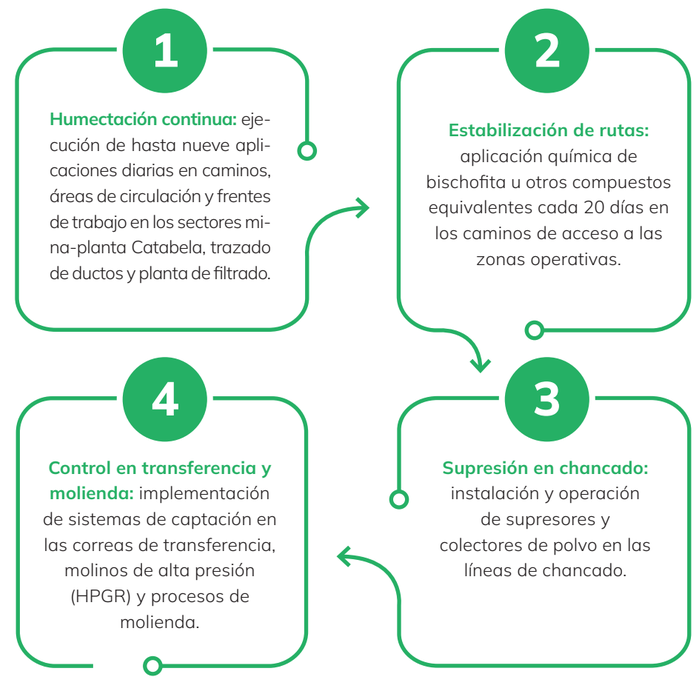
A lo largo del período se registraron seis episodios en que la concentración de MP10 marcó 130 µg/Nm³ o superó ese límite diario.

FECHA	EVENTOS CON SUPERACIÓN DE LÍMITE DIARIO (µg/Nm³)
6 de junio	171
11 de junio	130
26 de julio	130
21 de agosto	131
22 de agosto	155
26 de agosto	231

El análisis de las condiciones meteorológicas asociadas a estos episodios permitió establecer una vinculación directa entre los períodos de mayor intensidad de viento y el incremento en las concentraciones de MP10. La acción del viento y los procesos de erosión superficial se identifican como las variables determinantes en la explicación de los valores más elevados registrados durante el año.

PLAN INTEGRAL DE MITIGACIÓN DE EMISIONES

ESTRATEGIA BASE



DESPLIEGUE TÁCTICO POR ÁREAS

Durante el período reportado, reforzamos estas medidas con acciones específicas por área operativa.

En el área mina, se mantuvo un programa continuo de humectación de caminos con incorporación de aditivos supresores para aumentar su eficacia. En caminos temporalmente cerrados, se aplicaron tratamientos con mayores concentraciones de supresor para minimizar las emisiones al reiniciar su uso. Adicionalmente, se adoptaron cierres preventivos de botaderos en función de las condiciones de ventilación y variables meteorológicas, con el fin de limitar la dispersión de partículas en el entorno.

En el área planta, se aseguró la operación permanente de captadores y supresores en los puntos críticos del proceso, y se realizaron evaluaciones comparativas de distintos productos supresores para optimizar su desempeño.

En el depósito de relaves, se efectuaron ensayos con aditivos estabilizadores en caminos internos, con el propósito de analizar su efectividad y evaluar su eventual incorporación como medida estructural de control.

INTEGRACIÓN TECNOLÓGICA EN 2025

En 2025, materializamos un conjunto de iniciativas orientadas a fortalecer el control de emisiones mediante la incorporación de nuevas tecnologías y la optimización de los sistemas existentes:

1

Incorporación de aditivo supresor de polvo para el control de emisiones en caminos operacionales.

2

Optimización del desempeño de los colectores de polvo mediante mejoras operacionales y de mantenimiento.

3

Implementación de un nuevo producto en las correas transportadoras para reducir la liberación de material particulado durante su operación.

4

Inversión en tecnología de aspersión automatizada para minimizar la generación de polvo durante la carga de camiones y otras actividades críticas.

5

Fortalecimiento del monitoreo continuo de material particulado por parte de la Superintendencia de Medio Ambiente de la Compañía.

6

Integración de criterios ambientales en los planes de seguridad y sostenibilidad operativa de cada área.

GESTIÓN OPERATIVA Y COMUNITARIA EN TRONADURAS

Protocolos meteorológicos y ajuste de horarios

La planificación y ejecución de cada tronadura está sujeta a una evaluación previa conforme al protocolo de ventilación del área mina y a la validación de la Superintendencia del Medio Ambiente. Los protocolos aplicados consideran la dirección y velocidad del viento con el objetivo de reducir la dispersión de polvo hacia zonas pobladas. Cuando la dirección del viento se orienta hacia la localidad de Sierra Gorda, adoptamos medidas preventivas tales como la reprogramación del horario o la modificación del sector de tronadura. Los ajustes también pueden responder a situaciones particulares de la comunidad, como la realización de celebraciones o actividades relevantes en la localidad. Criterios similares se aplican en la gestión de los botaderos. Las reprogramaciones obedecen a criterios preventivos y reflejan la gestión responsable de la operación en resguardo de la calidad del aire.

Transparencia y canal comunitario

La calidad del aire en la zona es una condición que trasciende el perímetro de cualquier operación individual. Conscientes de la naturaleza compartida de esta situación, participamos en mesas de trabajo con autoridades ambientales y otros actores de la industria, instancias que permiten elaborar diagnósticos comunes y articular planes de acción coordinados frente a una situación que exige respuestas a escala territorial.

En paralelo, la Compañía mantiene una Estación de Monitoreo de Calidad del Aire autorizada y fiscalizada por la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), con clasificación de representatividad poblacional, que mide de forma continua las concentraciones de MP10 y MP2.5, temperatura, velocidad y dirección del viento. Sus resultados se publican en la plataforma corporativa y están disponibles para la comunidad. En 2025, recibimos la visita de vecinos y estudiantes del Complejo Educativo Caracoles de Sierra Gorda, con el propósito de acercar a la comunidad al funcionamiento del sistema de vigilancia ambiental y fortalecer el diálogo en torno a los datos que este genera.

Desde los inicios de la Compañía, disponemos de un canal formal de consultas, quejas y denuncias accesible para la comunidad. Dicho canal ha incorporado mejoras progresivas y forma parte de una relación de diálogo que contempla instancias de información sobre los protocolos operacionales implementados.

INICIATIVAS VOLUNTARIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL AIRE

Lavado y barrido de calles en Sierra Gorda

Como parte la gestión preventiva de control de emisiones, implementamos un programa de barrido y aspirado de calles destinado a reducir el material particulado en el entorno urbano de Sierra Gorda. La iniciativa contempla el despliegue de un equipo especializado que recorre 5,1 kilómetros de vías locales tres veces por semana (lunes, miércoles y viernes, de 09:00 a 13:00 horas), con el objetivo de mitigar las fuentes de polvo generadas por la circulación vehicular y la acción del viento.

El éxito de este programa se basa en una planificación elaborada de manera conjunta con las autoridades municipales y en la colaboración activa de los vecinos. El apoyo de la comunidad mediante el despeje de los vehículos en las vías resulta fundamental para asegurar la correcta ejecución del servicio, lo que permite mejorar directamente la calidad del aire y contribuir a un entorno más limpio y seguro. Para más información, ver Capítulo 7 Comunidades.

Áreas verdes en el Parque Urbano

Otro de los proyectos iniciados durante el año fue el diseño de un nuevo parque urbano en la comuna de Sierra Gorda. Se trata de un proyecto estratégico que contempla la habilitación de más de 5.000 m² destinados a áreas verdes y espacios de recreación, con una inversión total estimada en 4.741 UF.

Para asegurar la pertinencia territorial de la obra, su desarrollo incluyó la organización de instancias participativas para recoger las opiniones y aspiraciones de los vecinos; al cierre del ejercicio, la iniciativa registró un avance del 12 %.

Acuerdo de Producción Limpia

Ante el incremento de las concentraciones de material particulado (MP10) en la comuna, impulsamos una iniciativa público-privada para suscribir un Acuerdo de Producción Limpia (APL) territorial. Esta iniciativa se desarrolla de manera colaborativa junto a la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA), otras Compañías mineras de la zona, la Ilustre Municipalidad de Sierra Gorda, el Gobierno Regional de Antofagasta y la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático, entidad que aprobó el ingreso al acuerdo en noviembre de 2025.

El APL es un instrumento de carácter voluntario que tiene como propósito fortalecer la gestión conjunta de emisiones de polvo mediante estudios especializados, mejoras en el monitoreo ambiental e inversiones destinadas a mantener y reducir los niveles de MP10 dentro de los estándares normativos. Actualmente, la Compañía se encuentra en la etapa de estudios técnicos de diagnóstico, los cuales permitirán definir la línea de base compartida y las metas específicas de reducción de emisiones que integrarán el plan de acción definitivo del acuerdo. El estudio de las condiciones meteorológicas asociadas a los episodios detectados permitió establecer una vinculación clara entre los períodos de mayor intensidad de viento y el aumento en las concentraciones de MP10. En este escenario, la acción del viento y los procesos de erosión superficial se identifican como variables relevantes en la explicación de los valores más elevados registrados durante el año.

8.7 GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3
GRI 306-4 GRI 306-5

La generación de residuos en una operación de minería a rajo abierto conlleva impactos ambientales reales y potenciales que identificamos, evaluamos y gestionamos mediante nuestro Sistema Empresarial de Gestión de Riesgos (SEGR), formalizado en la Política correspondiente, y el Procedimiento corporativo de gestión Investigación de incidentes y aprendizajes de la Gerencia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Estos instrumentos establecen los criterios de la Compañía para determinar la significancia de cualquier evento con potencial de impacto ambiental . Para ello se aplica una matriz de impacto y probabilidad donde se evalúa la afectación de componentes como suelo, agua subterránea, calidad del aire, biodiversidad y cumplimiento normativo.

En el contexto del desierto de Atacama como un ecosistema de alta fragilidad, escasa capacidad de recuperación natural y zona declarada de estrés hídrico extremadamente alto según el Atlas Aqueduct del WRI, los potenciales impactos de mayor relevancia asociados a los residuos que generamos son la contaminación de suelos por disposición inadecuada de residuos peligrosos, el riesgo de lixiviación de sustancias tóxicas hacia acuíferos subterráneos y la generación de material particulado durante el manejo y transporte de residuos sólidos a la intemperie. A nivel de nuestra cadena de valor, el impacto potencial más crítico se observa en el transporte externo de residuos peligrosos hacia instalaciones de tratamiento o disposición final, riesgo que mitigamos mediante la exigencia de autorizaciones sanitarias y ambientales, registros de trazabilidad y certificados de disposición final a todos los gestores que intervienen en la cadena.

