

CODELCO

NOS TRANSFORMAMOS HOY
POR EL FUTURO DE CHILE

TRANSFORMANDO LA MINERÍA
PARA EL FUTURO DEL PAÍS

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1 SOMOS CODELCO

2 Carta del Presidente Ejecutivo
4 Entrevista a Renato Fernández
6 Principales cifras del año
7 Nuestras operaciones
8 Conócenos
10 Membresías y asociaciones
12 Nuestros grupos de interés
13 Transformando la minería para un futuro sustentable

15 PRÁCTICAS DE UNA CORPORACIÓN SUSTENTABLE

16 Gobierno corporativo sustentable
23 Ética y *compliance*
28 Gestión de riesgos
33 Derechos humanos

34 NUESTRA AMBICIÓN EN SUSTENTABILIDAD

35 Nuestros compromisos en sustentabilidad al 2030
36 Política de sustentabilidad Codelco
37 Gestión ambiental sustentable
80 Nuestra cadena de abastecimiento

83 EQUIPO CODELCO

84 Salud y seguridad ocupacional
93 Gestión del capital humano
102 Diversidad e inclusión
106 Relaciones laborales

112 SOBRE ESTE REPORTE

113 Metodología
116 Carta de verificación
117 Índice de contenidos GRI
131 Información de Propiedad

SOMOS CODELCO

El año de la transformación. Ésa es la mejor manera de resumir 2020, no sólo por las complejidades de la pandemia del Covid-19, sino también porque fue el año que nos permitió consolidar nuestros objetivos en sustentabilidad de cara a 2030, que serán parte de los principales habilitadores de la transformación que actualmente llevamos adelante como Corporación.



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO

102-14

La enorme transformación que hoy estamos impulsando en Codelco para ser una empresa más eficiente y competitiva debe ir, necesariamente, de la mano del desarrollo sustentable como habilitador clave de los cambios que buscamos.

En nuestra empresa, la mayor productora de cobre del mundo, estamos conscientes de que vivimos en un planeta afectado por el calentamiento global, debido a las emisiones a la atmósfera de gases de efecto invernadero provocadas por la actividad humana, y reconocemos que el cambio climático es un desafío global, cuyo abordaje compromete a todos los actores sociales, entre ellos, la minería.

Por ello, la sustentabilidad es parte de nuestra estrategia de transformación. Sabemos que esta responsabilidad exige un cambio profundo en nuestras formas de operar y en la cultura de nuestras personas, pues sólo así habilitaremos la ruta hacia un mejor futuro y un mayor bienestar general.

En 2020 fuimos categóricos en hacernos cargo de este propósito de robustecer el desarrollo sustentable de Chile y el mundo, con metas y plazos definidos. Asumimos 5 grandes y ambiciones compromisos públicos de desarrollo sustentable al 2030, asociados a metas concretas que desafían a nuestras operaciones y proyectos, y que –además del cambio cultural, la innovación, la transparencia y la probidad– serán parte de los principales habilitadores de la transformación que actualmente lleva adelante nuestra compañía.

Esos 5 compromisos al 2030 son:

- Menor huella de carbono: disminuiremos en 70% nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, para lo cual habilitaremos una matriz energética 100% limpia; innovaremos implementando minas subterráneas full electromovilizadas y participaremos activamente en el desarrollo de la opción del hidrógeno verde en minería como una forma para reducir nuestras emisiones propias.
- Menor huella hídrica: reduciremos en 60% el consumo unitario de aguas continentales, gracias a

una estrategia de mayor eficiencia en los procesos; la incorporación de una planta desalinizadora para el Distrito Norte y, a través soluciones innovadoras para aprovechar las aguas claras de nuestros tranques de relaves.

- Economía circular: reciclaremos 65% de los residuos industriales, incorporando la economía circular en los procesos, implementando innovaciones para minimizar la generación y dar nuevos usos a los actuales residuos, mediante alianzas con proveedores, emprendedores, empresas mineras y otras industrias.
- Nuevo estándar en depósitos de relaves: 100% de tranques con medidas de sustentabilidad y seguridad de clase mundial, gracias al monitoreo en línea con innovadores sistemas de la estabilidad física y química, y a la aplicación de sistemas de control de infiltraciones.
- Desarrollo del territorio con valor social: aumentaremos en 60% los bienes y servicios suministrados por proveedores locales junto con aumentar la mano de obra local. Adicionalmente, implementaremos una nueva estrategia de Desarrollo Territorial con valor social, que se centrará en la economía local, la educación, la sustentabilidad de las localidades y la instalación del Sello comunitario Codelco.

Para empezar a recorrer este camino, nuestra compañía lanzó en 2020 la campaña interna "Cinco compromisos en nuestras manos", que puso a los trabajadores y trabajadoras en el centro de la estrategia para cumplir este ambicioso desafío.

Además, ya desarrollamos "hojas de ruta" para cada una de la siniiciativas estratégicas que nos permitirán cumplir los compromisos al 2030, identificando los desafíos específicos, junto con definir los recursos y responsables al interior de la organización.

Se trata de un cronograma que nos conecta con las actuales tendencias globales y exigencias del mercado, de los inversionistas y de la sociedad civil.

Estos cinco compromisos significarán un gran desafío de innovación en nuestras formas de operar y de desarrollar los futuros proyectos, y una profunda transformación cultural interna como aliada indiscutible de nuestra conexión con el territorio y nuestras comunidades. En Codelco nos transformamos hoy por un mejor futuro para Chile y el planeta.

Otro hito destacado es que durante 2020 elaboramos un nueva Política de Sustentabilidad Codelco, la que fue aprobada por nuestro directorio en abril de 2021. En ella nos comprometemos a una gestión basada en el desarrollo sustentable, en línea con nuestra Carta de Valores.

A través de este Reporte de Sustentabilidad cumplimos con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) en su opción de conformidad Esencial y respondemos a la comunicación de progreso, reafirmando nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.



OCTAVIO ARANEDA OSÉS
Presidente Ejecutivo Codelco

> "La sustentabilidad es parte de nuestra estrategia de transformación.
>
> Sabemos que esta responsabilidad exige un cambio profundo en nuestras formas de operar y en la cultura de nuestras personas."

RENATO FERNÁNDEZ:
"GUIAREMOS NUESTRA GESTIÓN BASADOS EN PRINCIPIOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE"

102-14

El vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad asegura que los cinco compromisos concretos de cara a 2030 involucran a diversas áreas de la organización y que serán monitoreados a través del Comité de Sustentabilidad del directorio.



Este año, Codelco definió cinco compromisos de sustentabilidad, ¿cuál es la principal motivación para llevar adelante este desafío?

Desde principios de 2020 empezamos a trabajar en la definición de lo que se ha convertido en nuestra hoja de ruta de sustentabilidad. Esta se traduce en cinco grandes compromisos que abordan temáticas relevantes para la compañía, la sociedad y el medioambiente: huella de carbono, huella hídrica, economía circular, relaves y desarrollo del territorio con valor social.

Estas materias son de gran importancia, no sólo para nuestra operación en el largo plazo, sino también para nuestros grupos de interés. Por eso, las metas que nos hemos planteado obedecen a un exhaustivo estudio de las expectativas, tendencias y exigencias del mercado, las comunidades, los inversionistas y la sociedad civil.

Son compromisos concretos de cara a 2030 que involucran a diversas áreas de la organización, y los cuales serán monitoreados a través del Comité de Sustentabilidad del directorio, que está especialmente involucrado con alcanzar los objetivos planteados.

¿Cuáles son esos compromisos concretos?

Reducir en 70% nuestras emisiones de carbono, también buscamos alcanzar 60% menos de consumo de agua continental, reciclar 65% de los residuos industriales, contar con medidas de sustentabilidad de clase mundial en 100% de nuestros depósitos de relaves y, en términos de desarrollo territorial, aumentar en 60% los bienes y servicios suministrados por proveedores locales.

Sabemos que son compromisos desafiantes, y que la sustentabilidad es una prioridad, lo que se ve reflejado con esta hoja de ruta con la que damos pasos claros hacia una gestión que contribuya con el desarrollo sostenible.

¿De qué manera se medirá el avance de estos compromisos?

Cada una de las metas se medirá con indicadores de desempeño específicos que involucran de manera transversal a todas las áreas operativas de la Corporación.

Para que su implementación sea exitosa estamos desarrollando *roadmaps* para cada iniciativa estratégica que nos permitan cumplir las metas a 2030, definiendo plazos, recursos y responsables. Es un desafío que nos obliga a realizar cambios en la forma de operar y desarrollar los futuros proyectos, pero que, en primer lugar, nos exige una transformación cultural interna. Como el principal productor de cobre del mundo debemos convertirnos desde las operaciones para dar sustentabilidad a nuestro negocio, a las comunidades vecinas y al futuro de Chile.

¿De qué manera esta hoja de ruta contribuye con el plan de transformación de la Corporación?

El proceso de transformación de Codelco es multidimensional y requiere de la participación de todos(as) quienes formamos parte de la compañía. La sustentabilidad, por su parte, ha sido definida como uno de los habilitadores de la estrategia de transformación y con estos cinco compromisos hacemos una contribución directa, con impactos cuantificables, para convertirnos en una organización que favorece el desarrollo sustentable y asegura su continuidad en el largo plazo.

Al mismo tiempo, estamos conscientes de la urgencia climática que vivimos, por lo que la visión de largo plazo tenemos que construirla sobre bases responsables y sólidas con el medioambiente y las comunidades.

Continuaremos guiando nuestra gestión basados en principios de desarrollo sustentable, cumpliendo con nuestra misión de aportar al país y con un profundo respeto por los territorios y las personas donde estamos insertos. El desafío es importante, y también nuestras ganas por contribuir con el desarrollo de Chile durante muchos años más.

> “Sabemos que son compromisos desafiantes, y que la sustentabilidad es una prioridad, lo que se ve reflejado con esta hoja de ruta con la que damos pasos claros hacia una gestión que contribuya con el desarrollo sostenible.”

PRINCIPALES
CIFRAS DEL AÑO

102-7

Cobre[2]
1.727.355 tmf[1]

PRODUCCIÓN
US$ 1.289 millones

APORTE AL FISCO

PRIORIDAD Nº1: SEGURIDAD Y SALUD
0,83 Tasa de frecuencia | **128** Tasa de gravedad

EQUIPO CODELCO
15.267 Trabajadores propios | **35.217** Contratistas

DOTACIÓN FEMENINA
10,1%

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD
US$ 5.235.944 Inversión social
70 Convenios de inversión social suscritos

GESTIÓN AMBIENTAL
76% Recirculación del agua
97,1% Captación promedio de azufre
97,1% Captación promedio de arsénico

* NOTA: Valor dólar al 30 de diciembre 2020 (CLP$ 711,24)
1 Toneladas métricas finas
2 Incluye nuestra participación en El Abra y Anglo American Sur

NUESTRAS OPERACIONES

102-4

REGIÓN DE ANTOFAGASTA

1.División RADOMIRO TOMIC
Mina rajo abierto
1.261 personas
260.653 Toneladas Métricas de Cobre Fino

2.División CHUQUICAMATA
Mina rajo abierto y mina subterránea
3.898 personas
400.720 Toneladas Métricas de Cobre Fino

3.División MINISTRO HALES
Mina rajo abierto
758 personas
170.606 Toneladas Métricas de Cobre Fino

4.División GABRIELA MISTRAL
Mina rajo abierto
459 personas
102.080 Toneladas Métricas de Cobre Fino

REGIÓN DE ATACAMA

5.División SALVADOR
Mina subterránea y mina a rajo abierto
1.438 personas
56.302 Toneladas Métricas de Cobre Fino



REGIÓN DE VALPARAÍSO

6.División VENTANAS
Fundición y refinería
756 personas

7.División ANDINA
Mina subterránea y mina a rajo abierto
1.437 personas
184.437 Toneladas Métricas de Cobre Fino

REGIÓN METROPOLITANA

8.CASA MATRIZ
512 personas

REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS

9.División EL TENIENTE
Mina subterránea y mina a rajo abierto
3.869 personas
443.220 Toneladas Métricas de Cobre Fino

Nota: Las dotaciones están expresadas al 31 de diciembre de 2020 y no incluyen a la Vicepresidencia de Proyectos ni a Auditoría General (879 personas).

CONÓCENOS

102-2, 102-6



Somos la Corporación Nacional del Cobre. Nos dedicamos a explorar, desarrollar y explotar recursos mineros, procesarlos para producir cobre refinado y subproductos, y luego comercializarlos a clientes en todo el mundo. **Representamos el 8% de la producción de cobre de mina a nivel mundial** y un **30% de la producción nacional,** que incluye nuestra participación en Minera El Abra y Anglo American Sur.

Somos los segundos productores de molibdeno en el mundo y primeros en Chile, con una **producción total de 27.915 toneladas métricas finas** en 2020.

Como empresa pública estamos comprometidos con Chile y su desarrollo. Por eso, a través de nuestros excedentes y aportes al Fisco realizamos una contribución directa para generar valor e inyectar recursos necesarios para el país, especialmente en momentos desafiantes, como la pandemia que atravesamos actualmente.

Para asegurar la excelencia operacional contamos con un plan estratégico de negocios que tiene como objetivo la excelencia en proyectos, captura de valor y desarrollo de nuestros yacimientos. Buscamos posicionarnos en el grupo del 50% de empresas de la industria con menores costos en 2022 y acrecentar los excedentes. Los principales habilitadores de nuestra estrategia son el desarrollo sustentable, altos estándares de transparencia y probidad, la innovación y el desarrollo de nuestras personas.

Este esfuerzo apoyará el financiamiento de nuestros proyectos estructurales, nuestra competitividad y nuestros aportes a Chile por 50 años más.

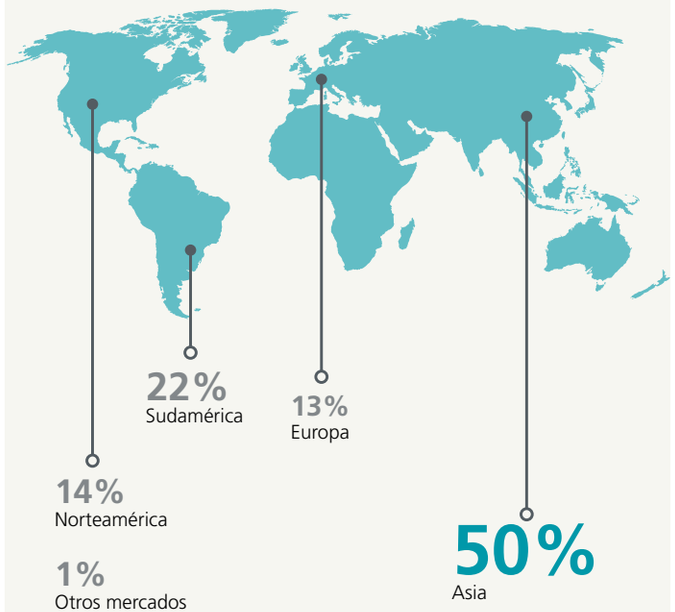
PRODUCTOS

Producimos y comercializamos los siguientes productos de cobre refinado y no refinado, además de subproductos:

REFINADOS	NO REFINADOS	SUBPRODUCTOS
Cátodos de cobre con 99,9% de pureza	Concentrados de cobre Ánodos Blister	Molibdeno Plata Oro Renio Ácido sulfúrico

CLIENTES

Principales mercados de venta 2020



INVERSIONES

Estamos construyendo proyectos estructurales para extender la vida de los yacimientos por otros 40 a 50 años, con estándares más elevados, incrementos de nuestra productividad y mantención de los actuales niveles de 1,7 millones de toneladas de cobre fino anuales.

Entre estos proyectos están:

- Chuquicamata Subterránea, inaugurada en 2019.
- Traspaso Andina, que se pondrá en marcha en 2021.
- Cartera de Proyectos Teniente, que sigue avanzando con minas Diamante, Andesita y Andes Norte.
- Rajo Inca, que obtuvo la Resolución de Calificación Ambiental favorable en febrero de 2020 y la aprobación de fondos por parte del directorio en diciembre, lo que le permitirá iniciar su construcción en 2021 y alcanzar su máxima producción en 2023.
- Desarrollo Futuro Andina y RT Sulfuros Fase II, que están en distintas etapas de evaluación o ingeniería.

El conjunto de los proyectos estructurales y otra importante cartera de desarrollos implicaron una inversión de

US$ 2.143 millones en 2020.

Para conocer más sobre Codelco puedes revisar nuestra Memoria Anual.

MEMBRESÍAS Y ASOCIACIONES

102-11, 102-12, 102-13

Las principales asociaciones en las que trabajamos son las siguientes:

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DEL COBRE (ICA, por sus siglas en inglés)*
MIEMBRO DEL DIRECTORIO

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE MOLIBDENO (IMOA, por sus siglas en inglés)*
MIEMBRO DEL DIRECTORIO

CONSEJO INTERNACIONAL DE MINERÍA Y METALES (ICMM, por sus siglas en inglés)*
MIEMBRO

COMISIÓN INTERNACIONAL DE GRANDES REPRESAS (ICOLD Chile)*
SOCIO FUNDADOR Y MIEMBRO DE DIRECTORIO

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)*
MIEMBRO

PACTO GLOBAL*
MIEMBRO

CÁMARA CHILENA NORTEAMERICANA DE COMERCIO (AMCHAM)
SOCIOS

ACCIÓN EMPRESAS*
SOCIOS

LÍDERES EMPRESARIALES CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO*
MIEMBRO

CONSEJO MINERO DE CHILE A.G.*
SOCIOS Y MIEMBROS DEL DIRECTORIO

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD*
MIEMBRO DEL DIRECTORIO

ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES DE ANTOFAGASTA (AIA)
MIEMBRO

ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES DE REGIÓN VALPARAÍSO (ASIVA)
MIEMBRO

CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA PROVINCIA EL LOA
MIEMBRO

CORPORACIÓN DE DESARROLLO REGIONAL PRO O'HIGGINS
MIEMBRO

CORPORACIÓN PRO ACONCAGUA
MIEMBRO

FUNDACIÓN PARA LA SUSTENTABILIDAD DEL GAVIOTÍN CHICO
MIEMBRO DEL DIRECTORIO

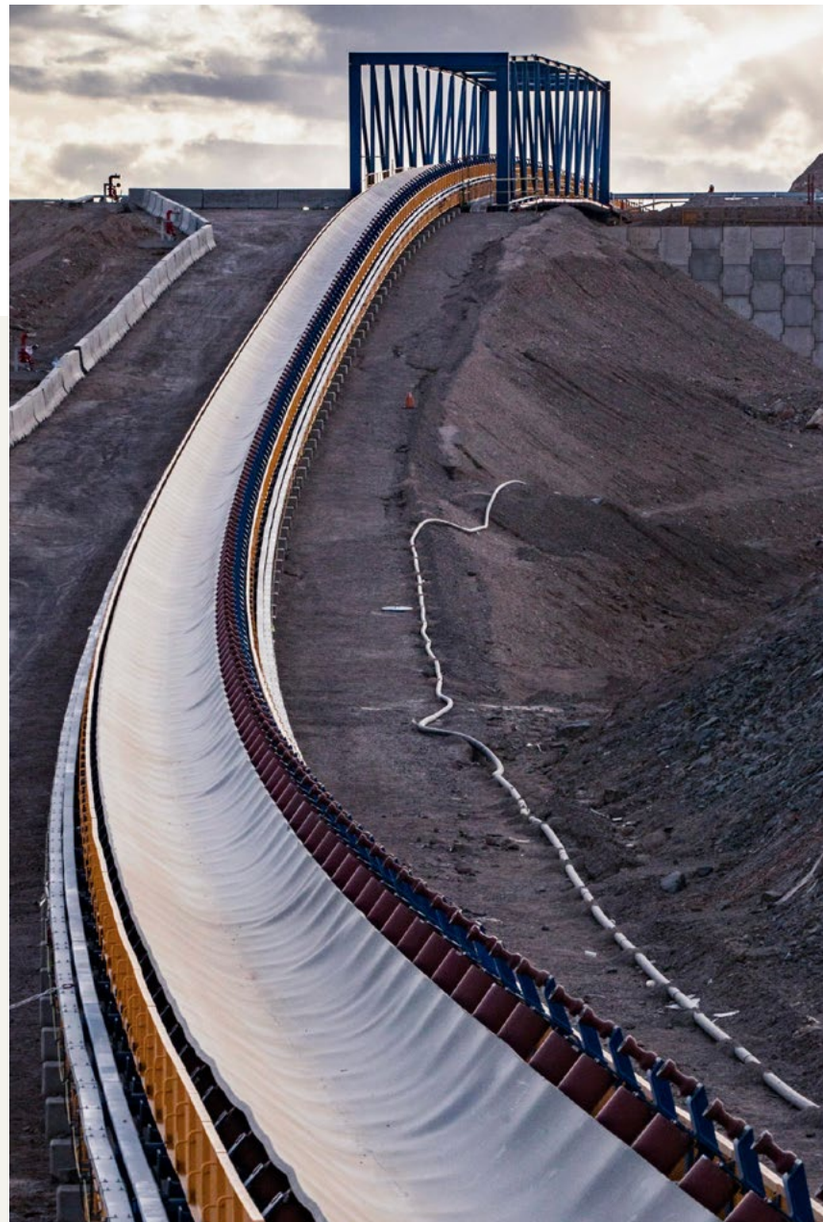
*Participación estratégica

Además, declaramos nuestro alineamiento con las siguientes iniciativas externas con incidencia y participación del sector minero y autoridades, tanto a nivel nacional como internacional:

- Convenios 87, 98, 100, 111 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1974-1999 DESDE RATIFICACIÓN DE CHILE
- Carta de negocios para el desarrollo sustentable de la Cámara Internacional de Comercio. DESDE 2000
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. DESDE 2003
- Convenio de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas. DESDE 2003
- Principio precautorio del artículo 15 de los Principios de Río. DESDE 2003
- Iniciativa conjunta contra la corrupción (PACI) del Foro Económico Mundial. DESDE 2005
- Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos originarios y tribales en países independientes. DESDE 2008
- Declaración de Toronto del Consejo Internacional de la Minería y los Metales (ICMM). REINGRESO EN 2011
- Principios rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas. DESDE 2012
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. DESDE 2016

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. DESDE 2016



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

102-40, 102-43

GRUPO DE INTERÉS	MECANISMO DE VINCULACIÓN	FRECUENCIA
Trabajadores(as) directos	Comités paritarios.	Mensual
	Programas de desarrollo.	Anual
	Consulta de opinión.	Anual
Empresas contratistas	Control laboral y previsional.	Mensual
	Plataformas electrónicas de relación comercial.	Permanente
	Portal de proveedores.	Permanente
	Beneficios.	Anual
	Programas de capacitación y certificación de competencias.	Mensual
Familias de trabajadores(as)	Programas de vida familiar.	Anual
	Becas para hijos(as).	Anual
Sindicatos	Federación de Trabajadores del Cobre y Representante de la Asociación Gremial Nacional de Supervisores del Cobre (Ansco) y de la Federación de Supervisores del Cobre (Fesuc).	Mensual
	Reuniones de la alta administración con el Consejo Directivo Nacional de la Federación de Trabajadores del Cobre (CDN FTC) y Comité Ejecutivo de la Federación de Supervisores del Cobre.	Al menos seis veces al año
	Proceso de negociación colectiva y otras instancias de reuniones programadas.	Según calendario
Comunidad nacional	Comunicados de prensa.	Permanente
	Sitio web y redes sociales.	Permanente
	Reporte de Sustentabilidad.	Anual
Autoridades nacionales	Mesas de trabajo, seminarios y encuentros.	Permanente
	Presentaciones estratégicas, participación en procesos de formación de nuevas normativas.	Permanente
	Memoria financiera.	Anual
Medios de comunicación	Comunicados de prensa, entrevistas, publicaciones corporativas y divisionales, redes sociales y conferencias de prensa.	Permanente
	Entrega de resultados económicos y financieros.	Trimestral
	Visitas a terreno.	Según calendario
Comunidades del entorno	Sistema de reclamos y sugerencias socioambientales.	Permanente
	Proceso de postulación para proyectos FIS y capacitación Sence.	Una vez al año
	Mesas de trabajo e información (casas abiertas, puerta a puerta, visitas a divisiones).	Según calendario
	Estudio de percepción.	Anual
	Estudio de impacto socioeconómico.	Cada diez años
Academia	Acuerdos marco con universidades y centros de formación técnica para la preparación continua de trabajadores y la inserción de alumnos a Codelco.	Permanente
	Becas para desarrollo de memorias de titulación.	Permanente
Clientes	Visitas comerciales y visitas técnicas a través de agentes en las distintas subsidiarias.	Al menos dos veces al año
Financistas e inversionistas	Reuniones con analistas de mercado de capitales y clasificadoras de riesgo.	Permanente
	Entrega de resultados.	Permanente
Proveedores	Plataformas electrónicas de relación comercial.	Permanente
	Portal de proveedores y portal de compras.	Permanente

TRANSFORMANDO LA MINERÍA
PARA UN FUTURO SUSTENTABLE

PROCESO MINERO SUSTENTABLE

Prospección y exploración

Todos los proyectos de prospección y exploración incorporan, desde su planificación, los análisis de singularidades de seguridad, salud ocupacional, ambiental y territorial.

Dado que las actividades implican contacto directo con diversas comunidades, este aspecto es incorporado en todas las etapas de los proyectos (planificación, ejecución y cierre).

Planificación y construcción

Contamos con la Norma Corporativa NCC 24, que exige evaluar los proyectos de inversión respecto de sus riesgos en términos de seguridad, salud ocupacional, medioambiente, comunidad y territorio en cada etapa del ciclo de inversión. Esto implica la revisión de expertos en cada ámbito.

Operación

Nuestros compromisos en sustentabilidad incorporan metas claras en ámbitos críticos.

Nuestro Modelo de Gestión Integrado de Riesgos evalúa los aspectos de seguridad, ambiental, comunitarios, económicos, legales y reputacionales.

Cada ámbito cuenta con una estructura corporativa que vela por la implementación de los controles y planes de acción correspondientes.

Contamos con estándares de gestión en materias de seguridad laboral y medioambiente, y con un modelo de gestión comunitaria.

Cierre

Buscamos asegurar que la planificación y ejecución de los cierres de faena de la Corporación consideren de manera integral la seguridad y salud de las personas, el medioambiente, el territorio y la comunidad.

Todas nuestras divisiones cuentan con planes de cierre vigentes aprobados por la autoridad desde 2015.



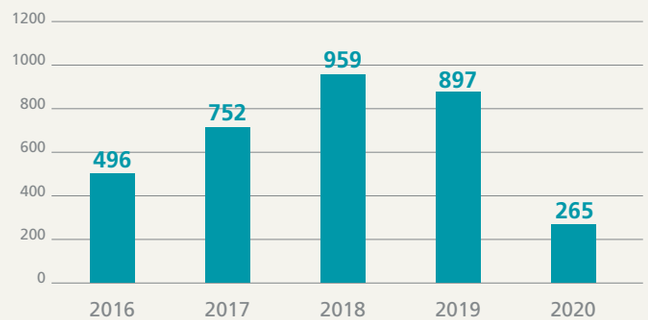
INVERSIONES EN SUSTENTABILIDAD

Desde 2005 contamos con la Norma Corporativa NCC 24 que exige el análisis de riesgos en materia de sustentabilidad en nuestras inversiones de capital. El objetivo es asegurar la identificación e incorporación temprana de posibles impactos a las personas, el medioambiente, los bienes físicos y el respeto de nuestras inversiones por la comunidad del entorno y su territorio. Por tanto, a través de esta norma establecemos medidas y programas de control en las etapas preinversional, inversional, operacional y cierre.

Anualmente realizamos diversas inversiones en proyectos ambientales, de seguridad laboral y otras temáticas de relevancia en materia de sustentabilidad. En 2020 las inversiones en medioambiente estuvieron asociadas principalmente a la gestión de emisiones, residuos sólidos y residuos mineros masivos.

Entre los proyectos destacan los siguientes: el depósito de relaves de Ovejería en División Andina, y Talabres en División Chuquicamata; el sistema de tratamiento o captación de gases en esta misma división y en Salvador; los depósitos de lastres en División Andina, y, por último, la planta de tratamiento de escorias en El Teniente.

INVERSIONES EN SUSTENTABILIDAD AL AÑO EN MILLONES DE US$



APORTES AL FISCO

En 2020 entregamos US$ 1.289 millones al Fisco, un incremento de 30% respecto de los aportes realizados en 2019 y que contribuyen directamente a Chile y a sus ciudadanos.

APORTES AL FISCO AL AÑO EN MILLONES DE US$

	2019	2020
Impuesto a la Renta y Royalty	71	25
Ley N° 13.196	918	1.025
Dividendos	0	239
TOTAL	**989**	**1.289**

Nota: Sobre la base de los estados económico-financieros individuales. No se incluyen impuestos de filiales.



PRÁCTICAS DE UNA CORPORACIÓN SUSTENTABLE



Nuestro directorio define y aprueba los lineamientos, estrategias y objetivos relativos a los impactos económicos, ambientales y sociales. Por otra parte, el comité de sustentabilidad evalúa periódicamente nuestro desempeño en este ámbito, entrega orientaciones y realiza seguimientos a la gestión. Asimismo, el comité aprueba los contenidos del Reporte de Sustentabilidad y determina el desarrollo de estudios y/o auditorías específicas relacionadas con este tema.

