

Memoria integrada 2024

Carta del Vicepresidente Ejecutivo

1

2

3

4

5

6

7

8

9



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

Carta de la Presidenta del Directorio

ENAMI reafirma su futuro

Con un modelo público de fomento único en el mundo, la Empresa Nacional de Minería ha sido un pilar fundamental para el desarrollo de la pequeña y mediana minería chilena, actividad que repercute económicamente en más de 50 localidades del centro norte de nuestro país, donde impulsa cadenas productivas que generan empleo y marcada identidad local.

Bajo esa tradición y arraigo con los territorios, ENAMI ha construido valor estratégico y social, consiguiendo remontar a partir de 2024 la compleja situación financiera que venía arrastrando, con pérdidas acumuladas entre 2011 y 2022 cercanas a US\$ 754 millones; y un aumento de deuda de 400% causada en gran parte, a los elevados costos operacionales en planteles con instalaciones obsoletas y reducida capacidad productiva.

En agosto de 2024, el directorio aprobó el Plan Estratégico 2025-2030, cuyo objetivo principal es impulsar la formalización, el

crecimiento y el desarrollo sostenible de la pequeña y mediana minería en Chile, de modo que actúe como un motor de progreso y bienestar social en los territorios donde opera.

A partir de entonces, la empresa ha ido entregando señales claras y concretas para avanzar hacia la sostenibilidad financiera, productiva y ambiental que le permita visualizar los siguientes 50 años respondiendo de manera eficaz a los desafíos y oportunidades del sector. En ese sentido, 2024 quedará consignado en su historia como un año clave para reafirmar el futuro con la adopción de complejas y necesarias decisiones que fueron foco de públicos debates, pero que tuvieron la facultad de contener pérdidas millonarias, dar continuidad a la empresa y resguardar su labor de fomento. Desde el directorio actuamos con rigor, responsabilidad y transparencia para sostener resoluciones como la suspensión temporal y posterior paralización de las operaciones de la

AURORA WILLIAMS B.

Ministra de Minería y presidenta del directorio



En agosto de 2024, el directorio aprobó el Plan Estratégico 2025-2030, cuyo objetivo principal es impulsar la formalización, el crecimiento y el desarrollo sostenible de la pequeña y mediana minería en Chile.



Fundición Hernán Videla Lira, que contribuyó a sumar ahorros por US\$ 10 millones mensuales. O la venta a Codelco del 10% de participación de ENAMI en Teck Quebrada Blanca.

Determinaciones de tal envergadura demandaron de todos los antecedentes y análisis pertinentes sobre la mesa y allanaron el camino a otras medidas financieras que hicieron posible la reestructuración de pasivos, amortiguando la deuda neta desde US\$ 596 millones a US\$ 133 millones, y conseguir los primeros resultados trimestrales positivos al cierre de septiembre de 2024, convencidos y confiados de que ENAMI puede construir sus posibilidades de fortalecimiento, diversidad productiva y sostenibilidad en el mediano y largo plazo, en concordancia con la visión y el papel que la minería pública debe cumplir en tanto motor de transformaciones sociales y económicas.

Es así como el proceso de recuperación contó con el compromiso del gobierno y un amplio apoyo parlamentario en la discusión de la Ley de Presupuestos 2025 que permitió incrementar en 25% el fondo para la ejecución de los instrumentos de fomento de la empresa, por primera vez desde su creación en 2003. Eso, además de concretar una capitalización histórica de US\$ 25 millones para financiar un plan de modernización de planteles y la habilitación

de una inédita glosa presupuestaria que autoriza a los gobiernos regionales invertir en empresas públicas. Gracias a esto, en agosto de 2024, la firma de un convenio de programación entre el GORE Antofagasta y ENAMI contribuirá a reponer cuatro chancadores de última tecnología en los poderes de compra de Taltal y Tocopilla por alrededor de \$2.000 millones.

Tras un 2024 desafiante, ENAMI presenta hoy la oportunidad real de asumir protagonismo en espacios relevantes para el desarrollo sustentable de recursos críticos para la transición energética. Uno de ellos apunta a la tarea de generar nueva capacidad de fundición con la materialización de un moderno complejo metalúrgico integral en Paipote. Y, por otro lado, en el sector de Salares Altoandinos, región de Atacama, está llamada a consolidar uno de los tres proyectos más grandes de litio en Chile. Es claro entonces que la minería chilena necesita una ENAMI robusta, moderna y virtuosa; con facultad de asumir desde el valor de su pasado, los retos de un país minero que avanza hacia un desarrollo más justo, descentralizado y sostenible.

Aurora Williams B.
Ministra de Minería
y presidenta del directorio



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

Carta del Vicepresidente Ejecutivo

ENAMI 2024, el año en que lo dimos vuelta

El 27 de noviembre de 2024, un importante diario de circulación nacional publicó el siguiente titular: “ENAMI lo da vuelta: estatal registra utilidades después de casi tres años”. La información correspondía a los resultados de los estados financieros al cierre del tercer trimestre, que representaron todo un hito para ENAMI porque confirmaban que se estaba revirtiendo el complejo escenario que arrastraba a la empresa.

La noticia fue una inyección de optimismo para quienes lideramos ENAMI, para todas y todas quienes trabajan en esta compañía. Y sobre todo para el sector minero cuyo anhelo es contar con una Empresa Nacional de Minería fuerte y no en crisis. Y la recibimos con satisfacción por el trabajo realizado, porque en meses pudimos sortear momentos muy duros y logramos poner a esta compañía en la senda de la recuperación.

Asumimos una administración con pérdidas millonarias que se acumulaban, había atrasos en pagos a proveedores y el acceso a la banca estaba cerrado. Dar vuelta esa realidad fue el desafío que nos impusimos y por eso adoptamos decisiones que en su momento generaron debate público como la paralización temporal de la Fundición Hernán Videla Lira, o la venta del 10% de la Compañía Minera Teck Quebrada Blanca a Codelco. Pese al revuelo, entregamos nuestros argumentos en todas las instancias y persistimos, convencidos que ese era el camino correcto para asegurar la continuidad de ENAMI.

Gracias a ese conjunto de medidas, pudimos dar futuro a una empresa que le hace bien a Chile como es ENAMI, y cumplir con nuestra misión de fomento a la pequeña minería. A la par, la sostenibilidad financiera nos permitió ganar poco a poco la confianza del mercado para liderar desafíos

IVÁN MLYNARZ PUIG
Vicepresidente Ejecutivo



Gracias a ese conjunto de medidas, pudimos dar futuro a una empresa que le hace bien a Chile como es ENAMI, y cumplir con nuestra misión de fomento a la pequeña minería.



ambiciosos, como la modernización de la FHVL y el proyecto de litio Salares Altoandinos, ambos en la Región de Atacama.

Vale la pena detenerse en este último punto. Desde que en abril del 2023 el Presidente Gabriel Boric presentó la Estrategia Nacional del Litio, la atención de la prensa y de analistas se concentró en el proceso vinculado a SQM y Codelco. El rol y la participación de la Empresa Nacional de Minería en dicha estrategia generó escasas menciones, algunas de ellas centradas en cuestionar el escaso aporte que una empresa enfrentada a problemas económicos y sin experiencia previa en minería de litio podría hacer para un proyecto de esta envergadura.

Pese a estas dudas iniciales, ENAMI cumplió. La empresa llevó a cabo una exitosa campaña de exploración, realizó una convocatoria internacional para probar tecnologías de extracción directa con salmuera de uno de los salares del proyecto, logrando resultados sorprendentes, y llevó a cabo un proceso abierto, competitivo y transparente para la selección del socio con el que continuará desarrollando dicho proyecto.

Tenemos la tranquilidad de haber ejecutado de manera impecable las tareas asignadas en la Estrategia Nacional del Litio y podemos decir con certeza que ENAMI se ganó un rol que jugar cuando se hable de minerales críticos para la descarbonización y la electromovilidad en Chile.

También hemos avanzado con la nueva fundición Paipote. Tenemos la convicción de que Chile requiere fundiciones. Y por eso impulsamos un proyecto con una tecnología de punta, en el mismo lugar donde está emplazada la Fundición Hernán Videla Lira actualmente paralizada.

Es un proyecto estratégico para Atacama y también para nuestro país. Recordemos que en los últimos años hemos disminuido nuestra capacidad de fundición y con este proyecto la estaremos recuperando, pero con altos niveles de competitividad, mejores técnicas disponibles desde el punto de vista ambiental y de eficiencia energética.

Al mismo tiempo, avanzamos en todos los frentes. Trabajamos en la optimización de nuestros planteles continuamos profundizando nuestro relacionamiento comunitario en las zonas mineras, sumamos

proyectos para dinamizar la propiedad minera y empujamos temas de innovación en minerales críticos. Al interior de la empresa, hemos dado pasos concretos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y nuestro directorio aprobó los lineamientos estratégicos 2025-2030, la hoja de ruta que guía el accionar de la ENAMI para los próximos años.

Todo esto da cuenta de que la ENAMI es una empresa viva, indispensable para el país y con futuro. Un futuro que vamos construyendo día a día para tener una compañía viable, saneada financieramente, para que continúe cumpliendo con su rol de fomento a la pequeña y mediana minería por muchas décadas más.

IVÁN MLYNARZ PUIG
Vicepresidente Ejecutivo

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



Perfil de la empresa

ENAMI



1.1 Nuestra Propuesta de Valor: Fomentando la Minería Sostenible en Chile

(GRI 2-1: NCG 461: 6.1)

Impulsamos y respaldamos el desarrollo sostenible de la pequeña y mediana minería chilena a través de un modelo de fomento minero único en el mundo.

Con presencia en más de 50 localidades, nuestra labor es crear valor para el país, generando oportunidades de crecimiento para un sector vital de nuestra economía y promoviendo una minería más justa, competitiva y responsable con su entorno. Somos un ejemplo de la acción del Estado hacia los territorios mineros y, al mismo tiempo, la voz que representa a esas comunidades ante el resto del país. Entendemos que la minería no solo genera beneficios económicos, sino que también construye identidad, fortalece redes locales y puede integrarse en un ciclo virtuoso de desarrollo.

Desde nuestra creación, mediante [Decreto con Fuerza de Ley N°153](#) del 5 de abril de 1960, la Empresa Nacional de Minería (ENAMI) ha sido un pilar estratégico para el Estado de Chile. Nacimos de la fusión entre la Caja de Crédito Minero (CACREMI) y la Empresa Nacional de Fundiciones (ENAF), consolidando un modelo integral de apoyo y desarrollo para la minería nacional.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Un compromiso que se renueva

Nuestro compromiso se materializa en el apoyo directo a las personas dedicadas a la minería a lo largo de Chile, especialmente a quienes enfrentan barreras para acceder a mercados competitivos y a tecnologías de vanguardia. Facilitamos las condiciones para que la extracción de minerales a pequeña y mediana escala sea económicamente viable y ambientalmente sostenible.

Como organismo estatal, nuestra misión es promover y apoyar el desarrollo sostenible de la pequeña y mediana minería en Chile, fomentando la colaboración público-privada. Buscamos crear condiciones efectivas para el desarrollo sustentable del sector, de manera de contribuir al mejoramiento de su competitividad y con ello, asegurar la extracción de riquezas mineras económicamente viables a pequeña y mediana escala.

En ENAMI, renovamos nuestro compromiso social mediante relaciones de respeto y beneficio mutuo con nuestras comunidades, autoridades y otras partes interesadas. Apoyamos el desarrollo integral de las áreas en las que operamos, implementando mecanismos transparentes para la comunicación y la entrega de información.



Política de fomento

Nos ajustamos a los principios y contenidos de la política de fomento de largo plazo de la pequeña y mediana minería, a través de la cual establecemos mecanismos de estabilización que permitan a pequeños mineros mantenerse activos productivamente frente a fluctuaciones del precio internacional del mineral, asegurándose un precio mínimo para tomar decisiones de inversión de la mejor forma posible.

Por consiguiente, la visión de la ENAMI apela siempre al largo plazo en términos de mantener relaciones con productores mineros de tamaño pequeño y mediano, conjugando dicha estrategia con la implementación de mecanismos de intervención en el corto y mediano plazo en favor de la continuidad sostenida de la producción minera nacional.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

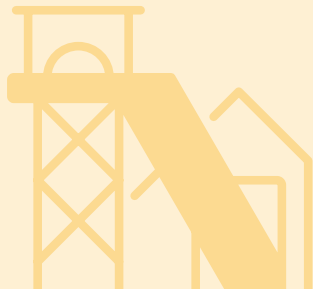


Nuestra Misión, Visión y Valores

(NCG 461: 2.1)

Nuestra misión

- ✓ Fomentar el desarrollo de la pequeña y mediana minería en Chile, entregando herramientas pertinentes a las necesidades del sector y la naturaleza de su operación que permitan su sostenibilidad y crecimiento.
- ✓ Durante 2024, el directorio aprobó una actualización integral de nuestros lineamientos estratégicos, incorporando la definición de una nueva visión que orienta y fortalece nuestro rumbo futuro.



Nuestra Visión

Contribuir al desarrollo sustentable de la pequeña y mediana minería, generando condiciones favorables para su competitividad en mercados nacionales y extranjeros.

Potenciar el alcance de nuestra actividad, diversificando la cartera productiva, identificando oportunidades de negocios y manteniendo un equilibrio financiero es trascendental. Nos guía, como siempre, la responsabilidad social, compromiso, integridad, respeto a las personas, desarrollo sustentable, excelencia e innovación.

Nuestro objetivo es seguir proporcionando un servicio efectivo para la minería de pequeña y mediana escala de Chile, sin descuidar su viabilidad económica y la sustentabilidad de sus operaciones.



Nuestros Valores



RESPONSABILIDAD SOCIAL



COMPROMISO



INTEGRIDAD



DESARROLLO SUSTENTABLE



EXCELENCIA



RESPECTO A LAS PERSONAS



INNOVACIÓN

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Nuestra Historia: un legado que impulsa el futuro

(NCG 461: 2.2)

Desde nuestras raíces en 1927, nuestra historia refleja el fomento y la resiliencia de la minería chilena. Cada logro de nuestro pasado ha fortalecido el compromiso que nos impulsa hoy a superar los desafíos futuros, consolidando un modelo de negocio innovador a nivel mundial.



1927

Fundación de la Caja de Crédito Minero

La Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), establecida en 1883, promovió la creación de la Caja de Crédito Minero. Esta institución tenía la facultad de establecer plantas de tratamiento para minerales de baja ley y de realizar transacciones de compra y venta de minerales, protegiendo así a los mineros de las desventajas impuestas por los intermediarios.



1929

Inauguración de la Planta Osvaldo Martínez

El 15 de julio, la Caja de Crédito Minero abrió su primera planta en El Salado. Esta planta, que aún se encuentra en funcionamiento, es la instalación más antigua de ENAMI y lleva el nombre del primer director de la Caja.



1952

Inauguración de la Fundición Nacional Paipote

El 26 de enero, tras cinco años de construcción, el Presidente Gabriel González Videla inauguró la primera fundición estatal en Paipote. Desde 1983, esta fundición lleva el nombre de Hernán Videla Lira en honor a su principal promotor.



1955

Creación de la Empresa Nacional de Fundiciones (ENAF)

La Empresa Nacional de Fundiciones (ENAF) fue creada para reemplazar a la Sociedad Fundición Nacional de Paipote Ltda. Su propósito era desarrollar la capacidad de fundición necesaria para procesar minerales de fundición directa, concentrados y precipitados, evitando así su exportación.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





1960

Fundación de ENAMI

El 5 de abril, mediante el DFL N°153, se fusionaron la Caja de Crédito y Fomento Minero (Cacremi) y la Empresa Nacional de Fundiciones (ENAF) para formar la Empresa Nacional de Minería (ENAMI). Su misión es apoyar el fomento y desarrollo de los productores mineros de pequeña y mediana escala.

1966

Inauguración de la Planta Taltal

El 12 de julio, ENAMI inauguró una planta de beneficio en Taltal, José Antonio Moreno nombrada en honor al industrial minero que fundó las localidades de Taltal y Paposo.



1964

Inicio de Operaciones de la Fundición y Refinería Ventanas

A finales de julio, se inauguró la primera fase del complejo industrial Ventanas con el encendido de su horno de reverbero. La segunda etapa fue inaugurada dos años después por el Presidente Eduardo Frei Montalva. Su construcción se inició a fines de la década de 1950 en el valle de Puchuncaví, debido a la disponibilidad de agua y la proximidad a puertos y proyectos mineros.

1965

Apertura de la Planta Manuel Antonio Matta

El 23 de noviembre se inauguró la planta de beneficio más grande de ENAMI, ubicada junto a la Fundición HVL - Paipote. Esta planta lleva el nombre de un destacado industrial minero de la zona.



1973

Creación de la Planta Vallenar

El 5 de junio se inauguró una nueva planta en Vallenar. Originalmente, esta planta pertenecía a la Compañía Minera Regional de Vallenar, una empresa conjunta entre ENAMI, CAP y un grupo de productores mineros. En 1984, pasó a ser propiedad exclusiva de ENAMI.

2005

Venta de la Fundición y Refinería Ventanas

Mediante la Ley 19.993, y tras una negociación entre ENAMI y Codelco, se vendió el complejo Ventanas, lo que permitió sanear la deuda de la empresa, derivada de inversiones en mejoras ambientales iniciadas en 1994.

ENAMI
EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES



MEMORIA
INTEGRADA
2024





2009

Inauguración de la Planta Delta

La presidenta Michelle Bachelet inauguró la Planta Delta, situada cerca de Ovalle, el complejo minero industrial más reciente en operación.



2015

Plan Estratégico 2015-2018

ENAMI adoptó un nuevo enfoque estratégico institucional con el objetivo de modernizar la empresa. Este plan incluye objetivos clave como ampliar el alcance de ENAMI, mejorar la sustentabilidad y fomentar la innovación.

2018

Aprobación de la Política de Género

El directorio de ENAMI aprobó una política destinada a la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con el fin de promover un entorno laboral más equitativo y productivo.



2020

Inserción Laboral Femenina

El informe 2020 de Comunidad Mujer reconoció a ENAMI entre las 54 Empresas IPG Agentes de Cambio por sus acciones para reducir la brecha de género. Esto se reflejó en el aumento al 17% de la participación activa de mujeres en la empresa, duplicando el promedio de la industria minera nacional.

2021

Operaciones con Energías Limpias

A partir del 1 de enero de 2021, todas las plantas de beneficio y la Fundición Hernán Videla Lira de ENAMI comenzaron a operar con energías renovables, convirtiéndose en la primera empresa minera estatal en utilizar fuentes de energía no convencionales.



2022

Creación de ENAMI Litio SpA

En este año se funda ENAMI Litio SpA, una filial de ENAMI. Su objetivo es aplicar toda la experiencia de ENAMI en el desarrollo de la minería al creciente sector del litio, con miras a fomentar el desarrollo sostenible de esta actividad productiva.

2023

Plan de Modernización del Proyecto Hernán Videla Lira

Este proyecto incluye la implementación de tecnología de fusión- conversión BBR+BCC (Bottom Blowing Reactor + Continuous Converter), aumentará la capacidad de procesamiento y se anticipará a las futuras normativas ambientales que pueden regir este tipo de instalaciones, capturando más de 99% de las emisiones a la atmósfera.

2024

Recuperación financiera y operacional

El año cerró con una utilidad neta de US\$131 millones tras revertir tres años de pérdidas. Esta mejora se logró gracias a una gestión eficiente, la paralización temporal de la Fundición Hernán Videla Lira, y medidas como la venta del 10% de la Compañía Minera Teck Quebrada Blanca a Codelco, fortaleciendo la sostenibilidad de la empresa a futuro. Esta recuperación financiera ha sido clave para los avances del proyecto de litio Salares Altoandinos y del proyecto de modernización de la FHVL.