Mediante un Plan de Manejo, administramos todas las fases de los desechos sólidos generados por la operación, cuyo enfoque prioriza la correcta segregación en origen a fin de asegurar que la disposición final o la valorización de los materiales cumpla rigurosamente los marcos normativos y sectoriales.

Los principales flujos de residuos se originan en cuatro procesos diferenciados: el mantenimiento de equipos pesados y flota, que genera aceites residuales y materiales impregnados con hidrocarburos; la operación del campamento e instalaciones de apoyo, que produce residuos domésticos y asimilables; la importación y uso de insumos, reactivos y maquinaria, que origina envases, embalajes y baterías; y las actividades de mantención de infraestructura y talleres, que generan residuos industriales no peligrosos como chatarra ferrosa, plásticos y materiales de construcción.

Controles en infraestructura y segregación

Para la ejecución del modelo, la faena cuenta con una red de puntos de segregación equipada con tolvas y contenedores específicos por tipo de material. En cuanto a la disposición autónoma y segura de los desechos asimilables a domiciliarios, la Compañía mantiene operativo su propio relleno sanitario al interior del área industrial, respaldado por la Resolución Exenta N° 1008/2023 de la SEREMI de Salud.

Los flujos de residuos peligrosos se administran en cumplimiento riguroso del estándar del D.S. N°148/2003. Este reglamento determina la clasificación peligrosa de un residuo a partir de sus propiedades intrínsecas como toxicidad, inflamabilidad, corrosividad y reactividad. Las sustancias de mayor preocupación en la operación son los hidrocarburos presentes en aceites lubricantes y materiales impregnados con ellos, cuya persistencia en suelos áridos es elevada, y los metales pesados contenidos en las baterías de plomo-ácido e ion litio, con potencial de bioacumulación ante una disposición inadecuada; ambas corrientes se gestionan exclusivamente a través de gestores autorizados con capacidad técnica certificada.

Por su parte, el retiro, transporte y disposición de los elementos industriales no peligrosos y reciclables se gestiona a través de empresas externas autorizadas. Esta externalización asegura la integridad de la cadena de custodia y garantiza el cumplimiento de los estándares ambientales en todas las etapas del proceso. Estas acciones se enmarcan, además, en los lineamientos establecidos por la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (Ley REP).

Balance de generación en 2025

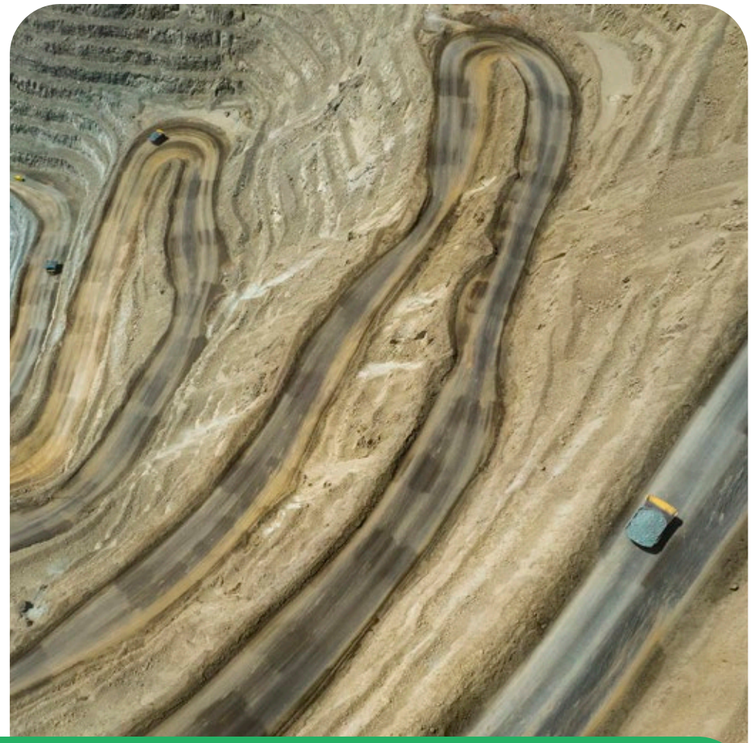
Al cierre del ejercicio 2025, se administraron 4.307 toneladas de residuos, lo que representa una disminución de 16,6 % (856 toneladas) respecto de las 5.163 toneladas registradas en 2024. Este resultado se obtuvo en un contexto de mayor actividad operacional, dado que la producción aumentó de 154.559 a 165.312 toneladas de cobre fino, lo que evidencia mejoras en eficiencia y gestión de residuos durante el período.

Del volumen total de residuos generados, la Compañía logró desviar 644 toneladas (equivalentes al 14,9 % del total) del proceso de eliminación para derivarlos a procesos de reciclaje y recuperación energética. Con esto, Sierra Gorda SCM asegura su reincorporación a la economía circular y minimiza la disposición final en vertederos.

Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (Ley REP)

La Ley 20.920 de Responsabilidad Extendida del Productor (REP) y Fomento al Reciclaje representa el hito regulatorio ambiental más relevante para el sector industrial chileno. Para la gran minería esta normativa es crítica, dado que las operaciones son consumidoras masivas de productos prioritarios regulados, tales como neumáticos de alto tonelaje, aceites lubricantes, baterías y volúmenes significativos de envases y embalajes asociados a la importación de maquinarias y reactivos. La exigencia de cumplimiento se ha implementado de forma progresiva; en el caso de los envases y embalajes, el decreto supremo correspondiente entró en vigor a finales de 2023.

En el transcurso de 2025, ejecutamos satisfactoriamente un Programa de Gestión Individual en el marco de la Ley REP para envases y embalajes. En conformidad con la Resolución Exenta N° 0233/2023, que aprueba dicho plan, dimos cumplimiento íntegro a las metas de valorización establecidas y se alcanzó el reciclaje de 4,83 toneladas de metales mediante gestores autorizados y acreditados. Este hito nos permitió consolidar avances sustantivos en materia de control y trazabilidad de residuos metálicos.



Para hacer posible este cumplimiento normativo, se reforzaron los mecanismos internos de seguimiento y coordinación, donde destacan las siguientes acciones estratégicas:

Control y validación de gestores: Se diseñó e implementó un sistema de control y registro estricto para medir los volúmenes de metales derivados a reciclaje, con lo cual se exige y valida que cada contratista opere con sus autorizaciones sanitarias y ambientales vigentes.

Segregación operativa desde el origen: Se integró el modelo normativo directamente en las áreas operativas de la faena para garantizar la correcta separación de los envases y embalajes sujetos a la regulación REP desde el momento y lugar en que se generan.

Infraestructura exclusiva: Se habilitó y demarcó una zona exclusiva al interior del patio de residuos para administrar, de forma focalizada y segura, los materiales sujetos a esta regulación.

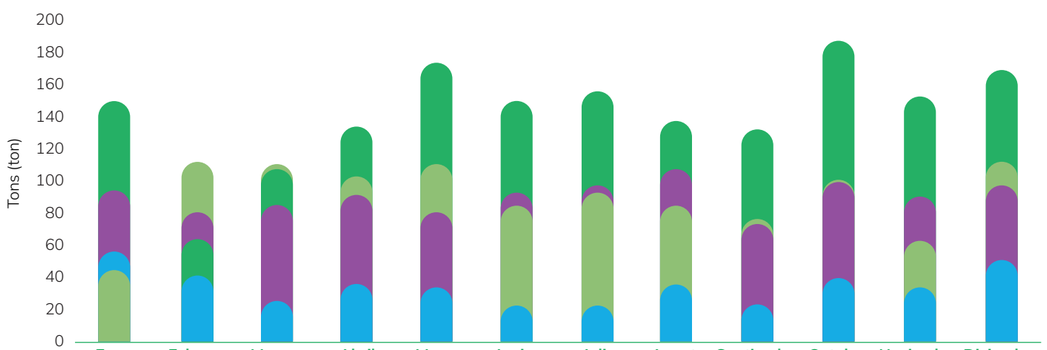
Trazabilidad y transporte seguro: Se robusteció la trazabilidad operativa para asegurar que el transporte de envases y embalajes (EyE) llegue sin desviaciones a las plantas de valorización autorizadas.

Respaldo documental y certificación: Se estandarizó la exigencia de certificados de disposición emitidos por los destinatarios finales, lo que asegura la veracidad de los tonelajes que la operación reporta como reciclados.

Roles, responsabilidades y capacitación: Se definieron roles corporativos y procedimientos claros y se desplegó un plan de capacitación técnico para todo el personal encargado de la implementación de la Ley REP.

Durante 2025, administramos un total de 4.307 toneladas de residuos, los cuales fueron gestionados según su naturaleza y el tratamiento definido para cada categoría.

GENERACIÓN DE RESIDUOS 2025



	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Orgánico (ton)	94,54	80,53	85,14	91,00	80,38	92,18	97,20	107,79	73,34	99,15	89,99	97,31
Industriales (ton)	149,00	63,84	106,85	133,81	172,43	148,84	155,71	137,55	131,64	186,41	151,82	168,46
Peligrosos (ton)	43,59	111,24	109,56	102,12	109,22	83,65	92,79	84,69	76,86	100,98	63,01	111,62
Total reciclado (ton)	56,55	41,60	25,51	36,41	34,00	23,20	22,00	35,85	23,82	38,45	34,17	51,28

GENERACIÓN DE RESIDUOS RECICLABLES 2025

PESO TOTAL DE RESIDUOS GENERADOS (TONELADAS) EN FUNCIÓN DE SU COMPOSICIÓN

CATEGORÍA	TIPO	2023	2024	2025
No Peligroso	Domésticos y Asimilables a Domésticos	1.169	1.176	1.089
	Varios no peligrosos	2.621	2.060	1.706
	Reciclables (Botellas, Cartnes, Chatarra, HDPE)	80	981	92
Peligroso	Trapos, guaipes contaminados con hidrocarburos, etc.	508	569	1.089
	Aceites Residuales Valorizados energéticamente Inacesa	150	357	54
	Baterías	39	20	277
TOTAL		**4.567**	**5.163**	**4.307**

RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS OPERACIONES DE VALORIZACIÓN

CATEGORÍA	TIPO	2023	2024	2025
No Peligroso	Reciclado	80	981	423
	TOTAL	**80**	**981**	**423**
Peligroso	Preparación para reutilización	150	357	184
	Reciclado	39	20	37
	TOTAL	**189**	**377**	**221**

RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS OPERACIONES DE VALORIZACIÓN

CATEGORÍA	TIPO	2023	2024	2025
No Peligroso	Traslado a un vertedero	1.169	1.176	1.089
	Otras operaciones de eliminación	2.621	2.060	1.706
	TOTAL	**3.790**	**3.236**	**2.795**
Peligroso	Incineración (con recuperación energética)	150	357	184
	Traslado a un vertedero	508	569	1.089
	TOTAL	**658**	**926**	**1.273**

8.8 GESTIÓN Y MANEJO DEL PATRIMONIO ARQUEOLÓGICO

Nuestra área de operación alberga vestigios arqueológicos del desierto de Atacama que la Compañía valora y protege bajo un estricto rigor normativo. Durante 2025, ejecutamos una auditoría técnica de Bienes Arqueológicos Protegidos sobre 306 sitios asociados a las RCA N°102, 126, 165 y 290, lo que constituye una de las coberturas de monitoreo más amplias en la minería de la región.