GOBIERNO CORPORATIVO SUSTENTABLE (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, 102-18, 102-23, 102-24



Somos una empresa del Estado de Chile, administrada por un directorio compuesto por **nueve miembros titulares,** quienes permanecen durante cuatro años en sus cargos y se renuevan por parcialidades. Los integrantes son **designados por el Presidente de la República,** de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.392 de 2009 que puede ser consultada aquí.

El proceso de nominación considera:

- **4 directores** a partir de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública.
- **2 representantes de los (as) trabajadores (as) de Codelco,** sobre la base de quinas que debe proponer la Federación de Trabajadores del Cobre, por una parte, y la Asociación Nacional de Supervisores del Cobre y la Federación de Supervisores del Cobre en conjunto, por la otra.
- **3 directores** de designación directa del Presidente de la República.

DIRECTORIO CODELCO

AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020



JUAN BENAVIDES FELIÚ
Presidente del directorio

Ingeniero comercial
Pontificia Universidad Católica de Chile
Fecha de nombramiento: 25-05-2018
Antigüedad en el cargo: 2 años
RUT: 5.633.221-9



GHASSAN DAYOUB PSELI
Director

Ingeniero civil industrial
Universidad de Chile
Fecha de nombramiento: 27-03-2017
Antigüedad en el cargo: 3 años
RUT: 14.695.762-5



HERNÁN DE SOLMINIHAC TAMPIER
Director

Ingeniero civil en construcción
Pontificia Universidad Católica de Chile
Fecha de nombramiento: 11-05-2018
Antigüedad en el cargo: 2 años
RUT: 6.263.304-2



RODRIGO CERDA NORAMBUENA
Director

Ingeniero comercial
Pontificia Universidad Católica de Chile
Fecha de nombramiento: 01-01-2020
Antigüedad en el cargo: 1 año
RUT: 12.454.621-4



JUAN ENRIQUE MORALES JARAMILLO
Director

Ingeniero civil de minas
Universidad de Chile
Fecha de nombramiento: 11-05-2019
Antigüedad en el cargo: 5 años
RUT: 5.078.923-3



ISIDORO PALMA PENCO
Director

Ingeniero comercial
Pontificia Universidad Católica de Chile
Fecha de nombramiento: 11-05-2019
Antigüedad en el cargo: 5 años
RUT: 4.754.025-9



PAUL SCHIODTZ OBILINOVICH
Director

Ingeniero civil mecánico
Universidad de Santiago
Fecha de nombramiento: 11-05-2017
Antigüedad en el cargo: 3 años
RUT: 7.170.719-9



BLAS TOMIC ERRÁZURIZ
Director

Ingeniero civil industrial
Universidad de Chile
Fecha de nombramiento: 11-05-2017
Antigüedad en el cargo: 7 años
RUT: 5.390.891-8

Ninguno de los integrantes del directorio puede **ocupar simultáneamente cargos ejecutivos** en la Corporación.

EL PROMEDIO DE ANTIGÜEDAD del directorio es de

3,5 años.

NOTA: Raimundo Espinoza Concha se retiró del directorio el 11 de mayo de 2020.

DIVERSIDAD DEL DIRECTORIO

405-1

Rango de edad	Personas
Menos de 30 años	0
30 a 40 años	0
41 a 50 años	2
51 a 60 años	0
61 a 70 años	4
Más de 70 años	2
TOTAL	**8**

Rango de antigüedad	Personas
Menos de 3 años	3
Entre 3 y 6 años	4
Más de 6 años y menos de 9 años	1
Entre 9 y 12 años	0
Más de 12 años	0
TOTAL	**8**

COMITÉS DEL DIRECTORIO

102-22, 102-32

El directorio cuenta con cinco comités de apoyo donde se discuten temas económicos, sociales y ambientales. La estructura y funciones de los comités del directorio no están normadas por la ley, salvo la existencia del Comité de Auditoría, Compensaciones y Ética, que está compuesto por los miembros que son representantes del Consejo de la Alta Dirección Pública.

Nombre del comité	Objetivos y temas abordados	Miembros
AUDITORÍA, COMPENSACIONES Y ÉTICA	Desempeña las funciones que la Ley de Gobierno Corporativo de Codelco y la Ley de Sociedades Anónimas establecen para el comité de directores (en este caso, el comité de Auditoría, Compensaciones y Ética), complementadas con las funciones en materia de auditoría y compensaciones.	**Presidente del comité:** Blas Tomic Errázuriz **Vicepresidente:** Isidoro Palma Penco **Miembros (directores):** Juan Enrique Morales Jaramillo, Paul Schiodtz Obilinovich
PROYECTOS Y FINANCIAMIENTO DE INVERSIONES	Materias de autorización de proyectos de inversión, incluyendo los aspectos relacionados con los modelos de gestión y con la sustentabilidad en el largo plazo, además del análisis de los mecanismos de financiamiento del plan de inversiones de la compañía.	**Presidente del comité:** Isidoro Palma Penco **Vicepresidente:** Juan Enrique Morales Jaramillo **Miembros (directores):** Paul Schiodtz Obilinovich, Rodrigo Cerda Norambuena
GESTIÓN	Control de gestión divisional, de procesos claves como Salud y Seguridad Operacional (SSO), de negocios, política comercial, Recursos Humanos y diversidad e inclusión.	**Presidente del comité:** Hernán De Solminihac Tampier **Vicepresidente:** Isidoro Palma Penco **Miembros (directores):** Rodrigo Cerda Norambuena, Ghassan Dayoub Pseli
SUSTENTABILIDAD	Políticas de sustentabilidad. En particular, en metas de sustentabilidad, eficacia de las políticas de la Corporación y sistemas de gestión relacionados con el medioambiente y la sociedad (Gestión de Salud, Seguridad, Medioambiente y Comunidad, HSEC por sus siglas en inglés), monitoreo del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de sustentabilidad, reporte de sustentabilidad y lineamientos sobre el impacto de la actividad de la Corporación en la comunidad.	**Presidente del comité:** Paul Schiodtz Obilinovich **Vicepresidente:** Hernán De Solminihac Tampier **Miembros (directores):** Blas Tomic Errázuriz, Juan Enrique Morales Jaramillo, Ghassan Dayoub Pseli
CIENCIAS, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	Supervisa el funcionamiento del Sistema de Gestión de Innovación (SGI), la ejecución y el fomento de la cultura de innovación corporativa y valida el portafolio de proyectos de innovación y tecnología de Codelco.	**Presidente del comité:** Juan Enrique Morales Jaramillo **Vicepresidente:** Paul Schiodtz Obilinovich **Miembros (directores):** Hernán De Solminihac Tampier, Rodrigo Cerda Norambuena, Ghassan Dayoub Pseli



ASISTENCIA DEL DIRECTORIO

Con una asistencia del 100%, los miembros del directorio acudieron a 12 sesiones ordinarias y cinco extraordinarias. Además, se realizaron 53 sesiones de comités durante 2020.

RETRIBUCIÓN DEL DIRECTORIO

102-35, 102-36

El decreto Ley N° 1.350, que crea la Corporación Nacional del Cobre de Chile, dispone que la remuneración de los directores es establecida por el Ministerio de Hacienda.

Actualmente la remuneración fue fijada mediante el decreto N° 261 de 2020, la cual incluye componentes asociados a la asistencia a las sesiones de directorio, a los cargos y a la participación en ciertos comités.

La información sobre las remuneraciones, tanto del directorio como del presidente ejecutivo, se encuentran disponibles en nuestro sitio web www.codelco.com y en la memoria anual de Codelco, en la sección de los estados financieros consolidados.

EVALUACIÓN DEL DIRECTORIO

102-28

En nuestro Código de Gobierno Corporativo contamos con un procedimiento de análisis y mejora continua de las prácticas del directorio en los ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), proceso que se realiza anualmente como autoevaluación o que es ejecutado por un tercero. Sin embargo en 2020, por disposición de los directores, no se aplicó y, en su lugar, se tomaron medidas internas para el análisis de la gestión de la Corporación dentro de las sesiones ordinarias y extraordinarias del directorio.

ADMINISTRACIÓN SUPERIOR

AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

102-19

Una de las funciones de nuestro directorio es elegir al presidente ejecutivo, quien debe ejecutar los acuerdos de este órgano y supervisar las actividades productivas, administrativas y financieras de la empresa. Además de las facultades otorgadas por el directorio para la toma de decisiones, está habilitado para nombrar a los vicepresidentes y gerentes generales de las divisiones, quienes se encargan directamente de la gestión y operación de sus respectivos centros de trabajo.



OCTAVIO ARANEDA OSÉS
Presidente ejecutivo

Ingeniero civil de minas
RUT: 8.088.228-9



LORENA FERREIRO VIDAL
Consejería jurídica

Abogada
RUT: 7.819.118-K



RODRIGO MIRANDA SCHLEYER
Auditor general (i)

Ingeniero comercial
RUT: 8.660.338–1



ALEJANDRO RIVERA STAMBUK
Vicepresidente de Administración y Finanzas y vicepresidente de Productividad y Costos (i)

Ingeniero civil industrial
RUT: 7.332.747-4



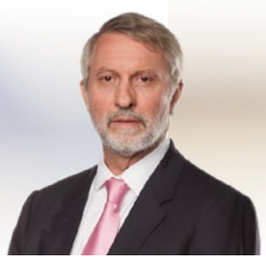
MARCELO ÁLVAREZ JARA
Vicepresidente de Recursos Humanos

Ingeniero comercial
RUT: 13.026.507-3



CARLOS ALVARADO HERNÁNDEZ
Vicepresidente de Comercialización

Ingeniero civil industrial
RUT: 6.805.357-9



GERHARD VON BORRIES HARMS
Vicepresidente de Proyectos

Ingeniero civil de minas
RUT: 6.372.610-9



RENATO FERNÁNDEZ BAEZA
Vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad

Periodista
RUT: 10.871.675-4



JOSÉ SANHUEZA REYES
Vicepresidente de Fundición y Refinería

Ingeniero civil en metalurgia
RUT: 6.525.034-9



MAURICIO BARRAZA GALLARDO
Vicepresidente de Operaciones Norte (i) y Centro Sur

Ingeniero civil de minas
RUT: 9.467.943-5

(i): Interino

ADMINISTRACIÓN SUPERIOR



ÁLVARO GARCÍA GONZÁLEZ
Vicepresidente de Tecnología y Automatización en los Procesos de Negocio

Ingeniero civil industrial
RUT: 10.216.192-0



PATRICIO VERGARA LARA
Vicepresidente de Gestión de Recursos Mineros y Desarrollo

Ingeniero civil de minas
RUT: 9.215.681-8



NICOLÁS RIVERA RODRÍGUEZ
Gerente general

División Chuquicamata
Ingeniero civil industrial e ingeniero civil de minas
RUT: 14.119.793-2



FRANCISCO BALSEBRE OLARÁN (i)
Gerente general

División Ministro Hales
Ingeniero civil de minas
RUT: 8.502.112-5



SERGIO HERBAGE LUNDIN
Gerente general

División Gabriela Mistral
Ingeniero civil de minas
RUT: 13.461.800-0



LINDOR QUIROGA BUGUEÑO
Gerente general

División Radomiro Tomic
Ingeniero civil de minas
RUT 9.182.846-4



RICARDO WEISHAUPT HIDALGO
Gerente general

División Ventanas
Ingeniero civil químico
RUT: 8.060.464-5



RODRIGO BARRERA PÁEZ
Gerente general

División Andina
Ingeniero civil de minas
RUT: 13.327.336-0



ANDRÉS MUSIC GARRIDO
Gerente general

División El Teniente
Ingeniero civil de minas
RUT 14.119.532-8



CHRISTIAN TOUTIN NAVARRO
Gerente general

División Salvador
Ingeniero civil de minas
RUT 10.044.337-6

(i): Interino

GOBIERNO CORPORATIVO Y SUSTENTABILIDAD

102-20

Gestionamos la sustentabilidad en los más altos niveles del gobierno corporativo. Además, en cada una de las divisiones contamos con cargos específicos que velan por la ejecución de proyectos en estos ámbitos.

Durante 2020 la Corporación estableció cinco compromisos que marcarán la ruta a 2030 en materias de sustentabilidad.



DIVERSIDAD DE LA ALTA DIRECCIÓN

(405-1)

La alta administración estuvo compuesta por 201 personas, 20 de ellas mujeres y cuatro extranjeros.

Rango de edad	Alta dirección
30 a 40 años	25
41 a 50 años	83
51 a 60 años	60
61 a 70 años	33
Más de 70 años	0
TOTAL	**201**

Antiguedad	Alta dirección
Menos de 3 años	75
Entre 3 y 6 años	61
Más de 6 años y menos de 9 años	14
Entre 9 y 12 años	22
Más de 12 años	29
TOTAL	**201**

ÉTICA Y *COMPLIANCE* (TEMA MATERIAL)

102-16, 102-17, 103-1, 103-2, 103-3

Estamos convencidos de que nuestro negocio debe estar guiado por principios de ética e integridad, habilitadores claves del proceso de transformación que vivimos en la compañía.



Nuestra Carta de Valores se desarrolló a través de un proceso integrado y participativo, en el que consultamos a todos los estamentos y *stakeholders* para guiar la gestión y el actuar de quienes formamos parte de Codelco.

1. **El respeto a la vida y dignidad de las personas**
2. **La responsabilidad y el compromiso**
3. **La competencia de las personas**
4. **El trabajo en equipo**
5. **La excelencia en el trabajo**
6. **La innovación**
7. **El desarrollo sustentable**

Adicionalmente, contamos con un Código de Conducta de Negocios, cuya última actualización se realizó en 2018 y que está disponible en español en nuestro sitio web. Esta herramienta de gestión señala el comportamiento esperado de parte de todos y todas quienes conformamos Codelco.

Ahí abordamos nuestras acciones en lo personal, aquellas concernientes al uso de nuestros recursos, y la relación con contratistas y el entorno.

La totalidad de nuestras normativas y lineamientos de conducta pueden ser consultados en nuestro sitio web.

Durante 2020 dimos continuidad a las actividades de capacitación que tienen por objetivo asegurar el conocimiento y entendimiento de nuestro Código de Conducta de Negocios por parte de toda la dotación vigente. Iniciamos este proceso en mayo de 2019 y evaluaremos los resultados alcanzados en junio de 2021.

LÍNEA DE DENUNCIA

Hace más de 10 años contamos con una línea de denuncias EthicsPoint. En ella, de forma anónima si el denunciante lo desea, se reportan aquellos hechos que puedan constituir infracciones al Código de Conducta de Negocios, a la normativa legal, políticas, procedimientos o cualquier otra norma.

506 DENUNCIAS
registradas en 2020

164 DENUNCIAS
en proceso de investigación

51 CASOS FINALIZADOS
concluyeron con sanciones

406-1, 205-3

Durante 2020 se registraron 32 denuncias asociadas a temas de discriminación. Durante el período concluyó la investigación de 29, mientras que otras tres continúan en proceso de investigación. Todos los casos finalizados fueron desestimados.

Por otra parte, desde la implementación de la línea de denuncia al cierre de 2020 no se han confirmado denuncias de ningún tipo en relación al delito de corrupción entre privados (tipificado en la Ley N° 21.121, que modifica los delitos establecidos en Ley N° 20.393).



NUESTRO MODELO DE GESTIÓN DE *COMPLIANCE*

Este modelo incorpora un conjunto de normas, sistemas, procesos y estructuras organizacionales que operan para gestionar adecuadamente los diferentes riesgos de cumplimiento a los que la Corporación está expuesta por la naturaleza de sus negocios, operaciones e inversiones.

Contamos con un sistema cuyas funciones distribuimos en áreas específicas, tales como:

- **CUMPLIMIENTO AMBIENTAL**
- **LEGAL**
- **GOBIERNO CORPORATIVO**
- **ÉTICA Y PROBIDAD**
- **TRANSPARENCIA CORPORATIVA**

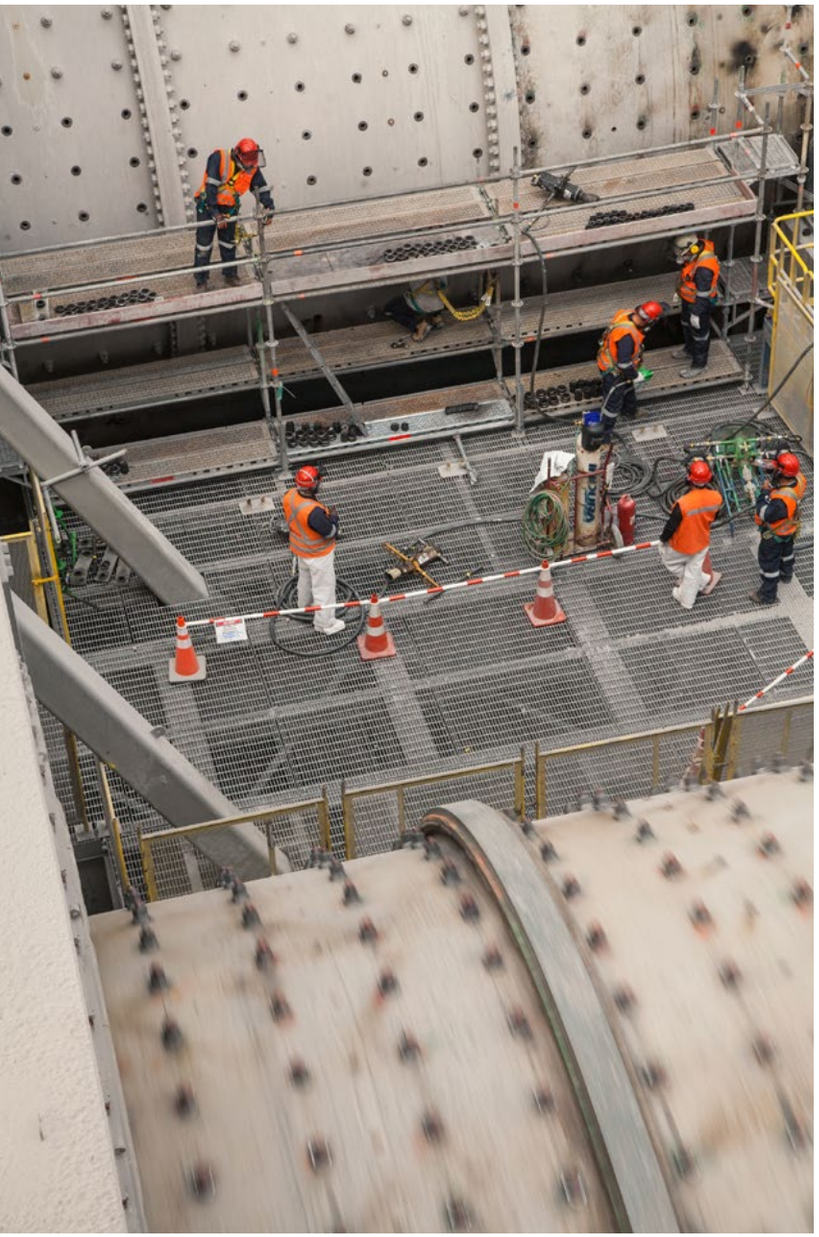
En todos los casos, la gestión del respectivo riesgo de cumplimiento se basa en un modelo único corporativo, denominado MIGRC (Modelo Integral de Gestión de Riesgo y Controles), que garantiza la uniformidad del enfoque y de los criterios de gestión. Las materias de cumplimiento son reportadas por la administración al directorio de la Corporación, a través de su estructura de comités especializados.



OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El oficial de cumplimiento representa un **rol relevante para el liderazgo y para la coordinación de la estrategia de cumplimiento.** También en la definición de la estructura y procesos de apoyo a todas las áreas para identificar los riesgos de eventuales incumplimientos, con un fuerte **énfasis en la prevención,** incentivando la disposición de los recursos necesarios para garantizar el acatamiento regulatorio y normativo.

- Así, el 1 de julio de 2020 marcamos un hito en el fortalecimiento e institucionalización de la estructura del Sistema de *Compliance* de Codelco con el nombramiento del **Gerente corporativo de riesgo y control como *Compliance Officer* de Codelco,** quien es el encargado del Modelo de Prevención de Delitos, de acuerdo a la **Ley N° 20.393.**
- Debido a la autonomía que requiere para ejercer estas funciones, ya desde enero de 2020, se incorporó al *staff* de la presidencia ejecutiva para reportarle directamente.



MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD)

Durante 2020 alcanzamos dos grandes hitos en esta materia:

1.- Adaptamos nuestro MPD a los requerimientos establecidos durante la pandemia

En el contexto de la Ley N°21.240, referida a la prevención de contagios de Covid-19, generamos las adaptaciones que nos permitieron incorporar las conductas requeridas para cumplir con las medidas sanitarias y las sanciones respectivas a las infracciones, estipuladas en el Código Penal.

Esta actualización se enmarca y coordina con las demás definiciones del plan de prevención de delitos que desarrollamos para enfrentar esta contingencia. Por ello, adoptamos con prontitud las medidas preventivas para asegurar y formalizar los dispositivos de control, liderados por el encargado de prevención de delitos y *compliance officer* de Codelco.

2.- Obtuvimos la recertificación de nuestro modelo por dos años

Al cabo de una revisión de los procesos y componentes de nuestro modelo, realizados por un ente externo e independiente, obtuvimos nuevamente la certificación 2020-2022.

La importancia de esta recertificación radica en que contribuye a la creación de valor, detectando oportunamente las debilidades y permitiendo corregirlas. Esto nos compromete a mantener una mirada permanente en los procesos desde la perspectiva del cumplimiento legal y a integrar a las distintas áreas en el trabajo de avanzar en transparencia y probidad.

205-1, 205-2

Durante 2020 todas nuestras unidades de negocio fueron evaluadas en cuanto a las consecuencias que puede ocasionar la corrupción a través de nuestra matriz de riesgos. Esto nos permitió identificar que las principales eventualidades están asociadas a procesos de compras de bienes y contratos de servicios con terceros (abastecimiento), administración de contratos, convenios y acuerdos de cooperación con terceros.

419-1

En materia social, realizamos un pago de 206,33 UTM en multas a la Seremi de Salud.



CONFLICTOS DE INTERÉS

102-25

Con el objetivo de contar con sistemas, controles y procedimientos que nos permitan identificar y gestionar los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes, aplicamos una gestión preventiva con un exigente estándar de tolerancia cero que nos permite proteger la integridad y credibilidad de nuestra Corporación.

Para ello, contamos con una política corporativa sobre conflictos de interés y con un marco normativo integral para la gestión de estos en los ámbitos de negocio, de relaciones institucionales y en la administración de personas, que regula diversos procedimientos que pueden ser consultados en dicho documento.

En este ámbito, el directorio realiza seguimiento y controla el cumplimiento de dichos procedimientos a través del Comité de Auditoría, Compensaciones y Ética.

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN CUMPLIMIENTO

Nuestro programa de formación permanente está dirigido a todos los estamentos y roles de la compañía, e incluye tanto actividades presenciales (que este año fueron realizadas en modalidad remota con expositores(as) y entrenadores(as) dedicados) como *e-learning* y las inducciones para los talentos que ingresan a Codelco.

Por otra parte, nuestro programa de capacitaciones en materia de cumplimiento alcanzó a un total de 6.820 talentos que recibieron formación en conflictos de intereses, Modelo de Prevención del Delito y/o Código de Conducta.

CAPACITACIONES EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO REALIZADAS DURANTE 2020

Tipo de capacitación	Descripción	Cantidad total de personas capacitadas	% respecto al total de la Corporación
Conflictos de interés	Curso práctico en manejo de conflictos de interés y normativas corporativas sobre la materia	2.702	18,6%
Modelo de prevención de delitos	Curso sobre los elementos principales de la Ley 20.393 de Chile y el Modelo de Prevención de Delito de Codelco	2.359	16,2%
Código de conducta de negocios	Curso destinado a presentar y dar a conocer en detalle el Código de Conducta de Negocios de Codelco	2.769	19,6%

Nota: el total de la organización es calculado como la dotación total indefinida al 31-12-2020 (14.509 personas).

GESTIÓN DE RIESGOS (TEMA MATERIAL)

102-15, 103-1, 103-2, 103-3



Nuestro Modelo de Gestión de Riesgos estandariza y mantiene un proceso de gestión integral con el propósito de mitigar la incertidumbre propia del negocio, fortaleciendo un ambiente de preparación ante aquellas eventualidades a las que nos exponemos.

Nos proponemos lograr que **la gestión de riesgos y control sea parte de la cultura e identidad de la Corporación,** para desarrollar nuestro trabajo de manera proactiva y preventiva, otorgando la sustentabilidad que requiere una empresa como Codelco.

En 2020 realizamos una evaluación en conjunto con Deloitte y obtuvimos **una nota de 3,9** que supera el 2,9 alcanzado en 2018. Estos resultados nos impulsan a continuar trabajando en el fortalecimiento de nuestra cultura de riesgo.

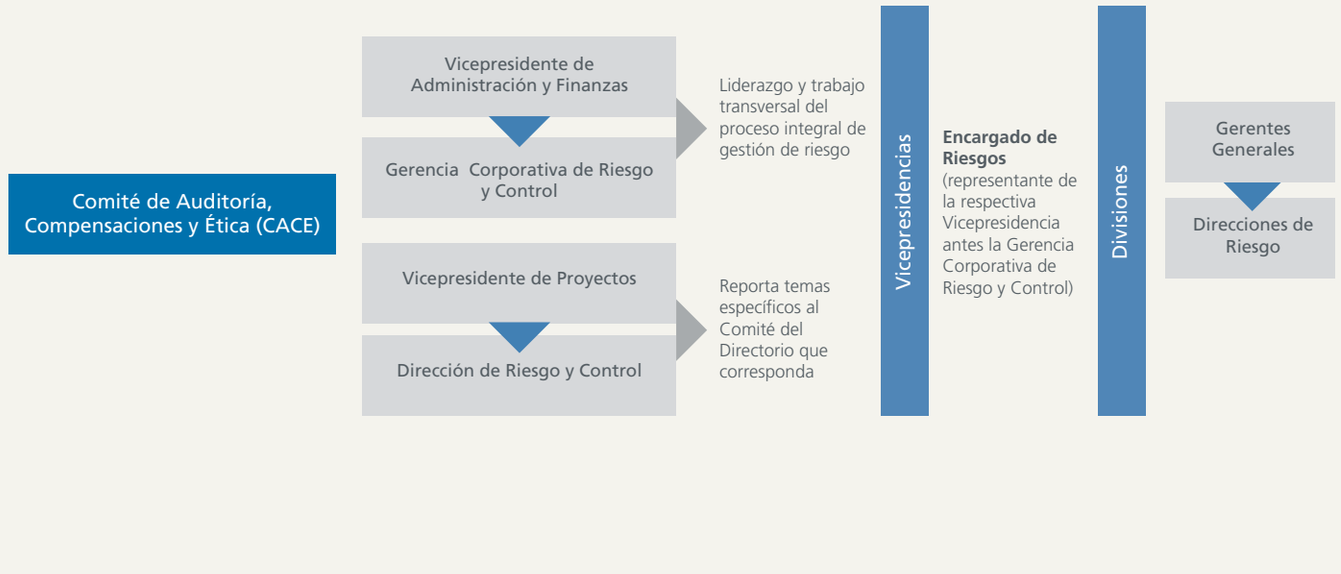
NORMATIVA

La aplicación de la Política Corporativa de Gestión Integral de Riesgos, aprobada en diciembre de 2019 por el directorio, nos ha permitido fortalecer el ambiente de riesgos y control de la Corporación.

Los hitos principales que se han desarrollado en la implementación de la política son:

- Definición y reforzamiento de la gobernabilidad: organigrama con roles y responsabilidades.
- Capacitaciones por *Teams* y a través de *e-learning*.
- Creación de comités de seguimiento de riesgos y controles:
  - Comité de segunda línea de defensa.
  - Comité de riesgos en las divisiones.
- Talleres de identificación, análisis y evaluación de riesgos.
- Refuerzo del ambiente de control: certificaciones internas de controles y monitoreos para detectar y cerrar brechas.

GOBERNANZA DE RIESGOS EN CODELCO





LÍNEAS DE DEFENSA

El modelo establece tres líneas de defensa ante los diversos riesgos que enfrenta la Corporación, incluyendo roles y responsabilidades:

1ª LÍNEA

Son las áreas responsables de cada proceso. La gestión de riesgos es responsabilidad de todas y cada una de las áreas de la Corporación, así como de las personas que tienen compromisos inherentes a su cargo en esta materia.

2ª LÍNEA

Corresponde a la **Gerencia Corporativa de Riesgo y Control y sus directores divisionales,** quienes **gestionan el Modelo Integral de Gestión de Riesgos y Control.** Asimismo, forman parte de esta línea las áreas especializadas en materias como seguridad y salud ocupacional, medioambiente, comunidades, aguas, relaves, entre otras, además de aquellas que asesoran a la primera línea de defensa.

QUIENES COMPONEN ESTAS ÁREAS DEBEN:

- Entregar lineamientos y directrices a la primera línea para asegurar la aplicación de la gestión de riesgos.
- Velar por la administración del modelo como un todo, mediante la revisión de evidencias, con el objetivo de detectar eventuales degradaciones de controles.
- Hacer el seguimiento a los planes de acción y a las variaciones en los niveles de exposición de los riesgos.
- Monitorear y hacer reportes periódicos y consolidados al directorio sobre los riesgos críticos y a la alta administración, a nivel de cada centro de trabajo, asegurando la entrega de información de gestión de riesgos a las vicepresidencias y gerencias generales.
- Desarrollar labores de coordinación y seguimiento entre los encargados de la gestión de riesgos en la segunda línea de defensa, para generar espacios de discusión y toma de decisiones en relación con el modelo a nivel conceptual (de diseño) y operativo (ejecución).