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES





1.2 Nuestro modelo de negocio

(GRI 2-6; NCG 461: 6.1, 6.2, 6.3; 6.4; 6.5)

La Empresa Nacional de Minería es una Empresa con Administración autónoma de propiedad del Estado. Nuestro modelo de negocio es el motor que impulsa la sostenibilidad de la pequeña y mediana minería en Chile. Más que una cadena de procesos, hemos diseñado un **círculo virtuoso** que integra el fomento productivo,

la excelencia operacional y el acceso a mercados globales, asegurando que el valor generado se reinvierta en el desarrollo y la competitividad del sector.

Operamos sobre tres pilares interconectados que se retroalimentan constantemente:

1 FOMENTO: El punto de partida del crecimiento

Somos el principal aliado estratégico para quienes inician y desarrollan su actividad minera. Rompemos las barreras de entrada

a la industria a través de un completo sistema de apoyo que incluye:

Asistencia Técnica y Capacitación



Acompañamos a las personas dedicadas a la minería con asesoría experta en geología, seguridad y gestión ambiental para optimizar sus operaciones.

Acceso a Financiamiento



Otorgamos créditos que son clave para la puesta en marcha y la continuidad de sus proyectos.

Reconocimiento de Reservas



Proveemos el conocimiento técnico para la evaluación de proyectos, dándoles viabilidad y proyección a futuro.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Actividades de Fomento en 2024

Durante 2024 se realizaron actividades periódicas de difusión de los instrumentos de fomento y recopilación de requerimientos orientadas a diversas agrupaciones mineras del país.

Además, se llevaron a cabo las siguientes iniciativas:

Inversión en fomento

En 2024 realizamos una inversión anual directa de fomento de US\$ 8.035.672.

Empadronamiento

Un total de 1.347 pequeños productores han tramitado la vigencia de su padrón para comercializar sus minerales y productos mineros. De estos, al menos el 78% reportaron ventas en, al menos, uno de los meses del año.

Plataforma Integral de Fomento

Para el año 2024, ENAMI dispuso de un desarrollo informático denominado “Plataforma Integral de Fomento”, la cual tiene por objetivo sistematizar los procesos de entrega de la Asistencia Técnica y proyectos de instrumentos de Fomento. Además, de la caracterización de los productores(a) mineros (as) intervenidos.

Reconocimiento de reservas

Se financiaron 116 proyectos de Reconocimiento de Recursos y/o Reservas, con una inversión anual de US\$ 2.589.465. A esto se suman US\$ 410.535 de financiamiento indirecto (asistencia técnica). Este instrumento permitió reconocer más de 1,1 millones de toneladas de recursos mineros en proyectos seleccionados mediante concurso público.

Estudios Distritales

Mediante el Instrumento de Fomento Estudios Geológicos Distritales se gestionaron 8 proyectos, con una inversión de US\$ 351.424.

Seguridad en pequeña minería

Se invirtieron US\$ 115.800 para financiar 10 proyectos, dirigidos a la construcción de labores mineras tales como: segundas salidas, bancos, taludes, chimeneas de ventilación y vías de escape.

Asistencia Técnica y Operación de Fomento Directo

Se realizaron un total de 92 intervenciones de Asistencia Técnica Integral a productores (as) mineros (as), analizando la integralidad de cada negocio minero y levantando los planes de mejora correspondientes.

Reactivación de faenas mineras y nuevos productores

Se ejecutaron 22 proyectos, invirtiendo US\$ 229.701.

Apoyo a la producción y continuidad operacional

En Asistencia Técnica y Operación de Fomento Directo, se atendieron 488 productores, visitando en terreno 829 faenas mineras del país, invirtiendo 116 mil horas de trabajo de profesionales de apoyo técnico y gestión en el año.

Fomento Financiero

Se aprobaron 40 operaciones crediticias, con una inversión de un US\$ 1.940.961.

Programa de Capacitación y Transferencia Tecnológica para la Pequeña Minería Artesanal (PAMMA)

Se realizó una inversión de US\$ 1.042.044 en 109 proyectos mineros. Dicha convocatoria fue gestionada mediante el portal de fondos.gob.cl, específicamente en la etapa de postulación y admisibilidad.

Operaciones ENAMI



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



Propiedad Minera

Uno de los ejes del trabajo de ENAMI es poner a disposición de los pequeños mineros más propiedades con el objetivo de potenciar a este sector.

Para concretar esta tarea, ENAMI ha sellado una serie de alianzas público-privadas con la gran minería, que permiten a los pequeños mineros arrendar pertenencias de estas compañías a través de la estatal para así generar nuevos negocios.

Como parte de este modelo, ENAMI suscribió en 2024 un convenio de cooperación con la Compañía Minera del Pacífico (CMP) que busca facilitar el acceso a más de 44 mil hectáreas en las regiones de Atacama y Coquimbo. Este convenio se suma a los que ENAMI tiene con compañías, como Teck Carmen de Andacollo y SQM, entre otras.

Este tipo de alianzas impulsa un desarrollo inclusivo y responsable, al fomentar el progreso económico de las comunidades locales, creando oportunidades de empleo y mejorando la calidad de vida en los territorios donde se desarrolla la actividad.



2 PRODUCCIÓN: Transformando mineral en progreso

(NCG 461: 6.2 i; 6.4)

Procesamos los minerales que compramos en nuestros Poderes de Compra y Plantas de Beneficio, agregando valor a la producción del sector de la pequeña minería.

Transformamos los minerales oxidados en cátodos de cobre mediante los procesos de lixiviación y electro obtención, y los minerales sulfurados en concentrados de cobre a través de flotación.

Aunque históricamente fundir minerales ha sido uno de nuestros roles principales, este proceso se encuentra temporalmente suspendido, desde febrero del 2024 a la espera de su modernización.

No obstante, no hemos detenido nuestro rol esencial. Mantenemos operaciones con 14 Poderes de Compra ubicados entre Tocopilla y Rancagua, junto con cinco plantas de procesamiento de mineral: José Antonio Moreno (Taltal), Osvaldo Martínez (El Salado), Manuel Antonio Matta (Copiapó), Vallenar (Vallenar) y Complejo Productivo Sur (explanta Delta, Ovalle).



Estas plantas se encargan de recibir y procesar minerales entregados por pequeñas y pequeños productores, obteniendo como resultado concentrado y cátodos de cobre.



Poderes de Compra propios y de terceros

Región de Antofagasta

Tocopilla (Barriles), Antofagasta, Taltal (planta José Antonio Moreno de ENAMI y Las Luces).

Región de Atacama

El Salado (planta Osvaldo Martínez de ENAMI), Paipote (planta Manuel Antonio Matta de ENAMI y Fundación Hernán Videla Lira) Vallenar (planta Vallenar de ENAMI).

Región de Coquimbo

Ovalle (Complejo Productivo Sur – explanta Delta de ENAMI), Illapel.

Región de Valparaíso

Calbildo, Catemu y Ventanas.

Región de O'Higgins

Rancagua

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





3 COMERCIALIZACIÓN: Conectando la minería local con el mundo

Actuamos como un puente directo a los mercados internacionales. Gestionamos de manera integral la venta y exportación de los productos, permitiendo que los pequeños y medianos mineros accedan a condiciones competitivas que de otra forma serían inalcanzables.

Gestión Comercial Integral

Nos encargamos de la negociación, los servicios de aduana, el embarque y la distribución.



Acceso a Mercados Globales

Eliminamos las barreras y costos de la exportación, asegurando que el beneficio de la venta llegue de manera justa y transparente a los productores, contribuyendo directamente al desarrollo económico de sus localidades y regiones.

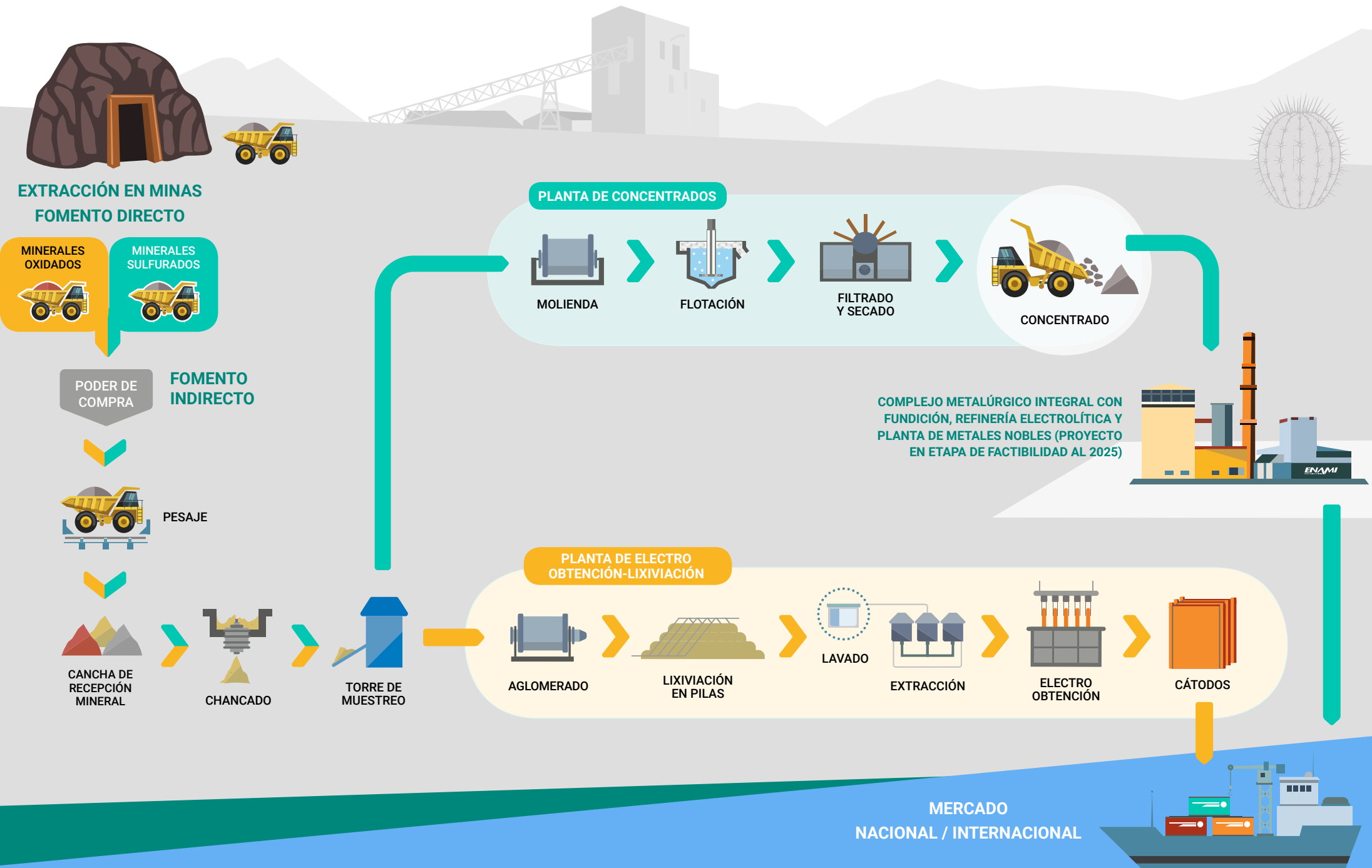


- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





ENAMI en el ciclo del negocio minero



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





1.3 Nuestra Estructura Societaria

(GRI 2-2; NCG 461: 2.3.1; 2.3.3; 2.3.4; 6.5.1 i)

Razón Social	Relación	Socios	Actividad
ENAMI Litio SpA	Subsidiaria	ENAMI (100%)	Con actividad
Compañía Minera Nacional SpA (COMINA)	Subsidiaria	ENAMI (100%)	Sin actividad
Compañía Minera Teck Carmen de Andacollo	Asociada	Teck Resources Chile Limitada (13.950 acciones Serie A); Teck Resources Chile Limitada (13.950 acciones Serie A); y ENAMI (1.550 acciones Serie B)	Con actividad
Fundición y Refinería del Pacífico S.A.	Asociada	ENAMI (100.000 acciones); Acec Unión Miniere (100.000 acciones); Compañía Minera El Indio (100.000 acciones); Arbi Participacoes (100.000 acciones); Sudamericana de Metales Comercial Ltda. (100.000 acciones)	Sin actividad
Sociedad Proyectos y Construcciones Mineras Ltda (PROCOMIN)	Subsidiaria	ENAMI (90%); COMINA (10%)	Sin actividad
Sociedad Contractual Minera Lagarto	Subsidiaria	ENAMI (60%); Compañía Minera Choquelimpe Limitada (40%)	Sin actividad
Sociedad Contractual Minera Las Pintadas	Subsidiaria	ENAMI (50%); Sociedad de Inversiones Cerro Dorado Ltda. (50%)	Sin actividad
Jerusalén Uno de Ovalle	Subsidiaria	ENAMI (50 acciones); Etgar Alberto Hoefer Araya (25 acciones); Sociedad Comercial Angelica Iturra Carvajal y Compañía Ltda. (25 acciones)	Sin actividad
Los Quilos, la Escondida y Otras de Petorca	Asociada	ENAMI (33,34% acciones); S.L.M. Las Carditas de Las Palmas (66,66% acciones)	Sin actividad
Trinidad de Antioquia	Subsidiaria	ENAMI (50 acciones); Etgar Alberto Hoefer Araya (25 acciones); Marybel Pizarro Sarmiento (9 acciones); Amilcar Pizarro Sarmiento (8 acciones); Diego Pizarro Sarmiento (8 acciones)	Sin actividad
San Pancracio Limarí	Subsidiaria	ENAMI (50 acciones); MINERA ZUPILOCOS LIMITADA (50 acciones)	Sin actividad
SOC CONTRACTUAL MINERA LOS POTRILLOS	Subsidiaria	ENAMI 55%; Sociedad legal minera bellavista una de la sierra de los chilenos 23%; Sociedad legal minera potrillo una de la sierra de los chilenos 22%	Sin actividad
Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A (En septiembre de 2024, ENAMI vendió el 10% de su participación en Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A. a Codelco)	Asociada	Quebrada Blanca Holdings SpA (90%); Enami (10%)	Con actividad

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Objetivos estratégicos

Durante el 2024, el directorio aprobó los lineamientos estratégicos para el periodo 2025-2030, incluyendo un total de cuatro lineamientos y sus respectivos objetivos, según se presenta a continuación:

Los objetivos estratégicos se desarrollaron a partir de un proceso participativo e intenso, que incluyó reuniones internas y espacios de diálogo con actores clave de la pequeña minería de las regiones de Antofagasta, Atacama, Coquimbo y la zona central, así como con ejecutivos de la mediana minería y dirigentes sindicales, quienes aportaron sus perspectivas sobre la labor de la compañía.

Durante esta administración, priorizamos la consolidación de este trabajo, conscientes de que constituye una base esencial para construir el futuro de una empresa fundamental para el país.

Para definir estos lineamientos estratégicos, realizamos rondas de análisis interno que coincidieron con un contexto desafiante en el que ENAMI enfrentaba pérdidas sistemáticas que ponían en riesgo su viabilidad. Sin embargo, avanzamos en todos los frentes, desarrollando los lineamientos estratégicos y simultáneamente implementando un plan de sostenibilidad financiera y operacional.

Lineamiento 1

Alcanzar y mantener el punto de equilibrio financiero de manera eficiente, adoptando estándares de excelencia en ESG (materias ambientales, sociales y gobernanza) y seguridad en nuestras operaciones, y adaptando la organización y los modelos de negocio para lograr este objetivo.

Objetivos:

- ✓ Lograr suficiencia financiera.
- ✓ Adoptar altos estándares ESG y de seguridad.

Lineamiento 2

Maximizar el uso, exploración y explotación de los activos mineros, propios y de terceros, en favor de la pequeña y mediana minería, habilitando la creación, el desarrollo y la escalabilidad de nuevos proyectos.

Objetivos:

- ✓ Lograr empadronamiento universal.
- ✓ Promover la exploración, gestión y conocimiento de las propiedades mineras.
- ✓ Promover la producción de yacimientos propios y de terceros.
- ✓ Habilitar crecimiento, desarrollo y escalabilidad de nuevos proyectos.

Lineamiento 3

Promover operaciones de pequeña y mediana minería rentables, eficientes y sostenibles, a través de un rol activo en la transferencia de tecnologías, la adopción creciente de estándares ESG y de seguridad y el impulso de actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

Objetivos:

- ✓ Incentivar la eficiencia en la pequeña y mediana minería.
- ✓ Promover la sostenibilidad y seguridad.
- ✓ Impulsar actividades de I+D+i.

Lineamiento 4

Optimizar los beneficios que ENAMI genera para Chile, balanceando su contribución al Estado de Chile, a las comunidades donde opera y a los pequeños y medianos mineros.

Objetivos:

- ✓ Beneficiar a la pequeña y mediana minería.
- ✓ Promover la transferencia de beneficios a las comunidades aledañas.
- ✓ Apoyar la generación de beneficios para el Estado.

Como resultado de esta definición estratégica buscamos conseguir cinco avances relevantes:

- 1 Consolidar una visión común entre las distintas áreas de liderazgo interno.
- 2 Fortalecer nuestro mensaje hacia la ciudadanía, reforzando el rol de fomento que históricamente hemos tenido.
- 3 Iniciar más procesos de modernización de infraestructura.
- 4 Transformar nuestro modelo de trabajo con una mirada colaborativa y orientada a resultados.
- 5 Sentar las bases para avanzar decididamente hacia la digitalización.

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES



Naturaleza Jurídica y Marco Regulatorio

(NCG 461: 6.1)

La naturaleza jurídica de ENAMI es la de una empresa estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada por el Decreto con Fuerza de Ley N°153 de 1960.

El marco legal que regula la operación de ENAMI está compuesto por diversas leyes y decretos que establecen sus funciones, atribuciones y estructura organizacional. A continuación, se detallan algunos de los aspectos más relevantes:

- Decreto con Fuerza de Ley N°153, promulgado en 1960, creó la Empresa Nacional de Minería. Esta ley establece su misión principal de fomentar la pequeña y mediana minería en Chile. También otorga a ENAMI la capacidad de comercializar minerales y productos mineros, prestar servicios de fundición y refinación, y proporcionar asistencia técnica a los mineros. La ley especifica la estructura organizacional de ENAMI, incluyendo su capital social, administración y el rol del Directorio.
- Ley de Sustentación del Precio del Cobre, Ley N°21.055, y su Reglamento, contenido en el Decreto N°33, de 2019,

del Ministerio de Minería, que regula un mecanismo que permite mitigar la volatilidad del precio del cobre a la pequeña minería.

- La Política de Fomento para la Pequeña y Mediana Minería contenida en el Decreto Supremo N°76 y sus modificaciones, del Ministerio de Minería, que define objetivos y líneas de acción para incentivar la producción y el desarrollo de este sector.
- Decreto Ley N°1.349, de 1976, que crea la Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO), que resguarda los intereses y recursos del Estado y la creación de valor público, a través de la fiscalización, la evaluación de proyectos, la asesoría técnica al gobierno y la elaboración de información confiable y oportuna para el desarrollo sostenible de la industria minera en Chile, ejerciendo funciones fiscalizadoras sobre ENAMI.