A través de inspecciones en terreno, los especialistas verificaron la integridad de los cercos perimetrales, la señalética y las medidas preventivas exigidas por el Consejo de Monumentos Nacionales (CMN). Con esta vigilancia constante, consolidamos un programa sistemático que garantiza la preservación del patrimonio histórico a largo plazo.

8.9 RESCATE DE FAUNA

Sierra Gorda SCM mantiene un control preventivo sobre las especies que pueden transitar por sus instalaciones, en estricto cumplimiento de la Resolución N°343/2022. Durante 2025, la operación registró un total de 11 avistamientos en el área industrial:

3 zorros culpeo (Lycalopex culpaeus).

7 golondrinas de mar (Oceanites gracilis).

1 ejemplar playero de Baird (Calidris bairdii).

Si bien ninguno de estos eventos califica como incidente ambiental, para asegurar la trazabilidad normativa, se documentó el detalle de estos 11 casos en los informes de seguimiento oficiales de las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA).

8.10 ACUERDO DE PRODUCCIÓN LIMPIA Y ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN

MANIFESTACIÓN DE INTERÉS EN CALIDAD DEL AIRE

Sierra Gorda SCM está ubicada en una de las zonas más áridas del mundo, lo que impone desafíos ambientales críticos para la operación. La escasez hídrica del desierto más seco del mundo y la erosión eólica natural del entorno inciden de forma directa en la suspensión de polvo. A este factor geográfico se suma la actividad propia de la extracción de las operaciones mineras, que genera material particulado durante las fases de tronadura, carguío y transporte de mineral.

Para hacer frente a este escenario, impulsamos una iniciativa de control ambiental junto a Minera Centinela (AMSA) y Spence (BHP). Esta alianza cuenta con apoyo y coordinación de la Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA), y patrocinio de la Municipalidad de Sierra Gorda y el Gobierno Regional.

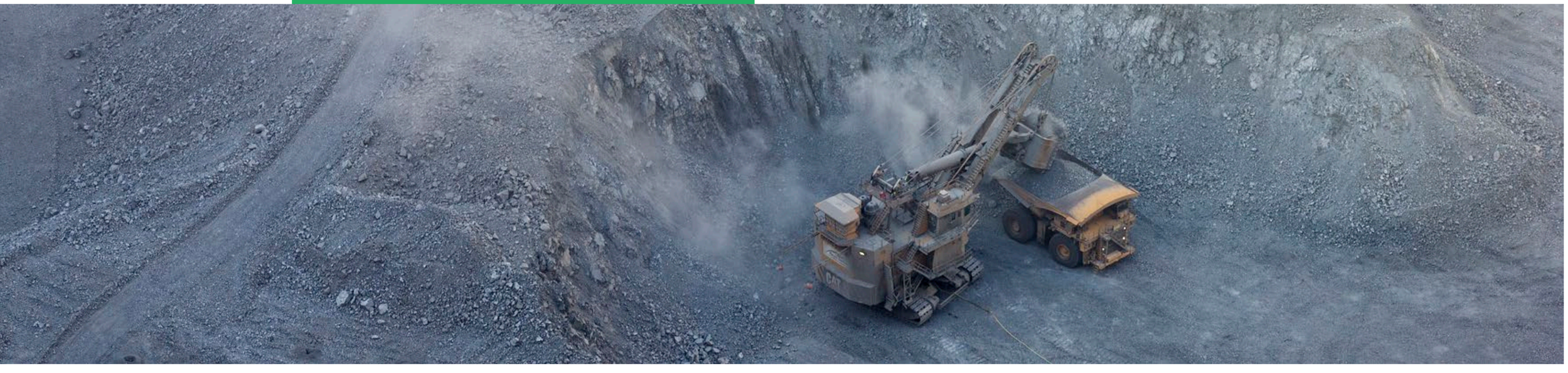
En septiembre de 2025, las empresas presentaron una manifestación de interés para suscribir, a futuro, un Acuerdo de Producción Limpia (APL). En noviembre, el Consejo Directivo de la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático aprobó la solicitud. La decisión contó con el respaldo institucional de los ministerios de Medio Ambiente, Minería y Economía.

Con este instrumento voluntario se busca establecer un marco de colaboración para materializar acciones conjuntas. El acuerdo pretende formalizar proyectos de inversión social orientados a minimizar el polvo suspendido, elaborar estudios técnicos para determinar el estado de las emisiones y ejecutar programas de concientización ambiental. Con nuestra participación, asumimos nuestro rol como un vecino más de la comuna, con la meta de brindar la mejor calidad de vida a los habitantes y asegurar un impacto directo en beneficio de la Región de Antofagasta. En la sección de Iniciativas Voluntarias para Mejorar la Calidad del Aire se presentan detalles operativos y estudios asociados.

ESTRATEGIA DE DESCARBONIZACIÓN DEL SECTOR MINERO

A nivel macro, suscribimos el Acuerdo para la Descarbonización de la Minería en Chile, un pacto oficializado junto a los ministerios de Economía, Minería, Energía y Medio Ambiente, y el Consejo Minero.

Esta alianza público-privada tiene como objetivo directo alcanzar la carbono-neutralidad del sector a 2050. Dicho compromiso implica acciones coordinadas hacia la transición energética, exige la adopción de innovaciones tecnológicas e impulsa la cooperación intersectorial con el fin de reducir de forma significativa las emisiones a lo largo de toda la cadena de valor del sector minero. Con esto, reafirmamos la postura corporativa de operar con bajas emisiones y asegurar un desarrollo sostenible para el territorio.



9 ABASTECIMIENTO **RESPONSABLE**

9.1 DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO /168
9.2 MODELO DE GESTIÓN DEL ABASTECIMIENTO /169
9.3 DIMENSIONES DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO /170
9.4 PROCESOS CLAVE DE LA CADENA DE SUMINISTRO /172
9.5 PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS /175
9.6 PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS /176
9.7 HITOS DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE /177
9.8 ENCUENTRO PERIÓDICO “PROVEEDORES CONECTADOS” /178

9.1 DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO

GRI 408-1 GRI 409-1

La Política de Derechos Humanos constituye el eje normativo que rige la conducta de la Compañía y se extiende a la cadena de valor. Este marco establece las directrices de integridad y respeto por la dignidad de las personas, bajo estándares internacionales. Debido a los riesgos inherentes a la industria minera global y su cadena de suministro, la Compañía aborda la temática mediante la prohibición absoluta y la prevención de cualquier forma de trabajo forzoso o infantil, con lo cual se resguardan los derechos fundamentales básicos también en los servicios contratados. Ver sección 9.6 sobre la Política de Cadena de Suministro Responsable.

ESTOS COMPROMISOS SE GESTIONAN PRINCIPALMENTE A TRAVÉS DE TRES MECANISMOS:

GOBERNANZA Y EXPECTATIVAS

El Código de Conducta y Ética Empresarial y la Política de Cadena de Suministro Responsable definen los principios de probidad y equidad laboral exigidos a todos los proveedores. La Declaración de Expectativas en el Relacionamiento con Proveedores formaliza estos lineamientos en materia de seguridad y derechos fundamentales.

MECANISMOS DE CONTROL

Los contratos integran cláusulas específicas de cumplimiento de la legislación laboral vigente. Como instrumento de verificación técnica, la Compañía utiliza herramientas de monitoreo del desempeño de los proveedores y gestión de riesgos asociados a prácticas laborales.

SUPERVISIÓN CONTINUA

El modelo de debida diligencia se sustenta en el diálogo y la evaluación permanentes, lo que asegura la trazabilidad de los estándares éticos y la resolución de brechas en toda la cadena de suministro.

9.2 MODELO DE GESTIÓN DEL ABASTECIMIENTO

Durante 2025, la Vicepresidencia de *Supply Chain* (VPSC), a través de su área de *Supply Chain Excellence*, avanzó en la implementación de su modelo de gestión orientado a la transformación tecnológica y la gobernanza de la cadena de suministro. Esta área lidera la implementación de iniciativas de mejoramiento de los procesos de abastecimiento y la gestión contractual, incluidos el aseguramiento de una operación logística eficiente y trazable de acuerdo con los lineamientos estratégicos de la Compañía.

PILARES ESTRATÉGICOS

El área de *Supply Chain Excellence* estructura su gestión en torno a tres pilares que definen cómo selecciona, evalúa y acompaña a sus proveedores y contratistas:

1. Excelencia

Este pilar se concentra en la estandarización de procesos bajo criterios de mejora continua y una gobernanza técnica, que apunta a aumentar la eficiencia operativa tanto para clientes internos como proveedores. Para avanzar hacia una operación homogénea, se desarrollaron herramientas de reportabilidad, digitalización de procesos, mejoras en la gestión documental y la automatización de flujos.

En colaboración con la Gerencia de Informática y Transformación Digital, se incorporó un asistente basado en Inteligencia Artificial para la estandarización de bases técnicas. Con esta herramienta se eleva la calidad de la información en los procesos de contratación y se mitigan riesgos desde etapas tempranas del ciclo de abastecimiento.

2. Control de contratos

A través de este pilar, la Compañía sigue trabajando para asegurar una gestión contractual integral para resguardar el cumplimiento de las condiciones acordadas y realizar la correcta identificación y mitigación de riesgos. Se avanzó en la homogeneización de prácticas de control, la implementación de un plan de revisión de contratos relevantes y la gestión de garantías, finiquitos y controversias contractuales.

Asimismo, se incorporaron herramientas digitales que facilitan el monitoreo, la trazabilidad y el análisis de la información para la toma de decisiones. Estas capacidades se centralizan en el Sistema Integrado de Gestión de Proveedores (SIGPRO), que actúa como soporte para una administración más coordinada en torno a la gestión de riesgos de cada contrato a lo largo de su ciclo de vida.

3. Proveedores sustentables

Este pilar integra criterios de sostenibilidad, cumplimiento normativo y estándares éticos en la gestión de proveedores. Con la implementación de la plataforma *Sheriff*, se formalizó el proceso de evaluación para estandarizar el análisis de variables legales, financieras, de compliance, condiciones laborales y estructura societaria.