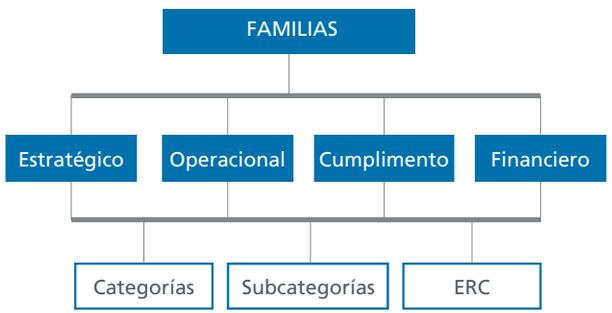
3ª LÍNEA

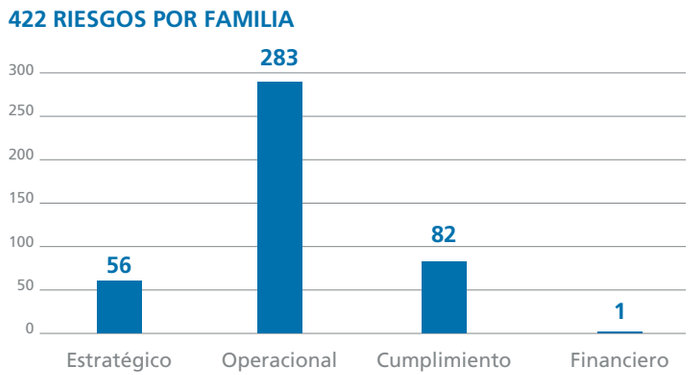
Es representada por **Auditoría Interna y otras auditorías externas**. Su rol, basado en la objetividad, es **verificar la aplicabilidad del modelo** y el cumplimiento de la efectividad operativa de los controles, las normas y los procedimientos.

CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

La clasificación de riesgos se realiza según las siguientes cuatro familias que cuentan con categorías, subcategorías y eventos de riesgos críticos.

Como compañía productiva, nuestros riesgos principales se dan en el ámbito operacional. Además, consideramos los estratégicos, financieros y de cumplimiento. La distribución de éstos, a diciembre de 2020, se muestra en la siguiente gráfica.





Disponemos de una métrica de evaluación con matrices de impacto en seis ámbitos, con diferentes niveles de tolerancia al riesgo.

Económico	Seguridad y salud ocupacional	Comunidades
Reputacional	Legal	Medioambiente

Para su gestión, hemos implementado más de 2.700 controles que mitigan la probabilidad de ocurrencia y su impacto. Además, se encuentran en ejecución sobre 170 planes de acción para reforzarlos y disminuir los niveles de exposición residual.

Con la finalidad de asegurar su efectividad, sometimos los más críticos a un seguimiento, con una cobertura de mil monitoreos. Esto nos permite detectar posibles debilidades y realizar un mejoramiento continuo. De no ser detectados en esta instancia, existe la tercera línea de defensa, la cual verifica de manera independiente su operatividad y efectividad.

El 78,6%
de nuestros riesgos han sido calificados como críticos.

Durante 2020 aumentamos su monitoreo, cubriendo el 100% de los controles preventivos identificados como claves.

RIESGOS ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO

Reconocemos que el cambio climático es un factor de riesgo físico para nuestras operaciones, con implicancias como:

Escasez de agua para los procesos y proyectos.

Daño en la infraestructura y operaciones por eventos climáticos extremos.

Incapacidad de embarcar por aumento de las marejadas.

Actualmente estamos trabajando en la definición de una estrategia de cambio climático que nos permita entender las consecuencias y adaptarnos a este fenómeno, para incorporarlos a nuestro MiGRC.

La definición de esta estrategia implica:

- **Listar, evaluar y priorizar los riesgos y oportunidades asociadas al cambio climático.**
- **Incorporar los riesgos a nuestro MiGRC.**
- **Desarrollar planes de acción para mitigar los riesgos.**
- **Incorporar los riesgos a nuestro Plan de Negocios y Desarrollo.**
- **Aportar al desarrollo territorial en las comunidades aledañas a nuestras operaciones.**

En 2020 finalizamos dos estudios sobre cambio climático y sus efectos en División El Teniente y en División Andina, ubicadas en la zona central del país. Durante 2021 realizaremos estudios en las divisiones del Distrito Norte.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EMERGENTES

La identificación de riesgos emergentes es una actividad permanente, la cual se alimenta de fuentes como:



Informes de expertos



Incidentes o riesgos materializados



Eventos informados por la prensa



Aportes de áreas expertas

Los riesgos al alza se informan mensualmente al presidente ejecutivo. Este proceso nos permite identificar temas emergentes que ingresan al proceso de análisis, evaluación, monitoreo y comunicación.

DERECHOS HUMANOS (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, 412-1, 408-1, 409-1



En Codelco reconocemos que las actividades del ciclo minero podrían afectar el potencial de los derechos de las personas. Por eso, en **nuestro Código de Conducta nos comprometemos a respetar los derechos humanos,** así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo, **establecidos en tratados o convenios suscritos** y ratificados por Chile.

Junto con lo anterior, establece que los trabajadores de la Corporación deben respetar todas las normas legales, tanto nacionales como internacionales, que regulen o digan relación con la prohibición de utilizar mano de obra forzada, coercitiva o con la explotación del trabajo infantil, adhiriendo a los principios establecidos en la Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y el Convenio 138 sobre la edad mínima de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además, desde 2016 adherimos a Pacto Global Chile, que promueve la incorporación de principios sobre derechos humanos en nuestras operaciones y estrategias. A su vez, somos parte del grupo de empresas líderes por los derechos humanos de Acción Empresas desde 2010, donde intercambiamos buenas prácticas con otras empresas.

En nuestra Corporación, mantener un estricto cumplimiento de las normas internas y regulaciones aplicables en derechos humanos es un compromiso con nuestros talentos, proveedores y terceras partes que puedan verse afectados por nuestras operaciones.

PRÓXIMOS PASOS

Con el apoyo del Comité de Sustentabilidad del directorio, durante 2020 nuestro trabajo se orientó a la elaboración de una estrategia de derechos humanos. Esta normativa definirá acciones concretas para cerrar las brechas detectadas en los resultados del proceso de debida diligencia**,** iniciado en 2018 en la División Radomiro Tomic. Para dar continuidad al trabajo realizado, en 2021 iniciaremos procesos de Debida Diligencia en cuatro divisiones adicionales: Gabriela Mistral, Ministro Hales, Andina y El Teniente.

NUESTRA AMBICIÓN EN SUSTENTABILIDAD

Convencidos de que debemos impulsar los cambios necesarios para instalar la sustentabilidad como un valor del negocio, durante las dos últimas décadas hemos sido rigurosos en la medición de nuestros resultados en torno a estos aspectos. Así, en 2020, luego de un proceso de análisis sobre las tendencias globales y las expectativas de los clientes, inversionistas y la sociedad en general, presentamos públicamente cinco grandes compromisos asumidos por la Corporación para enfrentar estas materias de cara a 2030.

NUESTROS COMPROMISOS DE SUSTENTABILIDAD A 2030

Menor huella de carbono:
disminuiremos en 70% nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

Habilitaremos una matriz energética 100% limpia. Innovaremos para reemplazar todos los equipos de producción y logística de las minas subterráneas por otros eléctricos, y participaremos activamente en la búsqueda de fuentes de nuevas energías limpias con foco en el hidrógeno verde.

13.3

Menor huella hídrica:
reduciremos en 60% el consumo unitario de aguas continentales.

Disminuiremos el make-up (utilización de recursos frescos en las operaciones) de uso de agua continental por eficiencia en los procesos; incorporaremos una planta desalinizadora para el Distrito Norte y, a través de soluciones innovadoras, reutilizaremos el agua de nuestros tranques.

6.4

Economía circular:
reciclaremos 65% de nuestros residuos industriales no peligrosos.

Reciclaremos 100% de los neumáticos mineros y aumentaremos el reciclaje de los principales residuos industriales sólidos no peligrosos de nuestras operaciones y proyectos, como aceros, maderas, materiales de embalaje, basura orgánica y chatarras.

12.5

Nuevo estándar en depósitos de relaves:
100% de depósitos con medidas de sustentabilidad de clase mundial

Monitorearemos en línea, con innovadores sistemas, la estabilidad física y química de los depósitos de relaves y aplicaremos sistemas de control de infiltraciones.

12.4

Desarrollo del territorio con valor social:
aumentaremos en 60% los bienes y servicios suministrados por proveedores locales, junto con aumentar la mano de obra local.

Adicionalmente, implementaremos una nueva estrategia de integración con el territorio, enfocándonos en generar valor social mediante el impulso a la mano de obra local, el fortalecimiento de la educación minera y el incremento de la sustentabilidad territorial.

11.a

Para abordar estos elementos, estamos desarrollando casos de negocio con sus respectivas hojas de ruta a 2030, identificando iniciativas específicas, recursos y responsables al interior de la organización.

Este desafío nos exige una transformación cultural interna que nos permita innovar y realizar cambios profundos y necesarios en la forma de operar y desarrollar los futuros proyectos. Cada año, en nuestros reportes de sustentabilidad, iremos dando cuenta de los avances en el logro de estas ambiciosas metas.

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD CODELCO*

En CODELCO, como empresa del Estado de Chile, cuyo principal objetivo es maximizar el valor económico y el aporte al desarrollo de Chile en el largo plazo, mediante la exploración, explotación, procesamiento y comercialización de recursos mineros de cobre y subproductos, nos comprometemos a una gestión basada en el desarrollo sustentable, que contribuya a lograr un mejor futuro para las comunidades y el país, aportando al desarrollo social, crecimiento económico y protección medio ambiental a nivel global.

Por ello, en todas nuestras actividades, en Codelco nos comprometemos a:

CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE	MITIGAR Y ADAPTARSE AL CAMBIO CLIMÁTICO	CREAR VALOR SOCIAL EN LOS TERRITORIOS	RECONOCER Y APOYAR EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS	INNOVAR EN CIERRE DE FAENAS	GARANTIZAR PRODUCCIÓN RESPONSABLE
Contribuir al cuidado y protección del medio ambiente mediante una gestión preventiva de los riesgos medioambientales de sus proyectos y operaciones, que en un marco de mejoramiento continuo, asegure el cumplimiento de la normativa y otros requisitos, prevenga la contaminación de aire, agua y suelo; minimice la afectación de la biodiversidad y el patrimonio cultural de los territorios y evite impacto en las personas. Adicionalmente, de manera proactiva, desarrollar depósitos de relaves sustentables y reducir el uso de aguas continentales, consumo de energía, generación de residuos y emisiones a la atmosfera.	Promover la reducción de los gases de efecto invernadero en los procesos propios y de proveedores, desarrollando iniciativas, tecnologías y esfuerzos costo-efectivos para contribuir a mitigar el calentamiento global y avanzar hacia una minería baja en estas emisiones. Asimismo, anticiparse adaptando la infraestructura y el diseño de proyectos a los nuevos riesgos y condiciones generados por el cambio climático.	Generar relaciones de entendimiento, respeto y colaboración mutua entre la empresa y las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades, para contribuir al desarrollo social, económico e institucional de los territorios y sus grupos de interés, en el corto, mediano y largo plazo.	Reconocer a los pueblos originarios del entorno de nuestras operaciones y proyectos, respetando el valor intrínseco de cada uno de ellos, su identidad, formas de organización, cultura, ritos y costumbres, junto a sus vínculos particulares con la tierra, el territorio y sus recursos, con el objetivo de promover su desarrollo social y la colaboración para alcanzar resultados mutuamente beneficiosos.	Desarrollar nuestro negocio dentro del marco del respeto irrestricto a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas, así como a las culturas, costumbres y valores de trabajadores/as, colaboradores/as, comunidades, pueblos originarios, clientes, sociedad y todos los grupos con que corresponda relacionarnos, sin discriminar por aspectos de raza, género, nacionalidad, creencias religiosas, ni adhesiones políticas.	Desarrollar una gestión progresiva de cierre de faenas, basada en criterios de "diseño y operación para el cierre" en nuestros proyectos y operaciones, incorporando innovación y tecnología para transitar hacia soluciones de cierre sustentables, costo-eficientes y en acuerdo con las comunidades del entorno, las que permanecerán después de la actividad minera.	Prevenir toda forma de corrupción y resguardar estándares éticos en nuestro negocio y cadena de suministro, resguardando que los sistemas de gestión y verificación asociados sean trazables y se reporten de manera transparente, para garantizar un suministro y proceso productivo responsable con una perspectiva de ciclo de vida ante nuestros clientes, inversionistas, comunidades y otras audiencias de interés.

Mediante esta Política Corporativa y los Compromisos de Sustentabilidad que la complementan, Codelco busca hacer sustentable su negocio, dando viabilidad a sus planes de futuro y a su aporte al Estado en el largo plazo.

(*) Política de Sustentabilidad Codelco, elaborada en 2020 y aprobada por nuestro Directorio en abril de 2021.



Archivo Flickr Codelco 2019, División Gabriel Mistral

GESTIÓN AMBIENTAL SUSTENTABLE

Desde 2020, en Codelco iniciamos la implementación de un nuevo Sistema de Gestión Ambiental Corporativo (SGA) a cargo de la Gerencia de Desarrollo Sustentable. El SGA aportará a estandarizar cómo cada una de nuestras operaciones se hace cargo del cuidado del medioambiente, el cumplimiento de la normativa y la implementación de tendencias internacionales. Los focos de gestión considerados por el SGA son:

- Riesgos críticos ambientales
- Cumplimiento normativo ambiental
- Compromisos y metas de desarrollo sustentable
- Incidentes con consecuencia ambiental

Durante 2021 implementaremos este sistema de gestión ambiental en todas las divisiones, a través de plataformas corporativas que permitirán altos niveles de control, seguimiento e información en línea de los principales aspectos ambientales de los procesos mineros.

Además, contamos con tres sistemas de gestión que, en forma coordinada, nos permiten identificar y evaluar los impactos en cada etapa del ciclo de vida de nuestros yacimientos para establecer controles y metas. Estos consideran la sustentabilidad de proyectos e inversiones, la gestión ambiental de las operaciones y el desarrollo de planes de cierre que aseguren la incorporación de criterios socio-ambientales.

Contamos con tres sistemas de gestión que, en forma coordinada, nos permiten identificar y evaluar los impactos en cada etapa del ciclo de vida de nuestros yacimientos para establecer controles y metas.

MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, Codelco 1

El cambio climático es una realidad que puede tener importantes consecuencias para la sociedad y en particular en nuestro negocio en cuanto a la obtención de los recursos necesarios para operar, según su uso en forma compartida con los otros actores del entorno, entre otros aspectos. Preventivamente, estamos realizando diversos análisis orientados a mitigar y adecuarnos a este fenómeno. Así, desarrollaremos una estrategia orientada a dos objetivos:

Asimismo, con la finalidad de diagnosticar nuestro grado de exposición o vulnerabilidad al cambio climático, en 2020 elaboramos una guía metodológica para desarrollar estudios de adaptación. Adicionalmente, realizamos dos estudios sobre riesgos específicos en las divisiones El Teniente y Andina, cuyos resultados nos permitirán definir planes de acción concretos en cada división.

Mitigación

Reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero para lograr la meta de 70% de reducción de nuestra huella de carbono al 2030.

Adaptación

Identificar los riesgos asociados a nuestras operaciones e incorporar criterios de cambio climático en nuestros procesos de planificación, diseño de proyectos e infraestructura actual, con el objetivo de anticiparnos a las nuevas condiciones generadas por este fenómeno.

MODELO DE GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

La gobernanza de este modelo de gestión del cambio climático está a cargo de la Gerencia de Desarrollo Sustentable y se vincula directamente con los compromisos de sustentabilidad que nos hemos planteado. Esto implica revisiones periódicas de las metas a corto, mediano y largo plazo en tres ámbitos:

- La disminución de nuestra huella de carbono
- La reducción del uso de agua continental por mineral tratado
- La economía circular

Adicionalmente, estamos realizando un análisis de los riesgos vinculados al cambio climático, entre los que destacan la naturaleza (origen) y disponibilidad de agua. Actualmente estamos analizando en mayor profundidad estos fenómenos para definir planes de acción y de adaptabilidad.

En este contexto, en los últimos años se han reconocido con problemas de disponibilidad de agua áreas de la zona central de Chile donde operamos. De acuerdo al mapa de decretos de escasez hídrica vigentes a marzo de 2021, dos de nuestras operaciones están emplazadas en zonas de esta naturaleza, por lo que buscamos reforzar nuestras medidas de uso eficiente del recurso y búsqueda de alternativas.

División	Zona de escasez hídrica
Andina	Los Andes
Ventanas	Puchuncaví

EMISIONES Y CALIDAD DEL AIRE
(TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3

Una de nuestras principales contribuciones para la mitigación del cambio climático es nuestro compromiso concreto a la disminución de las emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI).

De cara a 2030 buscamos alcanzar una **menor huella de carbono: disminuiremos en 70% nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, para ello:**

- Habilitaremos una matriz energética 100% limpia.
- Innovaremos para reemplazar todos los equipos de producción y logística de las minas subterráneas por otros eléctricos.
- Participaremos activamente en la búsqueda de fuentes de nuevas energías limpias con foco en el hidrógeno verde.

GESTIÓN DE LAS EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO (GEI)

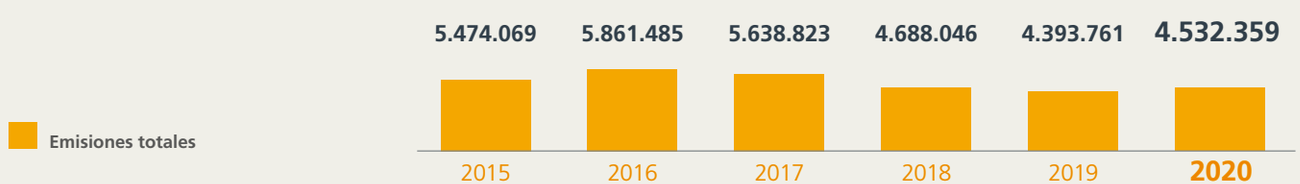
305-1, 305-2

En Codelco medimos las emisiones directas, generadas por el uso de combustibles en nuestras operaciones, y las indirectas, provenientes de los sistemas de generación de energía que proveen de electricidad a nuestras divisiones.

El total de emisiones generadas ha ido disminuyendo paulatinamente en los últimos años. Durante 2020 registramos un leve aumento del 3% respecto de 2019, alcanzando un total de 4.532.359 toneladas de CO_2 equivalente.

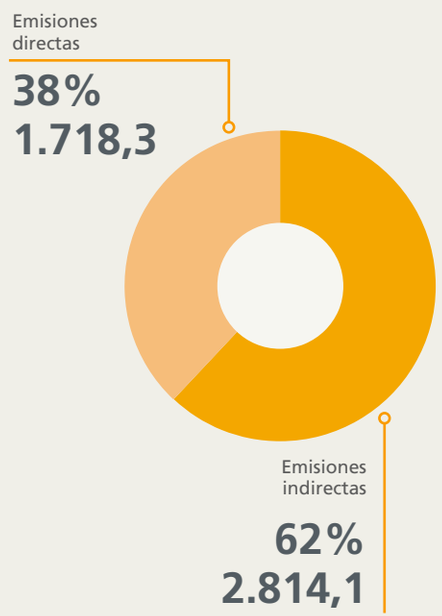


Emisiones totales directas e indirectas **(GEI alcance 1 y 2) en T CO_2** equivalente al año.



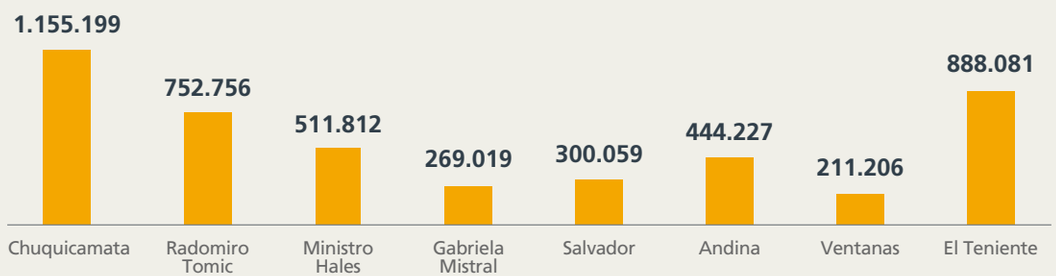


Emisiones directas e indirectas de **GEI (kt CO_2 eq)**



En 2020, nuestras emisiones directas e indirectas se comportaron de la siguiente manera:

Emisiones totales por **división en 2020** en toneladas métricas de CO_2 eq



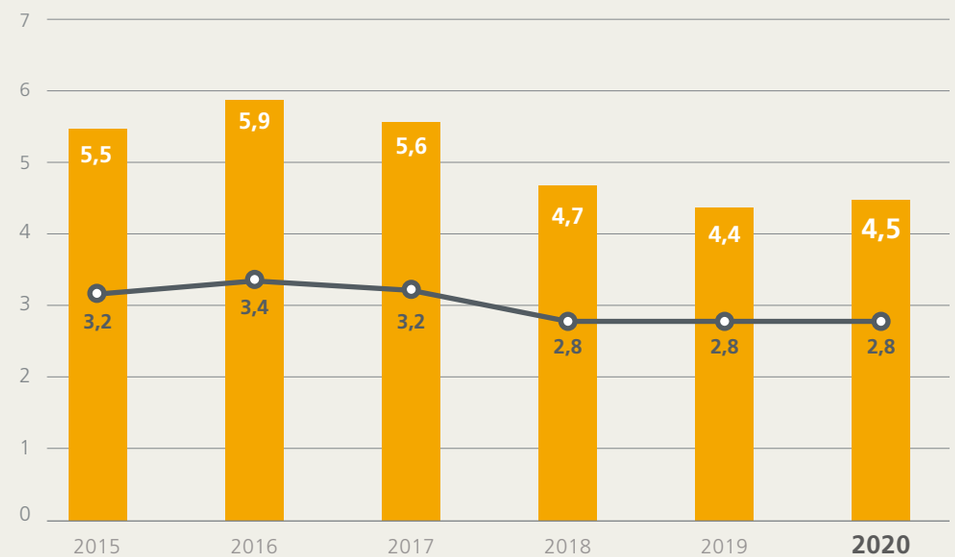
Durante 2020, en conjunto con la Dirección de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Dictuc), realizamos un análisis de inventario de ciclo de vida (LCA por su sigla en inglés Life Cycle Assessment) para toda la producción de cobre de Codelco. Esta nos permitió identificar las principales fuentes de emisiones GEI para cada una de nuestras operaciones, considerando emisiones directas (alcance 1), indirectas (alcance 2) y provenientes desde bienes y servicios suministrados (alcance 3).

El estudio nos permitió conocer en mayor detalle nuestras emisiones alcance 3, identificando focos de acción para implementar mejoras en conjunto con nuestros proveedores de insumos de mayor impacto como: bolas de molienda, revestimientos, cal, diésel, lubricantes, explosivos y neumáticos. En 2021 trabajaremos en consensuar una metodología de medición con el objetivo de gestionar y reportar sistemáticamente estas emisiones.

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI

305-4

Intensidad de las emisiones de GEI al año



	Producción de cobre (millones de TMF)
2015	1,7
2016	1,7
2017	1,7
2018	1,7
2019	1,6
2020	**1,6**

Nota: La producción de cobre corresponde a las divisiones de Codelco sin incluir su participación en Minera El Abra y Anglo American Sur.
Nota 2:TMF = Toneladas Métricas Finas

EMISIONES DE FUNDICIÓN

305-7

En 2020 todas nuestras fundiciones cumplieron el DS28 (norma de emisiones) y las normativas asociadas a emisiones. Específicamente, las fundiciones de Chuquicamata, Potrerillos y Caletones se concentraron en consolidar sus operaciones bajo nuevos estándares, tras la puesta en marcha de los proyectos de inversión ejecutados para cumplir la normativa de emisiones del Decreto Supremo 28 del Ministerio del Medio Ambiente, el cual entró en vigencia el 12 de diciembre de 2018. Los proyectos de inversión superaron los US$ 2.200 millones.

La Fundición Ventanas se encuentra en pleno cumplimiento de la legislación desde diciembre de 2016. Su gestión se centró en acatar el "Plan de prevención y descontaminación atmosférica para las comunas de Concón, Quintero y Puchuncaví", emitido por la autoridad ambiental en diciembre de 2018.

Por otro lado, para reforzar nuestra gestión, el 1 de marzo comenzó a operar la nueva Vicepresidencia de Fundición y Refinería, bajo la dependencia de la Presidencia Ejecutiva. Esta nueva gobernanza tiene por objetivo dar mayor visibilidad a la gestión y aporte individual de cada uno de los activos de las fundiciones, refinerías y plantas de tostación; generar mayores sinergias y mejorar las transferencias de prácticas del negocio para maximizar el aporte a la Corporación.

Emisiones de fundiciones (miles de toneladas)

Fundición	Tipo de emisión	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Límite anual (*)
Chuquicamata (División CHuquicamata)	SO_2 (Dióxido de azufre)	95,4	85,8	76,0	54,6	5,2	**9,1**	**49,7**
	As (Arsénico)	0,32	0,19	0,42	0,08	0,03	**0,18**	**0,476**
Potrerillos (División Salvador)	SO_2 (Dióxido de azufre)	67,60	60,20	49,30	28,00	6,80	**3,5**	**24,4**
	As (Arsénico)	0,580	0,560	0,560	0,470	0,050	**0,051**	**0,157**
Ventanas (División Ventanas)	SO_2 (Dióxido de azufre)	14,14	13,86	10,56	10,01	9,46	**10,42**	**10,56**
	As (Arsénico)	0,050	0,050	0,039	0,026	0,026	**0,028**	**0,048**
Caletones (División El Teniente)	SO_2 (Dióxido de azufre)	54,41	69,06	52,81	52,81	25,76	**28,63**	**47,68**
	As (Arsénico)	0,22	0,22	0,18	0,15	0,02	**0,07**	**0,13**

(*) Límites según el D.S. N°28 del Ministerio del Medio Ambiente para SO_2 y As. Para las emisiones de SO_2 de División Ventanas se indica Límite de D.S.N° 105/2018 más exigente que el D.S.28.

CAPTACIÓN DE EMISIONES 2020 (%)

	Arsénico	Azufre
Chuquicamata	97,2%	97,7%
Potrerillos	97,7%	98,9%
Caletones	96,6%	96,6%
Ventanas	95,1%	95,2%
Total	**97,1%**	**97,1%**
DS 28 (normativa vigente)	**95,0%**	**95,0%**

CALIDAD DEL AIRE

Codelco cuenta con 16 estaciones de monitoreo de calidad de aire con representación poblacional (EMRP) distribuidas en las regiones de Antofagasta, Valparaíso y O'Higgins, que realizan mediciones según lo que lo define la autoridad. Principalmente, se miden las emisiones de:

Estación de monitoreo por región y sustancias medidas	Región	Sustancia que miden						
		MP 10	MP 2,5	SO_2	CO	O_3	HC	NO_2
Club Deportivo 23 de marzo	Antofagasta	X	X	X				
Hospital del Cobre	Antofagasta	X						
Centro Calama	Antofagasta	X	X	X	X	X		X
Colegio Pedro Vergara Keller	Antofagasta	X	X					
Oasis	Antofagasta			X				
Nueva Chiu Chiu	Antofagasta	X		X				
La Greda	Valparaíso	X	X	X		X		X
Puchuncaví	Valparaíso	X	X	X		X		X
Los Maitenes	Valparaíso	X	X	X	X	X	X	X
Valle Alegre	Valparaíso	X	X	X		X		X
SUR	Valparaíso	X	X	X	X	X	X	X
Quintero	Valparaíso	X	X	X	X	X		X
Ventanas	Valparaíso	X	X	X		X	X	X
Coya Población*	Libertador General Bernardo O'Higgins	Discontinuo		X				
Cipreses*	Libertador General Bernardo O'Higgins			X				
Cauquenes*	Libertador General Bernardo O'Higgins			X				

(*) Bajo norma secundaria de calidad ambiental.
Norma Primaria de Calidad Ambiental: aquella que establece los valores de las concentraciones y períodos, máximos o mínimos permisibles de elementos, compuestos, sustancias, derivados químicos o biológicos, energías, radiaciones, vibraciones, ruidos o combinación de ellos, cuya presencia o carencia en el ambiente pueda constituir un riesgo para la vida o la salud de la población.
Norma Secundaria de Calidad Ambiental: aquella que establece los valores de las concentraciones y períodos, máximos o mínimos permisibles de sustancias, elementos, energía o combinación de ellos, cuya presencia o carencia en el ambiente pueda constituir un riesgo para la protección o la conservación del medio ambiente, o la preservación de la naturaleza.

PLANES DE DESCONTAMINACIÓN

En las localidades cercanas a faenas existen instrumentos de gestión ambiental: un Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica (PPDA); y tres Planes de Descontaminación (PDA). Estos instrumentos contemplan la definición e implementación de medidas y acciones específicas para reducir los niveles de contaminación del aire, con el objeto de resguardar la salud de la población.