Sin perjuicio de este marco normativo específico, ENAMI como empresa pública está sujeta a las normas propias de este tipo de entidades, tales como:

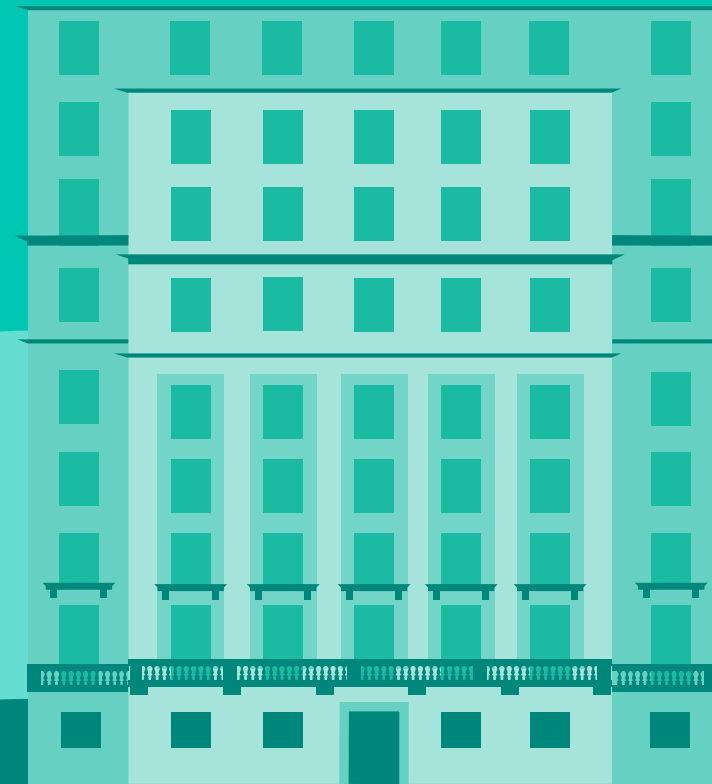
- La Ley N°18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que define principios de probidad, eficiencia, eficacia y transparencia que resultan aplicables a ENAMI.
- La Ley N°20.285, sobre Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, cuyo artículo décimo establece que las empresas públicas creadas por ley como ENAMI deben mantener cierta información a disposición permanente del público, a través de sus sitios electrónicos (transparencia activa).
- Las leyes de presupuestos para cada año fiscal, en particular para el año 2024, la Ley N°21.640 que contiene la Ley de presupuestos del sector público correspondiente a dicho año.
- Las normas presupuestarias de las empresas públicas, esto es, el Decreto Ley N°1.263 orgánico de administración financiera del Estado y sus modificaciones; la Ley N°18.382 sobre Normas Complementarias de Administración

Financiera y de Incidencia Presupuestaria; y el Decreto Ley N°1.056, que determina normas complementarias relativas a la reducción del gasto público y al mejor ordenamiento y control de personal, en lo que resulte aplicable.

- La Ley N°20.880, sobre Probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses, regula el principio de probidad en el ejercicio de la función pública.
- Por su parte, ENAMI está sujeta a la fiscalización del Congreso y de la Contraloría General de la República.



Gobierno Corporativo





2.1 Nuestro Compromiso con una Gobernanza Sólida

(GRI 2-9; NCG 461: 3.1)

En ENAMI, creemos que un buen gobierno corporativo es la base para generar confianza con nuestros grupos de interés y asegurar la sostenibilidad de la empresa. Nuestra estructura de gobernanza busca decisiones bien informadas, supervisión efectiva, gestión cuidadosa de riesgos y una cultura de ética y transparencia en toda la organización.

Como empresa del Estado, trabajamos para cumplir nuestro compromiso con el interés público. Nuestra forma de gobernar se basa en tres puntos claves: un Directorio que planifica a futuro, Comités que se enfocan en temas críticos y una Alta Gerencia responsable de ejecutar la estrategia definida.



1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES





2.2 El Directorio

(GRI 2-10; GRI 2-12; GRI 2-13; NCG 461: 3.2)

El Directorio es el máximo órgano de gobierno de ENAMI. Su principal responsabilidad es definir la estrategia de la compañía, supervisar su implementación por parte de la administración y velar por la creación de valor a largo plazo de manera sostenible.

Composición y Nombramiento

(NCG 461: 3.2.1, 3.2.2)

Nuestro Directorio está compuesto por diez miembros, integrado en la siguiente forma:



- a) Por el/la ministro/a de Minería, que lo presidirá por derecho propio y será subrogado por el/la Subsecretario/a;
- b) Por un/a representante del Ministro/a de Hacienda;
- c) Por tres Directores/as de libre elección del Presidente de la República;
- d) Por un/a Director/a designado/a por la Corporación de Fomento de la Producción;
- e) Por dos Directores/as designados/as por la Sociedad Nacional de Minería;
- f) Por un/a Director/a designado/a por el Instituto de Ingenieros de Minas, y
- g) Por un/a Director/a designado/a por la Comisión Chilena del Cobre.

Las y los Directores, salvo los designados en las letras a), b) y g) durarán tres años en sus funciones y podrán ser reelegidos.

En caso de inasistencia del Ministro/a de Minería y de su subrogante, las sesiones del Directorio serán presididas por el/la Director/a que designen los demás asistentes a la sesión respectiva.

El/la Vicepresidente Ejecutivo concurrirá a las sesiones con derecho a voz. A éstas también debe asistir el/la fiscal.





Directorio a
diciembre de 2024



Presidenta del Directorio

**AURORA ELVIRA
WILLIAMS BAUSSA**

Ministra de Minería, a contar del 16 de agosto de 2023.



Directora

SUINA CHAHUÁN KIM

Designada por la Comisión Chilena del Cobre. Desde el 29 de agosto de 2023.



Director

PEDRO PABLO POZO FERNÁNDEZ

Designado por el Instituto de Ingenieros de Minas. Desde el 1 de abril del 2024.



Directora

NANCY YVONNE PÉREZ OJEDA

Designada por el Presidente de la República, a contar del 25 de abril de 2022.



Directora

**VALENTINA SANTELICES
RIQUELME**

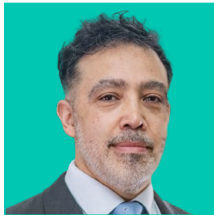
Designada por el Presidente de la República, a contar del 25 de abril de 2022.



Director

**OSVALDO CRISTIÁN
URZÚA WINKLER**

Designado por CORFO. Desde el 14 de abril de 2022.



Director

LEANDRO VOISIN ARAVENA

Designado por el Presidente de la República, a contar del 25 de abril de 2022.



Director

**RODRIGO ANDRÉS
WAGNER BRIZZI**

En representación del Ministro de Hacienda, a partir del 10 de enero de 2024.



Director

**CARLOS ARTURO
CLAUSSEN CALVO**

Designado por SONAMI, a partir del 20 de octubre de 2022.



Director

**LUIS MANUEL
RODRÍGUEZ CUEVAS**

Designado por SONAMI, a partir del 20 de octubre de 2022.





Directorio a diciembre de 2024

AURORA ELVIRA WILLIAMS BAUSSA

Presidenta (Como Ministra de Minería)
63 años

Ingeniera Comercial de la Universidad Católica del Norte; Post Grado Administración de Empresas, Master en Dirección y Administración de Empresas Universidad de Lérida, España.

Cuenta con más de 30 años de experiencia en altos cargos ejecutivos en diversas empresas del norte de Chile, especialmente Antofagasta, y tiene una amplia trayectoria en el sector minero. Entre marzo de 2014 y marzo de 2018 encabezó por primera vez la cartera de Minería, siendo la segunda mujer en ocupar dicho cargo en la historia del país. Antes de asumir como ministra nuevamente en 2023, estaba a cargo de la Gerencia de Operaciones del Centro Integrado de Pilotaje de Tecnologías Mineras, CIPTMIN, siendo parte de directorios de empresas privadas, de formación minera y educacionales.



SUINA CHAHUÁN KIM

Directora (Designada por la Comisión Chilena del Cobre, COCHILCO)
39 años

Subsecretaria de Minería. Abogada de la Universidad de Chile; Diplomado en Derecho Público Económico y Diplomado en Políticas Sociales y Laborales de la Universidad de Chile.

Ha trabajado como jefa de gabinete en el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, como asesora legislativa en el Congreso Nacional entre 2019 y 2022; en el Ministerio de Educación y en la Unidad de Análisis Financiero del Ministerio de Hacienda.

Además, se ha desempeñado como abogada asociada en diversas instituciones.



VALENTINA SANTELICES RIQUELME

Directora (Designada por el Presidente de la República)
51 años

Abogada de la Universidad de Chile; Magíster en Derecho Ambiental de la Universidad de Chile; Diplomado en Liderazgo Estratégico de la Universidad Adolfo Ibáñez. Tiene más de 20 años de experiencia en dirección de estrategias de sostenibilidad en la gran minería, con más de 15 años de trayectoria en Codelco en puestos de liderazgo como el de Gerenta de Sustentabilidad y Asuntos Externos. También ha sido miembro en la Alta Dirección de los Directorios de Teck Quebrada Blanca, Exploraciones Mineras EMSA de Codelco, fundaciones y organizaciones sin fines de lucro. Actualmente es Gerenta de Sustentabilidad de EcoMetales, filial de Codelco, a cargo de Medio Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Comunicaciones Corporativas.



NANCY IVONNE PÉREZ OJEDA

Directora (Designada por el Presidente de la República)
59 años

Ingeniera Civil en Informática y Magíster en Innovación Tecnología y Emprendimiento ambos obtenidos en la Universidad Técnica Federico Santa María.

Cuenta con más de 30 años de experiencia en innovación y transferencia tecnológica, principalmente en el sector minero. Fue Gerente de Excelencia en Proyectos de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco Chile y actualmente es Directora de ENAMI, Consejera de Innova-Chile de CORFO, co-fundadora de Emerge Chile y Women Board Up y Directora Ejecutiva del Instituto de Tecnologías Limpias (ITL).



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Directorio a diciembre de 2024

CARLOS ARTURO CLAUSSEN CALVO

Director (Designado por SONAMI)

63 años

Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Magister en Derecho de Minería de Universidad de Atacama, Magister en Derecho Ambiental de la Universidad del Desarrollo. Ha sido profesor titular de las Universidad Católica del Norte, Universidad de Antofagasta y Universidad Santo Tomás, sede Antofagasta, de las cátedras de derecho civil y minero, habiendo sido primer Director de la Escuela de Derecho de la Universidad Santo Tomás sede Antofagasta. Fue también Secretario General de la Universidad del Norte, en Antofagasta. Es autor de publicaciones especializadas en Derecho Minero, como así también ha sido miembro de la Comisión Asesora Legal Minera de la Sociedad Nacional de Minería (Sonami) y Secretario General de la misma, durante dos períodos consecutivos de la misma hasta la actualidad. Es Ministro del Tribunal Electoral de la Segunda Región, cargo que ha ejercido durante los últimos 11 años. Es abogado asesor de diversas empresas mineras chilenas y extranjeras.



OSVALDO CRISTIÁN

URZÚA WINKLER

Director (Designado por CORFO)

58 años

Ingeniero Industrial de la Universidad de Chile; Doctor en Política de ciencia y tecnología de la Universidad de Sussex Reino Unido. Tiene más de 20 años de experiencia en el diseño e implementación de proyectos y programas innovación y valor compartido en minería.

Trabajó durante más de 10 años en BHP, ocupando puestos de liderazgo a nivel de corporativo y de operaciones en Santiago, Antofagasta, Melbourne y Perth. Actualmente es director de Karungen, empresa consultora orientada al diseño e implementación de estrategias y políticas de sostenibilidad con énfasis en minería, energía, innovación, cambio climático, valor compartido, participación y licencia social.



PEDRO PABLO POZO FERNÁNDEZ

Director (Designado por el Instituto de Ingenieros de Minas, IIMCh)

50 años

Ingeniero Civil Industrial Mención Minas de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC); Master of Business Administration Tulane University. Con más de 25 años de trayectoria profesional. Líder de operaciones, comercialización, control de gestión, negocios e innovación en la gran minería, también se ha desarrollado en empresas internacionales de consultaría y tecnología para la gran minería.

También ha sido miembro en la Alta Dirección de los Directorios de Alta Ley y en el directorio del instituto de ingenieros de minas (IIMCh), este último como Director Tesorero y Vicepresidente.

Actualmente realiza asesorías de ingeniería y asesorías internacionales como independiente, así como actividades de docencia y conferencias internacionales.





LEANDRO VOISIN ARAVENA

Director (Designado por el Presidente de la República)

49 años

Ingeniero Civil en Minas de la Universidad de Chile; Magíster en Metalurgia Extractiva de la Universidad de Chile; Ph.D. en Extractive Metallurgy and Materials de Tohoku University, Japón.

Ha liderado proyectos industriales y de investigación aplicada, además de impartir docencia tanto en Chile como en el extranjero, en metalurgia extractiva, caracterización avanzada minero/metalúrgica, geometalurgia e innovación tecnológica para la minería. Voisin fue director ejecutivo del Centro Nacional de Tecnologías para la Minería (CNP) durante cuatro años, miembro del directorio de Beauchef Minería por dos años, y actualmente es director del Departamento de Ingeniería de Minas de la Universidad de Chile.



LUIS MANUEL RODRÍGUEZ CUEVAS

Director (Designado por SONAMI)

68 años

Abogado de la Universidad de Chile; Postítulo en Economía y Finanzas de la Universidad de Chile y Programa de Gobierno Corporativo en la Escuela de Negocios de la Universidad de Los Andes.

Ha sido Vicepresidente de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado; Fiscal de la Empresa Nacional de Minería - ENAMI; Director Jurídico del Sistema de Empresas Públicas - SEP; Director Aguas Andinas, ESSBIO, ESVAL; Presidente de la Sociedad "Agrícola y Servicios Isla de Pascua Limitada"



RODRIGO WAGNER BRIZZI

Director (En representación del Ministro de Hacienda)

48 años

Economista, PhD por la Universidad de Harvard (EEUU). Profesor de Finanzas de la Universidad Adolfo Ibáñez, actualmente On Leave, sirviendo como Economista Jefe del Ministerio de Hacienda. Anteriormente ha sido profesor en la U de Tufts en Boston y director de instituciones financieras para la Innovación en Chile. Ha sido Consultor internacional. Sus publicaciones académicas versan sobre competitividad e inversión, con énfasis en finanzas de mineras.



1 PERFIL DE
LA EMPRESA

2 GOBIERNO
CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA
MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO
AMBIENTE

7 NUESTRO
EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E
ÍNDICES





Funcionamiento y desempeño del Directorio

(NCG 461: 3.1; 3.2.4)

El Directorio celebra sesiones ordinarias mensualmente y sesiones extraordinarias cuando las circunstancias lo requieren.

En nuestro camino hacia las mejores prácticas, reconocemos la oportunidad de implementar un proceso de evaluación formal sobre el desempeño del Directorio y sus comités, así como planes de capacitación para sus integrantes en materias emergentes.

Remuneraciones del Directorio

(NCG 461: 3.2 ii)

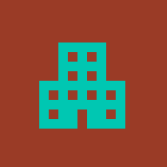
Como única retribución por su desempeño, los Directores tienen un honorario equivalente a 6 unidades tributarias mensuales, por sesión, con un tope mensual máximo de 12 unidades tributarias mensuales, cualquiera sea el número de sesiones del Directorio o sus comisiones o comités a que asistan en el mes respectivo. Además, perciben mensualmente el equivalente de 7 unidades tributarias mensuales por concepto de asignación especial.

Tanto las remuneraciones como la asignación indicada en el inciso anterior son compatibles con la remuneración de cualquier otro cargo en servicio u órgano de la Administración del Estado, excepto con la que corresponde a más de dos Directorios de similar característica. Esta limitación no rige en aquellos casos en que la participación en el Directorio respectivo emane expresamente de la ley.

La ministra/o de Minería y la subsecretario/a no perciben remuneración por su participación en el Directorio de ENAMI, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 21.640 de Presupuestos del Sector Público del año 2024.

Durante 2024, los integrantes del directorio no recibieron ingresos adicionales por concepto de gastos de representación, viáticos y/o regalías.

Nombres	Valor acumulado enero a diciembre 2023	Valor acumulado enero a diciembre 2024
Aurora Williams Baussa	\$0	\$ 0
Suina Chahuán Kim	\$0	\$ 0
Rodrigo Wagner Brizzi	\$0	\$12.928.261
Carlos Claussen Calvo	\$12.173.487	\$12.240.038
Luis Manuel Rodríguez Cuevas	\$12.173.487	\$12.928.261
Osvaldo Urzúa Winkler	\$12.173.487	\$12.260.640
Pedro Pablo Pozo Fernández	\$0	\$9.752.331
Nancy Pérez Ojeda	\$11.077.378	\$12.798.980
Leandro Voisin Aravena	\$12.051.751	\$12.798.980
Valentina Santelices Riquelme	\$11.725.797	\$12.117.762
Total	\$71.375.387	\$97.825.253



Matriz de conocimiento del Directorio

(NCG 461; 3.2 iv)

Nombre	Profesión	Administración y Finanzas	Tecnología/Innovación	Minería	Estrategia Empresarial	Desarrollo sostenible	Compliance	Gestión de Personas	Riesgos/Auditorías	Marketing/Ventas	Fusiones y Adquisiciones
Aurora Williams Baussa	Ingeniera Comercial	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Suina Chahuán Kim	Abogada	●	●	●		●		●	●		
Rodrigo Wagner Brizzi	Economista	●	●	●	●	●	●		●	●	●
Carlos Claussen Calvo	Abogado	●		●	●		●	●			●
Luis Manuel Rodríguez Cuevas	Abogado	●		●	●	●	●		●		●
Osvaldo Urzúa Winkler	Ingeniero Industrial		●	●	●	●					
Pedro Pablo Pozo Fernández	Ingeniero Civil Industrial Mención Minas	●	●	●	●			●	●	●	●
Nancy Pérez Ojeda	Ingeniera Civil	●	●	●	●	●	●	●			
Leandro Voisin Aravena	Ingeniero Civil De Minas	●	●	●	●	●		●		●	●
Valentina Santelices Riquelme	Abogada			●	●	●		●	●		



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Comités del Directorio

(GRI 2-14; NCG 461: 3.3)

Para profundizar en materias de alta complejidad y asegurar una supervisión detallada, el Directorio se apoya en Comités especializados, conformados por sus propios miembros:

■ Comité de Auditoría, Riesgo y Ética

El Comité de Auditoría, Riesgos y Ética (ARE) respalda al Directorio en su función de supervisar el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno Institucional. Este comité se encarga de:

- Velar por el adecuado funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y que estos sean eficaces.
- Velar por el cumplimiento de las normativas establecidas en el código de conducta ética por parte de los miembros de la organización.
- Evaluar el desempeño, la transparencia y la calificación de las auditorías internas y externas.

El comité está compuesto por los directores Luis Manuel Rodríguez Cuevas (en calidad de presidente), Valentina Santelices Riquelme y Pedro Pablo Pozo, además del Vicepresidente Ejecutivo, Fiscal, Gerenta de Auditoría Corporativa y Secretaria General.

■ Comité de fomento, desarrollo minero, sustentabilidad e innovación

Apoya al Directorio en la correcta aplicación de la política de fomento para promover el desarrollo de la pequeña minería nacional, metálica y no metálica, mediante la ejecución de proyectos de apoyo técnico y financiero y que contribuyan a la sustentabilidad del sector. Analiza programas técnicos, empadronamiento, arriendos, programas de fomento, sustentabilidad e innovación. Los directores Osvaldo Urzúa Winkler (en calidad de presidente), Suina Chahuán Kim, Valentina Santelices Riquelme, Pedro Pablo Pozo Fernández, Leandro Voisin Aravena y Nancy Pérez Ojeda integran este comité.