Asimismo, se estableció una alianza con EcoVadis para auditar el desempeño en sostenibilidad de los proveedores en ámbitos de Medio Ambiente, Recursos Humanos y Prácticas Laborales, Ética y Compras Sustentables. Esta colaboración, junto con la implementación del sistema de gestión de proveedores SIGPRO centralizan la información del ciclo de vida del contratista, fortalecen la trazabilidad y la gestión de riesgos e impactos ESG. Durante el periodo, el área se centró en el despliegue del sistema y en el proceso de enrolamiento de la base de proveedores para asegurar una red de suministro alineada con los estándares de minería responsable.

Adicionalmente, se continuó con la implementación de la Política de Cadena de Suministro Responsable, publicada a fines de 2024, que establece lineamientos y expectativas para los proveedores en materia ambiental, social y de gobernanza.

De esta manera, *Supply Chain Excellence* consolida su rol como un habilitador en el desarrollo de una cadena de suministro más integrada, eficiente y sostenible, en línea con los estándares de excelencia en abastecimiento y los principios de una minería responsable.

9.3 DIMENSIONES DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO

La Vicepresidencia de *Supply Chain* definió en su estrategia de mediano plazo las dimensiones de impacto, que reflejan los efectos y resultados de las acciones. Estas seis dimensiones también se utilizan, para evaluar el desempeño y medir resultados de manera concreta en cada área de gestión.

PRODUCTIVIDAD
Se enfoca en obtener el mejor resultado posible a partir del uso optimizado de los recursos, donde se privilegian soluciones y proveedores que demuestren eficiencia operativa, agilidad y capacidad para trabajar con altos estándares de servicio como una forma de aportar al cumplimiento de las metas de producción.

MEJORA CONTINUA Y *VALUE CREATION PROGRAM* (VCP – PROGRAMA DE CREACIÓN DE VALOR)
Implementación de metodologías *Lean Six Sigma* y Kaizen para la identificación de brechas y optimización de procesos operacionales. A ello se suma el programa interno *Value Creation Program* (VCP), orientado a la ejecución de iniciativas con impacto directo en la eficiencia y estandarización de la cadena de suministro para generar valor sostenible.

DIMENSIÓN FINANCIERA
Esta dimensión se concentra en la eficiencia económica y la sostenibilidad de las operaciones mediante la optimización de costos, el fortalecimiento del flujo de caja y el cumplimiento de indicadores financieros clave. En el proceso de selección de proveedores se aplican criterios que validan la solidez financiera y el cumplimiento de los compromisos contractuales como elementos esenciales para la continuidad operacional, incluyendo eficiencias en su desempeño.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN
Proceso transversal que redefine la operación y la cultura organizacional mediante la incorporación estratégica de tecnologías, automatización, análisis de datos e inteligencia artificial. Este enfoque propicia un ecosistema dinámico para la eficiencia operativa, la toma de decisiones según datos y la colaboración con proveedores con liderazgo en innovación y adopción tecnológica.

CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE
Bajo el compromiso de una Minería responsable, la Compañía integra una cadena de suministro basada en criterios sociales y ambientales en todas sus etapas. Esta mirada considera la reducción de emisiones, el respeto por los derechos humanos, la conservación de los recursos naturales, la gestión de residuos y una relación proactiva con las comunidades vecinas.

SEGURIDAD
Constituye un valor esencial. La Compañía impulsa una gestión proactiva del riesgo y la prevención de fatalidades mediante políticas y prácticas laborales para un entorno seguro. Con una cultura organizacional preventiva, capacitación constante y sistemas de monitoreo rigurosos del cumplimiento de controles críticos, se busca el cumplimiento de estándares y el fortalecimiento de la conciencia preventiva. Este compromiso se extiende a proveedores para consolidar una red colaborativa que resguarde la integridad en toda la operación.

9.4 PROCESOS CLAVE DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Sierra Gorda SCM reconoce la importancia de contar con un suministro que asegure la provisión oportuna, eficiente y sostenible de materiales, bienes y servicios que requiere la operación. La gestión de la cadena de suministro busca fortalecer la competitividad, optimizar el desempeño operativo y generar valor sostenible en el largo plazo.

Para ello, el modelo se articula mediante procesos interrelacionados que integran criterios económicos, sociales, ambientales y de gobernanza en cada etapa:

DISPONIBILIDAD OPERATIVA Y CONTROL DE *STOCK*

Mediante una adecuada gestión de inventarios se busca garantizar que los niveles de stock sean suficientes para sostener la continuidad operacional sin interrupciones. Hemos implementado herramientas analíticas y sistemas de proyección que permiten ajustar los volúmenes de manera flexible y oportuna con altos estándares de trazabilidad y exactitud en el registro de la información.

GESTIÓN DE BODEGAS: ORDEN, TECNOLOGÍA Y TRAZABILIDAD

Los materiales que ingresan a las instalaciones se gestionan desde la recepción hasta el resguardo mediante estándares que consideran las condiciones de seguridad, las características físicas de cada insumo, su frecuencia de rotación y sus requisitos de conservación.

El enfoque combina la eficiencia de la automatización mediante sistemas robóticos en bodegas internas, con la rigurosidad de metodologías manuales y digitales en los conteos cíclicos. Este proceso permite un inventario confiable, exacto y trazable que respalda la continuidad operacional y refleja la administración responsable de recursos.

GESTIÓN ACTIVA DEL ABASTECIMIENTO

Esta función comprende el monitoreo permanente del estado de las órdenes de compra, con el propósito de verificar que se cumplan los plazos acordados y detectar a tiempo cualquier desviación que pudiera comprometer el flujo logístico.

CONTRATACIÓN DE SERVICIOS

El modelo de categorías es una forma de organizar y administrar las contrataciones por familias de bienes y servicios afines para habilitar una toma de decisiones más informada, coherente y alineada con los objetivos estratégicos de la Compañía. La implementación del sistema ha transformado la manera en que se aborda el abastecimiento para extender el enfoque de sostenibilidad también a los servicios.

En cada decisión de contratación se consideran variables técnicas, económicas, de seguridad, desempeño, y ambientales; en aquellos procesos con incidencia directa en el consumo y usos significativos de energía se incluyen criterios de eficiencia energética. Con esto, consolidamos nuestra visión de abastecimiento responsable, coherente y de largo plazo.

EFICIENCIA LOGÍSTICA Y DESEMPEÑO AMBIENTAL

La gestión logística abarca tanto el transporte de insumos hacia las instalaciones de la Compañía como la distribución de concentrados de cobre y molibdeno hacia puertos y clientes, a través de soluciones terrestres y ferroviarias. Este proceso se sustenta en sistemas de monitoreo en tiempo real que permiten controlar variables críticas, bajo altos estándares de trazabilidad, eficiencia y seguridad operacional.

La Compañía avanzó en la integración de una flota de camiones impulsados por Gas Natural Licuado (GNL) para el transporte de concentrado de cobre, iniciativa pionera en la minería chilena. Esto permitió mejorar el desempeño ambiental al reducir en un 39,8 % las emisiones de carbono en comparación con el modelo de transporte basado en diésel, con lo cual disminuyen los impactos en las rutas hacia puertos y clientes nacionales.

Esta tecnología, en conjunto con mejoras operacionales y una gestión logística optimizada, mitigó de manera efectiva las emisiones de Alcance 3 al evitar la liberación de 1.109,3 toneladas de CO_2e. Este resultado equivale a una reducción del 21,7 % respecto de la línea base estimada y consolida el avance hacia la adopción de soluciones de transporte limpias y trazables.

De manera complementaria, se mantiene la integración de equipos tipo SIDER (semirremolques con apertura lateral) para el transporte de insumos, repuestos y equipos críticos hacia la faena. Su diseño facilita las maniobras de carga y descarga y protege los materiales ante condiciones ambientales adversas, lo que permitió reducir la cantidad de viajes requeridos. El resultado tiene un impacto directo y medible en tres dimensiones: disminuye la exposición de las personas a situaciones de riesgo, fortalece la seguridad vial en las rutas de operación y reduce las toneladas de CO_2 equivalente asociadas al transporte, con un aporte directo a los compromisos ambientales de la Compañía. En conjunto, la iniciativa nos posiciona como una operación logística más eficiente, segura y preparada para los desafíos futuros.

COMPRAS: ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO CON ESTÁNDARES DE ALTO NIVEL

El proceso de adquisición se ejecuta según criterios técnicos y normativos estrictos. El área de Compras gestiona operaciones nacionales e internacionales para que el abastecimiento responda a los requerimientos operacionales y a los estándares de gestión responsable de la Compañía.

El modelo opera exclusivamente con proveedores calificados según criterios de solvencia, sostenibilidad y cumplimiento de plazos. Este filtro valida que cada integrante de la cadena de suministro cumpla los niveles de desempeño y seguridad requeridos por la operación y que se entienda la importancia de los valores compartidos.

GESTIÓN Y CONTROL DE CONTRATOS

Este proceso, que es parte de los tres pilares del área *Supply Chain Excellence*, refuerza la gobernanza de la cadena de suministro mediante la revisión integral de los contratos a lo largo de su ciclo de vida. Su gestión asegura el cumplimiento de lineamientos internos y controles definidos por las áreas de Finanzas, Fiscalía y Medio Ambiente, entre otras, lo que permite identificar y mitigar riesgos asociados a la contratación, bajo criterios de objetividad, equidad y transparencia.

GESTIÓN DE PROVEEDORES

Comprende los procesos de registro, evaluación, desarrollo y seguimiento, en línea con las directrices de la Política de Cadena de Suministro Responsable. Este enfoque incorpora instancias de debida diligencia para la identificación de riesgos legales, junto con un análisis sistemático de variables ESG, de cumplimiento, laborales y financieras. Asimismo, considera la definición de planes de acción y el monitoreo continuo del desempeño, con el objetivo de fortalecer relaciones de largo plazo y mejorar estándares de gestión. Más detalles de este proceso en la sección 9.6 Proceso de contratación de proveedores y contratistas.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE PROVEEDORES (SIGPRO)

El Sistema Integrado de Gestión de Proveedores (SIGPRO) fue implementado en noviembre de 2025 y actúa como soporte estructural del proceso de gestión de proveedores. También articula las distintas etapas del ciclo de vida del contratista, desde la definición del alcance hasta el cierre contractual. A través de herramientas basadas en la evaluación de riesgos, ambientales, reputacionales, operacionales y de cumplimiento, el sistema permite una gestión preventiva, consistente y estandarizada.

Su aplicación aporta a la trazabilidad, optimiza los procesos de contratación y anticipa riesgos críticos, lo que impulsa una gestión más eficiente, segura y alineada con los principios de sostenibilidad que orientan la cadena de suministro.

Como parte de esta iniciativa, se reformuló la gobernanza para actualizar los roles de cada área involucrada en las distintas etapas del proceso de gestión de proveedores. Con esto se definieron las nueve fases que estructuran el SIGPRO:

Alcance de Trabajo: valida la necesidad del servicio requerido, estableciendo los riesgos asociados y los requisitos técnicos que fundamentarán tanto el proceso de contratación como la gestión posterior del proveedor.