Plan de Descontaminación

para la zona circundante a la **Fundición de Chuquicamata**

Plan de Descontaminación

para la zona circundante a la **Fundición de Potrerillos**

Plan de Prevención y Descontaminación

para las comunas de **Concón, Quintero y Puchuncaví**

Plan de Descontaminación

para el área circundante a la **Fundición de Caletones**



GESTIÓN ENERGÉTICA

Con el objetivo de elevar nuestros estándares de eficiencia energética, procuramos mejorar nuestros indicadores específicos de uso de energía en los procesos productivos, a través de la disminución del consumo energético y la incorporación de energías limpias en nuestra matriz.
De esta forma, no sólo contribuimos a la eficiencia de nuestras operaciones a nivel de energía, sino que también contribuimos a las metas planteadas por los Objetivos de Desarrollo Sostenible para llevar a cabo un cambio profundo y sistémico hacia una economía más sostenible, que funcione tanto para las personas como para el planeta.

Con los avances en la modificación al contrato de suministro de la División Chuquicamata suscrito en 2018, a partir de 2021, el 80% del abastecimiento de este centro de trabajo provendrá de fuentes de energías renovables no convencionales (ERNC).

Adicionalmente, nuestra nueva meta al 2030, de reducción de la huella de carbono de Codelco, nos impulsa a continuar gestionando el reemplazo de la energía fósil que utilizamos mediante contratos de energía eléctrica más limpia y renovable. Ese es el desafío de los próximos años.

CONSUMO DE ENERGÍA (PJ)

302-1, 302-3

	2017	2018	2019	2020
Consumo directo Petróleo y sus derivados, gas natural y carbón	24,71	24,14	23,78	**25,30**
Consumo indirecto Electricidad proveniente del Sistema Interconectado del país (no incluye la autogeneración)	26,36	25,95	24,30	**26,44**
Consumo de fuentes renovables	-	0,12	0,13	**0,21**
Total	**51,41**	**50,21**	**48,21**	**51,95**
Intensidad del uso de energía (PJ/millón tmf)	**29,65**	**29,65**	**30,32**	**32,11**

Nota 1: En Codelco estamos desarrollando una metodología para cuantificar el consumo de energía fuera de la organización (Alcance 3).
Nota 2: Los consumos de producción total no consideran las operaciones de El Abra y Anglo American Sur, donde Codelco mantiene participación societaria.
Nota 3: PJ/millón tmf = peta julios/millones de toneladas métricas finas de cobre.

RECURSOS HÍDRICOS (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3

Considerando que nuestras faenas se ubican en las regiones del norte (Antofagasta y Atacama) y del centro de Chile (Valparaíso y O'Higgins), nuestro entorno hídrico responde a una zona desértica en cinco de nuestras divisiones ubicadas al norte del país y un clima predominantemente mediterráneo y de tipo templado para las otras tres divisiones en la zona central. En general, las condiciones del recurso hídrico se caracterizan por una diversidad de actores, comunidades locales, regímenes hidrológicos, disponibilidad efectiva de agua y competencia por este recurso que, con el correr del tiempo, es cada vez más fuertemente valorado.

De acuerdo a los decretos de escasez hídrica vigentes del Ministerio de Obras Públicas[1], dos de nuestras operaciones se emplazan en estas zonas (divisiones Andina y Salvador). Sin embargo, nuestra preocupación por hacer más eficiente nuestra gestión hídrica es transversal y aplica a todos nuestros recintos.

Por eso, uno de nuestros compromisos con la sustentabilidad apunta específicamente a la gestión del recurso hídrico:

Debido al carácter estratégico de Codelco para el desempeño de la economía nacional y conscientes de los efectos del cambio climático sobre los recursos hídricos, nos comprometimos a **disminuir nuestra huella hídrica: reduciremos en 60% el consumo unitario de aguas continentales de cara a 2030.**

En este ámbito, nos hemos propuesto tres grandes objetivos:

1

Disminuir el uso de recursos frescos

en las operaciones (*make-up*[2]) de agua continental

2

Incorporar una planta desalinizadora

para el Distrito Norte

3

Reutilizar el agua

de nuestros tranques a través de soluciones innovadoras

[1] Fuente: https://dga.mop.gob.cl/DGADocumentos/Decretos_vigentes.jpg
[2] Make up: consumo en metros cúbicos de agua fresca por tonelada procesada de mineral. Es decir, cuánta agua fresca se requiere por tonelada métrica procesada, midiendo la presión sobre las fuentes de agua.

CULTURA HÍDRICA

En marzo de 2020 se creó la nueva Gerencia Corporativa de Aguas y Relaves, responsable de la gestión y del uso eficiente de los recursos hídricos en todo Codelco. Considerando la relevancia de esta tarea, buscamos reducir el impacto de los procesos productivos a través de nuestros planes de optimización de la demanda y oferta, y generar una cultura hídrica que asuma responsablemente el desafío que representa la menor disponibilidad de agua y las necesidades de otros usuarios.

Asimismo, consolidamos una gobernanza de agua que considera los roles, documentos y procesos para una mejor información y toma de decisiones. Además, formamos un comité de agua corporativo y comités divisionales destinados a fortalecer la comunicación y coordinación entre los cargos orientados a la gestión de los recursos hídricos.

MODELO DE GESTIÓN CORPORATIVA DE RECURSOS HÍDRICOS

Nuestra estrategia de recursos hídricos busca garantizar el suministro de agua para las operaciones y proyectos de manera competitiva y sustentable con el medioambiente.

Esta estrategia define un marco de coherencia externa, interna y dinámica que orienta la toma de decisiones e implementación de acciones para cubrir los riesgos, asegurar el suministro de agua y dar sustentabilidad a su uso futuro.

En este contexto, en los avances que realizamos para la implementación del modelo priorizamos el desarrollo temprano de planes de gestión para cada una de las operaciones. Su propósito es disminuir los consumos unitarios de agua fresca, incorporar el riesgo del suministro en las evaluaciones del balance de dicho recurso e identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora por medio del monitoreo.

La Estrategia de Recursos Hídricos Corporativa se fundamenta en los siguientes ejes:

Eficiencia hídrica

La eficiencia hídrica es la principal herramienta de gestión para disminuir el consumo de agua fresca en las operaciones y genera una ventaja competitiva, económica y reputacional.

Explotación sustentable de fuentes

Los sistemas de agua de nuestras operaciones abarcan una amplia área de influencia que comienza con la captación de este elemento en distintas fuentes (superficiales o subterráneas o marinas en el futuro) y termina con la disposición final de los efluentes de los procesos mineros metalúrgicos, incluyendo el transporte, almacenamiento, tratamiento, distribución y sistemas de reúso.

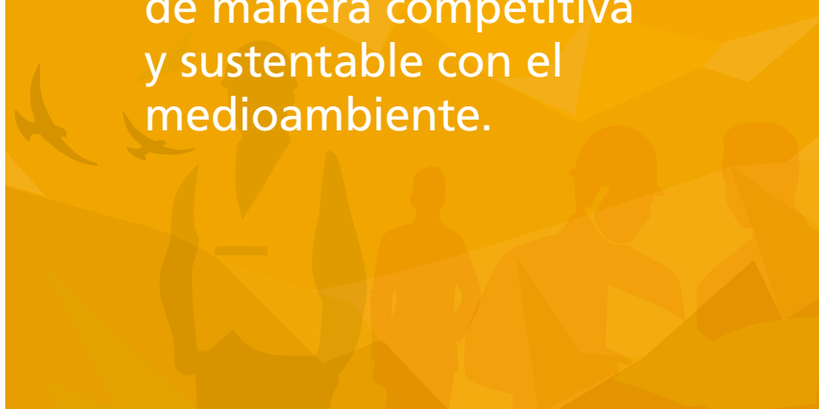
En este contexto, queremos anticiparnos a la creciente complejidad que reviste el acceso al agua y a la mayor sensibilidad de los grupos de interés ante los eventuales impactos de nuestras operaciones, manteniendo el control de los daños ambientales que pudiesen generar las extracciones del recurso hídrico y las actividades asociadas a su manejo.

Desarrollo de nuevas fuentes de agua

Nos proponemos generar alternativas que faciliten la construcción de una matriz diversificada del suministro de agua, para enfrentar el complejo escenario que surgirá con el aumento de la demanda por nuevos proyectos y de las restricciones en cuanto al acceso al recurso hídrico.

En este sentido, al flexibilizar la oferta podremos generar una capacidad de respuesta que permita controlar el impacto de esta situación sobre el negocio minero. Así, cada división actuará de manera anticipada para cubrir satisfactoriamente los requerimientos de su plan de negocio, definiendo los niveles adecuados de holgura para su balance de aguas.

Nuestra estrategia de recursos hídricos busca garantizar el suministro de agua para sus operaciones y proyectos de manera competitiva y sustentable con el medioambiente.





USO Y VERTIDOS DE AGUA

303-1, 303-2

En Codelco utilizamos principalmente aguas provenientes de fuentes superficiales o subterráneas en todas las divisiones. Aquellas que tienen mayor relevancia son las aguas utilizadas en climas desérticos, por lo que nuestros esfuerzos están puestos en mantener altos niveles de recirculación, sobrepasando el 80% en el Distrito Norte.

Hemos identificado como riesgo estratégico la posible baja en el suministro de aguas en nuestras operaciones. Por ello, hemos establecido estrictos controles y planes de acción que consideran un uso eficiente del recurso e iniciativas de innovación para alcanzar nuestra meta.

En este contexto, el marco legal de Chile regula la identificación de los impactos sobre las fuentes y cuerpos de aguas, resguardando los derechos de terceros que incluyen a las comunidades y sectores productivos, mediante el cumplimiento de derechos de agua, resoluciones de calificación ambiental (RCA), indicaciones establecidas en las autorizaciones ambientales pertinentes y límites para vertidos industriales.

Debemos cumplir con normas legales que establecen límites máximos permisibles para las descargas de residuos industriales líquidos tanto en aguas superficiales como subterráneas, que deben ser monitoreadas para prevenir su contaminación. En Codelco sólo realizamos descargas en aguas superficiales con resoluciones de monitoreos en las divisiones Salvador, Andina, Ventanas y El Teniente, las que cumplen con los parámetros y límites establecidos por las normas, según el análisis y caracterización de cada descarga, medición realizada por laboratorios certificados e independientes.

EXTRACCIÓN, CONSUMO Y VERTIDOS DE AGUA

303-3, 303-4, 303-5

Extracción de agua total:

185.633 miles de m³

Total extraído propio:

171.668 miles de m³

Agua superficial:
101.334 miles de m³

Agua subterránea:
53.660 miles de m³

Agua producida (mina):
16.674 miles de m³

Agua comprada a terceros:

13.965 miles de m³

Consumo de agua total:

175.036 miles de m³

Considera consumo total de agua y aguas cedidas a terceros por convenio

Recirculación de agua total:

559.933 miles de m³

Porcentaje de recirculación: 76%

Vertidos de agua total:

27.323 miles de m³

Agua superficial:

27.279 miles de m³

Agua marina

44 miles de m³

PROYECTO ESTRATÉGICO DE SUMINISTRO DE AGUA DESALADA PARA EL DISTRITO NORTE

La Estrategia de Recursos Hídricos de la Corporación tiene entre sus pilares fundamentales **la incorporación de nuevas fuentes de abastecimiento a los procesos mineros.** Por eso, buscamos implementar un proyecto **que produzca y distribuya agua desalada a las instalaciones del Distrito Norte,** lo que contribuirá, además, al cumplimiento del **compromiso de desarrollo sustentable de reducir nuestra huella hídrica a 2030.**

Esta iniciativa contempla la construcción de una **planta desalinizadora de agua de mar con tecnología de osmosis inversa** con una capacidad de diseño inicial de **840 litros por segundo (l/s),** con potencial de expandirse a **1.956 l/s.** El proyecto incluye las obras marítimas, un sistema de impulsión de agua que recorrerá **más de 160 kilómetros,** con tuberías y la infraestructura eléctrica necesaria para bombear el agua a **más de 3.000 metros de altura.** El trazado de las tuberías se iniciará al sur de la ciudad de Tocopilla y llegará al reservorio de agua industrial de la División Radomiro Tomic, desde donde se distribuirá hacia Chuquicamata y Ministro Hales.

Al cierre de 2020, continuamos revisando la mejor alternativa para la implementación del proyecto.

RESIDUOS (TEMA MATERIAL)

103-1,103-2, 103-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Como parte de nuestro proceso de transformación, en Codelco nos hemos planteado una meta que contribuye con la economía circular.

ECONOMÍA CIRCULAR:

Reciclaremos
65% de nuestros residuos industriales no peligrosos a 2030.

Reciclaremos 100% de los neumáticos mineros y aumentaremos el reciclaje de los principales residuos industriales sólidos no peligrosos de nuestras operaciones y proyectos, **como aceros, maderas, materiales de embalaje, basura orgánica y chatarras.**

Para lograrlo, hemos hecho este compromiso extensivo a nuestros expertos de los diferentes centros de trabajo, empresas contratistas y talleres. Mediante el trabajo colaborativo podremos identificar los desafíos y potenciales soluciones en la materia. Además, definimos una hoja de ruta que responde a los contextos territoriales de cada división.

Durante 2021 analizaremos las mejores prácticas de la industria para implementar una plataforma corporativa de seguimiento y control de cada etapa de la gestión de residuos.

RESIDUOS INDUSTRIALES SÓLIDOS

En 2020 nos enfocamos en la elaboración de una estrategia corporativa de economía circular y residuos sólidos que nos permita alcanzar nuestra meta de sustentabilidad según los plazos propuestos y, al mismo tiempo, cumplir con las exigencias de la reciente Ley de Responsabilidad Extendida del Productor que obligará a cumplir cuotas crecientes de valorización por medio del reúso, reciclaje y recuperación, en el corto y mediano plazo.

Junto a la meta de aumentar el porcentaje de residuos valorizados, buscamos disminuir su generación, a través de eficiencias en el uso de insumos y materiales, acondicionamiento para su valorización o neutralización de peligrosidad cuando sea factible.

La generación de residuos por parte de nuestras empresas colaboradoras se gestiona bajo estos mismos criterios y estándares desde su generación hasta su disposición final.

En todos nuestros centros de trabajo debemos cumplir con una exigente legislación que establece las condiciones para prevenir los potenciales impactos al suelo o emisiones, debido a una inadecuada disposición o incompatibilidades entre sus componentes. Entre las normativas vigentes se encuentran los reglamenos sanitarios para residuos peligrosos que provienen de los decretos supremos DS 148 y DS 594, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Además, respondemos a las exigencias definidas en las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) como resultado del sistema de evaluación de impacto ambiental.

En 2020 generamos 198,7 mil toneladas de residuos industriales sólidos. El envío de residuos a valorización (reuso, reciclaje o recuperación energética), incluyendo residuos históricos, fue de 72.356 toneladas. Esto representa un 36,4% de nuestra generación anual.

Residuos industriales sólidos generados en 2020 por tipo de destino

Residuos no Peligrosos	Toneladas	Destino (*)
No segregados	32.225	DF
Aceros	29.419	RR
Escombros	21.397	DT
Asimilable a domésticos	7.841	DF
Neumáticos	7.821	DT
Maderas	3.708	RR/DT
Otros	5.946	DF/DT
Total no Peligrosos	**108.357**	

Residuos peligrosos	Toneladas	Destino (*)
Electrolito	28.673	RR
Residuos arsenicales	35.026	DF
Polvos metalúrgicos	6.041	DF/RR
Aceites usados e Hidrocarburos	5.258	RE
Residuos con Hidrocarburos	4.615	DF
Cloruro Ferroso	2.238	DF
Otros	8.474	DF
Total peligrosos	**90.325**	

(*) Principales destinos, RR: Reuso- Reciclaje; RE: Recuperación Energética; DT: Disposición Temporal y DF: Disposición Final.

RESIDUOS INDUSTRIALES LÍQUIDOS

Al cierre del año, generamos 27.323 miles de m^3 de residuos industriales líquidos.

La gestión de estos residuos forma parte del análisis completo de uso de recursos hídricos, por lo que buscamos innovar para reducir el número de descargas y aumentar la recirculación de las aguas.

Identificamos y monitoreamos cada uno de nuestros puntos de descarga, reportando los resultados mensualmente a la autoridad. En 2020 cumplimos con los límites para sulfatos, molibdeno, manganeso y otros elementos establecidos en el marco legal. Esto aplica en nuestros nueve puntos de descarga a cursos de agua, ubicados en las divisiones Andina, Salvador, Ventanas y El Teniente.

Durante los últimos cuatro años hemos mantenido una baja constante en el volumen corporativo total descargado, alcanzando una reducción de 55% desde 2017. Esta reducción obedece a factores operativos, incluyendo que durante 2020 no se realizaron descargas en cinco de los puntos habitados para este fin.

Puntos de descarga de residuos industriales líquidos 2020

División	Proceso generador según resolución de monitoreo	Volumen descargado (miles de m^3)	Destino de la descarga	Tipo de receptor
Salvador	Planta de ácidos	0 descarga		
	Depósito de relaves Pampa Austral	0 descarga		
	Aguas de enfriamiento	0 descarga		
Ventanas	Procesos Fundición y Refinería	44	Bahía Quintero	Agua submarina
Andina	Planta de Tratamiento de Efluentes	415	Río Blanco	Agua superficial
	Aguas Tranque Los Leones	3.463	Río Blanco	Agua superficial
	Agua recuperada proceso flotación	0 descarga		
	Depósito de relaves Ovejería	0 descarga		
El Teniente	Depósito de relaves Embalse Carén	23.400	Estero Alhué	Agua superficial
TOTAL		**27.322**		

RESIDUOS MINEROS MASIVOS

MM3

En Codelco contamos con un modelo de gestión que se preocupa por el manejo preventivo de los riesgos asociados a cada uno de nuestros residuos mineros masivos. Esto contempla aspectos de seguridad, ambientales y comunitarios desde el origen hasta su destino. Realizamos monitoreos y seguimiento permanente a cada control y plan establecido por división y por residuo.

Cada uno de los botaderos y tranques de relaves se encuentran bajo lineamientos geotécnicos, y cuentan con supervisión y monitoreos geomecánicos para asegurar su estabilidad. Además, hemos identificado los riesgos de mayor relevancia de estos residuos considerando su impacto a nivel de emisiones atmosféricas, eventos meteorológicos, intervención del territorio y biodiversidad, consumo del recurso hídrico, derrumbes, deslizamientos, derrames y superación de capacidad de almacenamiento en depósitos de relaves.

Dentro de los hitos de la gestión 2020 destaca el reprocesamiento de 100% de las escorias en las divisiones El Teniente y Salvador, lo que evitó su generación.

Toneladas de residuos mineros masivos generados en 2020 por división

División	Relaves	Escoria	Estériles	Minerales de baja ley	Ripios de lixiviación
Radomiro Tomic	-	-	135.496.408	0	0
Chuquicamata	59.643.445	2.427	15.236.622	40.442	12.300.730
Ministro Hales	18.181.091	-	141.233.000	13.025.000	345.000
Gabriela Mistral	-	-	13.211.110	0	11.609.854
Salvador	9.055.468	0	1.407.195	6.523.109	2.891.065
Ventanas	-	238.764	-	-	-
Andina	28.796.265	-	43.546.928	123.216	-
El Teniente	60.089.768	0	1.597.020	78.237	-
TOTAL	**175.766.037**	**241.191**	**351.728.283**	**19.790.004**	**27.146.649**

GESTIÓN DE RELAVES (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, Codelco 2

Nuestro nuevo estándar para los depósitos de relaves de Codelco es lograr que el 100% de ellos cuente con medidas de sustentabilidad de clase mundial.

Nuestro compromiso es implementar las mejores prácticas de la industria y avanzar en la búsqueda de las más destacadas tecnologías para el manejo sustentable de nuestros sistemas de relaves, lo que minimizará la probabilidad de ocurrencia de fallas catastróficas en nuestros depósitos.

En Codelco desarrollamos una Política Corporativa de Relaves, vigente a partir de abril de 2019, cuyos objetivos tienden a identificar y gestionar los riesgos que puedan afectar la salud de las personas, el medioambiente, la infraestructura y el negocio. De esta manera nos hacemos responsables del manejo sustentable de nuestras operaciones de relaves, respetando a los individuos, las comunidades y los demás grupos de interés.

Nuestro Sistema de Gestión de Relaves se encuentra en plena implementación y está enfocado en el control de los riesgos para minimizar la probabilidad de ocurrencia de fallas catastróficas y su consecuente impacto. Así, al depositar los sólidos y el agua dentro de las áreas designadas de forma segura, recircular el recurso hídrico desde los relaves a los procesos e incorporar controles permanentes, aseguramos el cumplimiento de la normativa vigente, la adopción de las buenas prácticas industriales, y mantenemos los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios durante todo el ciclo de vida de los depósitos de relaves.

Durante 2020 reforzamos las áreas de operaciones y proyectos, dotándolas de mayores recursos y herramientas para mejorar los controles en los depósitos de relaves.

Además, desarrollamos planes para mejorar el relacionamiento y transparencia de nuestras operaciones de relaves con las comunidades cercanas, basados en los planes de emergencia de estos depósitos.

Todas nuestras operaciones cuentan con direcciones de desarrollo comunitario que deben identificar a los grupos humanos y organizaciones relevantes de sus áreas de influencia. Estas incluyen a las comunidades cercanas a nuestros depósitos de relaves. Parte de la gestión consiste en levantar necesidades y oportunidades de trabajo, desarrollo de planes anuales, instancias de relacionamiento, proyectos de inversión y un sistema de reclamos o sugerencias.

En esta línea, planificamos implementar estos vínculos en todos nuestros depósitos entre los años 2021 y 2023.

Adicionalmente, seguiremos trabajando en el desarrollo de las competencias de los profesionales asociados a la gestión de depósitos de relaves.

¿Qué son los relaves?

Los relaves están compuestos por los residuos que quedan luego del proceso de extracción, molienda, concentración y flotación del mineral.





PROGRAMA TRANQUE

Por cuarto año consecutivo participamos activamente en el Programa Tranque. Esta iniciativa público-privada responde al objetivo de **desarrollar un sistema estandarizado de monitoreo y alerta temprana en línea,** que proporcione a las partes involucradas (autoridades, compañías mineras y comunidades) mejor información en términos de oportunidad, calidad y confiabilidad sobre el comportamiento de los depósitos de relaves en relación con la estabilidad física (geotécnica) y química (ambiental).

ESTÁNDAR GLOBAL DE GESTIÓN DE RELAVES PARA LA INDUSTRIA MINERA

Como miembros activos del ICMM *(International Council on Mining and Metals)*, trabajamos para constituirnos en un actor clave en el desarrollo de un estándar internacional que asegura una gestión eficaz en todo el ciclo de vida de las instalaciones de relaves de la industria minera *(Global Industry Standard on Tailings Management, GISTM)*.

En agosto de 2020 este **estándar mundial de gestión de relaves para la industria minera se hizo realidad.** Con la participación de organizaciones orientadas a impulsar la sustentabilidad, como el programa ambiental de la ONU y los Principios de Inversión Responsable (PRI, por sus siglas en inglés), nos planteamos el desafío de continuar mejorando nuestra gestión de relaves y cerrar las brechas detectadas.

A fines de 2020 realizamos un diagnóstico interno con el objetivo de identificar las principales brechas de nuestro sistema con respecto al GISTM. Dicho estudio nos permitió concluir que nuestro sistema ya cuenta con una base de los requerimientos del estándar implementados, considerando:

- *Independent Tailings Review Board* (desde el 2016).
- Ingeniería de registro (desde fines del 2017).
- Revisiones de seguridad (desde 2018).
- Análisis de rotura de presas estandarizados (desde 2018).
- Roles claves en las organizaciones operacionales (desde 2018).
- Sistema de gestión de relaves (NCC45 de 2019).
- Manuales de operación, de preparación y respuesta ante la emergencia estandarizados (2019).
- Análisis de riesgo bajo la metodología Failure Mode Effect Analysis, FMEA (desde 2020).

Uno de los principales retos es consolidar e implementar planes de preparación y respuesta ante emergencias en nuestros depósitos, poniendo énfasis en la comunicación a las comunidades donde operamos.

Durante 2021 incorporaremos en nuestro sistema de gestión de relave, entre otros, los siguientes mecanismos principales para responder a las nuevas exigencias:

- Preparación del Informe de Bases para el Diseño (IBD).
- Validación y firma del informe de registros de construcción por parte del responsable de las instalaciones de relaves.
- Preparación periódica del Reporte de Responsabilidad ante Desviaciones (RRD).
- Revisiones anuales de desempeño.

Durante 2021 se realizará la licitación de un servicio de auditoría y asesoría para la implementación del GISTM en los depósitos de relaves de la Corporación, con cuyas recomendaciones elaboraremos un plan de acción específico para cada brecha detectada.

NUESTROS DEPÓSITOS DE RELAVES



Región de Atacama

Relave: Pampa Austral
Activo, Tipo C
Comuna: Diego de Almagro
Comunidad cercana: Sí

Relave: Potrerillos I
Inactivo, Tipo C
Comuna: Diego de Almagro
Comunidad cercana: No

Relave: Potrerillos II
Activo, Tipo C
Comuna: Diego de Almagro
Comunidad cercana: No

Región de Valparaíso

Relave: Los Leones
Inactivo, Tipo C
Comuna: Los Andes
Comunidad cercana: Sí

Relave: Piuquenes
Inactivo, Tipo C
Comuna: Los Andes
Comunidad cercana: Sí

Región de Antofagasta

Relave: Talabre
Activo, Tipo C
Comuna: Calama
Comunidad cercana: Sí

Región de Metropolitana

Relave: Ovejería
Activo, Tipo C
Comuna: Tiltil
Comunidad cercana: Sí

Relave: Carén
Activo *Tipo C*
Comuna: Alhué
Comunidad cercana: Sí

Región del Libertador General Bernardo O'Higgins

Relave: Barahona
Inactivo, *Tipo C*
Comuna: Machalí
Comunidad cercana: Sí

Relave: Cauquenes
Inactivo *Tipo C*
Comuna: Requinoa
Comunidad cercana: Sí

Relave: Colihues
Inactivo *Tipo C*
Comuna: Requinoa
Comunidad cercana: Sí

Nota: Categoría C, grandes: de altura máxima de muro igual o superior a 30 m, o bien de capacidad igual o superior a 60.000.000 m^3. Según Decreto Supremo N°50 de la Dirección General de Aguas.



BIODIVERSIDAD

(TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, MM1, MM2, 304-2

Nuestras divisiones están ubicadas en una extensa porción del territorio nacional, involucrando una variedad de ecosistemas. Las áreas ricas en biodiversidad que gestionamos son las reconocidas por el Estado y/o por estudios o declaraciones de impacto ambiental.

Desde 2012 disponemos de estándares de biodiversidad, con sus respectivas guías de implementación, que permiten a cada división identificar y caracterizar los ecosistemas en sus áreas de influencia y definir sus iniciativas en relación con la protección y/o conservación. Nuestras operaciones se rigen por la normativa legal de Chile y por el Sistema de Evaluación Ambiental. En 2020 no se registraron impactos significativos en la biodiversidad.

GESTIÓN DEL IMPACTO EN LA BIODIVERSIDAD

304-1, 304-3, 304-4

Establecimos dos grandes objetivos en materia de gestión del impacto a la biodiversidad:

- Evaluar y monitorear nuestros riesgos en los ambientes terrestre, acuático y marino, identificando y caracterizando el área de influencia.
- Establecer planes de manejo y programas de conservación en las diferentes etapas de los proyectos.

Las áreas ricas en biodiversidad que gestionamos se ubican en el entorno de los depósitos de relaves de la Región de Valparaíso y corresponden al Fundo Rinconada de Huechún, de División Andina y a la Hacienda Ecológica Los Cobres de Loncha de la División El Teniente.

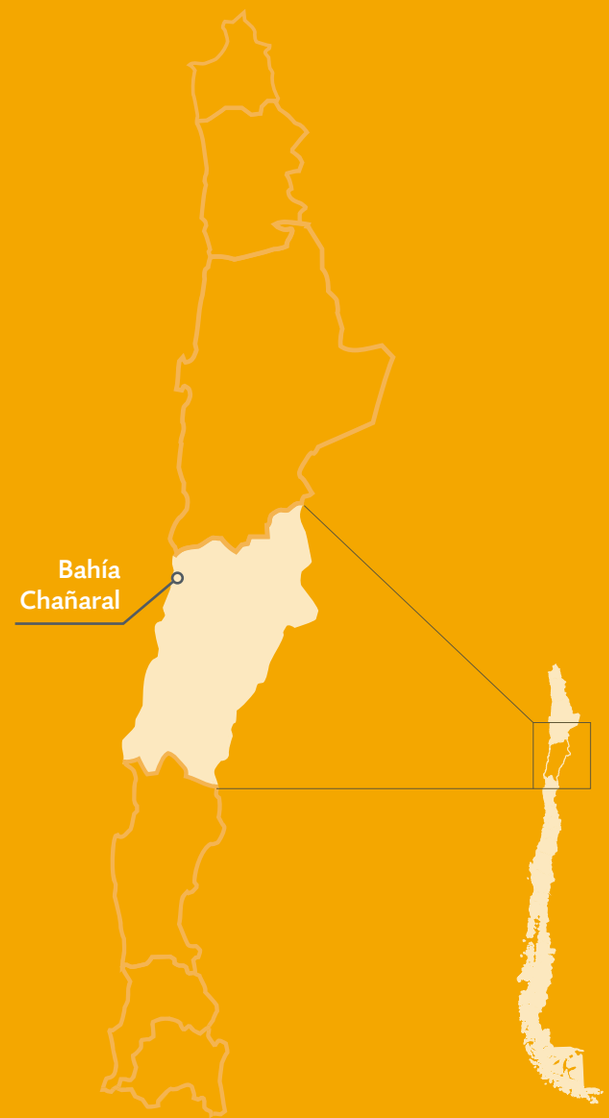
En estas divisiones, que representan el 20% del total de nuestras operaciones, identificamos la necesidad de elaborar planes de manejo ambiental, los cuales se encuentran operativos. En las divisiones Ventanas y Salvador, los programas de vigilancia o monitoreo no arrojaron impactos significativos en la biodiversidad costera.