■ Comité de personas, diversidad e inclusión

Apoya al Directorio en la función de velar por la adecuada toma de decisiones referidas a la estrategia, políticas y programas de gestión de los recursos humanos de la Empresa. Los directores Valentina Santelices Riquelme (en calidad de presidenta), Pedro Pablo Pozo Fernández y Nancy Pérez Ojeda integran este comité.

■ Comité de finanzas e inversiones

Apoya al Directorio en velar por el adecuado control financiero, de gestión y productividad de ENAMI, como asimismo licitaciones, evaluación y aprobación de inversiones y créditos, a través del conocimiento y análisis de información certera, clara y oportuna para la toma de decisiones, en virtud del cumplimiento del plan estratégico establecido por la organización. Este Comité actúa en calidad de consultivo y resolutorio en algunas materias determinadas por monto. Los directores Rodrigo Wagner Brizzi (en calidad de presidente), Leandro Voisin Aravena, Osvaldo Urzúa Winkler, Carlos Claussen Calvo y Pedro Pablo Pozo Fernández integran este comité.

■ Comité del litio

Propone un modelo jurídico-comercial para que ENAMI desarrolle el negocio del litio. Los directores Nancy Pérez Ojeda (en calidad de presidenta), Leandro Voisin Aravena, Pedro Pablo Pozo Fernández, Osvaldo Urzúa Winkler, Luis Manuel Rodríguez Cuevas y Rodrigo Wagner Brizzi integran este comité.

■ Comité de modernización del FHVL

Apoya al Directorio en el plan estratégico para modernizar la Fundición Hernán Videla Lira de la ENAMI ubicada en Paipote. Leandro Voisin Aravena (en calidad de presidente), Osvaldo Urzúa Winkler, Pedro Pablo Pozo Fernández, Nancy Pérez Ojeda y Luis Manuel Rodríguez integran este comité.



1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES





Alta Gerencia: Ejecución de la estrategia

(GRI 2-18; NCG 461: 3.4)

El liderazgo ejecutivo de la compañía recae en el Vicepresidente Ejecutivo, quien es el responsable de implementar la estrategia definida por el Directorio, dirigir la administración y asegurar la continuidad operacional de ENAMI.



Si desea conocer el detalle de las remuneraciones del equipo ejecutivo de la ENAMI, puede encontrar el dato directamente en nuestro:

[portal de transparencia en línea](#)



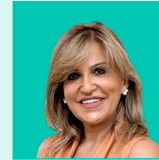
Equipo Ejecutivo al 31 de diciembre de 2024



Vicepresidente Ejecutivo
IVÁN MLYNARZ PUIG
Geólogo
Rut: 9.579.016-K



Fiscal
JAVIERA
ESTRADA QUEZADA
Abogada
Rut: 12.263.123-0



Gerenta de Auditoría Corporativa
ELBA PATRICIA
MARCHANT CORTÉS
Contadora Auditora
Rut: 9.584.015-9



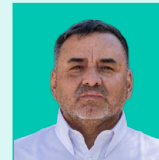
Gerenta de Desarrollo y Proyectos
MARÍA CRISTINA
VALLEJOS COX
Ingeniería Civil en Minas
Rut: 14.027.964-1



Gerente de Operaciones
MATÍAS LAGOS
TSCHORNE
Ingeniero Civil Industrial
Rut: 9.978.039-8



Gerente Comercial
RODRIGO ALEX
HERNÁNDEZ BARROS
Ingeniero Civil Industrial
Rut: 10.966.336-0



Gerente de Fundación
Hernán Videla Lira (i)
ERNESTO LEANDRO
ORTIZ AYALA
Ingeniero Civil Industrial
Rut: 9.084.784-8



Gerente de Recursos Humanos
GIANVICTOR SALVATORE
CUNEO NASH
Egresado Derecho
Rut: 14.283.087-6



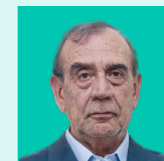
Gerente de Fomento y Minería
VIVIANA ANGELICA
IRELAND CORTÉS
Ingeniera Comercial
Rut: 9.205.912-K



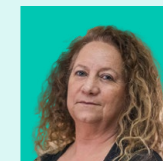
Gerente de Seguridad y Sustentabilidad
CLAUDIA DEL PILAR
AZOLA PORTILLA
Ingeniera Civil Metalurgia
Rut: 12.617.155-2



Gerente de Administración y Finanzas
ARIEL ENRIQUE
AZAR NÚÑEZ
Contador Auditor
Rut: 6.971.003-4



Gerente Proyecto Modernización
JOSE ALEJANDRO
SANHUEZA REYES
Ingeniero Civil Metalurgia
Rut: 6.525.034-9



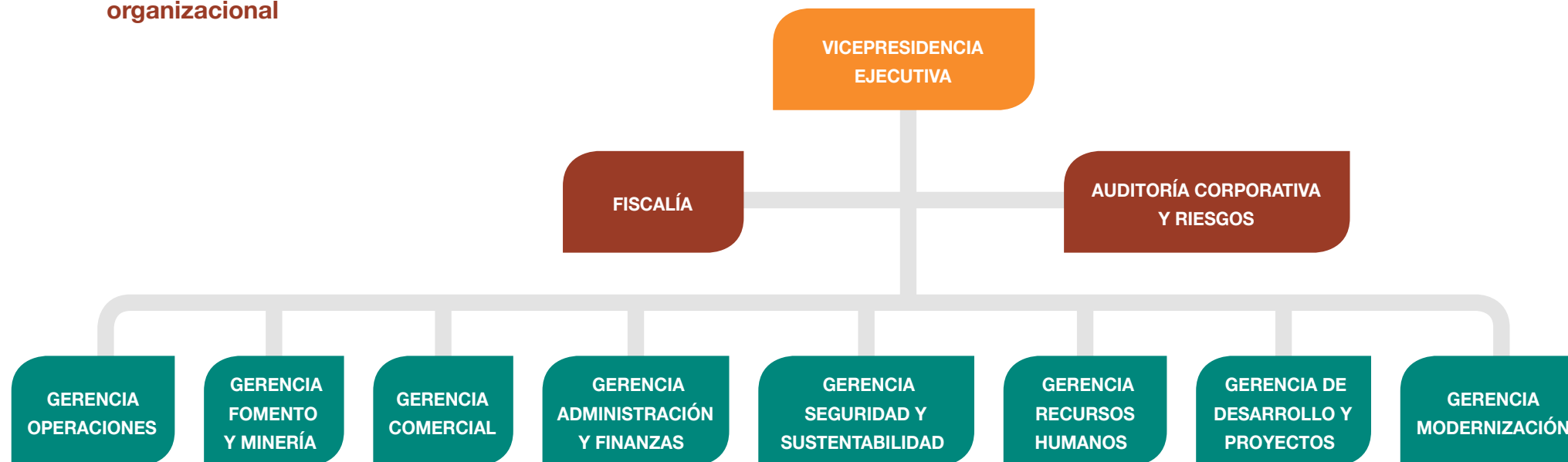
Secretaria General
ANA GLORIA
PARROCHIA BRAVO
Abogada
Rut: 7.261.526-3

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Estructura organizacional



Ver más

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

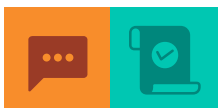




2.3 Ética, Cumplimiento y Transparencia: Nuestro Compromiso con la Integridad

(GRI 2-15; GRI 2-25; GRI 2-26; GRI 205; NCG 461: 3.1; 3.5)

La integridad es un valor clave en ENAMI. Contamos con un robusto sistema de cumplimiento que busca promover una cultura ética, prevenir conductas ilícitas y asegurar que todas nuestras actuaciones se realicen con la máxima transparencia.



Gestión Integral de Riesgos: Protegiendo Nuestro Valor y Futuro

(GRI 2-12; GRI 2-25; NCG 461: 3.5,3.6)

La Gerencia de Auditoría Corporativa está compuesta por 3 áreas, que cumplen las siguientes funciones:

La **Unidad de Auditoría** aporta un enfoque sistemático para evaluar el cumplimiento de los procesos y la estructura de control interno de ENAMI, con el propósito de asegurar una correcta utilización de los recursos, promoviendo el autocontrol y, a la vez, proporcionar al Directorio la capacidad de observación independiente y objetiva de aseguramiento y una garantía razonable de que la actuación de la administración se ejecuta conforme al marco legal y con las mejores prácticas.



La **Unidad de Gestión de Riesgos** propone los lineamientos y metodología a utilizar en la Gestión de Riesgos de Negocio de Alto Nivel o Estratégicos (RAN) y en la Gestión de Riesgos de Procesos de la ENAMI, promoviendo una metodología corporativa unificada y apoyando a la primera línea de la Empresa en su implementación. Así también, monitorea y reporta los avances en Gestión de Riesgos, contribuyendo de esta manera a la generación de información útil para la toma de decisiones de la Alta Administración y del Directorio de la ENAMI.



La **Unidad de Prevención de Delitos** tiene por objeto implementar, monitorear y mejorar el desarrollo del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) relacionado a la Ley N°20.393 de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Así también, es el área encargada de velar por la transparencia y probidad en todos los procesos de la empresa, así como gestionar aquellos casos que pudieran transgredir los valores definidos por ENAMI y potenciales conflictos de intereses que podrían derivar de las relaciones con terceros, tales como productores mineros, clientes, proveedores, u otros.





Comité de Auditoría, Riesgos y Ética (ARE)

Ver sección [Comités del Directorio](#)



Área N°1: Unidad de Prevención de Delitos

El año 2009 se promulgó la Ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por ciertos delitos, y exige a las empresas implementar de manera efectiva Modelos de Prevención de Delitos (MPD). La promulgación de esta Ley permitió que Chile se alinee con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), organización que establece estándares y políticas que fomentan la transparencia y la lucha contra la corrupción. Dado ello, ENAMI ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, que consiste en un conjunto de medidas preventivas y mitigatorias de las potenciales actividades ilícitas comprendidas en la Ley.



*Comité ARE: Auditoría Riesgos y Ética

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





El MPD está compuesto por lineamientos, medidas y controles orientados a prevenir, detectar y mitigar los impactos de la ocurrencia de riesgos asociados a los delitos aplicables a la ENAMI, y ha sido revisado, certificado y recertificado desde el año 2019, obteniendo la última recertificación por parte de una empresa independiente externa el año 2024, con vigencia hasta enero 2026.

El 2024 fue un año en el cual los esfuerzos estuvieron centrados en la revisión y análisis de brechas de las diversas

normativas internas que dirigen y guían la conducta esperada de nuestros trabajadores, Ejecutivos y Directores, así como en la revisión y actualización de la matriz de delitos aplicables a la ENAMI, lo anterior dada la entrada en vigencia de la Ley N°21.595 de Delitos Económicos, lo cual significó un elaborado y multidisciplinario análisis de los nuevos delitos y riesgos aplicables a la Empresa, así como de las medidas de control existentes y aquellas que se prevén implementar.



Governance de Prevención de Delitos:

- Política de Prevención de Delitos
- Manual de Prevención de Delitos
- Protocolo de relacionamiento con funcionarios públicos
- Instructivo de recepción o entrega de regalos e invitaciones.
- Procedimiento de investigación de denuncias
- Código de Ética
- Reglamento sobre personas relacionadas, conflictos de interés y personas expuestas políticamente

Sobre estos dos últimos documentos, podemos mencionar:

■ Código de Ética

El Código de Ética de ENAMI es un documento que establece los principios y normas que rigen el comportamiento ético de todas las personas relacionadas con la empresa, incluidos integrantes del directorio, trabajadores, trabajadoras, contratistas, proveedores, clientes y quienes prestan asesorías.

■ Reglamento de personas relacionadas, conflicto de interés y personas políticamente expuestas

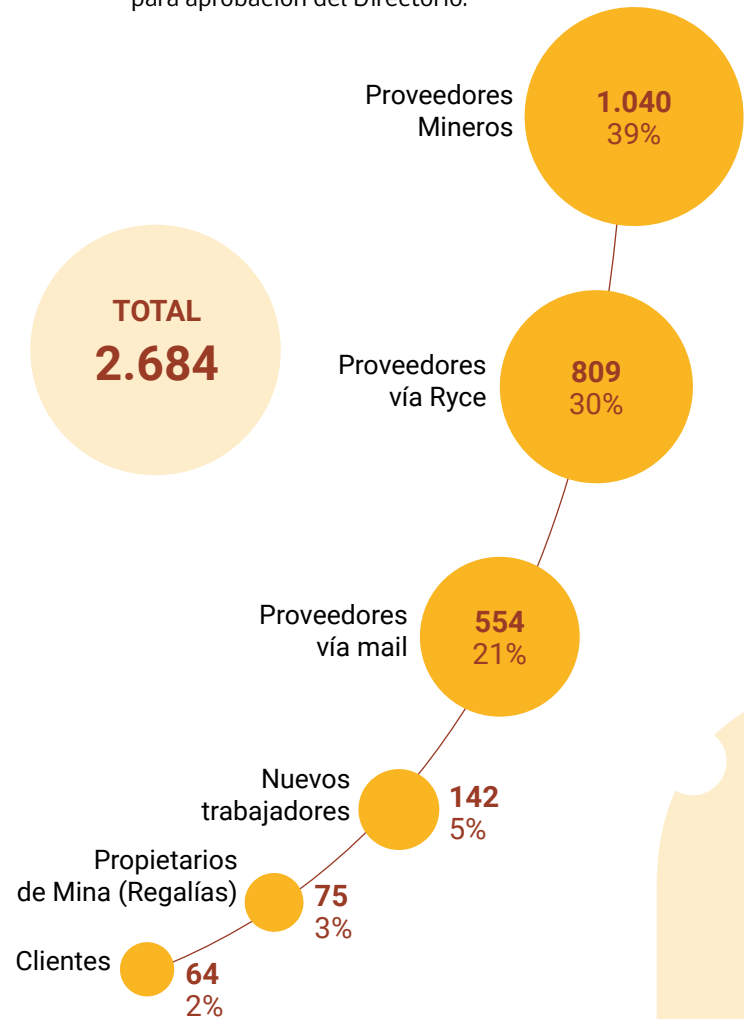
ENAMI cuenta con el Reglamento sobre Personas Relacionadas, Conflictos de Interés y Personas Expuestas Políticamente el que entrega los lineamientos generales de las actividades que se realizan para la revisión y análisis de terceros (debida diligencia), de forma previa a concretar relaciones comerciales, en las operaciones que lideran las áreas de Abastecimiento, Fomento y Comercial, a fin de identificar y gestionar oportunamente vínculos con Personas Relacionadas (PER), conflicto de intereses, Personas Expuestas Políticamente (PEP), personas con condena vigente por delitos asociados a Ley 20.393 sobre responsabilidad penal de la persona jurídica y Ley 21.595 de Delitos Económicos, o listas negras nacionales e internacionales. Lo anterior se realiza considerando la información proporcionada por Sistemas existentes en el mercado, información de las Declaraciones Juradas de Terceros, el análisis de las mallas societarias de las personas jurídicas, el análisis de las mallas parentales y mallas societarias de los trabajadores, ejecutivos y directores, así como las Declaraciones de Conflictos de Intereses (DCI) del 100% de los trabajadores, ejecutivos y directores de

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



ENAMI, lo cual fue analizado y gestionado, siendo parte de los temas que son reportados periódicamente al Comité de Directores de Auditoría, Riesgos y Ética (ARE) y, en los casos aplicables, presentados para aprobación del Directorio.

Revisiones de Compliance 2024



Vínculos PEP*

30
Relaciones con PEP debidamente autorizadas

*Personas expuestas políticamente

1. Actualización DCI 2024



Total
1.048

DCI (Declaración de intereses) realizadas por integrantes directorio y personas que trabajan en la empresa.

2. Análisis DCI de Directores, Ejecutivos y Trabajadores

● Análisis DCI de Directores 2024

Emisión de 10 informes

● Análisis DCI de Ejecutivos 2024

Emisión de 20 informes

● Análisis DCI de Trabajadores

Emisión de 1 informe con revisión de 801 declaraciones

3. Análisis societaria trabajadores/as



863

Trabajadores/as y directores/as revisados



0

Sociedades en que participan trabajadores/as tienen relación comercial con ENAMI

4. Análisis societaria familiares de trabajadores/as



1.288

Trabajadores/as y directores/as revisados



3

Relaciones comerciales con ENAMI debidamente autorizadas



2

Relaciones con proveedores de ENAMI debidamente autorizadas

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Canales de denuncias

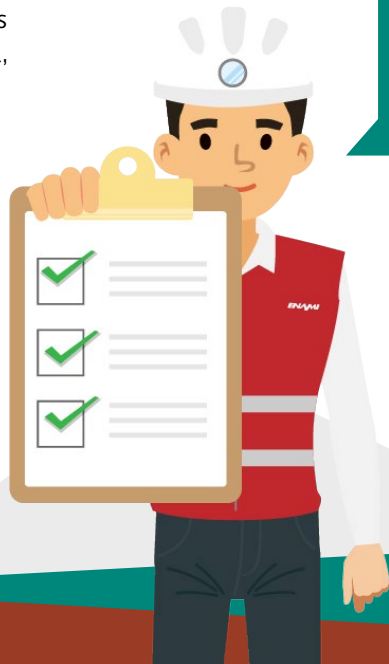
ENAMI cuenta con un canal de denuncias y consultas disponible en la web pública e intranet, a fin de recibir, analizar y, si aplica, investigar aquellas denuncias con base en la información y/o respaldos entregados por el denunciante. Los resultados de las indagaciones e investigaciones son expuestos ante el Comité de Ética de la Administración conformado por el Vicepresidente Ejecutivo, Fiscal, Gerente de RRHH, Encargado de Prevención del Delito y Gerente de Auditoría Corporativa instancia en donde se determinan las acciones a tomar a partir de las conclusiones analizadas.

81 denuncias recibidas el 2024 de las cuales 14 fueron denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

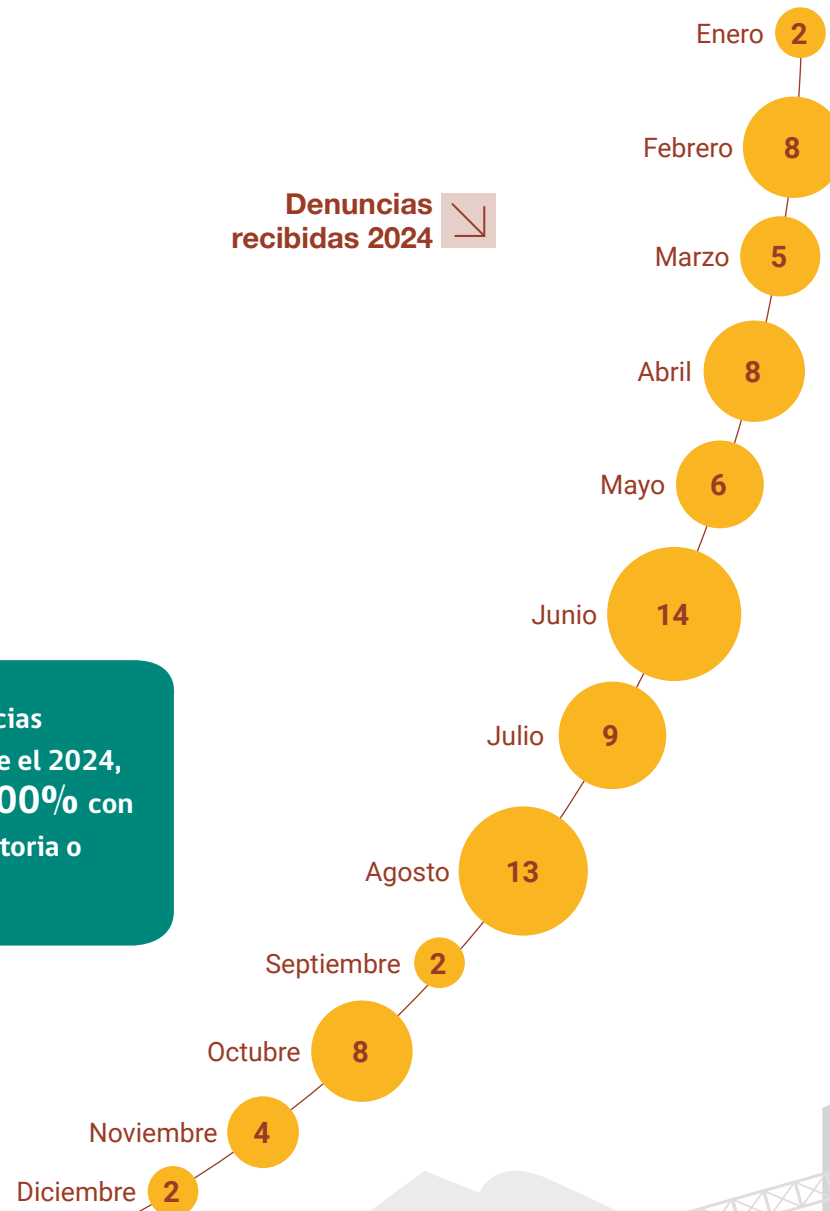
Así también, la ENAMI cuenta con un canal de denuncias relacionadas a la Ley Karin, Ley N°21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, dispuesto para público interno y externo. La gestión de las denuncias recibidas en este canal se alinea a lo dispuesto en la normativa existente y en las indicaciones de la Dirección del Trabajo sobre la materia.