Selección del Proveedor: abarca la evaluación y preselección de proveedores a través de solicitudes de información, matrices de análisis, verificaciones externas y procesos de licitación, con el propósito de conformar un pool calificado y recomendar la alternativa más adecuada para la adjudicación.

Negociación Comercial: comprende la validación interna del proceso, la adjudicación al proveedor seleccionado y la elaboración, firma y registro formal del contrato en los sistemas corporativos.

Puesta en Marcha Comercial: consolida la información contractual mediante el Formulario Integral de Activación de Contrato (FIAC), incorpora la documentación asociada, registra el contrato en los portales correspondientes y habilita su operación en Web Control, incluyendo la dotación cuando corresponda.

Planificación del Trabajo: contempla la preparación de paquetes de trabajo, planes de gestión de contratistas, metodologías y cronogramas, junto con la verificación de los permisos ambientales y sectoriales necesarios previo al inicio de la ejecución.

Incorporación a Sistemas y Movilización al Sitio: asegura el cumplimiento de los requisitos médicos y administrativos, la incorporación en sistemas corporativos, la realización de inducciones y capacitaciones, la acreditación de equipos y la emisión de credenciales para el acceso a faena.

Ejecución del Trabajo: corresponde al desarrollo de las actividades definidas en el contrato, con foco en seguridad, calidad y cumplimiento de estándares. Incorpora registros oficiales, permisos de trabajo, inspecciones, controles de calidad y la gestión de eventuales cambios contractuales.

Gestión de Desempeño: monitorea y evalúa el cumplimiento contractual a través de indicadores de desempeño, revisiones operativas y comerciales, reportes de consumo y gestión de pagos, abordando no conformidades y promoviendo la mejora continua en la relación con los contratistas.

Cierre: formaliza el término del contrato mediante la recopilación de documentos, la resolución de discrepancias, la firma de finiquitos, la actualización de sistemas y la evaluación final del desempeño del proveedor.

9.5 PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS

GRI 204-1

Nuestro compromiso con el desarrollo de la economía de la Región de Antofagasta y nacional también se refleja en la composición de nuestra cadena de suministro. Durante 2025, trabajamos con 597 proveedores de bienes y 576 de servicios, cifras que muestran una variación moderada respecto al año anterior, con una disminución del 3 % en bienes y un aumento del mismo porcentaje en servicios.

En materia de servicios, 140 proveedores correspondieron a empresas de la Región de Antofagasta, lo que representa el 24 % del total, mientras que 385 proveedores nacionales aportaron un 67 %.

En cuanto a bienes, 161 proveedores de la Región de Antofagasta representaron el 27 % del total y 411 proveedores nacionales concentraron el 69 %. Al igual que en servicios, la gran mayoría del abastecimiento de bienes provino de empresas chilenas, incluidas Compañías grandes, medianas y pequeñas que cumplen un rol clave en el suministro de soluciones para la operación.

La Compañía mantuvo relaciones comerciales con 1.050 empresas proveedoras, con la prioridad en la integración de actores locales como parte de su estrategia de contribución territorial. Cabe señalar que la cifra de proveedores considera empresas que pueden prestar servicios y entregar bienes, pero se consideran como una entidad única.

CIFRAS DE PROVEEDORES DE SERVICIOS[1]

24%

de los proveedores de servicios son de la Región de Antofagasta (140).

67%

de los proveedores de servicios son de origen nacional (385)

CIFRAS DE PROVEEDORES DE BIENES[1]

27%

de los proveedores de bienes son locales (161)

69%

de los proveedores de bienes son de origen nacional (411)

[1]El porcentaje restante corresponde a proveedores de origen internacional.

GASTO EN PROVEEDORES (CLP)	2023	2024	2025
Gasto total en proveedores	$1.157.980.613	$1.217.844.192	$1.216.259.677
Gasto en proveedores de la Región de Antofagasta	$142.789.194	$165.271.852	$166.080.328

A pesar de una reducción en el gasto total, el gasto destinado a proveedores locales aumentó en términos absolutos (13,7 % del total), lo que refleja una priorización sostenida del desarrollo territorial.

9.6 PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

GRI 308-1 GRI 407-1 GRI 414-1 GRI 414-2

La contratación de proveedores y contratistas se gestiona en coordinación con el área de Recursos Humanos con el fin de resguardar el cumplimiento de la normativa aplicable y promover condiciones laborales adecuadas y relaciones sostenibles en toda la cadena de valor conforme a las políticas internas.

Se han implementado distintas instancias y mecanismos para fortalecer los estándares laborales y éticos en la operación.

- **Espacios de alineamiento periódico:** se desarrollan reuniones periódicas con empresas contratistas, destinadas a comunicar directrices estratégicas, compartir información relevante y reforzar criterios de gestión.

- **Verificación en terreno:** se realizan inspecciones en faena para verificar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de los compromisos establecidos.

- **Revisión del cumplimiento laboral:** se ejecutan auditorías periódicas a contratistas en el marco de la Ley N° 20.123 sobre subcontratación, con evaluación de aspectos de seguridad, prevención de riesgos y obligaciones laborales, previsionales y salariales. En caso de detectarse brechas, se establecen medidas correctivas con plazos definidos para su regularización.

- **Sistema de gestión:** el Sistema Integrado de Gestión de Proveedores (SIGPRO) apoya el cumplimiento de los estándares definidos, con especial atención a los aspectos laborales.

- **Criterios sociales:** a partir de agosto de 2025 se incorporaron herramientas para evaluar el desempeño de los proveedores en materias sociales y ambientales, donde destaca la mencionada plataforma EcoVadis.

- **Expectativas de relacionamiento con proveedores:** en la documentación de contratación se incluye como anexo la Política de Cadena de Suministro Responsable con las Expectativas SG SCM en el relacionamiento con proveedores. En estas se establecen directrices en ámbitos como cumplimiento normativo, integridad, seguridad, derechos humanos, condiciones laborales, diversidad e inclusión, protección ambiental, resguardo de la información, relacionamiento con comunidades y prevención de prácticas indebidas.

Estas acciones optimizan el proceso de contratación, refuerzan el control de riesgos y consolidan una relación con proveedores basada en la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento de estándares alineados con nuestro modelo de prevención de delitos e iniciativas de nivel internacional.

La Política de Cadena de Suministro Responsable orienta en prácticas alineadas con el cumplimiento normativo, la integridad empresarial, la protección del medio ambiente y el respeto por los derechos humanos y laborales. La dimensión social abarca además:

- Prácticas laborales justas.
- Prohibición estricta del trabajo infantil y forzado.
- Cumplimiento de estándares en jornada laboral y remuneraciones.
- Reconocimiento de la libertad sindical y del derecho a negociación colectiva.
- Prevención del acoso y la discriminación.
- Promoción activa de la diversidad, la equidad y la inclusión.

El marco de derechos humanos aplica de manera transversal a todos los trabajadores, proveedores y contratistas, y consolida un esfuerzo conjunto por avanzar hacia las mejoras prácticas en relaciones laborales y transparencia.

% de nuevos proveedores que han pasado filtros de selección utilizando criterios sociales y ambientales

2025= 83%

Impactos sociales y ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

115
proveedores evaluados.

20
fueron rechazados por impactos negativos (Riesgo financiero, Legal, Laboral y/o necesidades de la empresa).

9.7 HITOS DE ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

Durante el año se registraron avances para la Vicepresidencia de *Supply Chain* a través de iniciativas que fortalecieron la eficiencia operacional, la sostenibilidad y la gestión estratégica de la cadena de suministro. Entre los logros más destacados del período se cuentan:

Digitalización y control de insumos críticos: implementación de tecnologías para el seguimiento de insumos clave, con el propósito de elevar los estándares de trazabilidad y garantizar la continuidad operacional ante escenarios de alta demanda.

Impulso a la electromovilidad: se habilitaron nuevos puntos de carga para vehículos eléctricos, lo que amplía la infraestructura disponible y consolida el compromiso con el uso de tecnologías limpias al interior de la operación.

Optimización de inventarios: los niveles de stock se ajustaron a parámetros óptimos, lo que contribuye a una operación más competitiva y alineada con criterios de eficiencia.

Transporte más limpio: la Compañía implementó una flota impulsada por Gas Natural Licuado (GNL) para el transporte de concentrado, tecnología que reduce en un 39,8 % las emisiones de carbono en comparación con el modelo de transporte basado en diésel. Esta iniciativa evitó la emisión de 1.109,3 toneladas de CO_2e, lo que representa una reducción del 21,7 % respecto de la línea base estimada para la gestión logística de la Compañía.

Gestión de proveedores: se fortaleció el proceso de registro y evaluación de proveedores, y se impulsaron campañas para la adopción del formulario EcoVadis Vitals, herramienta que permite identificar riesgos en materia de derechos humanos, medio ambiente, ética y compras responsables.

Control contractual: se estructuró el área de control de contratos, se ejecutó un piloto de revisión de contratos estratégicos y se estableció un programa de trabajo con proyección hacia 2026.

Estandarización y eficiencia en contratación: avance en la implementación del modelo de gestión por categorías y en la estructuración de contratos marco para servicios de ingeniería y topografía en mantención de planta.

Sostenibilidad operacional: se desarrollaron asesorías especializadas en descarbonización, eficiencia energética y economía circular, junto con iniciativas como el proyecto de repuestos alternativos.

Seguridad en transporte: la incorporación del sistema de monitoreo RAEV para la flota logística otorgó una distinción que posiciona a la Compañía entre las operaciones con mejores estándares de seguridad vial del país, reconocimiento otorgado por MIGTRA en conjunto con CONASET y el Automóvil Club de Chile.

9.8
ENCUENTRO PERIÓDICO “PROVEEDORES CONECTADOS”

Se desarrollaron dos nuevas versiones del encuentro Proveedores Conectados, que constituye un espacio para el diálogo, la articulación y el trabajo conjunto de la Compañía con su red de proveedores. Estas instancias se focalizaron en promover una mirada común en torno a la sostenibilidad.

La primera jornada, realizada en julio en Santiago, convocó a más de 50 proveedores. Se realizó un panel de conversación centrado en diversidad e inclusión, junto con temáticas de responsabilidad social y derechos humanos para destacar la importancia de estos ámbitos en la industria y en la gestión de los proveedores. La participación de la alcaldesa de Sierra Gorda reforzó el vínculo entre la operación, sus proveedores y el territorio donde operamos.

La segunda edición, efectuada en Antofagasta, reunió a más de 40 proveedores de la región y actores del ecosistema minero. Esta actividad se desarrolló mediante una metodología participativa basada en mesas de trabajo, en las cuales se abordaron tres ejes prioritarios: social-comunitario, económico y medioambiental, y se elaboraron propuestas orientadas a fortalecer una gestión más sostenible.