DIVISIÓN SALVADOR

Bahía Chañaral

Ubicación: Región de Atacama.
Área protegida: no.
Pertenece a Codelco: no. Es colindante.
Tipo de área: marina.
Descripción: área rica en biodiversidad costera que se extiende por la bahía de Chañaral.
Impacto: actividades portuarias.
Afectación de especies: microalgas e invertebrados bentónicos.
Medidas de protección: los informes de los programas de monitoreo señalan que el impacto de las actividades portuarias no es significativo ni irreversible, en la medida que se opere bajo los estándares de calidad y seguridad establecidos por la división.





DIVISIÓN EL TENIENTE

Reserva Nacional Roblería del Cobre de Loncha

Ubicación: Región Metropolitana.
Área protegida: sí.
Pertenece a Codelco: no. Fue entregada por la División El Teniente a CONAF para su administración.
Tipo de área: terrestre.
Descripción: con 5.980 hectáreas, contiene especies de flora y fauna en categoría vulnerable, la mayoría de ellas de carácter endémico.
Impacto: relaves.
Afectación de especies: no.
Medidas de protección: Reserva Nacional Roblería del Cobre de Loncha cuenta con excursionismo, observación de flora, observación de fauna, observación panorámica e información ambiental y está abierta para realizar actividades de educación e investigación científica.

DIVISIÓN VENTANAS

Humedal Campiche

Ubicación: Región de Valparaíso
Área protegida: sí.
Pertenece a Codelco: no.
Tipo de área: humedal.
Descripción: área costera que alberga el humedal.
Impacto: actividades portuarias.
Afectación de especies: no.
Medidas de protección: Planes de vigilancia informados periódicamente a la autoridad (Directemar) en los que se da cuenta del estado del borde costero.
Estudio de diagnóstico del comportamiento del humedal.
Desarrollo de un plan de manejo integral para conservar y proteger la biodiversidad del área.

DIVISIÓN ANDINA

Reserva Nacional Río Blanco

Ubicación: Región de Valparaíso.
Área protegida: sí.
Pertenece a Codelco: sí.
Tipo de área: terrestre y acuática.
Descripción: área rica en biodiversidad, con una extensión de 10.175 hectáreas.
Impacto: industrial minera.
Afectación de especies: no.
Medidas de protección: sin registros de impactos ambientales significativos, por lo que no cuenta con un plan de manejo a la fecha.

DIVISIÓN ANDINA

Rinconada de Huechún

Ubicación: Región de Valparaíso.
Área protegida: no.
Pertenece a Codelco: sí.
Tipo de área: terrestre.
Descripción: conformado por un área de preservación de 1.033 hectáreas y un área de conservación de 1.618 hectáreas. Ambas corresponden a un ecosistema de espinal con alta riqueza en avifauna.
Impacto: industrial minera.
Afectación de especies: no.
Medidas de protección: plan de manejo de conservación de recursos naturales que incluye un programa de monitoreo de fauna para identificar posibles impactos.



En las diferentes divisiones contamos con programas y/o convenios con universidades, organismos estatales u otras organizaciones que participan en iniciativas de conservación o protección de la biodiversidad. Como resultado de nuestros constantes monitoreos, identificamos las siguientes especies de la flora y fauna en peligro de extinción, así como las especies clasificadas en otras categorías.

ESPECIES DE FLORA Y FAUNA EN RIESGO

Especies en peligro de extinción

- Lagidium viscacia (vizcacha),
- Chinchilla brevicaudata (chinchilla),
- Sterna lorata (gaviotín chico),
- Coscoroba coscoroba (cisne coscoroba),
- Cyanoliseus patagonus (tricahue) y
- Avellanita bustillosii (avellanita)

Especies en categoría de conservación en División El Teniente

- Jubaea chilensis (palma chilena),
- Persea lingue (lingue) y
- Citronella mucronata (naranjillo)

Especies representativas de la Región de Antofagasta, endémicas o de distribución restringida que son objeto de protección en División Radomiro Tomic

- Reptil Liolaemus constanzae (lagartija de Constanza) y
- La especie de flora Solanum sitiens (tomatillo).





Archivo Flickr Codelco 2016, humedal Campiche

PRÁCTICAS DESTACADAS EN BIODIVERSIDAD

Protección del humedal Campiche.

Semestralmente realizamos un monitoreo de flora y fauna que entregamos a la autoridad. A través de este proceso hemos registrado el asentamiento de más de 60 especies de vertebrados. Además, damos continuidad al uso de la técnica de bioingeniería conocida como "biorrollos vegetados" con el fin de revegetar las riberas de la laguna principal y crear un hábitat favorable para la colonización y desarrollo de la vegetación del sector y proporcionar sitios de refugio, nidificación y alimentación a la fauna silvestre residente y migratoria.

Apoyamos a la Fundación Gaviotín Chico.

Seguimos formando parte de la Fundación para la Sustentabilidad del Gaviotín Chico, con el objetivo de contribuir a la conservación de esta especie. Buscamos compatibilizar el desarrollo industrial de Mejillones con las zonas de nidificación a través del desarrollo de capacidades de investigación y la implementación de medidas técnicas.

El Teniente suma más de 51 mil hectáreas para afianzar la sustentabilidad del negocio.

Después de 103 años desde la última compra significativa de terrenos, División El Teniente consolidó su expansión territorial más grande con la adquisición de 51.042 hectáreas de la Hacienda Los Perales, en Machalí. Esta hacienda representa el 37% de la propiedad superficial de El Teniente, correspondiente a áreas de protección para la biodiversidad altoandina con presencia de cipreses y matorrales, distintas vegas y bofedales en el entorno de nuestras operaciones.



INNOVACIÓN (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, Codelco 3

La innovación es uno de nuestros habilitadores estratégicos y una herramienta imprescindible para enfrentar de manera ágil y efectiva un entorno que cambia rápidamente y nos impone grandes desafíos.

Nuestra estrategia está basada en un modelo abierto que combina capacidades y conocimientos internos y externos en la búsqueda de soluciones transformadoras. Así, el esquema de trabajo iniciado este año nos conecta directamente con un ecosistema de innovación, formando alianzas de cooperación y desarrollo que nos permiten compartir experiencias y atraer capacidades relevantes para resolver nuestros desafíos en el corto, mediano y largo plazo.



Nuestro enfoque de innovación contempla:

Innovación disruptiva

Son proyectos de largo plazo destinados a cumplir los compromisos en materia de sustentabilidad y a aumentar las reservas mineras, a través del desarrollo de nuevas tecnologías.

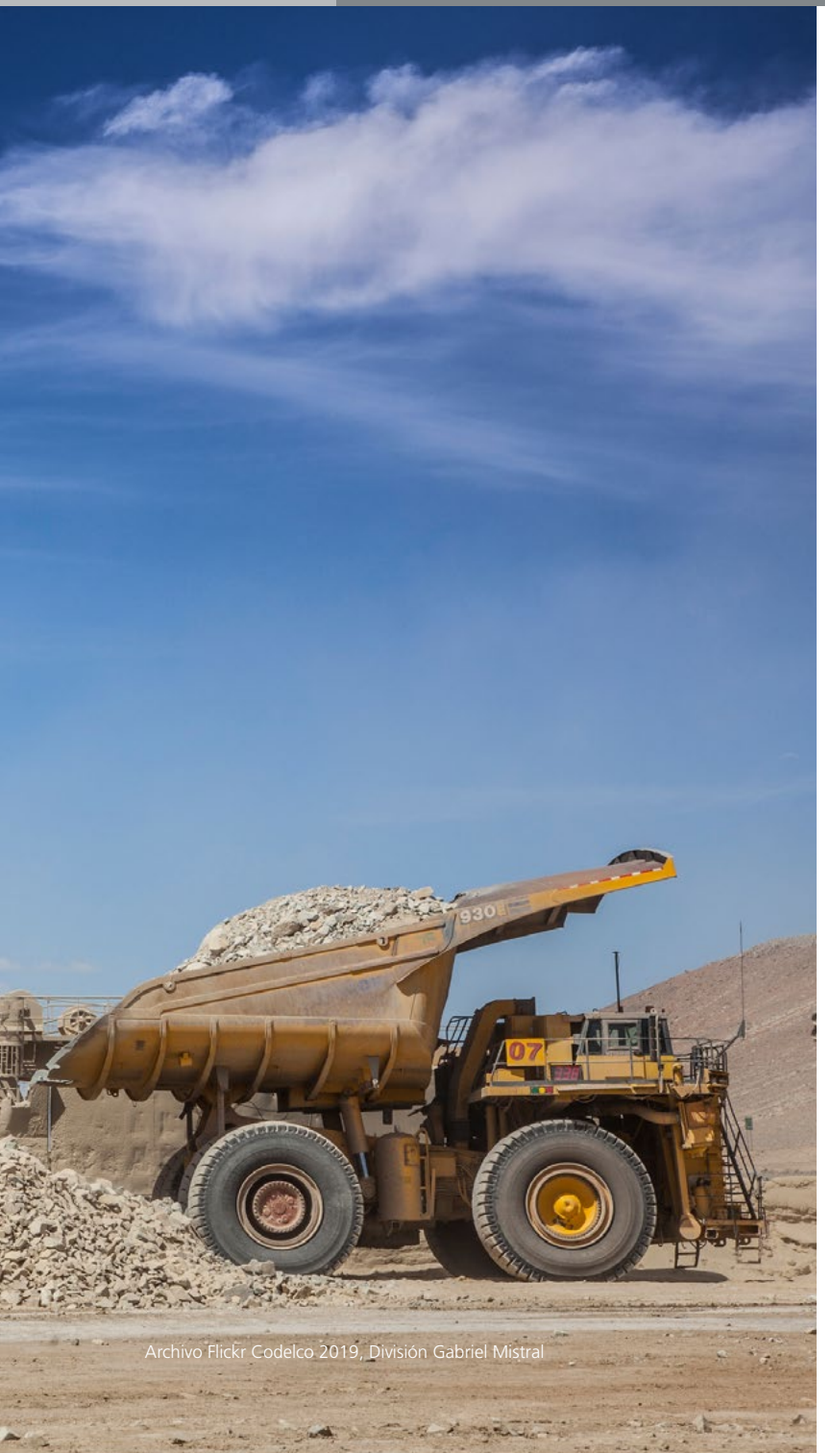
Innovación incremental

Son proyectos de corto y mediano plazo orientados a mejorar la competitividad de nuestras operaciones con la implementación de tecnologías desarrolladas y transferencias tecnológicas de otras áreas.

Destacamos los siguientes proyectos de innovación relacionados con materias de sustentabilidad:

Proyectos de innovación disruptiva

Nombre del proyecto	Descripción del proyecto
Tratamiento polvos concentradora y Fundición DCH	Buscamos estabilizar los polvos generados en las etapas de concentración y fundición en la División Chuquicamata a través del proceso de tostación en la División Ministro Hales, para mejorar el desempeño productivo y contribuir con la sustentabilidad.
Electromovilidad y uso de H_2	Incorporamos equipos de movilidad eléctrica a las operaciones, avanzando con proyectos piloto en los que probamos estos dispositivos para procesos de soporte, como los buses eléctricos de las divisiones Chuquicamata y El Teniente. También estamos desarrollando un plan de pruebas de validación para equipos productivos y realizamos estudios de aplicaciones del hidrógeno verde, específicamente para los camiones de extracción (CAEX).
Aguas de contacto y relaves	Con este proyecto buscamos identificar tecnologías que permitan a las divisiones Andina y El Teniente cumplir con la normativa vigente y futura de aguas de contacto y relaves. Identificamos a los proveedores con los cuales se realizarán pruebas piloto sobre sus herramientas de abatimiento de sulfatos y de recuperación de cobre en aguas de contacto mina. Adicionalmente, trabajamos en un modelo para contar con mejor información respecto de la estabilidad química y física de los relaves.



Archivo Flickr Codelco 2019, División Gabriel Mistral

Nombre del proyecto	Descripción del proyecto
Camiones autónomos subterráneos	En la División El Teniente validamos la tecnología de camiones autónomos para la minería subterránea, sobre la base de las técnicas disponibles en el mercado, definiendo un modelo de operación y las funcionalidades de productividad necesarias para Codelco. Este proyecto permite aumentar la seguridad y productividad, reducir los costos y variabilidad del proceso. Durante 2020 iniciamos las gestiones para instalar esta tecnología en otras minas de la División El Teniente.
Desarrollo mecanizado de túneles	Diseñamos una prueba industrial para desarrollar túneles mecanizados (TBM) en el nivel de producción. El uso de la tecnología mejora la seguridad de la operación y los tiempos de ejecución. Aplicaremos la prueba, que está en etapa de diseño, en el Proyecto Mina Chuquicamata Subterráneo.
Lixiviación in situ – diseño de prueba	Diseñamos una prueba industrial para explotar un yacimiento mediante un proceso de lixiviación *in situ* que actualmente se utiliza en otras industrias. Estamos estimando el potencial de valor de su aplicación para nuevos yacimientos como Vicky o remanentes de rajos.

Proyectos de innovación incremental

Nombre del proyecto	Descripción del proyecto
Flotación de gruesos	En nuestros actuales procesos de flotación se generan pérdidas en las fracciones finas y gruesas de mineral. Con este proyecto vamos a identificar nuevas tecnologías que permitan mejorar su recuperación en la flotación. Ejecutamos acciones en las divisiones Andina, Ministro Hales y Chuquicamata.
Consolidación del macizo rocoso	Vamos a desarrollar una técnica de inyección de resinas en el macizo rocoso para mejorar la seguridad en las operaciones, reduciendo la siniestralidad de los taludes. Estamos aplicando las pruebas en la División Ministro Hales (rajo) y en el Proyecto Mina Chuquicamata Subterráneo.

PROSPECCIÓN Y VIGILANCIA TECNOLÓGICA

Durante 2020 estudiamos 39 técnicas buscando respuestas a los problemas corporativos relevantes, e implementamos 16 de ellas por medio del canal de innovación abierta de Expande de la Fundación Chile, a través del cual nos conectamos de forma colaborativa con proveedores y otros actores, concretando cuatro *Demo Days*.

Además, en el contexto de la pandemia vigente, monitoreamos activamente el ecosistema e identificamos respuestas tecnológicas para mantener activas las operaciones de nuestros centros de trabajo. También participamos en una iniciativa gestionada por **el programa Expande,** que convocó a más de 200 postulaciones, orientada a identificar **soluciones innovadoras de rápida implementación** en el sector minero respecto de la crisis sanitaria, principalmente en torno a la detección temprana de contagios y a la sanitización de los espacios.

PIENSA MINERÍA: PROMOVIENDO LA INNOVACIÓN

Desde hace cinco años, el concurso Piensa Minería es parte de nuestras iniciativas para promover la innovación colaborativa con el mundo de la academia y la ciencia aplicada.

Esta convocatoria entrega **apoyo económico a estudiantes de doctorado** para financiar los gastos propios del desarrollo de un trabajo de tesis sobre temas relacionados a los principales desafíos de nuestra Corporación.

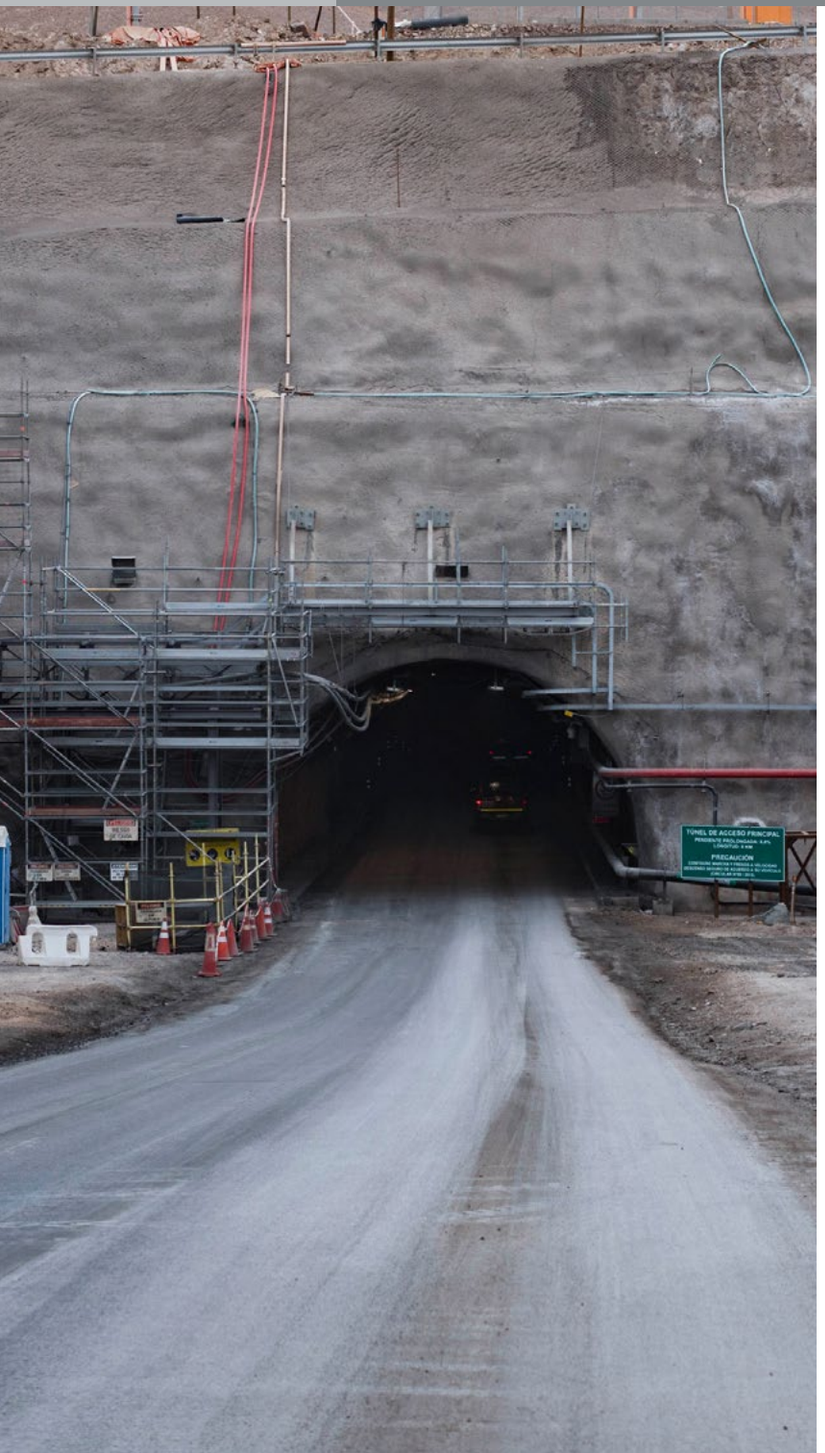
En su versión 2019 postularon 19 proyectos de magister y 8 de doctorados. Asignamos el apoyo a tesis vinculadas al desarrollo de técnicas optoelectrónicas para el control de procesos en horno de fusión; lixiviación de mineral y concentrado con sales; caracterización y modelación computacional de depósitos de relaves y filtrados; remediación de aguas de proceso minero; y co-disposición de residuos mineros, entre otros.

En su versión 2021 **"Piensa Minería"** privilegiará aquellas tesis que aborden investigaciones disruptivas sobre minería profunda, metalurgia extractiva, exploraciones, electromovilidad e hidrógeno verde, en línea con los focos estratégicos de innovación y sustentabilidad.

En Codelco, estamos haciendo una fuerte apuesta por la innovación abierta. Este concurso nos permite vincular las enormes capacidades de los estudiantes y equipos de investigación con nuestros principales desafíos y equipos profesionales de cara a la transformación de la corporación. De esta forma, seguiremos aportando al desarrollo de Chile por varias décadas más.

Las bases para el concurso están disponibles en el sito web www.piensamineria.cl.





CIERRE DE FAENAS MINERAS (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, MM10

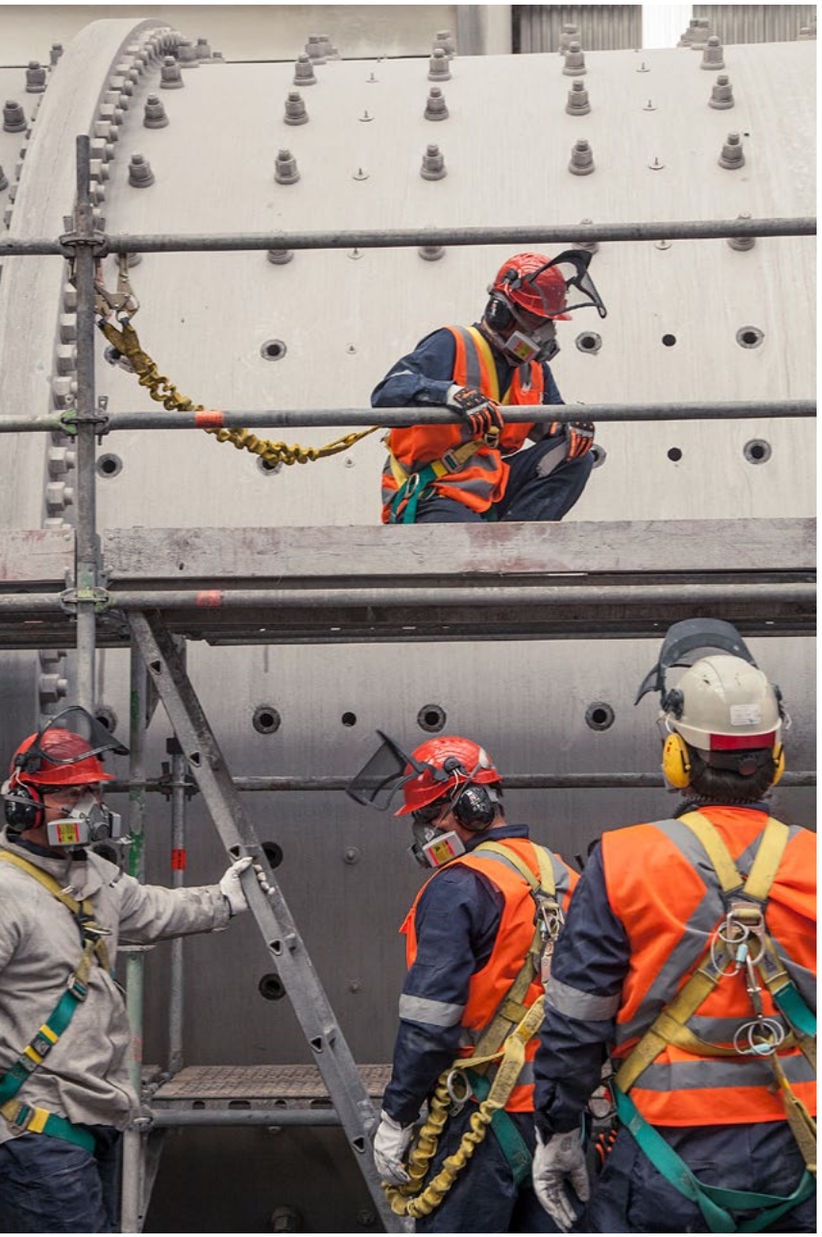
Buscamos asegurar que la planificación y ejecución de los cierres de nuestras faenas consideren de manera integral la seguridad y salud de las personas, el medioambiente, el territorio y la comunidad.

Para lograrlo contamos con un estándar ambiental y con la **norma corporativa NCC N° 46,** actualizada en 2019 siguiendo las pautas internacionales. Así, el diseño de nuestros proyectos incluye una visión de cierre que reduce tempranamente los impactos y costos asociados, fortaleciendo las capacidades y recursos de la comunidad local (para la etapa post cierre) y considera los intereses y expectativas de las comunidades y autoridades de las áreas de influencia.

La NCC 46 también establece que, en cuanto a la gobernanza del término de faenas mineras, es el comité de sustentabilidad del directorio el encargado de revisar el progreso y la estrategia de clausura de los sitios, cuya ejecución está a cargo de la Gerencia de Desarrollo Sustentable. También contamos con un delegado de cierre por cada división para ejercer, junto con el nivel corporativo, la coordinación de actividades, el cumplimiento legal, los estudios, permisos y cierres progresivos, entre otros.

Todo trabajo de cierre es tratado como un proyecto que debe ser evaluado y aprobado según los requisitos específicos de las etapas de prefactibilidad, factibilidad e inversión de acuerdo con las normas internas de Codelco. Su aprobación depende del monto del proyecto de cierre y puede involucrar al gerente general y al directorio.

Las actualizaciones de los planes de cierre de **las divisiones Chuquicamata y Ventanas están aprobados.** Por su parte, las faenas El Teniente, Radomiro Tomic, Ministro Hales y Gabriela Mistral están en proceso de trámite (ingresados al Sernageomin) y en 2021 ingresarán los centros de trabajo Andina y Salvador.



PLANES DE CIERRE APROBADOS EN 2020

Todos los planes incluyen aspectos sociales (contemplados en la Ley N° 20.551 que regula el cierre de faenas e instalaciones mineras y su reglamento DS N° 41) y actividades de comunicación con las comunidades dos años antes del cierre.

En materia ambiental, incorporamos los resultados de las evaluaciones de riesgos y compromisos de las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) referentes al tratamiento de efluentes, manejo de infiltraciones, control de material particulado, cero emisiones por término de la actividad, mantenimientos y monitoreos post-cierre, entre otros. Además, realizamos estos procesos quinquenalmente o cuando se cumpla alguna otra causal de actualización establecida en la Ley N° 20.551.

Al cerrar nuestras operaciones de 2020, tenemos garantías constituidas por un monto de

UF 30.298.618

en favor del Estado de Chile, **correspondientes al 60% de las alcanzadas a nivel nacional.**

		Costo nominal de cierres	
Explotación con plan de cierre	Resolución Sernageomin	UF	MUS$
División Chuquicamata	2327/2019	17.936.584	733
División Radomiro Tomic	1290/2015	10.385.450	424
División Ministro Hales	1316/2015 y 1497/2016	4.270.201	174
División Gabriela Mistral	1600/2015	3.632.838	148
División Salvador	2080/2015	12.534.924	512
División Ventanas	2570/2019	5.225.689	213
División Andina	2777/2015	18.725.048	765
División El Teniente	1485/2015	38.812.050	1.586

NOTA: El valor del dólar al 30 de diciembre 2020 es de CLP$ 711,24
NOTA: El valor de la UF al 31 de diciembre 2020 es de CLP$ 29.070,33

CUMPLIMIENTO NORMATIVO (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, 307-1, 419-1

Nuestra actividad y rubro cuenta con numerosas y estrictas condiciones normativas para operar. En Codelco nos apegamos a todas las leyes y marcos normativos vigentes en las diversas materias que estos reglamentan.

El sistema de cumplimiento ambiental de Codelco busca minimizar los riesgos relacionados con eventuales incumplimientos de compromisos ambientales, socioambientales u otros derivados de los distintos documentos o instrumentos.

El cumplimiento de Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) es directamente supervisado por la Dirección de Cumplimiento Ambiental de la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad. El cumplimiento de normativa sectorial es supervisado por la Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos de cada división.

En el caso de las RCA el flujo de gestión comienza con la sistematización de los compromisos adoptados y su registro en el SIGEA (plataforma informática de gestión de compromisos). Luego se evalúa cada compromiso a partir de lo establecido en el Procedimiento Estructural de Cumplimiento Ambiental DCA-PRO-002.

En 2020 contamos con **12 proyectos en proceso** de evaluación ambiental, considerando tramitación, adendas, pronunciamientos del **Sistema de Evaluación Ambiental (SEA)** u otros trámites.

En términos de normativa ambiental, en 2020 reportamos un total de cinco sanciones no monetarias y pagamos un total de 2.123 UTM en multas, considerando fiscalización de residuos y sumarios sanitarios. Realizamos un pago de 206 UTM en multas a la Seremi de Salud.



Reaccionamos rápidamente:
en abril de 2020, a sólo un mes de haberse detectado el **primer caso de coronavirus** en Chile, iniciamos el plan

#JuntosNosCuidamos

Fortalecimos las redes de apoyo hospitalarias y de salud en nuestras áreas de influencia y contribuimos con **insumos sanitarios para las comunidades y familias de trabajadores propios y contratistas.**

GESTIÓN COMUNITARIA EN UN AÑO DE PANDEMIA

Ante el impacto del Covid-19, apoyamos a las comunidades a través de las mesas de trabajo en diversas localidades, las que actuaron como articuladores entre Codelco y los territorios.

Los ámbitos que abordamos con el plan #JuntosNosCuidamos son:

- **Detección temprana del Covid-19 en las comunidades vecinas:** habilitamos **seis laboratorios moleculares** con equipos de diagnóstico PCR. Además, en alianza con el Hospital Clínico Fusat, implementamos el Corona Móvil en localidades de la región de O'Higgins, **una ambulancia con enfermeras y técnicas de enfermería** que tomaron 2.000 exámenes PCR y proporcionaron atención primaria.