De las 81 denuncias recibidas durante el 2024, se gestionó el **100%** con la debida indagatoria o investigación

81
DENUNCIAS
recibidas en
2024



Denuncias recibidas 2024



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Por último, podemos mencionar que reforzamos los lineamientos definidos en el MPD, la probidad y los valores establecidos en la ENAMI, a fin de mantenernos en la senda de la transparencia, cumplimiento y buenas prácticas, mediante reportabilidad, capacitaciones y variadas difusiones internas.

Durante el 2024 ingresaron 138 trabajadores, quienes realizaron su Inducción Compliance respectiva, además de recibir el Governance de ENAMI (Reglamento Interno, Orden, Higiene y Seguridad, Código de Ética y Manual de Prevención de Delitos).

Las capacitaciones en esta área durante el 2024 fueron:

- Capacitación sobre los canales de denuncia Ley Karin.
- Capacitación sobre el Código de Ética de ENAMI.
- Capacitación sobre Due Diligence en los procesos de Contratación de servicios y suministro de bienes.
- Charla a Directores ENAMI sobre Ley de Delitos Económicos.

13

COMUNICACIONES DE COMPLIANCE (Mailing y boletín)



Área N°2: Gestión de Auditoría Corporativa

Como empresa estatal, para ENAMI el concepto de transparencia es fundamental y debe permear a todas sus actividades. Para optimizar el Control Interno de ENAMI, todo el quehacer de Auditoría es presentado mensualmente al Comité de Auditoría, Riesgo y Ética (ARE), donde se muestra el cumplimiento del Plan Anual y su evolución.

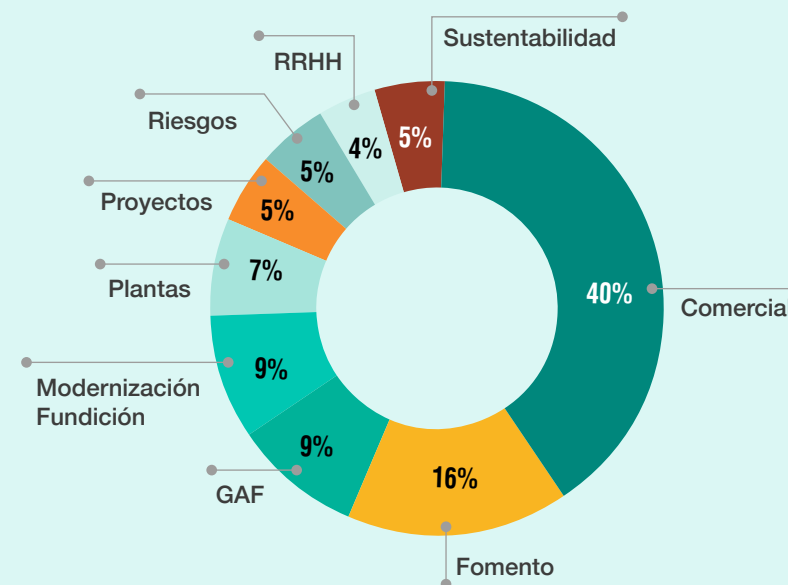
Durante el año 2024, Auditoría Interna efectuó 3 Auditorías de Procesos Basadas en Riesgos (ABR), 12 Auditorías Solicitadas por la Administración (ASA) en materias puntuales y 2 Auditorías Solicitadas por Normativa (ASN), las que se encuentran 100% documentadas en un sistema interno, utilizado por los auditores para este fin.

Las revisiones efectuadas, permitieron evaluar y mejorar, a través de un enfoque sistemático en base a riesgos, la eficacia de los procesos, permitiendo, con la implementación de planes de acción acordados con las áreas usuarias, fortalecer la estructura de control interno de ENAMI.

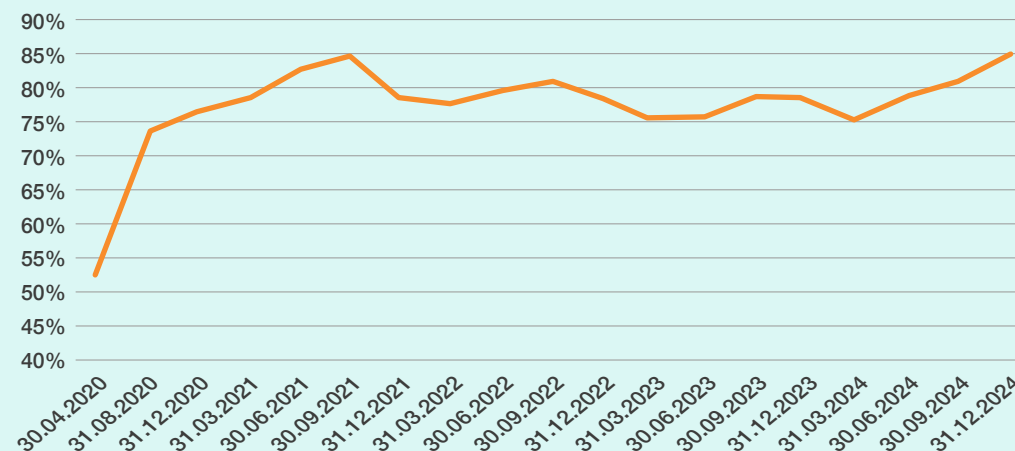
Dentro de las áreas auditadas en el año, una mayor cantidad de horas fueron destinadas a auditorías a la Gerencia Comercial, Gerencia de Fomento, Gerencia de Administración y Finanzas y Gerencia de Modernización de la Fundación.

Durante el año 2024, a través de un sistema implementado por el Área de Auditoría, con el fin de facilitar el seguimiento de los planes de acción mediante el cual interactúan tanto auditores como auditados, se realizó el seguimiento de estos planes de acción, que son comprometidos por cada gerencia en los informes de auditorías internas, entes fiscalizadores externos (Contraloría y Cochilco) y auditores de estados financieros, alcanzando un 85% de implementación.

Distribución Auditorías por área



Evolución % cumplimiento planes de acción



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Área N°3: Gestión de Riesgos

Durante el año 2024 en base a las decisiones de la Alta Administración, la Gestión de Riesgos de ENAMI se focalizó en apoyar metodológicamente en la Gestión de los Riesgos de Alto Nivel RAN (Estratégicos), específicamente aquellos relacionados con dos grandes hitos que se desarrollaron en la Empresa: la Paralización Temporal de la Fundición Hernán Videla Lira y el Proyecto Kairo's de migración de sistemas legados al ERP SAP. Ante estos eventos, la Gestión de Riesgos fue una herramienta que permitió desarrollar análisis íntegros, rescatando los diversos puntos de vista de los ejecutivos y trabajadores de la ENAMI, identificando causas y consecuencias asociadas, así como también diseñando y planificando medidas de gestión estratégicas y operacionales preventivas y mitigadoras, por medio de la elaboración de análisis bow tie.

Adicionalmente, el apoyo a las diversas áreas respecto de la Gestión de Riesgos de Procesos se continuó realizando, particularmente para la Planta Salado y la Subgerencia de Comercialización de Productos Mineros. Lo anterior se documentó por medio de:

- Diagramas de flujo
- Narrativas

- Fichas de Proveedores, Entradas, Procesos, Salidas y Clientes (SIPOC por sus siglas en inglés)
- Matrices de riesgos y controles (MRC) (Planta Salado)

La Gestión de Riesgos, tanto de Alto Nivel como de Procesos, de la cual es responsable la primera línea dentro de la ENAMI, fue reportada periódicamente en el Comité de Directores ARE por parte de la Gerencia de Auditoría y Gestión de Riesgos y por parte de cada Ejecutivo responsable de cada Gerencia. Entre aquellas gerencias que reportaron durante el año 2024 podemos mencionar:

- Gerencia Comercial
- Gerencia de Administración y Finanzas
- Gerencia de Plantas
- Gerencia de Desarrollo y Proyectos
- Gerencia de RRHH
- Gerencia de Seguridad y Sustentabilidad

En ENAMI estamos seguros de que una efectiva Gestión de Riesgos se cimienta con una cultura corporativa alineada y consciente del valor que aporta la Gestión de Riesgos en las actividades y gestión de la Empresa, es por lo que anualmente elaboramos y ejecutamos un plan

comunicacional de Gestión de Riesgos, el que consideró:

- Capacitaciones internas
- Charlas con expositores externos expertos en Gestión de Riesgos
- E-learning
- Mailing masivo, entre otros

■ Ciberseguridad

ENAMI cuenta con un Comité de Seguridad de la Información cuyos principales avances durante 2024 fueron:

- Se da inicio al proyecto Plan Director de Ciberseguridad para la ENAMI, plan que contempla 8 grandes iniciativas asociadas a otorgar a la empresa competencias básicas de ciberresiliencia y habilitarle en el cumplimiento normativo vigente.

HITOS CUMPLIDOS

Estratégicos

- Análisis RAN FHVL
- Análisis RAN migración SAP
- Seguimiento RAN migración SAP

Operacionales

- Levantamiento de procesos Subgerencia Productos Mineros
- Actualización de procesos de planta Salado

Otros hitos

- Gestión de Riesgos Materializados
- Actualización Governance
- Ejecución Plan Comunicación y Capacitación
- Reportabilidad Comité ARE y/o Directorio
- Asesoría Metodológica

100%
cumplimiento



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





- Incorporación al equipo de ciberseguridad de profesionales para apoyar en la gestión de las iniciativas que componen el Plan Director de Ciberseguridad.
- Se ejecuta proyecto para la implementación del cumplimiento del Estándar de Ciberseguridad del Coordinador Eléctrico Nacional.
- Se desarrolla y culmina la iniciativa de “Diseño de Arquitectura IT/OT Convergente”.
- Se da inicio a la iniciativa de “Gestión de Cuentas de Altos Privilegios”.
- Durante el tercer trimestre, se da inicio al proyecto de Sistema de Gestión de Seguridad de la Información para implementar un modelo de gobierno de seguridad y ciberseguridad, basado en las mejores prácticas a nivel mundial y en sincronía con el modelo de gestión de riesgos de la Gerencia de Auditoría Corporativa.



Adhesión a estándares nacionales e internacionales

Nuestro Marco de Actuación: Cumplimiento y Estándares

(NCG 461: 3.5 y 6.1)

Nuestra gestión se sustenta en un sólido marco de actuación que combina el estricto cumplimiento de la normativa legal y financiera vigente en Chile con la adhesión voluntaria a estándares internacionales de sostenibilidad y producción responsable. Este doble compromiso nos permite operar con integridad, gestionar nuestros impactos de manera efectiva y responder a las crecientes expectativas de nuestros grupos de interés.

Marco Regulatorio y Financiero

Como empresa del Estado, nuestra gestión se rige por un completo marco legal y financiero que garantiza la transparencia, la probidad y la correcta administración de los recursos.

- **Normativa Corporativa y de Mercado:** El Decreto Ley N°1.349 de 1976 que crea la Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO), que tiene facultades

fiscalizadoras sobre ENAMI; las leyes de presupuestos para cada año fiscal; el Decreto Ley N°1.263 orgánico de administración financiera del estado y sus modificaciones; la Ley N°18.382 sobre Normas Complementarias de Administración Financiera y de Incidencia Presupuestaria; el Decreto Ley N°1.056, que determina normas complementarias relativas a la reducción del gasto público y al mejor ordenamiento y control de personal; la Ley N°20.128 sobre Responsabilidad Fiscal; y la Circular N°1.954 de la Comisión para el Mercado Financiero que señala la información que las empresas públicas creadas por ley, como ENAMI, están obligadas a entregar a la Comisión.

- **Gestión Pública y Transparencia:** Nos regimos por la Ley N°18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que establece ciertas normas aplicables a las empresas públicas, incluyendo ENAMI. Esta ley define principios de probidad, eficiencia, eficacia y transparencia que deben seguir las instituciones públicas en Chile.





Nos aplican disposiciones de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado (Ley N°20.285) aplicables a ENAMI sobre transparencia activa de los organismos de la administración pública.

La Ley N°20.880, sobre Probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses, regula el principio de probidad en el ejercicio de la función pública, que consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.

A ENAMI le aplica también el Capítulo VII de la Ley N°19.886, Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, que regula la probidad administrativa y la transparencia en la contratación pública.

- **Transparencia Financiera:** Para asegurar la confiabilidad de nuestra información financiera, nos adscribimos a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), específicamente a la NIC 34, emitida por el International Accounting Standards Board (IASB).

■ Adhesión a Estándares Voluntarios de Sostenibilidad

Más allá de nuestras obligaciones, buscamos activamente liderar en sostenibilidad, adoptando estándares que nos posicionan a la vanguardia de la industria.

- **Producción Responsable (The Copper Mark):** para acreditar nuestras buenas prácticas y acceder a los mercados más exigentes, iniciamos el proceso de certificación de nuestra **Planta Delta bajo The Copper Mark**. Para ello se realizaron las siguientes actividades durante el año 2024:
 - Diagnóstico The Copper Mark (TCM) en piloto Delta.
 - Generación de competencias en equipo líder TCM en planta y corporativo.
 - Sesiones de trabajo individual con cada uno de los líderes de requisitos.
 - Difusión en terreno.
 - Propuesta de políticas y procedimientos ajustados al piloto.
 - Diagnóstico TCM con respecto a nueva guía de 33 criterios.

- Diagnóstico de cumplimiento con respecto a nueva guía de criterios.

- **Great Place to Work®:** en 2024 nos certificamos con el sello **GPTW** que reconoce el clima laboral de las empresas y compromete a ENAMI con la mejora continua del ambiente de trabajo, promoviendo un espacio justo, participativo y colaborativo para todas las personas que forman parte de ella.
- **Cultura y Personas (NCh 3262):** en 2024 se materializó la implementación de la **Norma Chilena 3262 "Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal"**, en Santiago y en el **complejo productivo Sur**, lo cual ha sido un paso decisivo para construir un entorno laboral más justo, inclusivo y equitativo.
- **Derechos Humanos y Empresas:** hemos incorporado la tercera versión del **Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2026-2029)** como un marco de referencia para nuestra gestión, fortaleciendo nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor.



3

Acerca de esta Memoria Integrada

3.1 Alcance y Estándares de la Memoria

(GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-5, GRI 2-14; NCG 461 6.5.1 ii)

Presentamos la **Memoria Integrada 2024** de la Empresa Nacional de Minería (ENAMI). Este documento detalla nuestro desempeño, impactos y gestión en materias de sostenibilidad durante el período comprendido entre el **1 de enero y el 31 de diciembre de 2024**, abarcando todas las operaciones de la compañía en Chile.

Para asegurar la rigurosidad, comparabilidad y transparencia de nuestra comunicación, hemos elaborado este reporte de conformidad con los **Estándares GRI (Global Reporting Initiative)**, utilizando como referencia los siguientes marcos:

- **Estándares Universales GRI 2021**
- Estándares **SASB** para la industria de Metales y Minería

- Norma de Carácter General **N° 461** de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) de Chile

- Criterios del marco de aseguramiento **The Copper Mark**

El contenido de este reporte ha sido revisado y aprobado por las Gerencias de Seguridad y Sustentabilidad, la Unidad de Comunicaciones Corporativas y Asuntos Públicos. Este documento no ha sido sometido a una verificación externa independiente. Al final del documento se incluye la tabla o índice con indicadores.



Nombre o Razón Social:
Empresa Nacional de Minería

Acrónimo: ENAMI

Rol Único Tributario (RUT):
61.703.000-4

Domicilio Legal:
Calle Colipí N° 260,
Copiapó, Región de Atacama, Chile.

Sede Santiago:
Mac Iver 459, Santiago Centro,
Región Metropolitana

Tipo de Entidad:
Empresa del Estado (creada por el Decreto con Fuerza de Ley N° 153 de 1960).



Para cualquier consulta, por favor contactar a través del correo electrónico

ofcinadepartes@enami.cl



1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES

3.2 Proceso de Actualización de la Matriz de Materialidad 2024

(GRI 3-1, GRI 3-2)

En nuestro compromiso continuo con la transparencia y la gestión sostenible, para la memoria integrada 2024 hemos actualizado nuestro análisis de materialidad. Este proceso es fundamental para identificar y priorizar los temas económicos, sociales y ambientales más relevantes tanto para ENAMI como para nuestros grupos de interés. La metodología se ha alineado con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), específicamente con el estándar GRI 3: Temas Materiales 2021, y considera las directrices de la OCDE para la debida diligencia.

El proceso se desarrolló en tres fases principales: **identificación, análisis y evaluación y priorización** de los impactos.

■ 1. Identificación de Impactos

Para obtener una visión completa de los temas relevantes, combinamos diversas fuentes de información, tanto internas como externas:

- **Benchmark de Sostenibilidad en la Industria Minera:** Se llevó a cabo un análisis comparativo de los reportes y matrices de materialidad de ocho empresas líderes del sector minero a nivel nacional e internacional. Esto nos permitió identificar tendencias en materialidad que están marcando la pauta en la industria.
- **Diálogo con la Alta Dirección:** Se realizaron entrevistas en profundidad con directores y gerentes de primera línea de ENAMI. Esta instancia fue clave para comprender la perspectiva estratégica de la compañía, los riesgos emergentes y los impactos más significativos desde el punto de vista del negocio.
- **Consulta a Grupos de Interés:** Se implementó un amplio proceso de consulta para asegurar que las voces de nuestros grupos de interés fueran escuchadas y consideradas:
 - ▶ **Focus Group con Comunidades:** Se organizaron cuatro grupos focales presenciales con miembros de las comunidades de Altos de los Olivos, Vallenar, La Verdiona y Valle del Sol.
 - ▶ **Entrevistas telefónicas:** Se complementó el diálogo comunitario con entrevistas a distancia a representantes de las comunidades de Paipote y Tierra Amarilla.