En esta segunda instancia del año, se destacó la participación de autoridades y representantes del sector, así como el reconocimiento a iniciativas de proveedores que aportan al desarrollo sostenible local.

Ambos encuentros abordaron de manera transversal los principales elementos asociados a la sostenibilidad en la cadena de suministro, como la gestión de riesgos ESG, la eficiencia energética en el abastecimiento y la construcción de relaciones de largo plazo. Asimismo, se promovió un enfoque de corresponsabilidad que motivó a los proveedores a integrar prácticas sostenibles en su propia gestión y a fortalecer su vínculo con las comunidades.

10 INVERSIÓN Y TECNOLOGÍA

10.1 INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA /182

10.1 INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

La tecnología e innovación son uno de los principales impulsores de nuestra excelencia operacional. Durante 2025, integramos soluciones de robótica, inteligencia artificial y automatización para optimizar los procesos productivos, aumentar la seguridad de los trabajadores y asegurar la sostenibilidad del negocio. Esta transformación digital maximiza la eficiencia en terreno, eleva la productividad y fortalece directamente el control en la estructura de costos de la operación.

SIERRADRONE: LA DUPLA AÉREA PARA LA GESTIÓN SEGURA DE INVENTARIOS

Incorporamos SierraDrone, una solución aérea autónoma que amplía el alcance de la automatización logística hacia los patios exteriores de bodega. Este sistema, concebido y desarrollado por un equipo técnico interno, funciona como la dupla tecnológica de SierraBot.

El proyecto integra tecnología de drones y RFID (identificación por radiofrecuencia) para ejecutar conteos automatizados en tiempos reducidos y transmite la información directamente a los sistemas corporativos.

Su aplicación en áreas de almacenamiento de alta exigencia aumenta la confiabilidad de los datos, optimiza los procesos logísticos y disminuye la exposición de los trabajadores a riesgos asociados con el manejo manual de cargas. Al asegurar estos resultados operacionales y proteger al personal, la innovación fortalece de manera directa nuestra estrategia de excelencia operacional.

Gracias a este impacto, la iniciativa recibió el Premio AIA 2025 de la Asociación de Industriales de Antofagasta en la categoría “Aporte Tecnológico”.

REALIDAD VIRTUAL EN LA ESCUELA DE RIESGOS MATERIALES

La Superintendencia de Innovación Tecnológica y la Gerencia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente se unieron en una iniciativa pionera para transformar la forma de enseñar sobre riesgos y seguridad al desarrollar un programa formativo basado en tecnologías inmersivas.

El programa utiliza escenarios en 360° y modelos tridimensionales que los trabajadores experimentan mediante realidad virtual. El aporte de esta herramienta trasciende la simple ventaja de entrenar sin exposición física; su poder radica en cambiar la percepción humana frente al peligro.

Al enfrentar situaciones críticas en primera persona dentro de un entorno seguro, los equipos interiorizan la urgencia del autocuidado, agudizan su capacidad para detectar amenazas y modifican sus conductas antes de salir a la operación real.

Con esta innovación, consolidamos una cultura preventiva viva, protegemos a los trabajadores de forma proactiva y damos un paso concreto hacia nuestra visión de ser la minera más segura del mundo.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA PRESERVACIÓN DE COMPONENTES CRÍTICOS

La gestión de bodega reforzó su trazabilidad y eficiencia mediante la implementación de una aplicación móvil integrada a las bases de datos corporativas y potenciada con inteligencia artificial.

Esta herramienta analiza imágenes capturadas en terreno para evaluar el estado de los componentes y emite recomendaciones automáticas para la preservación de ítems críticos. Toda la información queda registrada en el ERP corporativo, lo que estandariza los procesos y reduce los tiempos de diagnóstico.

De este modo, el personal se concentra en actividades de mayor valor agregado, lo que constituye además una optimización que protege los activos físicos y se alinea totalmente con los objetivos estratégicos de la Compañía.

ASISTENTE VIRTUAL PARA MEJORAR LA CONTINUIDAD OPERACIONAL DE EQUIPOS MINA

El área de Mantenimiento Mina desarrolló una herramienta digital que facilita el acceso a información técnica para los equipos, incluidas las retroexcavadoras PC1250 y las perforadoras PV351 y SmartROC.

El sistema integra un chat inteligente que permite consultar códigos de error y soluciones asociadas a partir de manuales y documentación oficial. Con esto es posible generar diagnósticos más precisos, estandarizar las intervenciones entre los distintos turnos y optimizar los tiempos de respuesta.

Al reducir las horas de detención de esta maquinaria crítica, la tecnología asegura la disponibilidad física de los equipos y fortalece de manera directa la estrategia de excelencia operacional y eficiencia en la estructura de costos.

MONITOREO INTELIGENTE EN PROCESOS DE ESPESAMIENTO

Como parte de la modernización de los procesos y con un foco estratégico en la eficiencia hídrica y de gestión de relaves, durante 2025 implementamos una innovadora herramienta de visión artificial en el Espesador 2.

Mediante el uso de cámaras y algoritmos avanzados, este sistema permite calcular la velocidad promedio de transporte del mineral al cilindro de alimentación o feedwell del espesador, lo que se hace de manera remota y sin intervenir el proceso. Esta innovación destaca por su contribución directa a la recuperación de agua y a la optimización del rendimiento, y su impacto se logra mediante la integración de los datos como una nueva señal en el sistema PI (Plant Information System) de la faena, que entrega a los operadores información en tiempo real sobre variables que previamente no se monitoreaban.

Esta digitalización abre nuevas oportunidades para una toma de decisiones más precisa y es un claro avance hacia un modelo de control operacional más inteligente, eficiente y sostenible.

DIGITALIZACIÓN 3D PARA UNA MAYOR EFICIENCIA DEL INVENTARIO GEOLÓGICO

La modernización también alcanzó un área estratégica para el control de los recursos y la planificación minera: la gestión de muestras geológicas, testigos y pulpas, mediante la incorporación de un sistema digital basado en dispositivos móviles, códigos de barra y visualización tridimensional (3D).

Esta solución reemplaza procesos tradicionales por un modelo automatizado que mejora la eficiencia en terreno, reduce tiempos operativos y disminuye la probabilidad de errores, lo que consolida un avance significativo en la digitalización de procesos geológicos.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA AGILIDAD Y ESTANDARIZACIÓN DE BASES TÉCNICAS

Incorporamos un agente digital basado en inteligencia artificial para asistir en la preparación de documentos de bases técnicas conforme a los estándares corporativos. A partir de formatos establecidos, la herramienta estructura automáticamente los documentos, revisa antecedentes de procesos anteriores y mantiene la coherencia de las cláusulas contractuales.

Esta innovación transforma un proceso tradicionalmente intensivo en tiempo en una tarea ágil y estandarizada. La automatización de la estructura documental reduce cargas administrativas, unifica criterios entre áreas y eleva la calidad técnica de los documentos utilizados en los procesos de contratación. De este modo, la tecnología refuerza la eficiencia operativa y contribuye a una gestión más rigurosa y consistente de la documentación contractual.

11 ANEXOS

11.1 ÍNDICE GLOBAL REPORTING INITIATIVE /186
11.2 TEMAS NO MATERIALES SEGÚN ESTÁNDAR SECTORIAL MINERÍA GRI 14 /190
11.3 GLOSARIO /192
11.4 INFORME DE ASEGURAMIENTO /194

11.1 ÍNDICE GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

DECLARACIÓN DE USO	Sierra Gorda SCM ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.
ESTÁNDAR UTILIZADO	GRI: Fundamentos 2021 GRI 14: Sector Minería 2024

Indicador	Descripción	Capítulo / Justificación de omisión	Página
CONTENIDOS GENERALES			
LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES			
2-1	Detalles organizacionales	Capítulo 1 Perfil de la Compañía	16
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2025 en una mirada Capítulo 3 Desempeño Económico	12 44
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2025 en una mirada	12
2-4	Actualización de la información	2025 en una miradaCapítulo 3 Desempeño Económico Capítulo 6 Salud y Seguridad Capítulo 8 Medio Ambiente	12 47 116 146
2-5	Verificación externa	2025 en una mirada	12 - 194 195 - 196
ACTIVIDADES Y TRABAJADORES			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Capítulo 1 Perfil de la Compañía Capítulo 3 Desempeño Económico	18 - 22 45 -46
2-7	Empleados	Capítulo 5 Personas y Cultura	76
2-8	Trabajadores que no son empleados	Capítulo 5 Personas y Cultura	76
GOBERNANZA			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Capítulo 4 Gobernanza	54
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Capítulo 4 Gobernanza	54
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Capítulo 4 Gobernanza	54
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Capítulo 1 Perfil de la Compañía	24
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Capítulo 1 Perfil de la Compañía Capítulo 2 Sostenibilidad	24 28
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Capítulo 4 Gobernanza	54
2-15	Conflictos de interés	Capítulo 4 Gobernanza	58
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Capítulo 4 Gobernanza	58
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Indicador no divulgado en el Reporte de Sustentabilidad 2025 debido a su carácter estratégico y a la naturaleza reservada del conocimiento técnico y la experiencia de los miembros del máximo órgano de gobierno.	-
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS			
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Capítulo 5 Personas y Cultura	86
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2025 en una mirada	10
2-23	Compromisos y políticas	Capítulo 2 Sostenibilidad Capítulo 4 Gobernanza	29 - 41 64
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Capítulo 2 Sostenibilidad Capítulo 4 Gobernanza	29 - 41 64
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	Capítulo 7 Comunidades	132
2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Capítulo 4 Gobernanza	58
2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Capítulo 4 Gobernanza	64
2-28	Afiliación a asociaciones	Capítulo 1 Perfil de la Compañía	23
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Capítulo 2 Sostenibilidad	40
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	Capítulo 5 Personas y Cultura	90
TEMAS MATERIALES			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Capítulo 2 Sostenibilidad	31
3-2	Lista de temas materiales	Capítulo 2 Sostenibilidad	31
3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 2 Sostenibilidad	31
CATEGORÍA: ECONOMÍA			
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Capítulo 3 Desempeño Económico	47
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Capítulo 3 Desempeño Económico	51
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Capítulo 3 Desempeño Económico	49
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Capítulo 9 Abastecimiento Responsable	175
IMPUESTO			
207-1	Enfoque de impuesto	Capítulo 3 Desempeño Económico	50
CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE			
ENERGÍA			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Capítulo 8 Medio Ambiente	142
302-2	Consumo energético fuera de la organización	Capítulo 8 Medio Ambiente	142
302-3	Intensidad energética	Capítulo 8 Medio Ambiente	142
AGUA			
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Capítulo 8 Medio Ambiente	150
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Capítulo 8 Medio Ambiente	150
303-3	Extracción de agua	Capítulo 8 Medio Ambiente	150
303-5	Consumo de agua	Capítulo 8 Medio Ambiente	150