  Del mismo modo, **6.000 personas** que pertenecen a las comunas de Machalí, Alhué, Doñihue, Olivar, Rancagua y San Antonio tuvieron acceso a dichos tests.

- **Apoyo a 83 centros de salud comunitarios:** colaboramos con equipos de ventilación de alto flujo nasal para pacientes con Covid-19, así como con insumos sanitarios y clínicos para el personal de salud de hospitales, centros de salud familiares y postas de las comunas donde estamos presentes.









Habilitamos un **hospital de campaña** en el Estadio El Teniente con camas y servicios básicos, y ampliamos la capacidad del hospital Carlos Cisternas de Calama.

Nos sumamos a la Red de Laboratorios Universitarios de Diagnóstico Covid-19 (iniciativa que nació en el Ministerio de Ciencias y en diciembre pasó a formar parte del Ministerio de Salud). Así, **entregamos 26.880 mascarillas para el personal médico y usuarios** de tres laboratorios clínicos en Atacama, Antofagasta y Valparaíso.

- **Asistencia a la comunidad y familias de trabajadores(as):** distribuimos directamente **90 mil kits** con elementos sanitarios para el cuidado en el hogar.
- **Educación sobre el Covid-19:** implementamos **campañas educativas** en medios de comunicación de las localidades del área de influencia y distribuimos información para prevenir contagios, reconocer síntomas, cuidado de enfermos, entre otras. Adicionalmente, la División Ventanas realizó, junto a la Unión Comunal de Quintero y Puchuncaví, un programa online de atención primaria con sicólogos, terapeutas y nutricionistas.
- **Sanitización de espacios públicos:** aplicamos productos de higiene en **39 zonas públicas** de las localidades aledañas a nuestras operaciones y en diferentes regiones del país, para sanitizar plazas, calles, juntas de vecinos, escuelas y lugares de alto flujo de personas.
- **Cobre y salud:** aprovechando las propiedades antibactericidas del cobre, **respaldamos a emprendedores para impulsar sus negocios** utilizando nuestro mineral, como una forma de combatir el Covid-19. Adicionalmente, gestionamos la entrega de pinturas antimicrobianas destinadas a zonas críticas de alta concurrencia y aportamos 227 elementos y mobiliario de cobre a centros de salud para mitigar la cadena de contagio.

Por otra parte, apoyamos emprendimientos y actividades económicas lideradas por personas de las comunidades vecinas para impulsar medidas de prevención y, al mismo tiempo, obtener un ingreso adicional en un período de alta cesantía. Por ejemplo, costureras de Coya, Alhué y Calle Larga confeccionaron 20 mil mascarillas y elementos de protección personal para los trabajadores de las divisiones Andina y El Teniente. Además, 25 mujeres de la comunidad de Coya tomaron la temperatura en el ingreso a faena de División El Teniente.











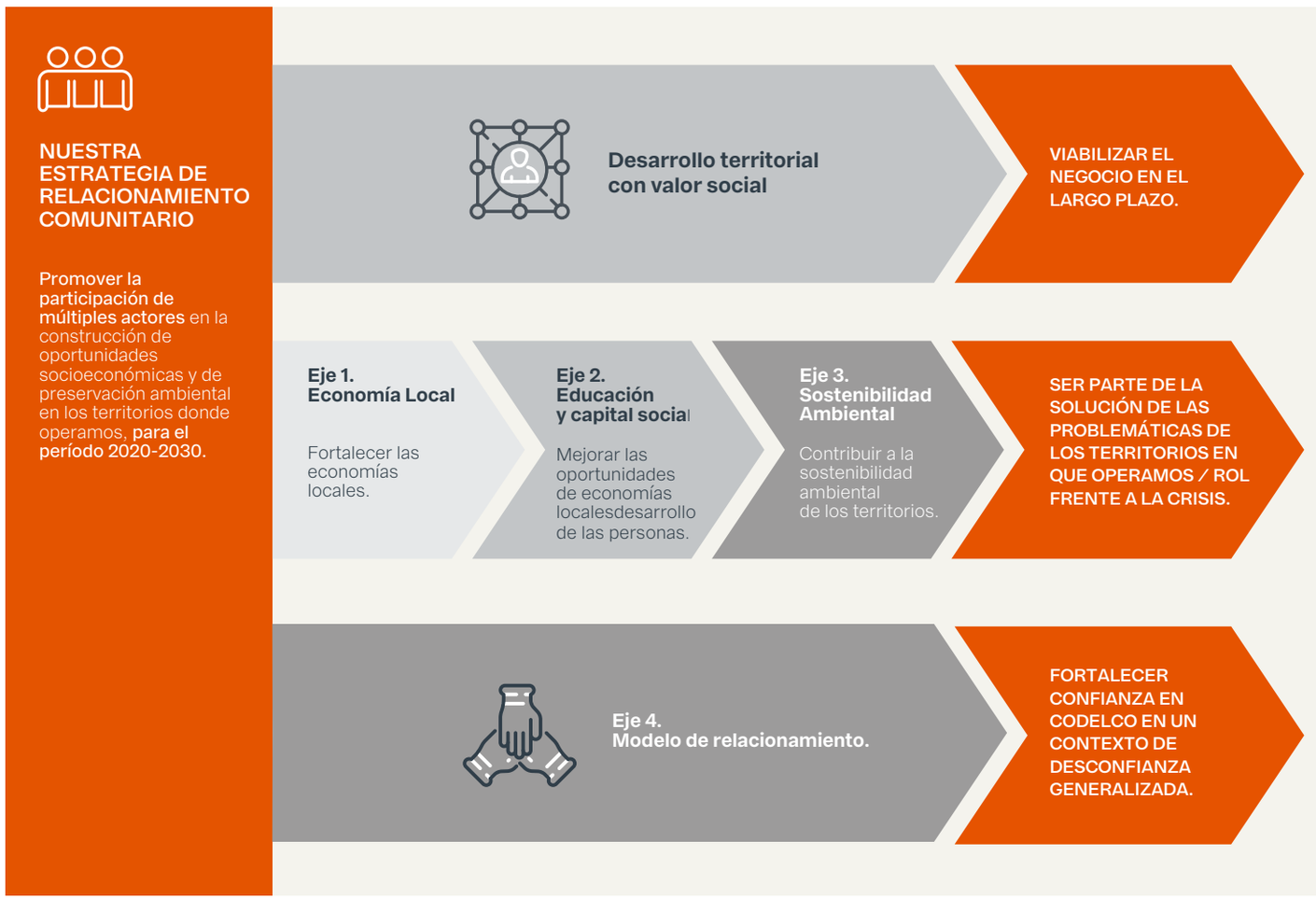
NUEVA ESTRATEGIA DE DESARROLLO
DEL TERRITORIO CON VALOR SOCIAL

Durante 2020 definimos una nueva estrategia de vinculación con foco en el desarrollo territorial con valor social. Es parte de nuestra transformación como empresa con visión de mediano y largo plazo.

NUESTRA META ES:

Aumentaremos en 60% los bienes y servicios suministrados por proveedores locales e **incrementaremos la mano de obra local.** La nueva estrategia de integración del territorio se implementará sobre la base de la **generación de valor social,** mediante el impulso de la mano de obra local, el fortalecimiento de la educación minera y de la sustentabilidad territorial.

Actualmente, nuestros proveedores locales representan el **2,8% de las compras totales** de la Corporación. A través de esta meta, buscamos que este porcentaje llegue a un 4,5% del total, lo que implicaría un monto de **US$ 351 millones de dólares.**



SISTEMA DE GESTIÓN COMUNITARIA

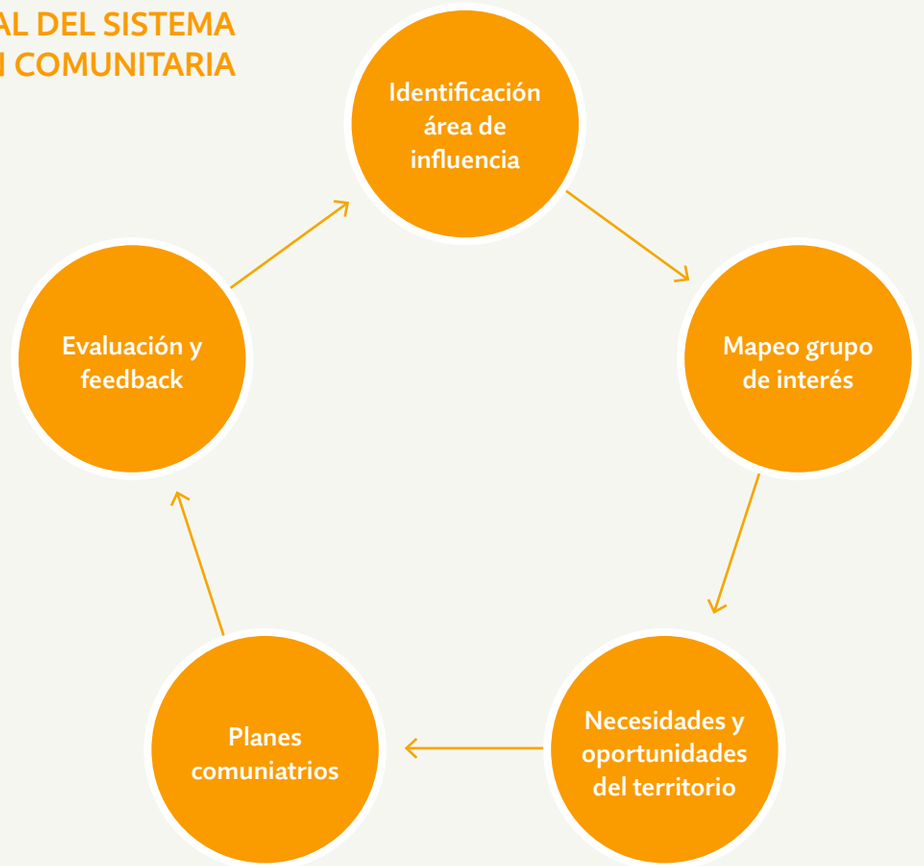
Con el objetivo de generar las bases de una nueva gestión comunitaria, que responda a las nuevas demandas y exigencias, actualizamos nuestra norma corporativa NCC 39, cuyos elementos se grafican en el siguiente recuadro:

Además, incorporamos actualizaciones en los siguientes procedimientos:

- Procedimiento para la inversión comunitaria.
- Procedimiento con el detalle de las nuevas herramientas comunitarias.
- Procedimiento de la Línea de Reclamos y Sugerencias Socioambientales.

Además, optimizamos y consolidamos nuestras plataformas informáticas de gestión comunitaria en línea (GECO).

CICLO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN COMUNITARIA



GOBERNANZA

- Comité de sustentabilidad del directorio
- Comité de sustentabilidad corporativo
- Comité de sustentabilidad divisional
- Comité de coordinación de sustentabilidad

PLATAFORMA DE GESTIÓN COMUNITARIA (GECO)



DESARROLLO COMUNITARIO

(TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3

No sólo trabajamos en el diseño de nuestra nueva estrategia e hicimos frente a un año desafiante para el vínculo territorial, sino también concretamos los siguientes logros:

25
comunas
componen nuestra área de influencia

70
convenios de inversión social
suscritos con organizaciones o instituciones sociales

CLP$ **3.724.012.825**
(US$ **5.235.944**)
de inversión social total

CLP$ **2.318.892.156**
(US$ **3.260.351**)
del total de los convenios firmados fue transferido a las comunidades del área de influencia en 2020

20
comunidades indígenas
forman parte de nuestros grupos de interés

14
convenios
con pueblos indígenas

CLP$ **761.297.037**
de inversión
en convenios con comunidades indígenas

CLP$ **413.258.816**
(US$ **581.039**)
del total de los convenios firmados fue tranferido a pueblos indígenas en 2020

NOTA: Valor dólar al 30 de diciembre 2020 (CLP$ 711,24)





INVERSIÓN SOCIAL EN NUESTRAS ÁREAS DE INFLUENCIA

413-1

Nuestra inversión comunitaria cuenta con dos fuentes de financiamiento:

- A través de cada división/distrito
- A través del Fondo de Inversión Social (FIS)

Durante 2020 nos centramos en los progresos en la infraestructura, además del apoyo en actividades culturales y productivas, lo que produce mejoras en la calidad de vida.

Distrito Norte	**Implementación de energías renovables y recuperación de espacios públicos** Calama Adquisición, instalación y capacitación de energías renovables no convencionales con equipos termosolares en los hogares de los beneficiarios para disminuir los costos de consumo de gas licuado y energía eléctrica.	**Mejoramiento Infraestructura Social del Costa Desierto** Mejillones Mejoramiento de la cancha deportiva, sala multipropósito e iluminación de cajas escalas del complejo comunitario para favorecer la infraestructura existente. En total, 440 familias del sector serán beneficiadas.
División Salvador	**Orquesta Infantil** Diego de Almagro Por cuarto año consecutivo, los niños y jóvenes integrantes de la Orquesta Infantil de Diego de Almagro tendrán financiamiento para sus clases. La orquesta cuenta con más de 30 músicos que periódicamente muestran su talento en distintos puntos de la Región de Atacama.	
División Ventanas	**Fortalecimiento al programa Prodesal** Quintero - Puchuncaví Fortalecimiento de técnicas y conocimientos que mejoran la agricultura familiar campesina de los pequeños productores agrícolas de las comunas de Quintero y Puchuncaví.	**Mejoramiento de la infraestructura Caleta Loncura** Quintero Mejoramiento del sector y equipamiento para fomentar el turismo.



División Andina

Educación musical e integración social

Los Andes y Chacabuco

Formación musical para niños y jóvenes vulnerables y desarrollo de habilidades para mejorar su calidad de vida.

Mejoramiento de entorno y equipamiento de espacios públicos

Chacabuco

Instalación de seis cámaras de vigilancia en puntos estratégicos de la localidad; acondicionamiento y equipamiento del jardín infantil Pasitos de Chacabuco; reparación de espacios deportivos y recreativos de la escuela Francisco Petrinovic y mejoras en el Pueblito Artesanal para potenciar el emprendimiento local.

División El Teniente

Contribuyendo a la mejora en la atención de salud

Coya

Mejoramiento en la atención de salud, prácticas de autocuidado y prevención de enfermedades a través de equipamiento y presencia de personal médico para la atención preventiva en la Posta de Salud de Coya.

Mejoramiento de condiciones de seguridad

Olivar

Mejoramiento de las condiciones de seguridad en el acceso a la población 10 de agosto, lo que beneficia directamente a la comunidad y el territorio a través de la Estación de Transferencia de El Olivar.

Inversión Social 2020 en CLP

	Total convenios de inversión social firmados 2020	Presupuesto total convenios de inversión social 2020	Total transferido a comunidades (incluye convenios años anteriores)
Distrito Norte	35	3.191.793.571	1.604.738.868
Salvador	2	11.879.765	95.260.500
Andina	18	246.406.716	260.385.718
Ventanas	7	70.400.000	119.369.006
El Teniente	8	203.532.773	239.138.064
TOTAL	**70**	**3.724.012.825**	**2.318.892.156**



Inauguración sala computación Valle Alegre, 2020.

FONDO DE INVERSIÓN SOCIAL CODELCO (FIS)

Se orienta a las agrupaciones de la sociedad civil del área de influencia de nuestras operaciones, con el objetivo de desarrollar proyectos que fomentan la participación ciudadana y mejoran la calidad de vida de las personas. Este mecanismo de asignación de recursos permite el cofinanciamiento de proyectos comunitarios con recursos de las divisiones, del centro corporativo y de organizaciones sociales.

Proyectos financiados **2020** en CLP

División Distrito Norte
Mejoramiento sede Unión Comunal

$ 25.900.000
Monto total del proyecto

$ 11.500.000
Monto cofinanciamiento FIS

División Andina
Biblioteca comunitaria asentamiento Cristo Redentor

$ 20.429.409
Monto total del proyecto

$ 7.274.704
Monto cofinanciamiento FIS



Archivo Flickr Codelco,2019, División Radomiro Tomic.

PUEBLOS ORIGINARIOS

MM5

En Codelco reconocemos las particularidades y respetamos ampliamente las formas de organización, costumbres, cosmovisión y modo de vida de las comunidades indígenas aymaras, atacameñas, quechuas y collas, con quienes nos relacionamos a través de visitas periódicas, reuniones de trabajo, talleres, capacitaciones y proyectos comunitarios participativos y asociativos.

División	Comunidades o territorios indígenas adyacentes	Acuerdos formales establecidos
Distrito Norte	Comunidad de Caspana Comunidad de Toconce Comunidad del Valle de Lasana Comunidad Pueblo de San Pedro Comunidad Ojos de San Pedro Comunidad de Chiu-Chiu Comunidad de Ollagüe Comunidad de Cupo Comunidad Ayquina-Turi Comunidad de Conchi Viejo Comunidad de Taira Comunidad de Cebollar-Ascotan Comunidad de San Pedro de Atacama y sus ayllus Comunidad de Peine Comunidad de Socaire Comunidad de Coyo Comunidad de Machuca	CONVENIOS DE INVERSIÓN SOCIAL Y CONVENIO MARCO
Salvador	Comunidad Colla Diego de Almagro Comunidad Colla Geoxcultuxial Comunidad Colla de Chiyagua	LOS ASOCIADOS AL PROCESO DE CONSULTA INDÍGENA PROYECTO RAJO INCA

En 2020 suscribimos 14 convenios de colaboración con comunidades/organizaciones indígenas, con un presupuesto total de CLP$ 761.297.037, que se concretaron en las siguientes iniciativas:

Título del proyecto	Fecha de inicio	Fecha de término	Monto total
Estación médico-rural de Toconce	26-10-2020	26-10-2022	$ 77.500.000
Provisión e instalación de sistemas unifamiliares de energía eléctrica solar en poblado de Caspana	26-10-2020	26-10-2022	$ 90.000.000
Turismo comunitario Toconce	19-10-2020	19-04-2023	$ 150.000.000
Turismo comunitario sustentable: comunidad Lickanantay gestores de su territorio turístico para el desarrollo de Atacama la Grande	10-11-2020	10-01-2024	$ 210.500.000
Misk'i puñuyninchij t'ikarinq'a (nuestros sueños florecerán)	17-12-2020	17-12-2021	$ 25.000.000
Valorización y fortalecimiento del patrimonio social y cultural de la comunidad atacameña de Toconce, Casa de la Memoria	17-12-2020	17-12-2021	$ 22.086.602
Compra y adquisición de plásticos tecnológicos para mejoramiento de hortalizas en tiempos de pandemia	17-12-2020	17-12-2021	$ 25.000.000
Apoyando el desarrollo productivo del Valle de Lasana	30-12-2020	20-12-2021	$ 23.208.000
Juntos reactivamos el turismo indígena	30-12-2020	30-12-2021	$ 25.000.000
Asociación atacameña de regantes y agricultores de Celeste	30-12-2020	30-12-2021	$ 17.489.698
Sustentabilidad energética emprendedores comunidad atacameña de Coyo	30-12-2020	30-12-2021	$ 25.000.000
Habilitación mejoras para casa de huéspedes Machuca	30-12-2020	20-12-2021	$ 25.000.000
Consolidación de la imagen turística de Socaire a través del mejoramiento de las condiciones de venta de artesanía y la implementación de medios de difusión de su patrimonio cultural y natural	30-12-2020	30-12-2021	$ 24.762.737
Implementación de zonas de quincho como valores agregados en la nueva reapertura del Pozo Tres	30-12-2020	20-12-2021	$ 20.750.000

411-1, 413-2

Durante 2020 no se registraron casos de violación a los derechos de los pueblos indígenas ni impactos negativos significativos en las comunidades. Tampoco se registraron paralizaciones de operaciones por conflictos con la comunidad.



LÍNEA DE RECLAMOS Y SUGERENCIAS SOCIOAMBIENTALES

Contamos con una Línea de Reclamos y Sugerencias Socioambientales abierta a las comunidades, que opera a través de correo electrónico y un número telefónico gratuito, resolviendo las inquietudes y molestias de la comunidad.

contactosocioambiental@codelco.cl correo electrónico	**800 222 600** número telefónico gratuito

67
requerimientos recibidos
a través de la Línea de Reclamos y Sugerencias Socioambientales

11 (16,4%)
temas ambientales

35 (52,2%)
temas sociales

21 (31,3%)
otros temas

34
requerimientos
fueron recibidos por vía telefónica

33
requerimientos
fueron recibidos por correo electrónico

La división con mayor número de requerimientos fue Ministro Hales y la mayor cantidad de requerimientos ingresó en agosto.

MM6

Ninguno de los 67 requerimientos recibidos durante 2020 corresponde a denuncias relacionadas con violaciones a los Derechos Humanos. Tampoco existieron denuncias asociadas a conflictos relativos al uso del suelo, derechos consuetudinarios locales y pueblos indígenas.

CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL
(TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, Codelco 4

Nuestras faenas son un motor de desarrollo y una de las mayores expectativas de las comunidades donde nos emplazamos es la generación de mano de obra local.

Para ello, durante 2021 nos enfocaremos en desarrollar los instrumentos que nos permitan alcanzar la meta planteada y fortalecer nuestra participación y aporte en el desarrollo de la mano de obra en nuestras zonas de influencia.

Incorporación de Mano de Obra Local

- Aumentar en **10% los trabajadores contratistas locales**
- Incorporar en nuevos proyectos a un **20% de trabajadores contratistas locales**
- Aumentar en **20% la participación femenina**

NUESTRA CADENA DE ABASTECIMIENTO

102-9, 102-10, 204-1

En la selección de nuestros proveedores priorizamos a aquellos que están técnica, jurídica, financiera y económicamente capacitados para suministrarnos bienes y/o servicios de acuerdo con la magnitud de los trabajos o encargos requeridos por la Corporación.

Dispusimos de **2.376 proveedores** con contrato vigente durante 2020

92,5 de ellos son nacionales y 7,5% extranjeros

Contamos con **222 proveedores críticos**

El gasto total en proveedores alcanzó **US$ 7.866 millones**

En total, tuvimos

1.000 proveedores locales, que representan el **21% del gasto** total en proveedores de la Corporación

La proporción de gasto en proveedores críticos fue de **38,7%**

En Codelco consideramos como **proveedor crítico** a todo aquel que durante el año en análisis haya tenido un contrato vigente en alguna de las categorías clasificadas como críticas por la Corporación. Por otro lado, definimos como **proveedores locales** a aquellos que tuvieron pago de la división de Codelco que se ubica en la misma región donde están inscritos.



Durante 2020, con el objetivo de mejorar nuestra gestión de proveedores, **pusimos en operación el sistema Ariba, un software de administración de contratos y licitaciones** que permite digitalizar los procesos de compras. Esta plataforma con estándares internacionales reemplaza el portal de compras en su función de gestión de los procesos de licitación de la Compañía.



DESARROLLO DE PROVEEDORES LOCALES (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3

Uno de nuestros compromisos de sustentabilidad de cara a 2030 es lograr la desafiante meta de aumentar en 60% los bienes y servicios suministrados por pequeños proveedores locales. Esto implicará una revisión de nuestros procesos de adjudicación, además de un fuerte apoyo al desarrollo y profesionalización de los proveedores locales.

Actualmente contamos con una **Política Contractual** donde se establecen ciertos parámetros con nuestros proveedores. En el ámbito de desarrollo comunitario, Codelco valora positivamente los siguientes aspectos:

- Contratación de mano de obra local y desarrollo de proveedores locales.
- Participación en acciones de desarrollo comunitario en el entorno de las operaciones de Codelco.

Respecto de las empresas contratistas, Codelco promueve su desarrollo con especial énfasis en la promoción de capacidades en empresas locales pertenecientes a la pequeña y mediana industria.

Por otra parte, la inscripción en nuestro registro de proveedores considera validaciones y revisión documental para evaluar a las empresas en seis dimensiones:

- Sostenibilidad operacional
- Tamaño organizacional
- Aspectos financieros
- Alineamiento HSEC (Gestión de salud, seguridad, medioambiente y comunidad)
- Gestión de RRHH y valores
- Innovación y desarrollo tecnológico

407-1, 408-1, 409-1

La protección de los derechos fundamentales de trabajadores propios y terceros que laboran al interior de nuestras instalaciones, más allá de un deber legal, es uno de los principios rectores de Codelco consagrados en la Carta de Valores: asumimos con convicción que la vida de cada persona, cualquiera sea su dependencia, es lo más valioso. Entregamos condiciones de trabajo adecuadas y seguras; ponemos en primer lugar el autocuidado y resguardamos la seguridad de todos quienes trabajan con nosotros.

Junto con lo anterior, nuestros procesos de control laboral y de acceso a nuestras instalaciones impiden la ejecución de prácticas opuestas a la libertad de asociación y negociación colectiva y de otros derechos laborales en las empresas colaboradoras.

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3, 308-1

Contamos con un sistema de evaluación de proveedores que incluye aspectos ambientales, específicamente en la dimensión de Alineamiento HSEC (Gestión de salud, seguridad, medioambiente y comunidad).

Actualmente, de un total de 4.275 proveedores inscritos vigentes, 2.115 han sido evaluados en materia ambiental.



EQUIPO CODELCO

En nuestra gestión 2020 implementamos diversas acciones tendientes a combatir los efectos del Covid-19, para apoyar la salud y seguridad de nuestros trabajadores. Su resiliencia, adaptabilidad y compromiso permitieron asegurar la competitividad de la Compañía.

SOMOS CODELCO
PRÁCTICAS DE UNA CORPORACIÓN SUSTENTABLE
NUESTRA AMBICIÓN EN SUSTENTABILIDAD
EQUIPO CODELCO
SOBRE ESTE REPORTE

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (TEMA MATERIAL)



103-1, 103-2, 103-3

La seguridad y la salud ocupacional son ejes fundamentales de nuestra gestión corporativa, que se expresan en nuestra política y se materializan a través del **Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Riesgos Operacionales (SIGO).** En 2020 focalizamos las actividades y los esfuerzos en el control y manejo de las complejidades derivadas de la pandemia tanto para trabajadores directos, como para terceros.

En 2020 realizamos más de

520 mil test de antígenos

a trabajadores y contratistas, lo que significa que comparativamente nuestra tasa de testeo es **24,5 veces superior a la del país.**

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

403-6

Con el objetivo de gestionar adecuadamente el riesgo de la pandemia en Codelco, desarrollamos una robusta estrategia preventiva basada en una alta tasa de testeo y controles críticos conductuales implementados en todas nuestras operaciones y proyectos. Dicha estrategia ha sido desarrollada en conjunto con destacados profesionales de las disciplinas de infectología y epidemiologia de la Universidad Católica de Chile. Adicionalmente, monitoreamos permanentemente la evolución del conocimiento sobre la pandemia a nivel nacional y mundial. Esto, con el objetivo de identificar mejores prácticas y nuevos conocimientos que incorporamos a nuestra estrategia, robustecimiento los estándares y procedimientos para asegurar su mejora continua.

En materia más táctica, elaboramos el Estándar de emergencia sanitaria Covid-19 que resume los requisitos técnicos legales y buenas prácticas identificadas. Además, publicamos guías técnicas de elección y uso adecuado de protección respiratoria, programas de limpieza y desinfección, entre otras. Adicionalmente, creamos grupos de trabajo dedicados a la implementación de la estrategia Covid-19 al interior de las operaciones y proyectos. Esto nos ha permitido asegurar una rápida implementación de los aspectos tácticos de la estrategia y nos ha ayudado a asegurar la sostenibilidad de los controles en terreno.









Desde el punto de vista de los potenciales casos de Covid-19, desarrollamos guías de trazabilidad basadas en las recomendaciones de las autoridades nacionales, asignamos equipos de trabajo dedicados a asegurar trazabilidades efectivas y, establecimos procesos eficientes para asegurar la cuarentena y aislamiento oportuno de casos sospechosos y confirmados. Además, desarrollamos guías de respuesta ante potenciales brotes en nuestras instalaciones, cuyo desempeño se monitorea continuamente junto a los expertos de la Universidad Católica de Chile.

Respecto de la administración, de acuerdo con la Ley Nº 16.744 Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP), ajustamos las labores para seguir otorgando las prestaciones de seguro a los trabajadores en tiempos de pandemia, junto con atender los casos sospechosos o confirmados de esta enfermedad de origen laboral, por lo que cumplimos con las numerosas instrucciones que la Superintendencia de Seguridad Social emitió sobre este tema. Del mismo modo, nos enfocamos en acatar legalmente las exigencias de la autoridad respecto del teletrabajo.

Los esfuerzos desplegados para asumir estos nuevos desafíos no nos impidieron mantener la estandarización de los procesos de ergonomía y el control del funcionamiento de los policlínicos ubicados en las faenas de las divisiones y vicepresidencia.

LÍDERES EN TIEMPOS DE CRISIS

A través de este programa entregamos herramientas concretas y simples que ayudaron a nuestros líderes a gestionar sus equipos para desplegar la mejor versión de sí mismos en este ambiente de incertidumbre, a través de la contención de las personas y del fortalecimiento de un propósito común.

Para ello, se distribuyeron semanalmente fichas de trabajo que contienen **reflexiones y acciones concretas en cinco grandes dimensiones:**



C ONECTAR racional y emocionalmente a los equipos sobre las medidas de protección apropiadas, con información actualizada, resumida y precisa, lo que mantuvo a las personas contenidas por el líder de su grupo de trabajo.

O RIENTAR y clarificar las dudas sobre el Covid-19, a través de conversaciones directas o por teletrabajo, con escucha abierta y respuestas que aseguren su entendimiento para disminuir las tensiones y derribar prejuicios.