▶ **Encuesta Digital:** Por primera vez, se implementó una encuesta digital masiva dirigida a todos nuestros grupos de interés, logrando una participación de **128 personas**. La distribución de los participantes fue la siguiente, garantizando una representatividad diversa:



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



■ 2. Análisis y evaluación de la severidad de los impactos

Una vez identificado el universo de temas, procedimos a evaluar su importancia. Siguiendo la metodología de GRI y OCDE cada impacto fue analizado en función de su **severidad**, considerando dos dimensiones principales:

- **Escala y Alcance:** Se evaluó la magnitud del impacto (qué tan grave es) y su alcance (cuántas personas o qué extensión de territorio se ve afectada).
- **Tipo de impacto:** Se evaluaron los impactos para identificar si son impactos negativos y positivos.
- **Carácter Irremediable:** Se consideró la dificultad o imposibilidad de revertir el impacto una vez que ha ocurrido.

Este análisis se nutrió de la información cualitativa y cuantitativa recopilada en la fase de identificación, ponderando tanto la perspectiva de los grupos de interés como la visión estratégica de la compañía.

■ 3. Priorización de Temas Materiales

Finalmente, los impactos fueron priorizados en función de las fuentes anteriores, estableciendo un promedio para determinar cuáles serían considerados temas materiales para la memoria integrada 2024. Este último paso nos permite enfocar nuestra gestión y nuestra rendición de cuentas en aquellos asuntos que tienen el mayor potencial de impactar en la economía, el medio ambiente y las personas.



■ Nuestros Temas Materiales 2024

(GRI 3-2)

Los siguientes 15 temas fueron identificados como materiales y constituyen el foco principal de esta memoria:

Temas materiales 2024



1. **Salud y Seguridad**
2. **Relacionamiento Comunitario**
3. **Gestión de Relaves y Residuos**
4. **Gestión del Agua**
5. **Talento y Desarrollo de Personas**
6. **Ética, Gobernanza y Transparencia**
7. **Contribución Económica y Desarrollo**
8. **Cambio Climático y Descarbonización**
9. **Cierre de Minas y Pasivos Ambientales**
10. **Diversidad, Equidad e Inclusión**
11. **Innovación y Minerales Críticos**
12. **Calidad del Aire**
13. **Biodiversidad y Naturaleza**
14. **Eficiencia Energética**
15. **Gestión sostenible de la cadena de suministro**

1 SALUD Y SEGURIDAD

Gestión responsable para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores y contratistas, promoviendo una cultura preventiva y el control de riesgos.

2 RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

Construcción de relaciones de confianza y largo plazo con las comunidades vecinas, generando valor social compartido a través del diálogo y la inversión en proyectos de desarrollo local.

3 GESTIÓN DE RELAVES Y RESIDUOS

Manejo seguro y ambientalmente responsable de los depósitos de relaves, tanto activos como inactivos, para garantizar la estabilidad física y química, y minimizar los impactos a largo plazo.

4 GESTIÓN DEL AGUA

Uso eficiente del agua, minimizando su consumo, maximizando la recirculación y asegurando la calidad para el consumo humano.

5 TALENTO Y DESARROLLO DE PERSONAS

Atracción, retención y desarrollo del talento humano, promoviendo la capacitación continua, el crecimiento profesional y un clima laboral que fomente el compromiso y el bienestar de los colaboradores.

6 ÉTICA, GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA

Actuar con integridad, transparencia y en cumplimiento de las leyes, a través de políticas anticorrupción, Código de Ética y canales de denuncia.

7 CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA Y DESARROLLO

Capacidad de la empresa para generar valor y asegurar su sostenibilidad financiera a largo plazo, permitiendo cumplir su rol de fomento y contribuir al desarrollo del país.

8 CAMBIO CLIMÁTICO Y DESCARBONIZACIÓN

Gestión de la huella de carbono y acciones para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

9 CIERRE DE MINAS Y PASIVOS AMBIENTALES

Planificación y ejecución del cierre progresivo y final de las faenas mineras, así como la gestión de los pasivos ambientales históricos, asegurando la estabilidad física y química a largo plazo y la remediación de los sitios.

10 DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN

Fomento de un ambiente de trabajo inclusivo que valore la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción.

11 INNOVACIÓN Y MINERALES CRÍTICOS

Investigación y desarrollo enfocados en la optimización de procesos y en el posicionamiento estratégico de la empresa en la cadena de valor de los minerales considerados críticos para la transición energética y el desarrollo tecnológico global.

12 CALIDAD DEL AIRE

Control y reducción de emisiones de material particulado y gases (SO₂) de las operaciones, para proteger la salud de las personas y el medio ambiente.

13 BIODIVERSIDAD Y NATURALEZA

Gestión de los impactos sobre los ecosistemas y la biodiversidad en las áreas de operación, con un enfoque en la prevención, mitigación y restauración de las áreas afectadas.

14 EFICIENCIA ENERGÉTICA

Optimización del consumo de energía en todos los procesos operativos para reducir costos, disminuir la huella de carbono y mejorar la competitividad, en línea con las metas de descarbonización.

15 GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Gestión de los riesgos e impactos sociales, ambientales y éticos en la cadena de suministro, trabajando en colaboración con proveedores y pequeños mineros para promover prácticas responsables.

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES

3.3 Diálogo permanente con nuestros Grupos de Interés

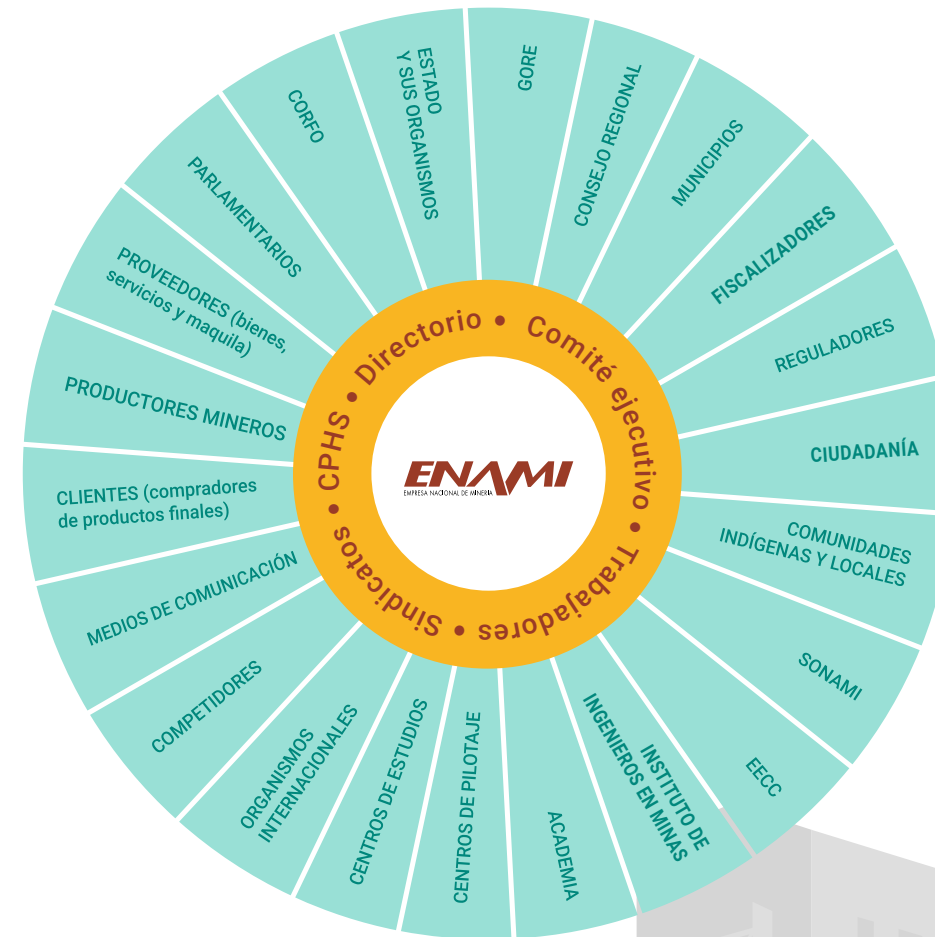
(GRI 2-29; NCG 461: 6.3)

Más allá del proceso de materialidad, en ENAMI mantenemos un diálogo constante y fluido con nuestros diversos grupos de interés a través de múltiples canales. La Gerencia de Seguridad y Sustentabilidad lidera el relacionamiento con las comunidades locales; la Gerencia de Recursos Humanos gestiona el vínculo con trabajadores, trabajadoras y sindicatos; y la Cadena de Abastecimiento se relaciona con nuestra red de proveedores.

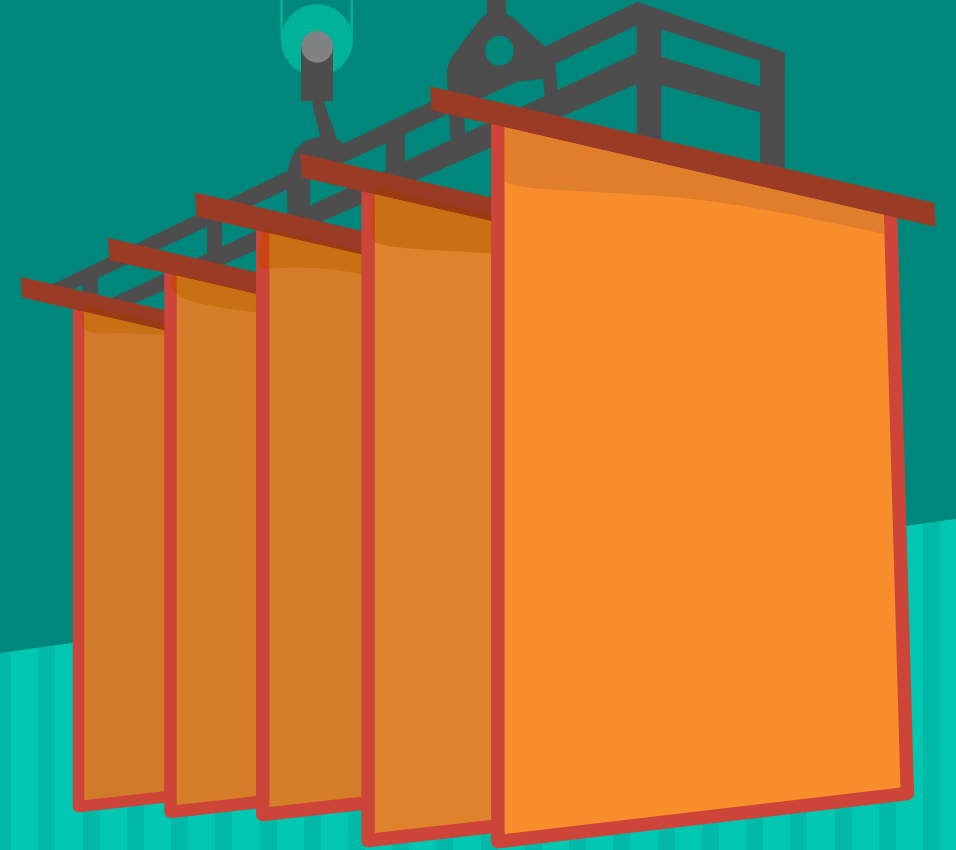
Cabe mencionar que parte de los grupos de interés son la Sociedad Nacional de Minería (Sonami) y el Instituto de Ingenieros en Minas, que tienen representantes en el directorio de la empresa.

Como empresa pública, mantenemos una comunicación transparente con entidades como el Ministerio de Hacienda, COCHILCO y SERNAGEOMIN. La Vicepresidencia Ejecutiva, por su parte, conduce la relación con el Congreso Nacional. A eso se suma una relación permanente con la Sonami, asociaciones mineras y productores de pequeña escala, en distintas instancias.

Para el público general y los medios de comunicación, utilizamos activamente nuestra página web, redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn y X) y canales internos como la intranet y boletines digitales para mantener a todos informados sobre nuestro quehacer.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



Desempeño económico

4



4.1 Sostenibilidad Financiera

(GRI 3-3)

ENAMI comenzó el 2024 en una situación financiera compleja, con pérdidas consolidadas por más de 200 millones de dólares y la incertidumbre acerca de su capacidad para continuar como una empresa en marcha, como señaló drásticamente el informe de Deloitte, la compañía que audita los estados financieros de la estatal. A esto se sumó un entorno desafiante, marcado por la volatilidad en los mercados internacionales y un contexto macroeconómico complejo.

A pesar de ello, la empresa demostró resiliencia, y tras un periodo de desafíos, logramos una recuperación que nos permite no solo asegurar nuestra viabilidad, sino también reforzar nuestro rol de fomento con la pequeña y mediana minería y la modernización de nuestras operaciones.

Hemos reestructurado nuestros pasivos financieros, disminuyendo nuestra deuda neta durante el año 2024 desde US\$ 596 millones a US\$ 133 millones. Dentro de las acciones claves para este propósito se encuentra el cese del funcionamiento en el mes de febrero de la Fundición Hernán Videla Lira, generando ahorros por US\$ 10 millones mensuales y la venta a Codelco de su participación de 10% de la Compañía Minera Teck Quebrada Blanca por US\$ 520 millones.

Además de los factores de mercado, durante 2024 la compañía puso un foco estratégico en la optimización de los costos operativos. Esto se materializó a través de una revisión y mejora de los contratos con proveedores clave y la implementación de iniciativas de eficiencia interna, buscando asegurar la sostenibilidad económica de nuestras operaciones.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Venta del 10% de Quebrada Blanca, un acuerdo que fortalece a ENAMI

Con fecha 5 de septiembre de 2024, ENAMI suscribió un contrato de compraventa con la Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco), por la venta del 10% de las acciones mantenidas en la Compañía Minera Teck Quebrada Blanca S.A.

El precio de venta fue de US\$ 520 millones, lo que generó para ENAMI una ganancia de US\$ 181 millones. Se trató un acuerdo robusto, justo y conforme a una valorización de mercado, enmarcado en el plan de sostenibilidad financiera diseñado por la administración de ENAMI para mantener las operaciones de la empresa y seguir cumpliendo con su rol único de fomento a la pequeña y mediana minería del país.

Para ENAMI, la operación tuvo una serie de consecuencias, como el menor pago de intereses por disminución de deuda, el mejoramiento de la posición crediticia, una disminución en los gastos de recursos en la gestión de la deuda y relación con acreedores, y facilitar el acceso de la empresa al mercado de capitales y a un financiamiento acorde a las necesidades de la compañía.

El acuerdo firmado entre ENAMI y Codelco aseguró la participación del Estado en Quebrada Blanca, uno de los principales yacimientos del país. Sin embargo, no se limitó al traspaso del 10% de QB, sino también apuntó a reforzar el rol de la minería estatal, con la firma de un convenio de colaboración entre ambas empresas públicas. Estas acciones establecen que Codelco evaluará disponibilizar propiedad minera para la pequeña minería, a través de ENAMI; colaboración en iniciativas del negocio de fundición y refinación, incluido el Proyecto de Modernización FHVL, y en exploración, extracción y beneficio de litio; logística de abastecimiento y venta de productos mineros y ácido sulfúrico; transferencias tecnológicas entre ambas empresas; y tratamiento de residuos y subproductos.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Proyecto Salares Altoandinos

Chile cuenta con solo dos operaciones de litio en el país, ambas en el Salar de Atacama en la Región de Antofagasta. Con el objetivo de aumentar la producción nacional de litio durante la próxima década, el gobierno del Presidente Gabriel Boric está impulsando la Estrategia Nacional del Litio, en el marco de la cual las empresas públicas son protagonistas.

Hemos sido mandatados para liderar el proyecto Salares Altoandinos, ubicado en la comuna de Diego de Almagro, en la Región de Atacama. Durante 2024, cumplimos varios hitos:

- Avanzamos fuertemente en las campañas de exploración, que permitieron identificar recursos de litio que harán posible que Chile incremente la explotación de este mineral crítico para la transición energética.
- Confirmamos la viabilidad de la extracción directa de litio (EDL), una tecnología innovadora que permitirá desarrollar un proyecto más armonioso con el medioambiente, mediante pruebas tecnológicas de escala de laboratorio encargadas a diversas empresas e instituciones internacionales.

- Desarrollamos la búsqueda de un socio para la operación del proyecto, a través de un proceso abierto transparente y competitivo.
- En línea con lo que ha sido uno de los sellos de la Estrategia Nacional del Litio, se ha implementado una estrategia de relacionamiento, con foco participativo, como lo fue la Consulta Indígena gestionada por el Ministerio de Minería.

Salares Altoandinos es el proyecto greenfield con mayor volumen de recursos de litio en Chile. Su desarrollo confirma que tanto la ENAMI como la Región de Atacama son ahora protagonistas en el mapa de esta industria.

■ Proyecto de Modernización de la Fundición Hernán Videla Lira (FHVL)

La modernización de la Fundición Hernán Videla Lira (FHVL) ubicada en Paipote es el único proyecto de fundición y refinación en proceso de desarrollo en el país. Además, su materialización generará oportunidades para la Región de Atacama y sus comunidades.

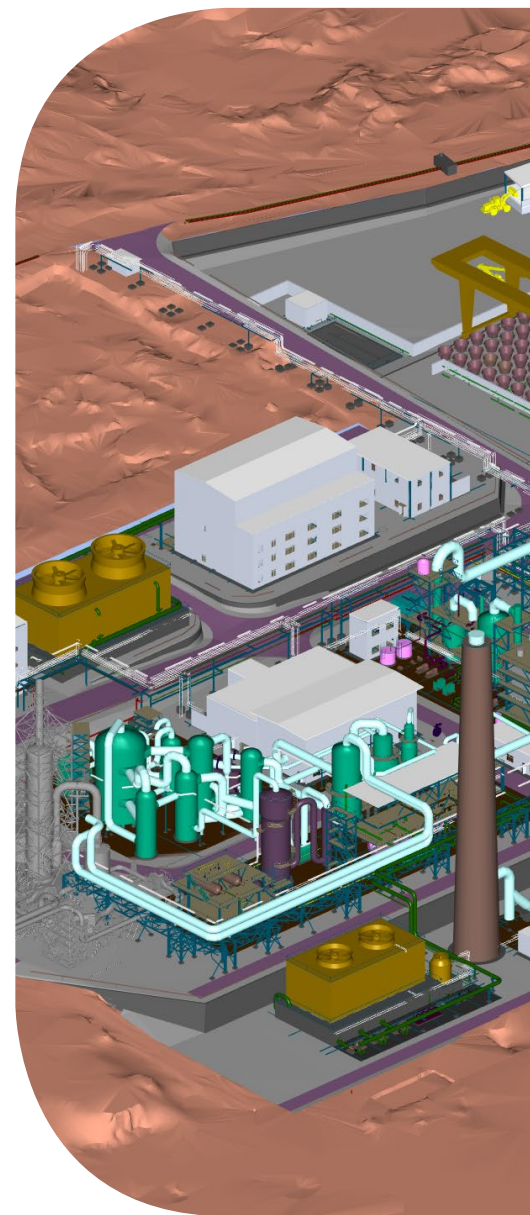
El proyecto considera una fundición capaz de procesar 850 mil toneladas de

concentrado de cobre al año y una refinación electrolítica que producirá 240 mil toneladas de cátodos de cobre como producto comercial. Se estima una inversión de US\$ 1.700 millones y una vida útil de 50 años.

En la construcción de la nueva FHVL se implementará una moderna tecnología de fusión-conversión BBR + BCC (Bottom Blowing Reactor + Continuous Converter) que permitirá mejorar la captura de gases emitidos por sobre el 99%, alcanzando los más altos estándares ambientales.

Junto a lo anterior, asegurará operaciones rentables y sustentables, en cuanto a recuperación energética y uso de agua desalada para sus procesos.