Indicador	Descripción	Capítulo / Justificación de omisión	Página
EMISIONES			
305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	Capítulo 8 Medio Ambiente	146
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Capítulo 8 Medio Ambiente	146
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Capítulo 8 Medio Ambiente	146
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Capítulo 8 Medio Ambiente	146
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Capítulo 8 Medio Ambiente	146
RESIDUOS			
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Capítulo 8 Medio Ambiente	160
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Capítulo 8 Medio Ambiente	160
306-3	Residuos generados	Capítulo 8 Medio Ambiente	160
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Capítulo 8 Medio Ambiente	160
306-5	Residuos destinados a eliminación	Capítulo 8 Medio Ambiente	160
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES			
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.	Capítulo 9 Abastecimiento Responsable	176
EMPLEO			
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Capítulo 5 Personas y Cultura	80
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Capítulo 5 Personas y Cultura	74
401-3	Permiso parental	Capítulo 5 Personas y Cultura	74
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Capítulo 6 Salud y Seguridad	94
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Capítulo 6 Salud y Seguridad	98 - 112
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Capítulo 6 Salud y Seguridad	110 -112
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Capítulo 6 Salud y Seguridad	104 - 105
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Capítulo 6 Salud y Seguridad	106
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Capítulo 6 Salud y Seguridad	110
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Capítulo 6 Salud y Seguridad	94 - 118
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Capítulo 6 Salud y Seguridad	94 - 110
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	Capítulo 6 Salud y Seguridad	112 - 116
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Capítulo 6 Salud y Seguridad	112

Indicador	Descripción	Capítulo / Justificación de omisión	Página
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN			
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Capítulo 5 Personas y Cultura	87
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capítulo 5 Personas y Cultura	87
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Capítulo 5 Personas y Cultura	76
405-2	Relación entre el salario base y remuneración de mujeres a hombres	Capítulo 5 Personas y Cultura	86
DISCRIMINACIÓN			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Capítulo 4 Gobernanza	58
DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO			
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden estar en riesgo	Capítulo 9 Abastecimiento Responsable	176
408-1	Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil.	Capítulo 9 Abastecimiento Responsable	168
409-1	Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio.	Capítulo 9 Abastecimiento Responsable	168
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Capítulo 6 Salud y Seguridad	106
IMPACTOS EN COMUNIDADES			
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Capítulo 7 Comunidades	122 - 134
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales en las comunidades locales	Capítulo 7 Comunidades Capítulo 8 Medio Ambiente	136 140
EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES			
414-1	Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios sociales.	Capítulo 9 Abastecimiento Responsable	176
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Capítulo 9 Abastecimiento Responsable	176
GRI 14: SECTOR MINERÍA 2024			
14.6	Gestión de relaves	Capítulo 8 Medio Ambiente	152
14.8	Cierre y rehabilitación	Capítulo 4 Gobernanza	66
14.15.4	Gestión de incidentes críticos	Capítulo 6 Salud y Seguridad	118

11.2
TEMAS NO MATERIALES SEGÚN ESTÁNDAR SECTORIAL MINERÍA GRI 14

TEMA	EXPLICACIÓN
ADAPTACIÓN AL CLIMA Y RESILIENCIA	Aunque este asunto no se definió como tema material, su relevancia para la Compañía ha aumentado. Sierra Gorda SCM no reporta indicadores cuantitativos asociados a adaptación al clima y resiliencia en este ciclo, dado que la estrategia climática integral se encuentra en desarrollo. La Compañía ha avanzado en materia de eficiencia energética y reducción de emisiones, con consumo eléctrico proveniente en un 100 % de fuentes renovables, renovación de flota a gas natural licuado y abastecimiento hídrico a partir de agua de mar; además, la Compañía está impulsando, junto con otras entidades, una iniciativa público-privada para suscribir un Acuerdo de Producción Limpia (APL) territorial.
BIODIVERSIDAD	Esta materia no se considera material para Sierra Gorda SCM, debido a su emplazamiento en el Desierto de Atacama, condición que se asocia a una presencia acotada de biodiversidad terrestre o acuática en el área de influencia directa. Sin perjuicio de lo anterior, la compañía mantiene un compromiso permanente con el cumplimiento ambiental y con la prevención de impactos, y aplica criterios de conservación cuando las condiciones del entorno lo requieren.
CIERRE Y REHABILITACIÓN	Sierra Gorda SCM cuenta con un Plan de Cierre aprobado originalmente el 14 de septiembre de 2015. Al cierre del período reportado, la compañía no ejecuta medidas de cierre parcial ni acciones de rehabilitación, dado que la vida útil de la faena se extiende hasta el año 2035 conforme a la Resolución de Calificación Ambiental vigente. El Plan de Cierre se revisa de manera periódica en cumplimiento de la normativa aplicable y considera una ejecución gradual en función del avance del ciclo de vida del activo.
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	Este asunto no se considera material para Sierra Gorda SCM. Las líneas base asociadas a las RCA N°126 de 2011 y N°1216 de 2022, junto con la información oficial de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), no registran comunidades ni asociaciones indígenas dentro del área de influencia directa de la operación. Esta conclusión se complementa con los resultados del Estudio Social 2024 desarrollado por la compañía, y la revisión de este análisis se incorpora dentro del Plan de Relacionamiento Comunitario.
DERECHOS SOBRE LA TIERRA Y LOS RECURSOS	Esta materia no se considera material para Sierra Gorda SCM, ya que no se identifican impactos asociados a adquisición de tierras ni a procesos de reasentamiento físico o económico vinculados a la operación. Los antecedentes técnicos contenidos en las RCA N°126 de 2011 y RCA N°1216 de 2022 no reportan grupos afectados por desplazamiento ni conflictos relativos al uso o acceso a la tierra. La compañía incorpora la revisión periódica de estos antecedentes dentro de su gestión de cumplimiento normativo.
MINERÍA ARTESANAL Y DE PEQUEÑA ESCALA	Este asunto no se considera material para Sierra Gorda SCM. La operación se ubica en un entorno caracterizado por minería de gran escala y no presenta actividades artesanales ni de pequeña escala en su área directa. Adicionalmente, la compañía no adquiere minerales a terceros, condición que se respalda mediante las declaraciones presentadas ante SERNAGEOMIN conforme a lo exigido por el Reglamento de Seguridad Minera, y su revisión se incorpora dentro del control de cumplimiento normativo.
GESTIÓN DE INCIDENTES CRÍTICOS	Si bien la gestión de derrames significativos no se definió como tema material, representa un componente relevante del sistema de gestión ambiental de Sierra Gorda SCM. El reporte incorpora este ámbito como parte de su enfoque preventivo y de mejora continua, y desarrolla en el Capítulo 8 las acciones de control, monitoreo y respuesta asociadas.
PAGOS A LOS GOBIERNOS	Aunque este asunto no se definió como tema material, Sierra Gorda SCM divulga de forma exhaustiva sus contribuciones fiscales y otros pagos obligatorios al Estado. Esta práctica se alinea con los principios de transparencia y rendición de cuentas promovidos por la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI), y su detalle se presenta en el Capítulo 3, dentro del desempeño económico.
POLÍTICA PÚBLICA	Las políticas internas de Sierra Gorda SCM establecen una prohibición expresa respecto de cualquier forma de financiamiento político, en coherencia con su marco de integridad corporativa y conducta ética. En consecuencia, durante el período reportado la compañía no registra contribuciones en dinero ni en especie a partidos políticos, candidaturas o representantes públicos.
ÁREAS DE CONFLICTO Y DE ALTO RIESGO	Este ámbito se aborda dentro del enfoque de derechos humanos de la compañía. En el marco de la Política de Sostenibilidad, Sierra Gorda SCM asume el compromiso de aplicar procesos de debida diligencia que permitan identificar riesgos, definir medidas de mitigación y establecer acciones de reparación cuando corresponda.