V ISIBILIZAR los focos de productividad y cumplimientos diarios y semanales que aseguran la continuidad de las operaciones, identificando prioridades en un contexto de crisis y asignando siempre las responsabilidades con sentido de urgencia.

I MPULSAR el desafío de ir más allá en los resultados, buscando siempre una mejor forma de hacer las cosas para acelerar los objetivos de productividad y, para ello, estimular permanentemente al equipo con retroalimentación.

D ISTINGUIR el trabajo bien hecho de las personas y equipos, reconociendo claramente las conductas observables de manera presencial, afectuosa y pública y a través de medios digitales para compartir con todo el grupo, sin excepción.



NUESTRA TRANSFORMACIÓN HACIA UNA MEJOR GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Durante 2020 diseñamos una estrategia de transformación de las dimensiones de seguridad y salud ocupacional de nuestra compañía, sustentada en cuatro pilares estratégicos:

- **Riesgos críticos**
- **Liderazgo**
- **Aprendizaje**
- **Cultura de excelencia**

con el objetivo principal de erradicar las fatalidades y también, asegurar una eficiente conexión de los procesos de salud ocupacional y seguridad con las herramientas de transformación de Codelco.

Estos pilares están conectados con los procesos claves de la transformación, tales como el sello de liderazgo y C+, con el fin de asegurar un mejoramiento continuo de nuestro desempeño en seguridad, potenciar las habilidades en materias de seguridad y salud ocupacional de los actuales y futuros líderes y en consecuencia, aportar en la sostenibilidad de nuestra compañía.

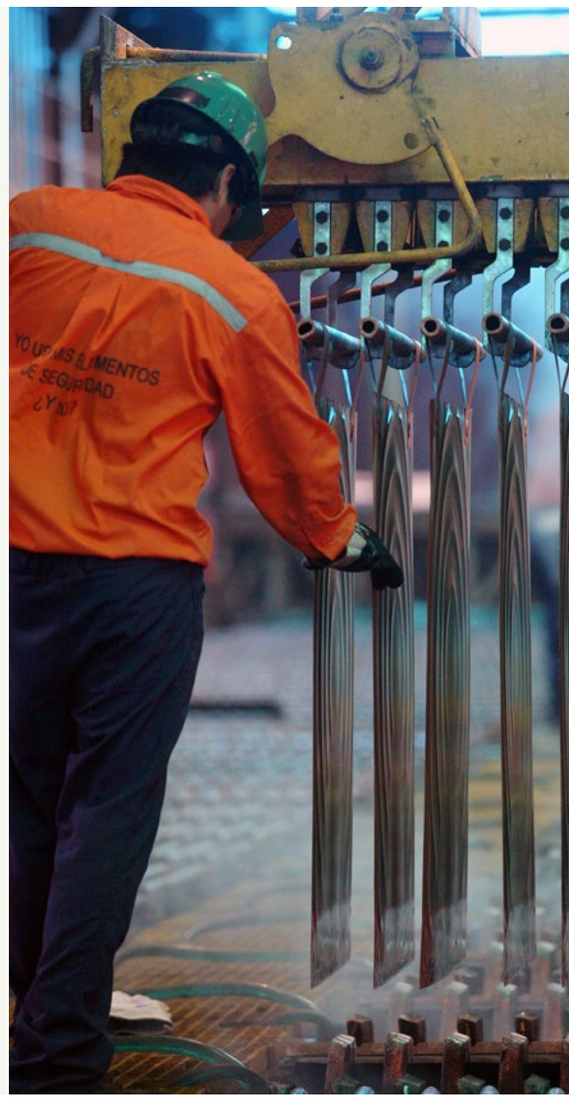
Esta estrategia será gobernada por la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional. Además, trabajaremos en conjunto con divisiones y proyectos para el desarrollo de pilotos de mejoramiento, escalamiento y estandarización de dichas mejoras a nivel corporativo.

SISTEMA DE GESTIÓN SIGO

403-1

En Codelco contamos con un sistema propio, llamado Sistema de Gestión para la Seguridad, Salud en el Trabajo y Riesgos Operacionales (SIGO), que consta de 12 elementos aplicables a toda la Corporación, incluidos nuestro personal y las empresas contratistas.

1. Liderazgo y compromiso
2. Planificación y administración del sistema de gestión
3. Estandarización de los controles operacionales
4. Capacitación, competencias y mejora del desempeño
5. Comunicaciones, consultas y relaciones con partes interesadas
6. Reportes, registros y documentación
7. Higiene ocupacional, ergonomía y salud en el trabajo
8. Administración de contratistas, subcontratistas y proveedores
9. Diseño, construcción y puesta en marcha de proyectos
10. Preparación y respuestas frente a emergencias
11. Gestión de incidentes y no conformidades
12. Monitoreo y auditorías de cumplimiento



Este sistema incorpora la evaluación de peligros y riesgos, así como la investigación de todos los incidentes ocurridos en nuestras operaciones. Obedece a la Ley N° 16.744 con sus decretos complementarios, a la Ley N° 20.123 con sus decretos complementarios sobre subcontratación y al Decreto Supremo 132, que dicta el Reglamento de Seguridad minera. La nueva estrategia se enfocará en rediseñar los procesos asociados a los riesgos críticos (riesgos de fatalidad e impactos operacionales mayores), manteniendo la estructura general de este sistema de gestión.

Los principales resultados de SIGO se resumen en indicadores de gestión preventiva y actividades realizadas:

LIDERAZGO

Cumplimos en un 95% el programa de liderazgo en seguridad de los ejecutivos y en un 97% el de los supervisores. Entre las actividades que realizamos, destacan las reuniones del Consejo Superior con empresas contratistas y las actividades de liderazgo en terreno de nuestros ejecutivos y supervisión.

También mantuvimos permanentes sesiones de conversación y alineamiento de nuestro presidente ejecutivo con toda la organización. Ahí se reforzaron conceptos tales como la seguridad como primer valor, la importancia de los controles críticos, el autocuidado en tiempos de pandemia, entre otros.

OBSERVACIONES DE CONDUCTA

Esta herramienta nos permite identificar comportamientos riesgosos, proporcionar retroalimentación oportuna y efectuar acciones correctivas para alcanzar la meta de cero fatalidades y cero enfermedades profesionales. La actividad es realizada por supervisores y trabajadores, mediante la plataforma digital SGHP (Sistema de Gestión de Herramientas Preventivas).

Este año efectuamos sobre 500.000 observaciones, en las que se detectaron más de 4.000.000 de conductas (98,8% en la categoría "seguras" y 1,2% en "riesgosas".)

MESAS TÉCNICAS DE TRABAJO

Implementamos mejoras en esta importante iniciativa, reasignando las áreas que lideran algunas mesas, con el objetivo de potenciar la discusión técnica y sus entregables. Éstas son instancias clave para compartir conocimiento al interior de la organización y asegurar el desarrollo de estándares técnicos robustos.

ACCIONES CORRECTIVAS Y APRENDIZAJE DE LOS INCIDENTES

Registramos e investigamos más de 74 incidentes de alto potencial (IAP) en el Sistema de Gestión de Herramientas Preventivas (SGHP), lo que ayudó a implementar más de 2.700 medidas correctivas. En abril enviamos a las divisiones y a la vicepresidencia el instructivo para la gestión y aprendizaje de los incidentes de alto potencial, actualizando el respectivo módulo en el SGHP, en concordancia con las directrices del procedimiento corporativo.

USO DE LA TARJETA VERDE (TV)

Su uso se ha consolidado como una valiosa herramienta preventiva que permite a nuestros trabajadores no iniciar o detener una tarea específica si no están implementados los controles establecidos en los procedimientos. Esta acción ha sido respaldada ampliamente por los ejecutivos de la Corporación y es valorada como participación activa en la prevención de accidentes. En 2020 registramos el levantamiento de casi 12.800 TV.

REPORTES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (RSSO)

Estos informes constituyeron una fuente de información y aprendizaje para focalizar los controles de fatalidades, los modelos de salud en el trabajo y los riesgos críticos. Durante 2020 superamos los 360.000 reportes, de los cuales aproximadamente 27.000 fueron RSSO de N1, asociados a los riesgos críticos. El 99,6% de estos fueron resueltos y cerrados.



COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD (CPHS)

En el curso de este año realizamos actividades (contenidas en el artículo 66 del Decreto 54) orientadas a asesorar e instruir sobre el uso del Equipo de Protección Personal (EPP), vigilar el cumplimento de las medidas de prevención, investigar los accidentes, promover la realización de cursos y cumplir las funciones que encomienda el organismo administrador.

Sin embargo, ante la amenaza del Covid-19 decidimos suspender las actividades adicionales y prestar los apoyos fundamentales para enfrentar la pandemia, lo que se logró en forma efectiva.

Por la misma razón, suspendimos el Encuentro Anual de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (Ecopar), los que debieron tomar acciones destinadas a hacer frente a la contingencia, demostrando el compromiso efectivo de sus integrantes (laborales y administrativos) y su capacidad para adaptarse y proteger a las personas, que es el mayor activo de la Corporación.

Principales indicadores de salud y seguridad ocupacional para trabajadores propios y contratistas por año

403-9

Año	Total de accidentes	Accidentes con tiempo perdido	Índice de frecuencia de accidentes	Índice de gravedad	Días perdidos por accidente + días cargo	Fatalidades
TRABAJADORES PROPIOS						
2017	213	34	0,99	428	15.633	2
2018	202	40	1,13	436	16.242	2
2019	180	36	1,08	325	11.081	1
2020	**136**	**33**	**1,02**	**126**	**4.075**	**0**
CONTRATISTAS						
2017	647	84	0,83	44	4.448	0
2018	623	82	0,77	179	19.522	2
2019	666	71	0,58	73	8.936	0
2020	**417**	**62**	**0,75**	**129**	**10.832**	**1**
TOTAL CODELCO						
2020	**553**	**95**	**0,83**	**128**	**14.907**	**1**

1 Total de accidentes: los accidentes con tiempo perdido, sin tiempo perdido y fatales.
2 Accidentes con tiempo perdido: corresponde al accidente a causa o con ocasión del trabajo, en el que el trabajador debió guardar reposo médico por uno o más días, por haber sufrido una incapacidad temporal.
3 Accidentes sin tiempo perdido: corresponde al accidente a causa o con ocasión del trabajo, en el que el trabajador sufrió lesiones leves que le permitieron reincorporarse a su trabajo y jornada habitual sin requerir reposo.
4 Índice de frecuencia de accidentes: (accidentes CTP + Fatales) / Horas Trabajadas *1.000.000
5 Índice de gravedad: (días perdidos por accidentes +días cargo) / Horas Trabajadas * 1.000.000
6 Días perdidos por accidente: corresponde a los días perdidos por accidentes a causa o con ocasión del trabajo sujeto a pago de subsidio, sea que éste se pague o no en el mes informado, incluyendo arrastre.
7 Días cargo: corresponde a los días necesarios de agregarse al tiempo de ausencia en el trabajo, para efectos del cálculo de la tasa de gravedad, de acuerdo con las tablas internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muertes.
8 Accidente fatal: es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
9 Las cifras de días perdidos por accidente + días cargo para el año 2017 fueron modificadas de acuerdo a mejor información disponible.



Este año lamentamos el sensible fallecimiento de uno de nuestros trabajadores contratistas de la División Radomiro Tomic. Este hecho nos insta a asegurar los aprendizajes necesarios y buscar la mejora continua de nuestra estrategia de salud y seguridad, con el objetivo de alcanzar cero fatalidades en nuestras operaciones y proyectos.

GESTIÓN DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Desarrollamos la gestión de seguridad y salud ocupacional de las empresas contratistas con la participación de los profesionales de los respectivos organismos administradores de la Ley N° 16.744, quienes asesoran y controlan las actividades específicas asociadas al cumplimiento legal y a las obligaciones establecidas en el Reglamento Especial de Seguridad y Salud Ocupacional (RESSO).

De acuerdo con el plan de actividades SIGO 2020, auditamos mensualmente el desempeño en seguridad y salud ocupacional de las compañías colaboradoras en las divisiones y la vicepresidencia de proyectos.

El primer semestre realizamos un taller con los líderes RESSO de todos los centros de trabajo, además de las vicepresidencias de Operaciones Norte y Centro Sur, en el que difundimos las directrices de trabajo para el año.

En concordancia con el proceso de transformación de Codelco, revisamos y actualizamos el RESSO e iniciamos un estudio para evaluar el impacto de las actividades de seguridad y productividad de las empresas contratistas, cuyos resultados se entregarán en 2021.

Adicionalmente, incluimos en el proceso de auditorías semestrales SIGO la gestión preventiva de las empresas contratistas, cuyo resultado global es de un 98% de cumplimiento.

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
(TEMA MATERIAL)

102-8, 102-41, 404-1

Nuestro equipo está formado por

15.267
Trabajadores(as) directos

2.700
Trabajadores(as) en teletrabajo

10,1%
de la dotación total son mujeres

93,2%
de la dotación con contrato indefinido se encuentra sindicalizada

35.217
Trabajadores(as) contratistas

277.819
horas de capacitación totales



NUESTRO MODELO DE GESTIÓN

103-1, 103-2, 103-3

ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

4 pilares y 3 habilitadores

Transformar nuestra cultura y habilidades con foco en operaciones y proyectos para **maximizar el valor económico de la compañía y la sustentabilidad de largo plazo.**

1 Procesos de talento

Asegurar que el ADN de Codelco esté presente en los procesos de:

- Reclutamiento y selección
- Gestión del desempeño
- Desarrollo de capacidades

2 Vínculo talento al valor

Asegurar que tenemos a las personas adecuadas en los roles que generan 80% del valor.

3 Gestión de la transformación cultural

Lograr que la cultura de Codelco soporte efectivamente la estrategia y el modelo de excelencia operacional, logrando un alto involucramiento de las personas y fomentando efectivamente la diversidad e inclusión.

4 Productividad laboral y simplificación organizacional

Optimizar la organización y dotación actual para mejorar la productividad y el flujo de caja.

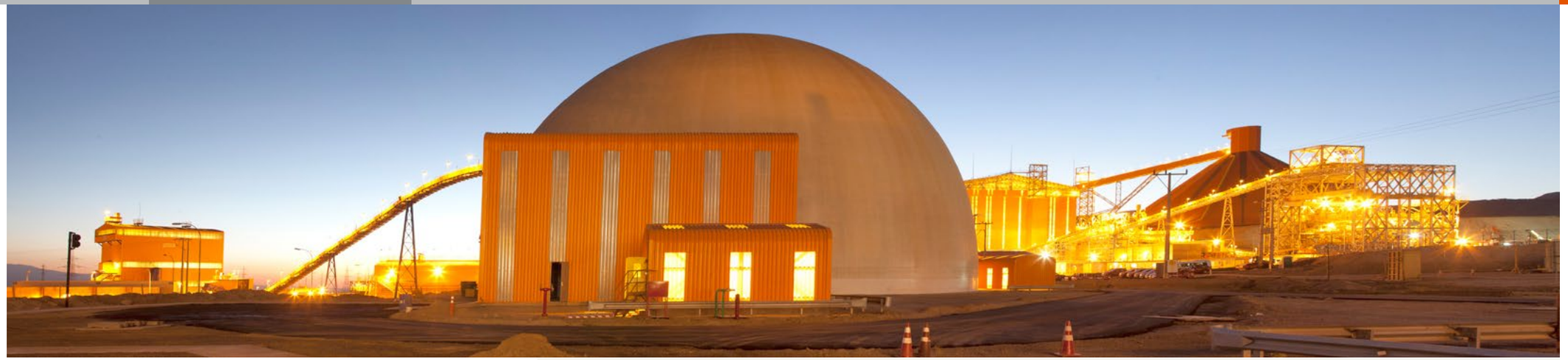
A Relaciones laborales

B Sistemas de TI

C Gobierno corporativo, organización de Recursos Humanos y gestión de instituciones de salud

Para facilitar la implementación de la estrategia de la Vicepresidencia de Recursos Humanos en los centros de trabajo, en 2020 creamos la nueva Gerencia Corporativa de Integración, que articula la gestión de los equipos en forma ágil y colaborativa.

En este ámbito, la ejecución del programa Camino de aprendizaje de recursos humanos es un hito cuyo principal objetivo es asegurar que los equipos de esta nueva gerencia conozcan la estrategia y los procesos de gestión de personas y contribuyan a apalancar la transformación de la Compañía, lo que impacta en 100 profesionales aproximadamente.



EMBAJADORES DE LA TRANSFORMACIÓN

Este programa define una red de agentes que aseguran la correcta implementación y adaptación del proceso de transformación, convocando a líderes comprometidos e influyentes con el cambio, quienes ejercen la función de modelar el rol para sus pares y reportes. Estos embajadores traducen las necesidades de los equipos de trabajo y diseñan herramientas de gestión orientadas a movilizar y agilizar la transición en cada centro de trabajo, materializando con ello nuestro sello de liderazgo.

Durante 2020 el programa se implementó en la Vicepresidencia de Proyectos y en la División Salvador. Aspiramos a ampliar sus beneficios a otros centros de trabajo en 2021.

TELETRABAJO ESTRUCTURAL, UNA NUEVA MODALIDAD

Durante la pandemia aproximadamente 2.700 personas desarrollaron sus labores desde sus hogares. Luego de analizar sus resultados, adoptamos el teletrabajo estructural de manera permanente, ya que potencia el cambio cultural al responder a los objetivos de alcanzar mayor flexibilidad, mantenernos en línea con las mejores prácticas de mercado para el aumento de la productividad y adaptarnos a la realidad en que vivimos.

De esta manera, pondremos en marcha un modelo híbrido en que el tiempo laboral se distribuirá entre los modos presencial y de teletrabajo. Su aplicación se iniciará en enero de 2021 en las divisiones Gabriela Mistral y El Teniente y se aplicará paulatinamente en el resto de los centros de trabajo, hasta alcanzar su ejecución transversal en Codelco. Para ello, definimos tres pilares fundamentales:

- Principios y mejores prácticas para favorecer la ejecución del modelo.
- El desarrollo de competencias través de un plan de formación.
- Un sistema de turnos para beneficiar la flexibilidad y la eficiencia de los equipos.



PROCESOS DE TALENTO

Con el propósito de contar con los mejores talentos que, como equipo, nos permitan alcanzar los objetivos de la Corporación, disponemos de herramientas de atracción y desarrollo interno de profesionales con potencial. En este ámbito, actualizamos los cuadros de sucesión en todos los centros de trabajo, asegurando su conexión con el ingreso de jóvenes a través del Programa de Graduados(as) y visibilizando al grupo de los(as) Post Graduados(as) para potenciar su crecimiento y retención.

PRINCIPALES LOGROS DEL SISTEMA DE SUCESIÓN

287 cargos críticos
identificados y validados, de los cuales 91% presenta, al menos, un(a) suceso(a) identificado(a).

608 ejecutivos(as) y profesionales a nivel corporativo conforman la base de sucesores(as) al cierre del año,
lo que repesenta 16% de la dotación de dichos estamentos.

17,6% de dicha base está **compuesta por mujeres.**

385 procesos abiertos al mercado en 2020

72.176 postulaciones recibidas

Resultado: ingreso de **702 talentos**

340 procesos de movilidad interna

Resultado: **244 personas** en nuevos cargos

Mujeres obtuvieron **10% de las adjudicaciones**

TALENTO AL VALOR

Continuamos con la implementación de la iniciativa Talento al valor para identificar los cargos claves que agregan valor económico a nuestros centros de trabajo, asegurando las competencias, conocimientos y experiencia necesarias de quienes los desempeñan.

Realizamos un primer abordaje en alianza con el área de Excelencia Operacional, con el objetivo de definir los cargos claves y sus respectivos ocupantes en áreas específicas vinculadas a los mapas de valor de El Teniente y Radomiro Tomic, para luego avanzar con su aplicación en Chuquicamata y Andina.

GESTIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Este pilar forma parte de la estrategia de RRHH y busca que la cultura de Codelco soporte la estrategia de negocios y el modelo de excelencia operacional a través del alto involucramiento de los empleados, junto a una mirada de diversidad e inclusión.

ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN CODELCO (ITC)

A partir de los resultados de la medición del Índice de Transformación Codelco (ITC) 2019, nuestros centros de trabajo diseñaron y ejecutaron más de 300 iniciativas de intervención cultural para mejorar los niveles de clima laboral y habilitar la estrategia de negocios.





Así, en 2020 -nuestro primer año de transformación cultural- priorizamos cuatro focos de trabajo corporativo a partir de dichas iniciativas:

1. Liderazgo retador:
llevar a sus equipos a hacer más de lo que creen posible.

2. Visión compartida:
compartir la estrategia de Codelco hasta llegar al primer trabajador.

3. Responsabilidad personal:
reforzar el sentido de pertenencia e incentivar el interés personal en el trabajo.

4. Apertura y confianza:
fomentar la honestidad, transparencia y el diálogo abierto y sincero, para abordar los temas que afectan a nuestros talentos.

En cuanto al clima laboral, los resultados de este primer año de intervenciones han permitido un incremento global de cinco puntos a nivel corporativo.

Resultados ITC			
Divisiones	**2019**	**2020**	**Variación**
Radomiro Tomic	67	71	+4
Chuquicamata	54	53	-1
Ministro Hales	60	66	+6
Gabriela Mistral	69	66	-3
Salvador	53	59	+6
Andina	44	58	+14
Ventanas	65	70	+5
El Teniente	61	65	+4
Total	**58**	**63**	**+5**

SELLO DE LIDERAZGO

Nuestro proceso de transformación requiere que tanto las(os) líderes de Codelco como los diferentes grupos de interés internos conozcan y apliquen las herramientas que habilitan el cambio, para ejercer su rol con responsabilidad personal, y desarrollen a sus equipos de trabajo en beneficio de un propósito común.

La aspiración cultural de Codelco se manifiesta claramente en el sello de liderazgo que diseñamos para desarrollar cuatro competencias y 12 conductas que contribuyen a la evolución de nuestra Compañía:

Indicadores conductuales a observar:

- Inspiro a mi equipo con un propósito compartido.
- Alineo los objetivos de Codelco.
- Entiendo la necesidad de mis cliente(s) interno(s).



CONECTO
CON PROPÓSITO COMÚN

Comprendo la estrategia de Codelco e inspiro a mi equipo conectando metas y conductas con la estrategia



DESARROLLO
A LAS PERSONAS

Priorizo el desarrollo de las personas en lo técnico y adaptativo, brindando oportunidades de desarrollo, *coaching* y *feedback* de manera permanente

Indicadores conductuales a observar:

- Desarrollo a otros(as) y a mí mismo(a).
- Empodero y entrego autonomía a mi equipo.
- Aseguro claridad y adherencia en roles y responsabilidades.

Indicadores conductuales a observar:

- Fijo metas ambiciosas enfrentando con valentía los obstáculos para alcanzarlas.
- Busco resolver la causa raíz basándome en datos y observaciones.
- Evito tener un foco único y sigo las mejores prácticas.



DESAFÍO
A IR MÁS ALLÁ

Desafío el status quo buscando una mejor forma de hacer las cosas, basándome en datos, observaciones y estándares



INTEGRO
EQUIPOS DE TRABAJO

Busco proactivamente la colaboración, valorando la integración y diversidad

Indicadores conductuales a observar:

- Genero redes de colaboración para impactar al negocio.
- Construyo y desarrollo equipos diversos, inclusivos y multifuncionales.
- Escucho en forma abierta y respetuosa las distintas opiniones.



ACADEMIA DE LIDERAZGO

A partir de las capacidades de liderazgo y prácticas de gestión, este programa tiene por objetivo reflexionar y adquirir herramientas para generar impacto en los indicadores de negocio y en la estrategia de la Corporación. Este año, en su primera versión, fue impartido mediante herramientas digitales.

Así, un total de 30 facilitadores internos, ejecutivos de la Casa Matriz y de la Vicepresidencia de Proyectos, enseñaron habilidades de liderazgo a más de 500 profesionales de la Corporación en cuatro módulos que abordaron temas relativos a las competencias del sello de liderazgo.



PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO PARA LA SUPERVISIÓN

En las divisiones Ventanas, Andina y Gabriela Mistral implementamos este programa con el propósito de empoderar a supervisores(as) y/o jefes(as) a través del acompañamiento, formación y entrega de conocimientos en aspectos laborales, de administración de sus equipos y del sello de liderazgo.

Esta iniciativa se basa en un programa flexible con módulos divisionales y corporativos, realizados con la participación de la alta administración de la Corporación, donde su eje central es la habilitación de los supervisores como líderes claves de la transformación.

UN NUEVO GRUPO CLAVE: POST GRADUADOS(AS)

Este año incorporamos un nuevo grupo clave en la gestión del talento, que corresponde a los(as) profesionales que ingresaron como graduados(as) y que ahora se desempeñan en los distintos centros de trabajo en diferentes posiciones de responsabilidad y liderazgo. El objetivo de este seguimiento es potenciar su desarrollo, darles mayor visibilidad para el *pool* de talento y vincularlos al proceso de transformación que vive Codelco en un rol de protagonistas.

Son cerca de 400 profesionales, 31% de los cuales son parte de los cuadros de sucesión. Cerca del 40% participó en distintas instancias de desarrollo a nivel corporativo como la Academia de Liderazgo, Embajadores de la Transformación e Inspira, desde un rol como facilitador(a), tutor(a) o alumno(a).





SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO (SGD)

404-3

Considerando que un equipo con alta eficacia y desempeño es clave para alcanzar nuestros objetivos de negocio, este 2020 nos enfocamos en la importancia de las conversaciones que ocurren en los distintos niveles de la Compañía para alcanzar las metas, desplegar el sello de liderazgo, además de mantener la sustentabilidad y aportes del negocio en el largo plazo, a partir de la contribución individual. Esto, a través de una evaluación 360° en dos ámbitos: plan de trabajo y conductas/competencias.

En el nivel de profesionales y ejecutivos, el alcance fue de:

548
profesionales evaluadores

199
ejecutivos evaluados

2.451
evaluaciones totales

En la gestión de desempeño para el nivel ejecutivo, que incluye desde el presidente ejecutivo hasta los comités ejecutivos de cada centro de trabajo, incorporamos un cambio en la distribución de los puntajes para dar mayor relevancia a las conductas, aumentando de 30 a 40% del total de la evaluación.

Respecto del nivel profesional, elaboramos el documento "Orientaciones para la evaluación de conductas profesionales", y diseñamos e implementamos un entrenamiento en línea para 3.800 profesionales y ejecutivos(as).

En la actualidad cerca del 60% de los trabajadores(as) lleva su gestión de desempeño en el sistema GPS (SuccessFactor), el 40% lo hace en la plataforma SGDC (Sistema de Gestión de Desempeño Corporativo) y el nivel operativo la realiza en papel.

Trabajadores(as) que reciben evaluaciones de desempeño

2020			
	Mujeres	Hombres	Total
Total de trabajadores(as)	1.426	13.325	14.751*
N° de trabajadores(as) evaluados	1.291	11.816	13.107
% respecto del total de trabajadores(as)	91%	89%	89%

*Esta cifra considera:
1. Trabajadores(as) que tengan al menos tres meses como indefinidos.
2. En el caso de trabajadores(as) operativos Chuquicamata se consideró el ciclo 2019, ya que éstos fueron evaluados en 2020.
3.Sólo los trabajadores(as) operativos de Ventanas han finalizado la evaluación, para el resto se consideró la etapa de planificación.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
(TEMA MATERIAL)

103-, 103-2, 103-3, 405-1



NUEVA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

0,6%
de nuestra dotación es extranjera

5,2%
de nuestra dotación tiene más de **60 años**

10,1%
dotación de mujeres a nivel corporativo

10%
de la alta administración son mujeres y 4 de ellas son de origen extranjero

En 2020 implementamos un nuevo sistema de gobernanza basado en comités directivos (SteerCo), corporativos y divisionales. El primero es liderado por el presidente ejecutivo, y entrega los focos y metas prioritarias, además de realizar el seguimiento de los avances. En esta instancia, que cuenta con el apoyo del equipo corporativo de diversidad e inclusión, participan de las reuniones mensuales las ejecutivas(os) de la alta administración para su gestión y desarrollo.

Por su parte, los comités divisionales, liderados por los gerentes generales y sus respectivos equipos, impulsan las iniciativas congruentes con la realidad de cada centro de trabajo. Estos comités tienen un sponsor que es miembro del comité ejecutivo divisional, quien representa las propuestas, además de estimular el avance de las metas y los desafíos.

En estas instancias definimos metas desafiantes en términos de representación femenina de cara al período 2020-2024, las que fueron validadas por el directorio:

Lograr un **15%** de mujeres	Alcanzar un **25%** de profesionales mujeres	Lograr un **15%** en ejecutivas



Con el propósito de cerrar la brecha de género y apoyar las metas para el período 2020-2024, el Comité Directivo (SteerCo Corporativo) acordó las siguientes acciones que serán medidas anualmente:

Atracción, reclutamiento y selección

- Los programas de aprendices, como foco de atracción/ formación para roles operativos, deben contar al menos con un 50% de mujeres.
- Del total de la contratación de operadores(as) debe haber un 50% de mujeres.

Para roles profesionales y ejecutivos

- En caso de existir una sobre participación de mujeres en los procesos, se considerará dentro de la lista larga a mujeres con menor nivel de experiencia para aumentar su presencia en los procesos de reclutamiento y selección.
- Para roles profesionales y ejecutivos, deberá existir al menos una mujer en la lista corta.
- Se aplicará un mapeo de mercado de profesionales de alto potencial que incluya un 50% de mujeres.