Durante 2024, el Proyecto Modernización de la FHVL inició la ingeniería de factibilidad de la fundición y terminó la ingeniería de perfil e inició la prefactibilidad de la refinación y planta de metales nobles. Asimismo continuó el proceso de tramitación en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental del Estudio de Impacto Ambiental del proyecto, presentándose en septiembre de este año la primera Adenda. Se espera que la Resolución de Calificación Ambiental del proyecto se obtenga dentro de 2025.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





4.2 Desempeño operativo y productivo

(NCG 461: 6.5)

ENAMI opera actualmente con 14 poderes de compra ubicados entre Tocopilla y Rancagua, junto con cinco plantas de procesamiento de mineral: José Antonio Moreno (Taltal), Osvaldo Martínez (El Salado), Manuel Antonio Matta (Copiapó), Vallenar (Vallenar) y Complejo Productivo Sur (ex Planta Delta, Ovalle).

Estas plantas se encargan de recibir y procesar minerales entregados por pequeñas y pequeños productores, obteniendo como resultado concentrado y cátodos de cobre. Por otro lado, la Fundición Hernán Videla Lira, en Paipote, permanece fuera de operación a la espera de su modernización.

José Antonio Moreno (Taltal)
La planta procesa minerales oxidados (capacidad 18.000 TMS/mes) vía lixiviación (LIX), extracción por solvente (SX) y electro obtención (EW), con una capacidad de producción de 296 TMF/mes de cátodos de cobre de alta pureza.

Osvaldo Martínez (El Salado)
Es la planta más antigua de ENAMI (inaugurada el año 1929), actualmente procesa minerales oxidados de cobre (capacidad 62.500 t/mes) vía lixiviación (LIX), extracción por solvente (SX) y electro obtención (EW), con una capacidad instalada de producción de 800 TMF/mes de cátodos de cobre de alta pureza.

Complejo Productivo Sur (ex Planta Delta, Ovalle)
Posee una mina subterránea, explotada por un tercero, una agencia de compras de minerales y una planta de flotación para minerales sulfurados, construidas y operadas por ENAMI, con capacidad de beneficio de 60.000 TMS/mes.

Manuel Antonio Matta (Paipote, Copiapó)
Es la planta de beneficio más grande de ENAMI. Cuenta con dos líneas de producción, para minerales sulfurados (capacidad beneficio: 60.000 TMS/mes), mediante flotación, y la segunda para minerales oxidados de cobre (capacidad beneficio: 40.000 TMS/mes), vía lixiviación (LIX), extracción por solvente (SX) y electro obtención (EW), produciendo 600 TMF/mes de cátodos de cobre de alta pureza (99,999% de Cu).

Planta Vallenar
Actualmente esta planta posee 2 líneas de producción, la primera procesa minerales sulfurados (capacidad 21.000 t/mes) mediante flotación, y la segunda, trata minerales oxidados de cobre (21.000 t/mes) vía lixiviación (LIX), extracción por solvente (SX) y electro obtención (EW), con una capacidad de producción de 300 TMF/mes de cátodos de cobre de alta pureza.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Gestión de la Producción - Plantas

Beneficio óxidos

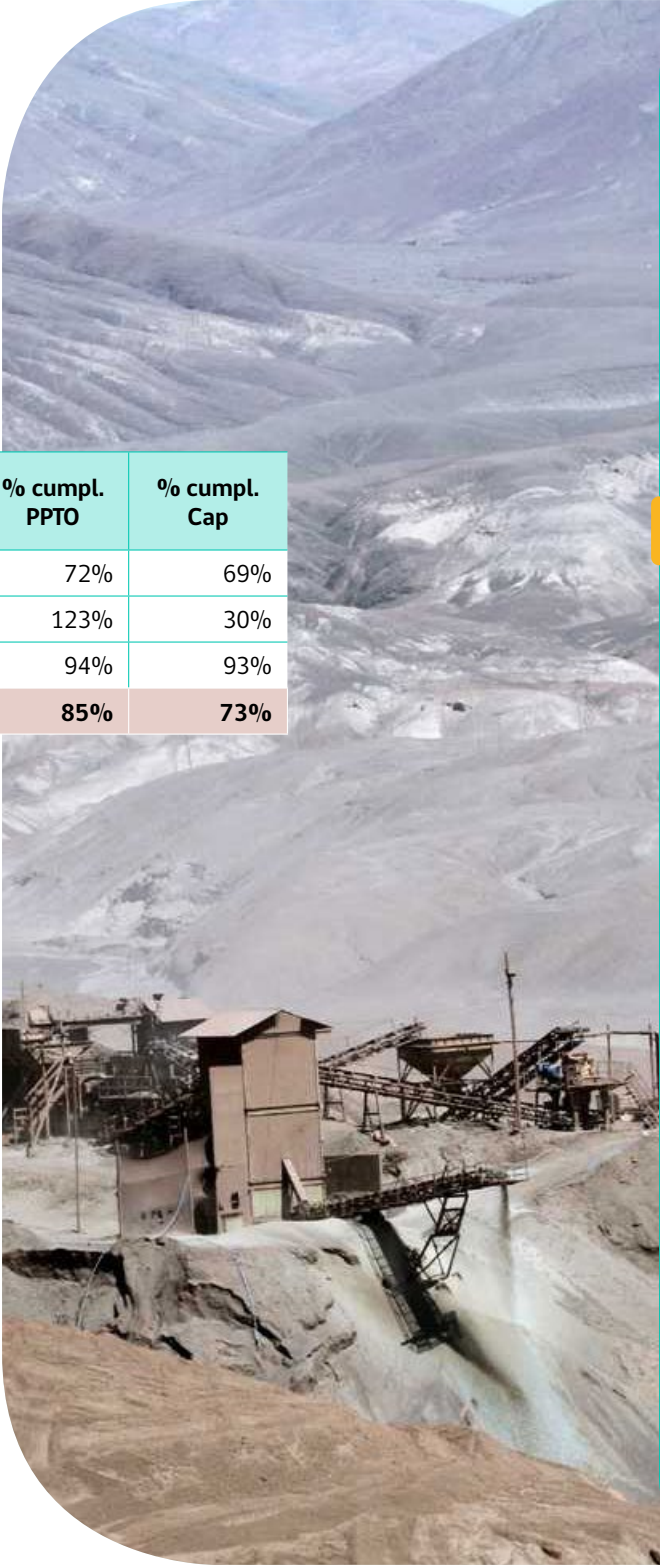
Beneficio Óxidos (TMS)	Acumulado 2024		% cumpl. PPTO	% cumpl. Cap
	PPTO	REAL		
TALTAL	221.723	229.834	104%	106%
SALADO	612.000	561.057	92%	75%
MATTA	375.277	329.807	88%	69%
VALLENAR	156.240	163.285	105%	65%
TOTAL	1.365.239	1.283.983	94%	76%

El beneficio de minerales oxidados tiene un cumplimiento de 94 % con respecto a lo presupuestado, principalmente por menor beneficio en Planta Matta, debido a reparación estructural y de obras civiles de la nave EW.

Beneficio sulfuros

Beneficio Sulfuros (TMS)	Acumulado 2024		% cumpl. PPTO	% cumpl. Cap
	PPTO	REAL		
MATTA	690.000	499.283	72%	69%
VALLENAR	61.200	75.512	123%	30%
DELTA	712.007	666.603	94%	93%
TOTAL	1.463.207	1.241.398	85%	73%

En cuanto al beneficio de sulfuros el cumplimiento es 85 % con respecto a lo presupuestado, principalmente por menor procesamiento en Matta, producto de baja disponibilidad en chancado y molienda en Matta, además de alta dureza mineral en Delta.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Producciones

CÁTODOS DE COBRE

Producción Cátodos (TMF)	Acumulado 2024		% Cumpl. PPTO
	PPTO	REAL	
TALTAL	3.531	3.610	102%
SALADO	5.799	5.897	102%
MATTA	4.350	3.561	82%
VALLENAR	1.073	1.059	99%
TOTAL	14.753	14.126	96%

La producción de cátodos fue menor al presupuesto 2024, en un 4 %, principalmente por el menor beneficio de Planta Matta.

CONCENTRADOS DE COBRE

Producción concentrados (TMS)	Acumulado 2024		% Cumpl. PPTO
	PPTO	REAL	
TALTAL	23.351	17.531	75%
MATTA	2.498	3.687	148%
VALLENAR	33.058	28.845	87%
TOTAL	58.907	50.063	85%

En cuanto a la producción de concentrado se obtuvo un 85 % de cumplimiento con respecto a lo programado, por menor beneficio de Matta y Delta, sumado a menor ley de la mina Panulcillo en Delta.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Comercial

(GRI 204-1)

El área Comercial es la responsable de gestionar los contratos relacionados con la compra y venta de minerales. Este departamento asegura que la adquisición y comercialización de los productos mineros se realice bajo condiciones de mercado competitivas y que los productos sean vendidos en mercados internacionales. Además, para cumplir con los requisitos de exportación, es necesario coordinar negociaciones con servicios de aduana, embarque y distribución, garantizando así el cumplimiento de los compromisos con los compradores internacionales.

En 2024, la variabilidad de los precios del cobre ha exigido reforzar nuestro compromiso con una gestión operacional disciplinada y rigurosa, orientada a maximizar la eficiencia en cada etapa de nuestro proceso productivo.

Compras

Valores	Tamaño Minería	Producto	2020	2021	2022	2023	2024
TM	Pequeña Minería	Mineral	2.549.207	2.755.348	2.594.883	2.553.639	2.674.814
		Mineral F.d.	4.310	3.693	3.649	4.275	3.595
		Concentrados	43.154	29.326	23.920	32.275	28.087
		Otros Productos	12.623	996	9	7	8
	Mediana e Independiente	Mineral		48.279	4.926		
		Concentrados	416.359	325.315	318.467	287.422	126.046
		Otros Productos	3.211	2.721	3.026	3.214	2.596
kUS\$	Pequeña Minería	Mineral	127.803	220.190	191.886	189.195	217.236
		Mineral F.d.	4.567	5.891	5.313	5.405	5.008
		Concentrados	71.827	72.097	56.067	73.965	83.520
		Otros Productos	8.813	8.380	3.420	5.797	4.242
	Mediana e Independiente	Mineral		1.146	726		
		Concentrados	746.572	832.849	686.226	595.762	285.667
		Otros Productos	20.002	16.590	25.538	27.061	22.796
N° Proveedores Mensuales	Pequeña Minería	Mineral	652	672	663	614	599
		Mineral F.d.	53	44	44	52	42
		Concentrados	69	62	51	56	52
		Otros Productos	7	3	4	5	5
	Mediana e Independiente	Mineral	0	1	1	0	
		Concentrados	15	11	10	10	7
		Otros Productos	2	2	3	2	1
Total kUS\$			979.584	1.157.142	969.175	897.185	618.469
Total N° Proveedores Mensuales			798	795	776	739	706
Total N° Proveedores Totales			1.363	1.384	1.316	1.237	1.481

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

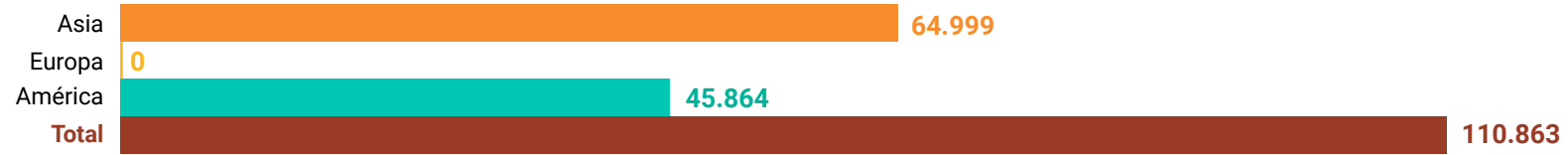
8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES



2021

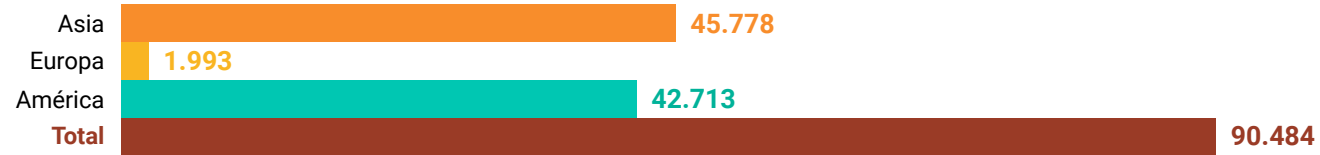
■ **Venta cátodos**
(TM, toneladas métricas)



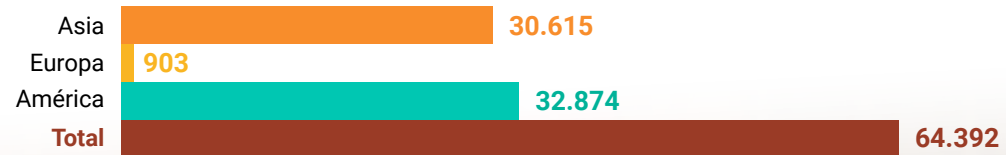
2022



2023



2024



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 **DESEMPEÑO ECONÓMICO**
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Ventas cátodos de
cobre facturado, por
destino, 2024
(TM, toneladas métricas)

MERCADO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTURE	NOV.	DIC.	TOTAL
ALEMANIA	0	0	0	0	0	0	0	301	0	0	0	0	301
ENM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SX - EW	0	0	0	0	0	0	0	301	0	0	0	0	301
ARGENTINA	78	26	79	53	0	48	0	0	0	52	26	26	388
ENM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SX - EW	78	26	79	53	0	48	0	0	0	52	26	26	388
BRASIL	3.309	2.991	2.191	2.513	1.965	3.249	2.155	1.268	2.939	2.085	2.083	2.087	28.835
ENM	2.699	2.399	1.599	1.899	1.350	1.849	2.155	1.268	2.939	2.085	2.083	2.087	24.413
SX - EW	610	592	592	614	616	1.399							4.422
COREA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	506	506
ENM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SX-EW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	506	506
CHILE	299	306	307	306	308	304	295	306	298	304	309	310	3.652
ENM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SX - EW	299	306	307	306	308	304	295	306	298	304	309	310	3.652
CHINA	3.906	3.609	6.536	1.112	1.533	1.577	928	826	795	1.985	1.537	796	25.138
ENM	2.799	2.699	5.649	1.112	1.106	500	928	826	795	1.677	1.537	796	20.424
SX - EW	1.106	910	887	0	426	1.077				308			4.715
ESPAÑA	0	0	0	0	0	0	307	295	0	0	0	0	602
ENM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SX - EW	0	0	0	0	0	0	307	295	0	0	0	0	602
TAIWAN	397	513	598	395	484	285	484	284	485	282	482	283	4.971
ENM	200	400	400	200	399	200	484	284	485	282	482	283	4.099
SX - EW	197	113	198	195	84	85	0	0	0	0	0	0	872
TOTAL	7.989	7.445	9.710	4.378	4.290	5.462	4.169	3.280	4.516	4.708	4.437	4.007	64.392

■ Fondo
estabilizacion del
precio del cobre a
2024 (miles de US\$)

Detalle	Inicial	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sustentación previa al fondo	-35.343	0	0	0	0	0	0
Sustentación FEPC	0	-13.663	-5.000	0	0	-1.140	-1.396
Recuperación FEPC	0	0	0	14.220	17.083	5.322	12.230
Saldo por recuperar	-35.343	-49.006	-54.006	-39.787	-22.704	-18.522	-7.689

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





4.3 Proyectos de propiedad minera

ENAMI se destaca por su vasta cartera de activos mineros en todo Chile, abarcando 84 prospectos y un total de 246.260 hectáreas en concesiones de explotación. Con una presencia significativa en áreas de elevado interés geológico, la compañía demuestra un notable potencial para la exploración y el desarrollo futuro.

■ Prospectos para Desarrollo y Fomento Minero

Tipo de Yacimiento	Cant. de Prospectos	Hectáreas
Porfido	11	50.359
IOCG	16	62.995
Estratoligado	12	33.915
Skarn	7	33.071
Epitermal HS	7	27.994
Vetas	20	17.875
Otros	11	20.051
Total	84	246.260

■ Negocios mineros

Concesión de Explotación				
Región	Desarrollo Minero (ha)	Fomento Minero (ha)	Poder de Compra y otros (ha)	Total por región (ha)
Tarapaca	22.130	0	0	22.130
Arica y Parinacota	3.600	0	0	3.600
Antofagasta	2.7630	900	2.621	31.151
Atacama	57.012	8.084	3.159	68.255
Coquimbo	1.2880	7267	3.199	23.346
Valparaíso	2.310	0	240	2.550
Metropolitana	10.772	0	0	1.0772
Otras Regiones	3.475	0	0	3.475
Total	139.809	16.251	9.219	165.279

Concesión de Exploración				
Región	Desarrollo Minero (ha)	Fomento Minero (ha)	Poder de Compra y otros (ha)	Total por región (ha)
Tarapaca	0	0	0	0
Arica y Parinacota	0	0	0	0
Antofagasta	9.700	0	2.500	12.200
Atacama	67.900	600	0	68.500
Coquimbo	11.500	500	0	12.000
Valparaíso	0	0	0	0
Metropolitana	0	0	0	0
Otras Regiones	0	0	0	0
Total	89.100	1.100	2.500	92.700

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Valor Económico Generado y Distribuido (VEGD)

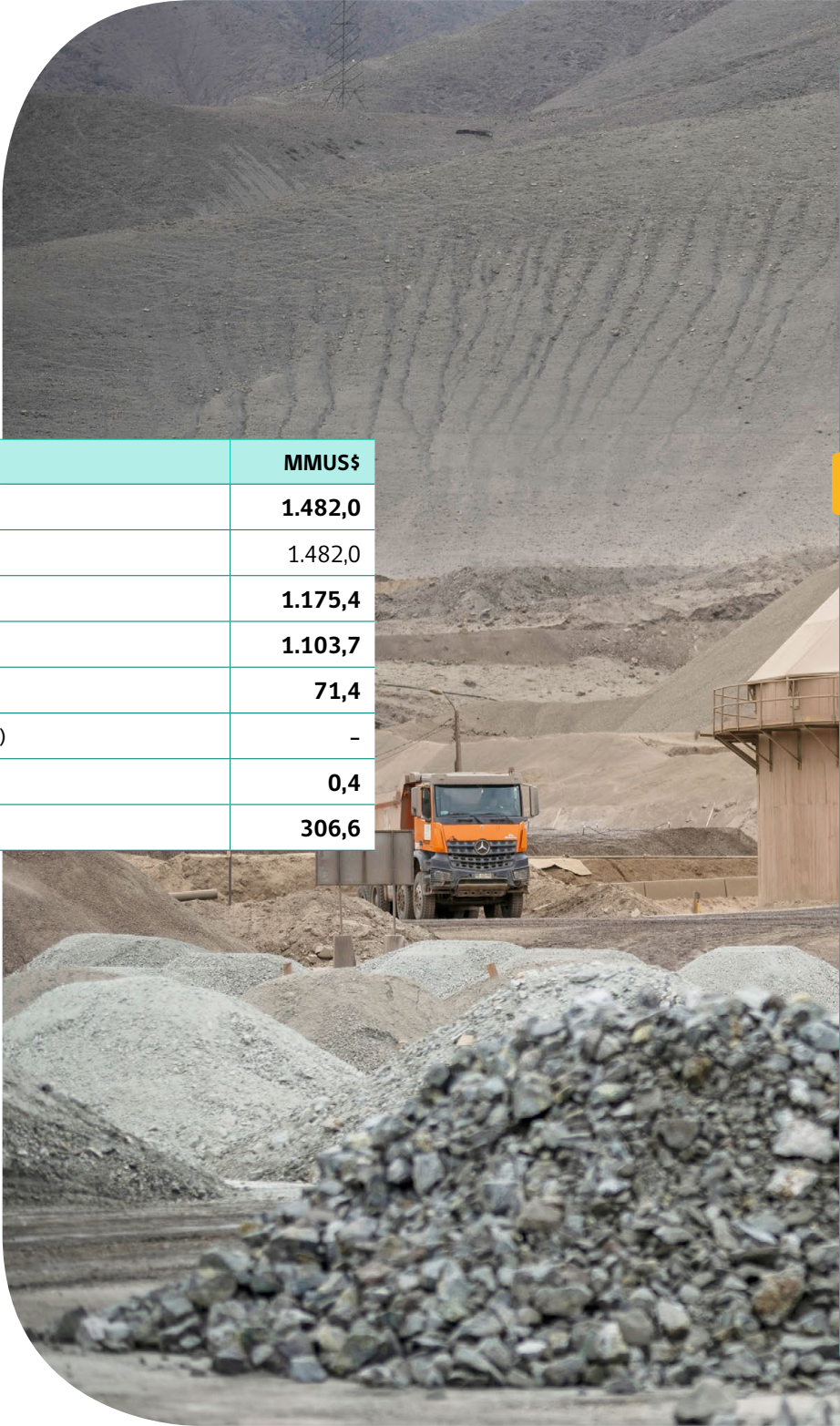
(GRI 201-1)

Más allá de los resultados financieros tradicionales, en ENAMI medimos nuestro aporte a la sociedad a través del Valor Económico Generado y Distribuido. Este enfoque, basado en el estándar GRI, transparenta cómo los ingresos que generamos se distribuyen entre nuestros grupos de interés, incluyendo colaboradores, proveedores, el Estado, la comunidad y los inversionistas.