11.3
GLOSARIO

N°	SIGLA / ACRÓNIMO	DEFINICIÓN Y CONTEXTO
1	AIA	Asociación de Industriales de Antofagasta. Gremio empresarial líder en Chile, fundado en 1944 para promover el desarrollo industrial y minero en la región de Antofagasta. Agrupa a más de 300 empresas, fomentando la competitividad, la sostenibilidad y el desarrollo de proveedores locales.
2	APL	Acuerdo de Producción Limpia. Convenio celebrado entre un sector empresarial, empresas y los organismos públicos con competencia en las materias del acuerdo, cuyo objetivo es aplicar producción limpia a través de metas y acciones específicas.
3	C1	Indicador de eficiencia financiera que refleja los gastos directos del proceso productivo hasta la venta del producto (con crédito por deferred stripping).
4	CAEX	Camiones de Extracción. Vehículos de alto tonelaje para el transporte de material en el rajo. Su gestión incluye tecnologías de monitoreo de fatiga y sistemas de visión artificial (*TruckVision*) para la inspección automatizada de tolvas.
5	CSRD	*Corporate Sustainability Reporting Directive*. Directiva de la Unión Europea que establece los requisitos obligatorios de reporte en sostenibilidad para determinadas empresas, ampliando el alcance y el nivel de detalle de la información a divulgar. La CSRD exige que las organizaciones reporten conforme a los ESRS, con el objetivo de mejorar la transparencia, comparabilidad y fiabilidad de la información de sostenibilidad.
6	EBITDA	*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*. Indicador financiero que mide el resultado operacional de la compañía antes de descontar intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones. Refleja la eficiencia operativa y la capacidad de generación de caja. En 2025, Sierra Gorda SCM registró un EBITDA de US$ 1.507 millones.
7	EFRAG	*European Financial Reporting Advisory Group.* Organismo técnico europeo responsable de desarrollar y asesorar en la elaboración de los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS). EFRAG actúa como asesor de la Comisión Europea, contribuyendo a la definición de marcos normativos que fortalecen la calidad y coherencia del reporte corporativo en sostenibilidad.
8	EITI	Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (*Extractive Industries Transparency Initiative*). Alianza internacional que promueve una gestión abierta y responsable de los recursos naturales. Implementa el Estándar EITI, marco bajo el cual Sierra Gorda SCM publica de forma voluntaria, por tercer año consecutivo, el detalle de sus aportes fiscales.
9	ESG	*Environmental, Social, and Governance*. Sigla para criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza. Marco que estructura la Política de Sostenibilidad de la Compañía y guía el actuar en cuatro dimensiones: gobernanza y ética; gestión ambiental y cambio climático; trabajadores; y relacionamiento comunitario.
10	ESRS	*European Sustainability Reporting Standards.* Conjunto de estándares desarrollados para establecer los requisitos y criterios de reporte en materia de sostenibilidad, incluyendo aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.
11	ESTAR	Valores corporativos que guían la conducta organizacional: Enfoque en resultados, Seguridad, Trabajo en equipo, Austeridad, Rectitud e integridad.
12	ESTOY	Herramienta de seguridad digitalizada (código QR) para la evaluación individual de riesgos antes de iniciar una tarea. Se basa en la lógica de cuatro pasos: Parar, Analizar, Controlar y Operar.
13	GHG Protocol	*Greenhouse Gas Protocol.* Marco internacional para la medición y reporte de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI por sus siglas en inglés). Sierra Gorda SCM aplica estas directrices para consolidar sus emisiones de Alcance 1, 2 y 3 bajo el enfoque de control operacional.
14	GISTM	*Global Industry Standard on Tailings Management* (Estándar Global de Gestión de Relaves para la Industria Minera). Marco internacional que asegura que los depósitos de relave se diseñen, operen y cierren priorizando la estabilidad física y química y la seguridad de las personas por sobre consideraciones de producción o costos.
15	GNL	Gas Natural Licuado. Combustible de transición incorporado en la flota de transporte de concentrado para reducir la huella de carbono logística, lo que eleva los estándares de eficiencia y tecnología limpia en la minería.
16	HPGR	*High Pressure Grinding Rolls.* Molinos de alta presión utilizados en el proceso de chancado terciario, tecnología clave para la eficiencia energética y operativa en el procesamiento de mineral.
17	IRO	Impactos, Riesgos y Oportunidades. Variables identificadas durante el análisis de Doble Materialidad que clasifican los temas según su efecto en el entorno (impacto) o en el valor financiero de la empresa.
18	KPI	*Key Performance Indicator.* Indicadores clave de desempeño. Se utilizan en bases de datos centralizadas (como en la Gerencia Mina) para monitorear la gestión diaria y optimizar la toma de decisiones en tiempo real.
19	LTI	*Lost Time Injury.* Accidente con tiempo perdido. Indicador de seguridad que contabiliza las lesiones que generan incapacidad temporal para el trabajador, utilizado para medir el desempeño preventivo.
20	MP10 / MP2.5	Material Particulado grueso y fino. Variables críticas de la calidad del aire gestionadas y monitoreadas permanentemente en la estación de la localidad de Sierra Gorda.
21	MPD	Modelo de Prevención de Delitos. Instrumento corporativo alineado con las leyes N° 20.393 y N° 21.595 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas. Establece mecanismos para prevenir delitos a través de la segregación de funciones, obligaciones y prohibiciones aplicables a todos los colaboradores, contratistas y asesores.
22	PCI	Poder Calorífico Interior. Cantidad de energía aprovechable liberada por la combustión completa de un combustible, sin considerar la energía asociada al calor latente del vapor de agua generado durante la combustión.
23	PODER	Sello de liderazgo corporativo de Sierra Gorda SCM que traduce los valores ESTAR en comportamientos y competencias concretas. El acrónimo corresponde a: Pertenecer, Optimizar, Desafiar y superarse, Escuchar y comunicar, y Reconocer y colaborar. Se utiliza como marco de evaluación del desempeño individual bajo una escala que va desde el estado Reactivo hasta Excepcional.
24	RCA	Resolución de Calificación Ambiental. Permisos que establecen los compromisos ambientales y operacionales obligatorios del proyecto, cuyo cumplimiento es verificado por el área de *Assurance*.
25	RENOVA	Registro del Coordinador Eléctrico Nacional que certifica la trazabilidad de que el 100 % de la energía eléctrica consumida por la operación proviene de fuentes renovables.
26	REP	Responsabilidad Extendida del Productor. Marco legal bajo el cual la Compañía gestiona sus residuos prioritarios, implementando planes de gestión para el reciclaje de elementos como envases, embalajes y neumáticos.
27	SGE	Sistema de Gestión de Energía. Marco estructurado bajo la norma ISO 50.001:2018 para administrar de manera sistemática el consumo energético de la operación. Sierra Gorda SCM mantiene este sistema certificado y alineado con las exigencias de la Ley N° 21.305 de Eficiencia Energética.
28	SIG	Sistema Integrado de Gestión. Estructura que estandariza los requisitos de salud, seguridad, medio ambiente y riesgos bajo una política unificada, alineada con estándares internacionales como ISO.
29	SIGPRO	Sistema Integrado de Gestión de Proveedores. Plataforma para gestionar el ciclo de vida del contratista, desde la definición del alcance hasta el cierre contractual. Facilita una gestión preventiva y estandarizada mediante la evaluación de riesgos ambientales, reputacionales, operacionales y de cumplimiento.
30	SSMA	Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Gerencia responsable de la gestión integrada de los riesgos operacionales en esas tres dimensiones.
31	TMF	Tonelada Métrica Fina. Unidad de medida que expresa el contenido metálico neto dentro del concentrado producido, una vez descontada la humedad. Es la unidad base para reportar la producción de cobre y molibdeno, así como para calcular indicadores de intensidad energética y de emisiones.
32	TPD	Toneladas Por Día. Unidad de medida operacional que expresa la capacidad diaria de procesamiento de mineral en la planta concentradora. La capacidad autorizada de Sierra Gorda SCM es de 230.000 TPD, registrando un procesamiento promedio de 130.917 TPD durante 2025.
33	TRIFR	*Total Recordable Injury Frequency Rate.* Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales. Indicador principal de seguridad que mide la accidentabilidad por cada millón de horas-hombre trabajadas, incluyendo accidentes con y sin tiempo perdido.
34	VCP	*Value Creation Program.* Programa de creación de valor que identifica oportunidades de ahorro, eficiencia y mejora continua a lo largo de la cadena de suministro junto a los proveedores.

11.4 INFORME DE ASEGURAMIENTO

Informe de seguridad limitada de los profesionales independientes sobre la información de Sustentabilidad identificada

Señores Consejo de Propietarios (“Owners Council”) de
Sierra Gorda SCM:

Conclusión

Hemos realizado un trabajo de seguridad limitada sobre si los 21 indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 (información identificada) de Sierra Gorda SCM (en adelante la Compañía) para el año terminado el 31 de diciembre de 2025, identificados a continuación, se han preparado de conformidad con el estándar para la elaboración de Informes de Sustentabilidad del Global Reporting Initiative (GRI).

Información identificada

Indicador	Descripción	Estándar asegurado
2-7	Empleados	GRI
2-15	Conflictos de interés	GRI
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	GRI
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	GRI
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	GRI
14-6	Relaves	GRI
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	GRI
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	GRI
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	GRI
207-1	Enfoque de Impuesto	GRI
302-1	Consumo energético dentro de la organización	GRI
303-3	Extracción de agua	GRI
305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	GRI
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	GRI
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	GRI
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	GRI
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo.	GRI
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.	GRI
405-2	Relación entre salario base y remuneración de mujeres a hombres.	GRI
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.	GRI
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las comunidades locales.	GRI

Basados en los procedimientos realizados y en la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos lleve a considerar que los 21 indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 de Sierra Gorda SCM para el año terminado el 31 de diciembre de 2025, identificados anteriormente, no estén preparados, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con el estándar para la elaboración de Informes de Sustentabilidad del Global Reporting Initiative (GRI).

Nuestra conclusión sobre los 21 indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 no se extiende a ninguna otra información que acompañe o contenga el Reporte de Sustentabilidad 2025 de la Compañía.

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Santiago
Av. Presidente Riesco 5685,
piso 15, Las Condes

Fundamento para la conclusión

Realizamos nuestro trabajo de acuerdo con Norma Internacional sobre Trabajos de Aseguramiento (ISAE) 3000 (Modificada), emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Nuestras responsabilidades bajo esta norma se describen con más detalle en la sección "Nuestras responsabilidades" de nuestro informe.

Hemos cumplido los requisitos de independencia y otros requisitos éticos del Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitidas por el International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional sobre Gestión de la Calidad (ISQM) 1, Gestión de Calidad para Firmas que Realizan auditorías o Revisiones de Estados financieros, u otros Trabajos de Aseguramiento o Relacionados con estos, emitida por el IAASB. Esta norma requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad, que incluya políticas o procedimientos acerca del cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y regulatorios aplicables.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra conclusión.

Responsabilidades por la Información identificada:

La Administración de Sierra Gorda SCM es responsable de:

- diseñar, implementar y mantener un control interno pertinente para la preparación de los indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 tal que estén exentos de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- seleccionar o desarrollar criterios adecuados para preparar los indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 y referirse o describir adecuadamente los criterios usados; y
- Preparar los indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 de acuerdo con el Estándar para la elaboración de Informes de Sustentabilidad del Global Reporting Initiative (GRI).

Los encargados del gobierno corporativo son responsables de supervisar el proceso de preparación y presentación de los indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 de Sierra Gorda SCM.

Nuestras responsabilidades

Somos responsables de:

- planificar y realizar el trabajo para obtener una seguridad limitada sobre si los 21 indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 están exentos de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- formarnos una conclusión independiente, con base en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido; e
- informar nuestra conclusión a la Fiscalía General, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos de la Compañía.

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Resumen del trabajo que realizamos como base para nuestra conclusión

Ejercimos nuestro juicio profesional y mantuvimos el escepticismo profesional durante el trabajo. Diseñamos y realizamos nuestros procedimientos para obtener evidencia acerca de los 21 indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra conclusión. Nuestros procedimientos seleccionados dependieron de nuestro entendimiento de los 21 indicadores ESG del Reporte de Sustentabilidad 2025 y otras circunstancias del trabajo, y nuestra consideración de áreas en las que probablemente surjan representaciones incorrectas materiales.
Al realizar nuestro trabajo, los procedimientos que realizamos consistieron principalmente en:

- Entrevistamos a personal clave de la Fiscalía General, Sustentabilidad y Asuntos Corporativos de Sierra Gorda SCM, responsable del proceso de elaboración, definición de su contenido y los sistemas de información utilizados para preparar la información identificada.
- Comprendimos el proceso para recopilar y reportar la información identificada.
- Realizamos pruebas sustantivas limitadas sobre los datos incluidos en la información identificada a partir de la documentación de respaldo proporcionada por la Administración.
- Comparamos los datos asociados a los indicadores GRI cubiertos por este Trabajo de Aseguramiento limitado con los presentados en el Reporte de Sustentabilidad 2025 de la Compañía.

Los procedimientos aplicados en un trabajo de seguridad limitada difieren en su naturaleza y oportunidad, y su alcance es menor que para un trabajo de seguridad razonable. En consecuencia, el grado de seguridad obtenido en un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si hubiéramos realizado un trabajo de seguridad razonable.

Juan Pablo Belderrain P. KPMG Ltda.

Santiago, 13 de julio de 2026

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Reporte de
SUSTENTABILIDAD

2025

SIERRA GORDA SCM

SIERRA GORDA SCM