Acción temprana

- Acciones de atracción de estudiantes universitarias, como Inspira Codelco, con un 100% de participación de mujeres.
- Atracción de graduados(as), con 50% de contratación de mujeres.

RETENCIÓN Y DESARROLLO CON FOCO DE GÉNERO

- Promoción de la participación femenina según mérito y desempeño en el programa Empoderamiento de la supervisión.
- Ampliación de la estrategia de fidelización y patrocinio para mujeres de grupos de talentos y altos potenciales.
- Específicamente, para mujeres que son parte de grupos de talentos y altos potenciales que tengan riesgo inmediato de salida, buscaremos gestión de movilidad rápida sujeta a la aprobación del vicepresidente de Recursos Humanos y del presidente ejecutivo.
- Promoción de la modalidad de teletrabajo como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en 2021.

Otras iniciativas en materia de atracción y desarrollo de talentos con foco en el género fueron:

PROGRAMA GRADUADAS(OS)

Este programa busca asegurar la atracción y captura de profesionales jóvenes con alto potencial de crecimiento que puedan desplegar las habilidades del sello de liderazgo de Codelco y contribuir a los desafíos de la Corporación desde la excelencia operacional y la productividad.

Este año pusimos especial énfasis en la incorporación de nuevas generaciones y en la diversidad de género. Tuvimos cinco semanas de formación virtual en las que participaron 71 graduados(as), con un 44% de mujeres, en talleres y charlas con ejecutivos de la Corporación.

Junto al área de Excelencia Operacional fomentamos el aprendizaje de los(as) graduados(as) mediante pasantías en terreno y el desarrollo de proyectos de mejora continua que buscan agregar valor a los centros de trabajo.

Para 2021 se espera que ingresen cerca de 100 profesionales, cuyo proceso de atracción y reclutamiento se inició en septiembre de este año, con cerca de 20 charlas en distintas casas de estudios, en alianza con los centros de alumnas(os) de las carreras más relevantes para Codelco.

INSPIRA CODELCO

Inspira Codelco nace en 2019 como un programa de atracción de talento femenino que busca acercar a las jóvenes a la industria minera, generando redes efectivas con profesionales de la Compañía. Durante septiembre y octubre de este año realizamos la segunda versión en formato virtual.

Así, invitamos a participar a alumnas del último ciclo de carreras universitarias afines a la minería, a través de una convocatoria online y de charlas en universidades. Utilizando una aplicación, las estudiantes seleccionadas hacen match con tutoras y tutores de Codelco, quienes son post graduados(as) de la Corporación. Tras la conformación de duplas, empieza un proceso de vinculación y acercamiento para participar en tres encuentros online sobre el desarrollo de carrera, los que se complementan con módulos de apoyo específicos sobre la materia.

Este año postularon **321 estudiantes,** de las cuales **participaron 100 mujeres** apoyadas por 36 tutores y tutoras de Codelco.



INSPIRA CODELCO

Inspirando mujeres para la minería del futuro

PROGRAMA *ENGAGEMENT* DEL TALENTO

Dentro de nuestro programa de sucesión y con el objetivo de potenciar el compromiso y crecimiento de los(as) sucesores(as), implementamos esta iniciativa orientada a contribuir al desarrollo de carrera de profesionales con potencial de crecimiento, a darles visibilidad y facilitarles redes.

Iniciamos esta instancia con un 61% de mujeres, de un total de 39 profesionales participantes, quienes cuentan con el apoyo de un(a) sponsor que orienta su desarrollo a través de conversaciones de aprendizaje y encuentros con referentes de la industria.



REMUNERACIONES

405-2

Actualmente trabajamos en un proyecto de desarrollo sistémico para contar con información oportuna y trazable en materia de compensaciones de los diez centros de trabajo de la Corporación. A la fecha, esta migración tiene un 61% de avance, por lo cual los datos del recuadro corresponden a dicha proporción:

Promedio del salario de categoría inicial estándar por sexo y diferencia con el salario mínimo local

	Mujeres	Hombres
Salario mínimo inicial en Codelco	**$842.614**	**$704.767**
Salario mínimo en Chile en 2020	$326.500	
Diferencia porcentual respecto salario mínimo	158%	116%

RELACIONES LABORALES (TEMA MATERIAL)

103-1, 103-2, 103-3



Las relaciones laborales son parte de los ejes habilitadores de la estrategia de RRHH. Para garantizar un relacionamiento institucional con las organizaciones sindicales **basado en la transparencia, el diálogo y la probidad,** modificamos las normas corporativas que regulan aspectos esenciales en esta materia e implementamos sistemas de control en la entrega de recursos a dichas organizaciones. Para ello, **habilitamos** en todos los centros de trabajo **un sistema tecnológico** destinado a asegurar la trazabilidad y registro en cuanto a la rendición de los aportes sindicales.

SISTEMA OPERATIVO DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS (SONC) DE CODELCO

Este sistema nació como una herramienta destinada a la preparación de los equipos negociadores para que conozcan la información requerida, los recursos técnico-legales, el marco económico y de mercado. Esto contribuye a formular, validar y evaluar en forma estandarizada los proyectos de negociación colectiva.

Para ello, disponemos de un grupo multidisciplinario integrado por más de 100 profesionales, destinados a abordar el ciclo de negociaciones colectivas 2020–2022.

CONTINUIDAD OPERACIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

MM4

Para garantizar la protección de la vida, la salud de nuestros trabajadores(as) y la continuidad operacional, implementamos diversos planes de acción en conjunto con los sindicatos bases de los centros de trabajo. En este escenario, establecimos adecuaciones dotacionales, modificaciones de jornadas laborales, implementación de teletrabajo y otras iniciativas.

Así, a pesar de la crisis sanitaria podemos reportar 100% de continuidad operacional, ya que no hubo días de paralización o cesación de funciones.

SONC · SISTEMA OPERATIVO DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS CODELCO

En 2020 suscribimos **27 acuerdos** destinados a ajustar o renovar los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos para proteger la salud y vida de nuestros trabajadores(as) frente a los efectos de la crisis sanitaria y mantener la continuidad operacional de las faenas.

Asimismo, suscribimos y/o ejecutamos programas de egresos en esta materia con **22 sindicatos de supervisores y talentos** en Chuquicamata, Radomiro Tomic, Casa Matriz, Salvador, Ventanas, Andina y El Teniente.

NEGOCIACIONES COLECTIVAS

102-41

En el transcurso del año acordamos exitosamente ocho procesos de negociaciones colectivas en cinco centros de trabajo. Finalmente, el 93,2% de la dotación con contrato indefinido se encuentra sindicalizada.

NUESTROS SINDICATOS



CHUQUICAMATA

Sindicato Nº 1
Creación: 1930
Presidente: Héctor Roco Aguilar
Última negociación colectiva: 1-06-2019
Vigencia del convenio: 1-06-2022

Sindicato N°1 Antofagasta
Creación: 1941
Presidente: Gloria Jiménez Gornall
Última negociación colectiva: 1-07-2019
Vigencia del convenio: 1-07-2022

Sindicato Nº 2
Creación: 1957
Presidente: Liliana Ugarte Morales
Última negociación colectiva: 1-06-2019
Vigencia del convenio: 1-06-2022

Sindicato Nº 3
Creación: 1988
Presidente: Miguel Véliz Fernández
Última negociación colectiva: 1-06-2019
Vigencia del convenio: 1-06-2022

Sindicato de supervisores
Creación: 1989
Presidente: Marcelo Bucarey Gallardo
Última negociación colectiva: 1-12-2020
Vigencia del convenio: 1-12-2023

Sindicato Nº 5
Creación: 1990
Presidente: Yasna Barraza González
Última negociación colectiva: 1-01-2019
Vigencia del convenio: 1-01-2022

Sindicato Minero de trabajadores
Creación: 2002
Presidente: Daniel Díaz Olguín
Última negociación colectiva: 1-01-2019
Vigencia del convenio: 1-01-2022



GABRIELA MISTRAL

Sindicato de trabajadores
Creación: 2007
Presidente: Carmen Zuleta Ahumada
Última negociación colectiva: 1-05-2019
Vigencia del convenio: 1-05-2022

Sindicato de profesionales
Creación: 2011
Presidente: Patricia Toro Vergara
Última negociación colectiva: 1-01-2019
Vigencia del convenio: 1-01-2022



MINISTRO HALES

Sindicato de trabajadores
Creación: 2011
Presidente: Milton Alarcón Villalobos
Última negociación colectiva: 1-11-2018
Vigencia del convenio: 1-11-2021

Sindicato de profesionales
Creación: 2014
Presidente: Yony Ayala Flores
Última negociación colectiva: 1-03-2018
Vigencia del convenio: 1-03-2021



RODOMIRO TOMIC

Sindicato de trabajadores
Creación: 1997
Presidente: Marcelo Robles Rudolffi
Última negociación colectiva: 1-04-2018
Vigencia del convenio: 1-04-2021

Sindicato de profesionales
Creación: 1999
Presidente: Ignacio Céspedes Sanders
Última negociación colectiva: 1-12-2020
Vigencia del convenio: 1-12-2023

Sindicato planta y administración
Creación: 2017
Presidente: Ariel Rivero Maturana
Última negociación colectiva: 1-04-2018
Vigencia del convenio: 1-04-2021

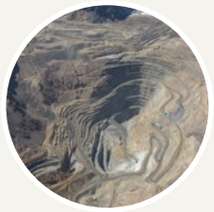


SALVADOR

Sindicato Nº 2
Creación: 1932
Presidente: Patricio Elgueta Jofré
Última negociación colectiva: 1-10-2018
Vigencia del convenio: 1-10-2021

Sindicato Nº 6
Creación: 1959
Presidente: Francisco Luna Riquelme
Última negociación colectiva: 1-08-2018
Vigencia del convenio: 1-08-2021

Sindicato de supervisores
Creación: 1990
Presidente: Sergio Salazar Sepúlveda
Última negociación colectiva: 1-05-2019
Vigencia del convenio: 1-05-2022



ANDINA

Sindicato de supervisores
Creación: 1989
Presidente: Pablo Fernández Valenzuela
Última negociación colectiva: 1-07-2018
Vigencia del convenio: 1-07-2021

Sindicato industrial de integración laboral
Creación: 1991
Presidente: Nelson Cáceres Hernández
Última negociación colectiva: 1-07-2018
Vigencia del convenio: 1-07-2021

Sindicato unificado de trabajadores
Creación: 1995
Presidente: Patricia Herrera Valenzuela
Última negociación colectiva: 1-07-2018
Vigencia del convenio: 1-07-2021

Sindicato unión plantas
Creación: 2017
Presidente: Clodomiro Vásquez Ahumada
Última negociación colectiva: 1-07-2018
Vigencia del convenio: 1-07-2021



CASA MATRIZ

Sindicato de trabajadores
Creación: 1969
Presidente: Ana Vásquez Arango
Última negociación colectiva:
1-12-2018
Vigencia del convenio:
1-12-2021

Sindicato de supervisores
Creación: 1990
Presidente: Diego Jiménez Zurita
Última negociación colectiva:
1-12-2020
Vigencia del convenio:
1-12-2023



EL TENIENTE

Sindicato Nº 5
Creación: 1925
Presidente: Alejandro Soto Oliva
Última negociación colectiva:
1-08-2018
Vigencia del convenio:
1-08-2021

Sindicato Sewell y Mina unificado
Creación: 1925
Presidente: Amador Pantoja Rivera
Última negociación colectiva:
1-08-2018
Vigencia del convenio:
1-08-2021

Sindicato minero de trabajadores Nº 7
Creación: 1940
Presidente: Julio Jalil Gómez
Última negociación colectiva:
1-08-2018
Vigencia del convenio:
1-08-2021

Sindicato de trabajadores El Teniente
Creación: 1969
Presidente: Alfonso Saavedra
Última negociación colectiva:
1-08-2018
Vigencia del convenio:
1-08-2021

Sindicato de supervisores
Creación: 1989
Presidente: Cristián Aracena Cofré
Última negociación colectiva:
1-09-2020
Vigencia del convenio:
1-09-2023

Sindicato de trabajadores Caletones
Creación: 1992
Presidente: Sergio Clavero Reyes
Última negociación colectiva:
1-08-2018
Vigencia del convenio:
1-08-2021

Sindicato San Lorenzo (Rajo sur)
Creación: 2013
Presidente: Rodrigo Milla Chamorro
Última negociación colectiva:
1-11-2020
Vigencia del convenio:
1-11-2023



VENTANAS

Sindicato Nº 1

Creación: 1979
Presidente: Andrea Cruces Romero
Última negociación colectiva:
1-12-2020
Vigencia del convenio: 30-04-2024

Sindicato turnados

Creación: 2005
Presidente: Juan Peña Bernal
Última negociación colectiva:
1-12-2020
Vigencia del convenio: 31-01-2024



VICEPRESIDENCIA
DE PROYECTOS

Sindicato de trabajadores, profesionales y administración

Creación: 2012
Presidente: Maritza Castro Codoceo
Última negociación colectiva:
1-11-2018
Vigencia del convenio: 31-11-2021



SOBRE ESTE REPORTE



Con este documento damos paso a una nueva era en el compromiso de reportar nuestra gestión ambiental, social y de gobernanza, con metas claras en estos ámbitos con un horizonte a 2030. Sumado a ello, durante este año realizamos un completo estudio de materialidad con el objetivo de actualizar los temas relevantes para la Corporación.

SOMOS CODELCO
PRÁCTICAS DE UNA CORPORACIÓN SUSTENTABLE
NUESTRA AMBICIÓN EN SUSTENTABILIDAD
EQUIPO CODELCO
SOBRE ESTE REPORTE



METODOLOGÍA

102-46, 102-56, 102-49, 102-51, 102-54, 102-48

Como miembros de la International Council on Mining and Metals (ICMM) hemos elaborado este informe de conformidad con la opción esencial de los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI). Además, informamos el avance en el progreso para el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Codelco realiza un ejercicio de reportabilidad anual, por lo que la información aquí presentada da continuidad al último reporte realizado en 2019 y comprende el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, considerando la totalidad de nuestras operaciones y actividades.

Durante 2020 no hubo cambios ni reexpresión de la información reportada en 2019. Cualquier cambio en el alcance o método de cálculo de alguna información en particular, fue especificado ya en el propio documento. Este reporte está verificado externamente por la firma Deloitte.

ESTUDIO DE MATERIALIDAD 2020

102-44, 102-42, 102-21

Con el objetivo de actualizar los temas relevantes para la Corporación, en 2020 realizamos un profundo proceso de materialidad para identificar los impactos significativos de nuestro quehacer, así como los temas que influyen sustancialmente en las valoraciones y decisiones de nuestros grupos de interés.

Este estudio siguió la metodología sugerida por GRI, considerando las etapas siguientes:



Archivo Flickr Codelco 2019, División Gabriel Mistral

IDENTIFICACIÓN

Extensa revisión de material secundario a partir de diversas fuentes de información internas y externas para conocer el estado de la industria, tendencias y temas relevantes.

En este ámbito, se desarrolló una revisión de prensa, *benchmark* nacional e internacional y revisión de estándares y/o principios en materias de sustentabilidad.

PRIORIZACIÓN

Consulta interna

Consistió en entrevistas a ejecutivos de la organización, al equipo de sustentabilidad, a trabajadores y representante de un sindicato de la Corporación, lo que sumó un total de 20 entrevistas.

Consulta externa

Se realizaron entrevistas a ocho representantes de comunidades, un representante de inversionistas y un contratista, sumando 10 entrevistas a grupos de interés externos.

VALIDACIÓN

Los temas materiales 2020 fueron validados por la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad y el Comité de Sustentabilidad del Directorio.

Los temas relevantes que resultaron de este proceso de consulta se mencionan a continuación y son abordados en este reporte:

102-47

Los temas relevantes que resultaron de este proceso de consulta se mencionan a continuación y son abordados en este reporte:

Ambientales	Sociales	Gobernanza
1. Agua	11. Desarrollo comunitario	18. Gobierno corporativo sustentable
2. Relaves	12. Contratación de mano de obra local	19. Ética y *compliance*
3. Mitigación y adaptación al cambio climático	13. Desarrollo de proveedores locales	20. Gestión de riesgos
4. Emisiones y calidad del aire	14. Seguridad y salud ocupacional	21. Derechos Humanos
5. Residuos	15. Gestión del capital humano	
6. Biodiversidad	16. Diversidad e inclusión	
7. Innovación	17. Relaciones laborales	
8. Cierre de faenas		
9. Cumplimiento normativo		
10. Evaluación ambiental de proveedores		



Deloitte.

CARTA DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DE INDICADORES DEL REPORTE DE SUSTENTABILIDAD CODELCO 2020

Señores
Presidente y Directores
CODELCO
Presente

De nuestra consideración:

Hemos realizado la revisión de los siguientes aspectos del Reporte de Sustentabilidad CODELCO 2020:

Alcance

Revisión de seguridad limitada de los contenidos e indicadores del Reporte de Sustentabilidad CODELCO 2020, con lo establecido en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en cuanto al perfil de la organización e indicadores materiales surgidos del proceso de materialidad realizado por la compañía en torno a los criterios establecidos por dicho estándar, además de la revisión del cumplimiento de los Principios de Desarrollo Sostenible y las Declaraciones de Posición del International Council on Mining and Metals (ICMM).

Estándares y procesos de verificación

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con la Internacional Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de verificación ha consistido en la revisión de evidencias entregadas por las unidades de negocios de CODELCO, que han estado involucradas en el proceso de realización de este reporte, que respaldan la información escrita en el Reporte de Sustentabilidad, asimismo se aplicaron procedimientos analíticos y pruebas de revisión que se describen a continuación:

√ Reuniones con los encargados claves, responsables de la información descrita en el reporte de CODELCO.
√ Análisis de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sustentabilidad CODELCO 2020 a los recomendados por el Estándar GRI en su opción de conformidad Esencial, y comprobación que los indicadores verificados incluidos en este Reporte se corresponden con los protocolos establecidos por dicho estándar y se justifican los indicadores no aplicables o no materiales.
√ Comprobación que los indicadores verificados incluidos en este Reporte se corresponden con los protocolos establecidos por dicho estándar.
√ Comprobación mediante pruebas de revisión de la información cuantitativa y cualitativa, correspondiente a los indicadores del Estándar GRI incluida en el Reporte de Sustentabilidad CODELCO 2020, y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de CODELCO.

Conclusiones

√ El proceso de verificación se realizó en base a los indicadores GRI que se incluyen en la versión 2020 del Reporte de Sustentabilidad. Los indicadores reportados y verificados se señalan en la siguiente tabla:

Contenidos Generales										
102-1	102-2	102-3	102-4	102-5	102-6	102-7	102-8	102-9	102-10	102-11
102-12	102-13	102-14	102-15	102-16	102-17	102-18	102-19	102-21	102-22	102-23
102-24	102-25	102-26	102-28	102-32	102-35	102-36	102-40	102-41	102-42	102-43
102-44	102-46	102-47	102-48	102-49	102-50	102-51	102-52	102-53	102-54	102-56
Enfoque de Gestión										
103-1	103-2	103-3								
Contenidos Específicos										
202-1	204-1	205-1	205-2	205-3	302-1	302-3	303-1	303-2	303-3	303-4
303-5	304-1	304-3	304-4	305-1	305-2	305-4	305-7	306-1	306-2	306-3
306-4	306-5	307-1	308-1	403-1	404-1	404-3	405-1	406-1	407-1	408-1
409-1	411-1	412-1	413-1	413-2	419-1					
Suplemento Minero										
MM2	MM3	MM4	MM5	MM6	MM10					

Asimismo, se verificaron los siguientes indicadores propios de la compañía:

- Codelco 1: Modelo de gestión de cambio climático
- Codelco 2-1: Modelo de gestión de relaves
- Codelco 2-2: Ubicación de relaves
- Codelco 3: Proyectos de innovación
- Codelco 18: Proveedores críticos
- Codelco 19: Gestión COVID trabajadores y contratistas
- Codelco 20: Gestión COVID Comunitaria
- Codelco 21: Indicadores de seguridad
- Codelco 29: Eficacia del directorio
- Codelco 31: Evaluación ambiental de proyectos
- Codelco 35: Riles

√ Respecto de los indicadores verificados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Reporte de Sustentabilidad CODELCO 2020 no ha sido elaborado de acuerdo al Estándar GRI en los aspectos señalados en el alcance.

Responsabilidades de la dirección de CODELCO y de Deloitte

- La preparación del Reporte de Sustentabilidad CODELCO 2020, así como el contenido del mismo es responsabilidad de CODELCO, el que además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente, basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la IFAC.
- Las conclusiones de verificación realizadas por Deloitte son válidas para la última versión de los capítulos enviados del Reporte de Sustentabilidad CODELCO 2020 en nuestro poder, recibida con fecha 29/04/2021.
- El alcance de una revisión de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de una auditoría o revisión de seguridad razonable, por lo que no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte de Sustentabilidad CODELCO 2020.

Fernando Gaziano
Socio
Mayo 11, 2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

102-55

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
GRI 1 02: Contenidos Generales 2016	Perfil de la Organización	Contenido 102-1	Nombre de la organización	131
		Contenido 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	8
		Contenido 102-3	Ubicación de la sede	131
		Contenido 102-4	Ubicación de las operaciones	7
		Contenido 102-5	Propiedad y forma jurídica	131
		Contenido 102-6	Mercados servidos	8
		Contenido 102-7	Tamaño de la organización	6
		Contenido 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	93
		Contenido 102-9	Cadena de suministro	80
		Contenido 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	80
		Contenido 102-11	Principio o enfoque de precaución	10
		Contenido 102-12	Iniciativas externas	10
		Contenido 102-13	Afiliación a asociaciones	10

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
	Estrategia	Contenido 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2,4
		Contenido 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	28
	Ética e integridad	Contenido 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	23
		Contenido 102-17	Mecanismo de asesoramiento y preocupaciones éticas	23
	Gobernanza	Contenido 102-18	Estructura de gobernanza	16
		Contenido 102-19	Delegación de autoridad	20
		Contenido 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	22
		Contenido 102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	114
		Contenido 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	18
		Contenido 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	16
		Contenido 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	16
		Contenido 102-25	Conflictos de interés	27
		Contenido 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	19
		Contenido 102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	18
		Contenido 102-35	Políticas de remuneración	19
		Contenido 102-36	Proceso para determinar la remuneración	19

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
	Participación de los grupos de interés	Contenido 102-40	Lista de grupos de interés	12
		Contenido 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	93,108
		Contenido 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	114
		Contenido 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	12
		Contenido 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	114
	Prácticas para la elaboración de informes	Contenido 102-45	Entidades incluídas en los estados financieros consolidados	Nuestros estados financieros están publicados en nuestra Memoria Anual disponible en www.codelco.com. Estos consideran todas las divisiones de Codelco, así como las empresas relacionadas y coligadas.
		Contenido 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	113
		Contenido 102-47	Lista de los temas materiales	115
		Contenido 102-48	Reexpresión de la información	113
		Contenido 102-49	Cambios en la elaboración de informes	113
		Contenido 102-50	Periodo objeto del informe	131
		Contenido 102-51	Fecha del último informe	113
		Contenido 102-52	Ciclo de elaboración de informes	131

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
		Contenido 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	131
		Contenido 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	113
		Contenido 102-55	Índice de contenidos GRI	117
		Contenido 102-56	Verificación externa	113
Temas materiales				
Gobierno corporativo sustentable				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	16
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	16
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	16
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	18,22
Ética y *compliance*				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	23
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	23
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	23
GRI 406: No discriminación 2016	No discriminación	Contenido 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	24
GRI 205: Anticorrupción 2016	Anticorrupción	Contenido 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	26

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
GRI 205: Anticorrupción 2016	Anticorrupción	Contenido 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	26
GRI 205: Anticorrupción 2016	Anticorrupción	Contenido 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	24
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	Cumplimiento socioeconómico	Contenido 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	26
Gestión de riesgos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	28
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	28
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	28
GRI 102: Contenidos Generales 2016	Estrategia	Contenido 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	28
Derechos humanos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	33
		Contenido 103-2	Explicación del tema material y su cobertura	33
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	33
GRI 408: Trabajo infantil 2016	Trabajo infantil	Cntenido 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	33, 82
GRI 408: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	Trabajo forzoso u obligatorio	Contenido 409-1	Operciones y provedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	33, 82

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Mitigación y adaptación al cambio climático				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	38
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	38
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	387
Indicador propio		Codelco 1	Modelo de gestión de cambio climático	38
Emisiones y calidad del aire				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	39
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	39
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39
GRI 305: Emisiones 2016	Emisiones	Contenido 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	39
		Contenido 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	39
		Contenido 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	41
		Contenido 305-7	Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire	41
GRI 302: Energía 2016	Energía	Contenido 302-1	Consumo energético dentro de la organización	45
		Contenido 302-3	Intensidad energética	45

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Recursos hídricos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	46
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	46
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	46
GRI 303: Agua y efluentes 2018	Agua y efluentes	Contenido 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	48
		Contenido 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	48
		Contenido 303-3	Extracción de agua	49
		Contenido 303-4	Vertidos de agua	49
		Contenido 303-5	Consumo de agua	49

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Residuos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	51
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	51
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	51
GRI 306: Residuos 2020	Residuos	Contenido 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	51
		Contenido 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	51
		Contenido 306-3	Residuos generados	51
		Contenido 306-4	Residuos no destinados a eliminación	51
		Contenido 306-5	Residuos destinados a eliminación	51
Suplemento minero		Contenido MM3	Residuos mineros masivos	53
Gestión de relaves				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	54
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	54
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	54
Indicador propio		Codelco 2	Ubicación de relaves	54

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Biodiversidad				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	57
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	57
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	57
GRI 304: Biodiversidad 2016	Biodiversidad	Contenido 304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	58
		Contenido 304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	57
		Contenido 304-3	Hábitats protegidos o restaurados	58
		Contenido 304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	58
Suplemento minero		MM1	Cantidad de tierras perturbadas o rehabilitadas (en propiedad o arrendadas, y gestionadas para las actividades de producción o uso extractivo)	57
		MM2	Número y porcentaje de sitios identificados con necesidades de planes de manejo de biodiversidad, según criterios establecidos, y número (porcentaje) de aquellas explotaciones que ya cuenten con dichos planes	57

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Innovación				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	62
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	62
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	62
Indicador propio		Codelco 3	Principales proyectos de innovación	62
Cierre de faenas mineras				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	66
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	66
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	66
Suplemento minero		MM10	Gestión y cierre de faenas mineras	66
Cumplimiento normativo				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	68
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	68
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	68
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	Cumplimiento ambiental	Contenido 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	68
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	Cumplimiento socioeconómico	Contenido 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	68

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Desarrollo comunitario				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	73
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	73
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	73
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	Derechos de los pueblos indígenas	Contenido 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	78
GRI 413: Comunidades locales 2016	Comunidades locales	Contenido 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	74
		Contenido 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales- en las comunidades locales	78
Suplemento minero		MM5	Número total de operaciones ubicadas en territorios de pueblo indígena o adyacente a ellos, y número y porcentaje de las operaciones o sitios que tienen acuerdos formales con comunidades locales	77
		MM6	Número y descripción de conflictos significativos relacionados al uso del suelo, derechos consuetudinarios de comunidades locales y pueblos indígenas	79
Contratación de mano de obra local				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	79
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	79
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	79
Indicador propio		Codelco 4	Actividades para fortalecer la contratación de mano de obra local	79

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Desarrollo de proveedores locales				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	81
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	81
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	81
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	Libertad de asociación y negociación colectiva	Contenido 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgos	82
Evaluación ambiental de proveedores				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	82
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	82
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	82
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	Evaluación ambiental de proveedores	Contenido 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	82

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Salud y seguridad ocupacional				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	84
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	84
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	84
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Salud y seguridad en el trabajo	Contenido 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	89
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Salud y seguridad en el trabajo	Contenido 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	85
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Salud y seguridad en el trabajo	Contenido 403-9	Lesiones por accidente laboral	91
Gestión del capital humano				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	94
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	94
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	94
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	Formación y enseñanza	Contenido 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	93
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	Formación y enseñanza	Contenido 404-3	Procentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	101

Categoría	Tipo	Código	Contenido	Número de página
Diversidad e inclusión				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	102
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	102
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	102
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	102
		Contenido 405-2	Ratio de salario base y la remuneración de mujeres frente a hombres	105
Relaciones laborales				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Enfoque de Gestión	Contenido 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	106
		Contenido 103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	106
		Contenido 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	106
Suplemento minero		MM4	Número de huelgas y bloqueos que exceden una semana de duración, por país	107
Otros indicadores				
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	Prácticas de adquisición	Contenido 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	80

(102-1, 102-3, 102-5, 102-50, 102-52, 102-53)

Nombre: Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco)

Ubicación: Casa Matriz, Huérfanos 1270, Santiago de Chile

Teléfono: (56 2) 2690 30 00

Propiedad y forma jurídica: Empresa pública, propiedad del Estado de Chile. Creada el 1 de abril de 1976 por Decreto Ley 1.350. Inscrita en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros, en su calidad de emisora de bonos de oferta pública

Fiscalizador: Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO) y Contraloría General de la República

Año: Reporte de sustentabilidad 2020

Ciclo de elaboración de informes: Periodicidad anual

Punto de contacto: Para dudas o consultas sobre este reporte comunicarse al correo reporte@codelco.cl



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2020