Riesgos y Oportunidades Financieras ligadas al Clima (GRI 201-2 y NCG 461 lo piden): Enami está trabajando en incluir un análisis de cómo el cambio climático (ej. escasez hídrica, nuevas regulaciones de carbono) podría impactar financieramente a la empresa y qué oportunidades surgen (ej. procesamiento de minerales para la transición energética) Esperamos tener más detalles de este análisis en las próximas ediciones.



	MMUS\$
A. Valor Económico Generado (VEG)	1.482,0
Ingresos Operacionales y No Operacionales	1.482,0
B. Valor Económico Distribuido (VED)	1.175,4
1. Costos de operación	1.103,7
2. Sueldos y beneficios de los empleados	71,4
3. Pagos a las administraciones públicas (Aporte al Fisco)	-
4. Inversiones en la comunidad	0,4
C. Valor Económico Retenido (VEGD)	306,6



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Ayudas Financieras Públicas

(GRI 201-4)

1. Aumento de Fondos de Fomento

La aprobación en 2024 de la Ley de Presupuestos 2025 consideró un incremento en los fondos de Fomento destinados a ENAMI, pasando de US\$ 8 millones a US\$ 10 millones. Esto representa un aumento del 25% con respecto a los montos asignados en los últimos 20 años, fortaleciendo así la capacidad de la empresa para apoyar y modernizar la pequeña y mediana minería del país.

2. Capitalización Histórica

Por primera vez en su historia, ENAMI recibirá una capitalización directa de US\$ 25 millones. Esta inyección de capital está destinada a fortalecer la posición financiera de la empresa, permitiéndole abordar proyectos de modernización y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.



4.4 Inversiones estratégicas para el futuro

(NCG 461: 4.1; 4.3)

La recuperación financiera es la plataforma para las inversiones que garantizarán nuestra sostenibilidad a largo plazo. Históricamente, nuestra cartera de inversiones se ha enfocado en la continuidad operacional, destinando anualmente más del 70% del presupuesto a este tipo de iniciativas. Sin embargo, el año 2024 marcó un giro estratégico. El nivel de inversiones en 2024 alcanzó los **US\$ 31,4 millones**. A diferencia de periodos anteriores, este año el foco estuvo en la ejecución de proyectos estratégicos, como la exploración de los **Salares Altoandinos (US\$ 13,9 millones)** y el estudio de factibilidad para la

Modernización de la Fundición Hernán Videla Lira (US\$ 6,0 millones). Adicionalmente, se finalizó el proyecto de construcción del depósito de relaves espesados de la Planta Vallenar, que durante el 2024 ejecutó recursos por US\$ 2 millones y cuya inversión total alcanza los US\$ 22 millones.

Mirando hacia adelante, nuestro plan de inversiones se centra en proyectos clave que modernizarán nuestra infraestructura, mejorarán la eficiencia y diversificarán nuestro portafolio para asegurar la sostenibilidad futura de ENAMI.

Inversiones
en 2024
US\$ 31,4
MILLONES





4.5 Proyectos Estratégicos

Modernización de la Fundición Hernán Videla Lira

Este es nuestro proyecto principal, que contempla el desarrollo de un complejo metalúrgico integrado (Fundición y Refinería) con tecnología de punta (BBR-BCC). El proyecto, que considera una capacidad de procesamiento de 850 ktpa de concentrados, se encuentra en etapa de ingeniería de factibilidad, mientras se gestionan en paralelo los permisos ambientales presentados en noviembre de 2023 ante el Servicio de Evaluación Ambiental

Proyecto Salares Altoandinos

Hemos iniciado la etapa de exploración básica en los salares Aguilar, La Isla y Grande para posicionar a ENAMI en la cadena de valor del litio. Esta fase incluye estudios ambientales y legales para mejorar el conocimiento de los recursos presentes y sustentar una futura ingeniería.

Continuidad Operacional y Eficiencia Hídrica

Para garantizar la viabilidad de nuestras operaciones, avanzamos en otros proyectos de largo plazo:

US\$ 40
MILLONES

Proyecto Las Breas

Se proyecta una inversión de US\$ 40 millones para el traslado de la planta Taltal, lo que extendería su vida útil en 20 años.

US\$ 23
MILLONES

Planta Manuel Antonio Matta

Inversión de US\$ 23 millones para una nueva planta de espesamiento/filtración y un nuevo depósito de relaves filtrados, mejorando la eficiencia hídrica.

US\$ 12
MILLONES

Planta Delta

Inversión de US\$ 12 millones para optimizar el uso del agua, apuntando a una recuperación del 85% a través de relaves filtrados.



Depósitos de Ripios

Se contempla la construcción de depósitos de ripios para las plantas de El Salado y Vallenar, necesarios para la continuidad operacional.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Exploraciones y Nuevos Proyectos

Continuamos impulsando el reconocimiento de nuevos recursos para el futuro:

- **Programa de Exploraciones:** Se estima que la ejecución en los prospectos de Agua Amarga, Pastenes y Cerro Negro continúe hasta 2026.

2026

Cerro Negro: yacimiento minero propiedad de ENAMI

- Exploración básica, junto con el inicio del desarrollo del distrito, que abarca una superficie aproximada de 60 mil hectáreas. Estimación del potencial geológico del área.
- En paralelo, se está elaborando el informe NI 43-101, normativa canadiense que regula la divulgación técnica de proyectos de exploración, recursos y reservas minerales.

Inversión
US\$ 5
MILLONES

2027

Planta Delta: eficiencia del agua y recuperación de metales (mineral de hierro)

Ingeniería de detalles, nuevas tecnologías para la recuperación de agua al 85% (relaves filtrados), e incorporación de separador magnético para recuperación de hierro u otros minerales de interés.

Inversión
US\$ 12
MILLONES



1

2025

Tocopilla (Barriles): Oficina de compra de mineral

Etapas de viabilidad, cambio de matriz energética desde diesel a renovables.

Inversión
US\$ 2,5
MILLONES

2

2029

Las Breas: Poder de Compra y procesamiento de Minerales Oxidados

- Traslado de la planta Taltal al sector de Las Breas, se extendería la vida útil de la planta en 20 años.
- Consta de dos Etapas:
 - **Etapas 1:** instalar un Poder de compra, que contempla recepción de minerales, chancado y muestreo.
 - **Etapas 2:** proyecta la instalación definitiva de una Planta de Óxidos, además de incorporar capacidades para el reprocesamiento de rípios.

Inversión
US\$ 40
MILLONES

4

2025

Planta El Salado: mejora operativa y producción de cobre

- Mejora de la etapa de chancado, nueva línea de SX y repotenciación del circuito EW.
- Producción Adicional de Cobre: de 600 a 1.000 toneladas por mes.

Inversión
US\$ 11
MILLONES

5

2025

Planta Manuel Antonio Matta: eficiencia del agua con relaves filtrados

Ingeniería de detalles; nueva planta de espesamiento/filtración y nuevo depósito de relaves filtrados.

Inversión
US\$ 23
MILLONES

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





4.6 Nuevos negocios e innovación

(GRI 3-3; NCG 461: 4.3)

De acuerdo con los lineamientos estratégicos de ENAMI y como una muestra del compromiso con el desarrollo sostenible de nuestras operaciones y sus territorios, desde la Gerencia de Desarrollo y Proyectos se impulsa con una visión de futuro el impulso de actividades de I+D+i para un fomento tecnológico.

Este foco complementa y robustece nuestra labor de fomento productivo a través de alianzas público-privadas y una fuerte vinculación con la academia, centros de pilotajes, gobiernos regionales y otros órganos de la administración del Estado.

En taller titulado Workshop de Innovación “Soñando la ENAMI al 2050” realizado en nuestro Centro de Capacitación Paipote se redefinieron los desafíos de ENAMI orientados a estas materias en el corto, mediano y largo plazo para 3 pilares estratégicos: a) Mejora y Control de Procesos de Planteles de Beneficio b) Desarrollo Sostenible c) Gestión de Abastecimiento, Minería Polimetálica y Nuevos Productos.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





a) Mejora y Control de procesos de Planteles de Beneficio

■ Programa de Innovación Abierta Tantay Atacama

El Programa de Innovación Abierta Tantay Atacama, adjudicado a la Universidad Federico Técnica Santa María a través de su Instituto Internacional para la Innovación Empresarial (3IE), tiene como objetivo visibilizar las principales problemáticas de la industria minera mediante el levantamiento y priorización de desafíos de innovación, y la búsqueda de potenciales soluciones digitales en el ecosistema nacional, para el fortalecimiento y adopción de tecnologías a través de la realización de programas piloto.

En conjunto con las áreas de Operaciones, Mantenimiento y de Nuevos Negocios e Innovación, ENAMI identificó 4 desafíos, recibiendo a través de un ejercicio de Innovación Abierta un total de 30 propuestas.

Para la elección de la propuesta ganadora realizamos un Demo Day, que contó para cada desafío con un jurado específico, integrado por profesionales de ENAMI, del CNP (Centro Nacional de Pilotaje), CIPTEMIN (Centro Integrado de Pilotaje de Tecnologías Mineras) y Tantay Atacama.

Las empresas seleccionadas para el pilotaje de cada desafío fueron las siguientes:

1. Control de Material Particulado en Planta Matta: SensorIA
2. Mejoras uso de electricidad en proceso de EW en Planta Salado: KreaMining
3. Eficiencia energética en el proceso de Molienda en Planta Matta: EMMA ENERGY y Redbrayn
4. Determinación en línea de Leyes de Mineral en Planta Vallenar: Biotecnos



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

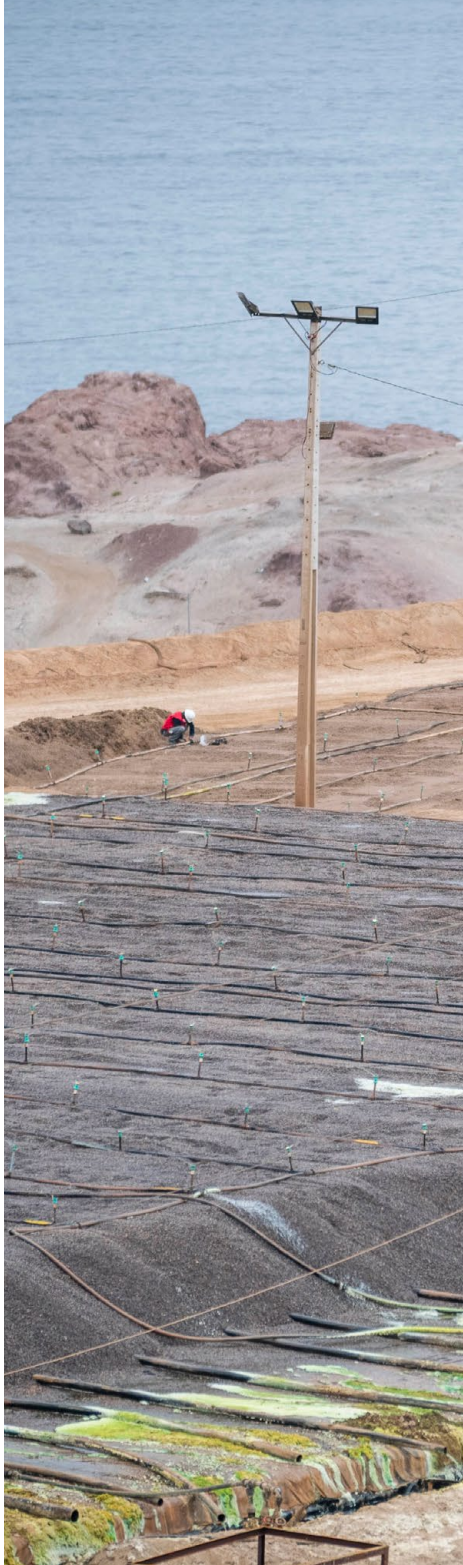




■ Lixiviación de Sulfuros

Durante el año 2020⁴ se realizaron pruebas de laboratorio con dos compañías para evaluar tecnologías de lixiviación de sulfuros de cobre con mineral de Planta Vallenar, las que arrojaron resultados interesantes en esta escala. Además, se incorporaron algunas pruebas de lixiviación de polimetálicos y lixiviación de concentrados de cobre.

De este modo, ENAMI ha seguido en búsqueda de procesos innovadores con el fin de incorporar a nuestros procesos la lixiviación de minerales de sulfuros y mixtos, abriendo así un nuevo mercado y generando un impacto en nuestros proveedores mineros.



■ Pilotaje BCR

Con el objetivo de mejorar parámetros operacionales, mediante nuestra alianza estratégica y Convenio Marco con CIPTMIN, se realizó un pilotaje de la tecnología BCR (Bubbles Conditioning Reactor) de la Universidad de Concepción a escala industrial en la Planta Vallenar de ENAMI.

La prueba apuntaba a evaluar la funcionalidad de la tecnología, que consiste en un reactor que permite la formación y estabilización de las burbujas utilizadas en el proceso de flotación pre-acondicionándolas para mejorar la recuperación de los minerales de interés económico. En este caso específico, el foco estuvo en minerales de oro.

El pilotaje arrojó resultados positivos, identificando un alto potencial para mejorar la eficiencia del proceso de flotación, con beneficios tanto operacionales como ambientales. En una segunda etapa, la continuidad de su implementación y su adaptación a diferentes condiciones operativas, incluyendo mejoras en el equipo, permitirá validar aún más su aplicabilidad a escala industrial masiva.



■ Pilotaje en Planta Matta

Para incorporar la evaluación de iniciativas que apunten hacia una economía circular, que en consecuencia conlleven una disminución de costos, se realizó un pilotaje en Celdas de Electro Obtención de Planta Manuel Antonio Matta.

El pilotaje estuvo enfocado en la recuperación de cátodos de acero inoxidable que han sido desechados debido a daños estructurales y superficiales, principalmente por la formación de *pittings*.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





b) Desarrollo Sostenible

■ Cementos Verdes

Mediante apalancamiento de fondos públicos se adjudicó junto con la Universidad Adolfo Ibáñez y la Universidad de Atacama el proyecto FONDEF denominado “Desarrollo tecnológico para obtener Cemento verde a partir de los relaves de escoria”, el cual comenzó con las actividades de retiro y caracterización de muestras.

Este proyecto tiene como potencial agregar valor económico a un pasivo ambiental que contribuya a la economía circular aportando a la cooperación entre empresas y un posible modelo de negocios.



Resultado de prueba proyecto “Cementos verdes”

■ Reprocesamiento de Relaves - Relaves con Valor

Junto a la adjudicación del proyecto de Alta Tecnología de CORFO, “Escalamiento y validación del proceso de recuperación de tierras raras desde relaves de la franja ferrífera”, del consorcio JRI Ingeniería y Ecometales, cuyo principal objetivo es implementar y operar una planta piloto/demostrativa, ENAMI participa como asociado para llevar a cabo el pilotaje con relaves procedentes de la Planta José Antonio Moreno de la ciudad de Taltal.

Inicialmente, solo se contaba con la información publicada por SERNAGEOMIN que evidenciaba en forma preliminar que los relaves de dicho depósito cuentan con concentraciones interesantes de hierro (Fe), cobre (Cu) y tierras raras (REE).

Durante este año se llevó a cabo la etapa N°1 que consistió en la caracterización físico-química y mineralógica de aproximadamente 230 muestras que se obtuvieron mediante una campaña de sondeos. También se realizó un levantamiento topográfico y el cálculo del volumen del depósito y se comenzó el modelamiento de bloques.

Las siguientes etapas del proyecto consideran el análisis de las muestras obtenidas, la confección de un modelo de bloque y el diseño e instalación de la planta de pilotaje que esperamos se encuentre operativa durante el año 2026.



El equipo de JRI que participó en la toma de muestras, Superintendente de Planta Luis Collao y equipo de Nuevos Negocios e Innovación.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Programa Tecnológico “Reconversión tecnológica de relaves: innovación para la minería secundaria y gestión sostenible de pasivos ambientales

Esta iniciativa, que busca dar un nuevo valor a desechos y residuos, promoviendo la economía circular, fue adjudicada a fines del año 2024 por CORFO al Centro de Investigación en Minería Sustentable (CIMS) de JRI como beneficiario del proyecto. ENAMI participa como asociado.

El programa reúne 9 diferentes proyectos relacionados con la optimización del proceso de espesamiento de relaves y recuperación de agua, recuperación de elementos de valor, valorización y reutilización de relaves y remediación. Tiene una duración de 5 años y cuenta con un financiamiento total aproximado de \$3.400 millones.

La participación de ENAMI como empresa asociada en este tipo de iniciativas es esencial para el apoyo al encadenamiento productivo y la transferencia de tecnologías, beneficiando así social y ambientalmente al territorio impactado por la existencia de los depósitos masivos mineros.

c) Gestión de Abastecimiento, minería polimetálica y nuevos productos

Con el fin de agregar valor a los minerales de la pequeña y mediana minería, aumentar nuestra cartera de productos y transitar hacia un futuro más sostenible se ha identificado que dentro de los minerales necesarios para la transición energética, se encuentran minerales que actualmente no son procesados en nuestras plantas, como el Cobalto, Tierras Raras y Manganese entre otros.

El objetivo de ENAMI en este ámbito es poder identificar potenciales nuevos elementos de valor para poder incorporar en la tarifa como valor agregado al mineral que entregan nuestros productores mineros.



↑ Equipo de fomento indicando indicios de cobalto en mineral.

■ Cobalto

Como resultado de la célula de trabajo que se reunió permanentemente durante el 2024 para abordar esta materia, se realizaron visitas técnicas de nuestro equipo de Fomento a productores mineros en la zona de Vallenar.

En dichas instancias se capacitó a los productores en la identificación de vetas de cobalto con el objeto de realizar un pilotaje de procesamiento de estas para la fijación de una tarifa comercial.

Adicionalmente, se realizaron procedimientos para futuros estudios específicos y se analizaron los minerales de 35 de los principales productores de la zona.



→ Visita a pequeños mineros de Vallenar para comentarles el proyecto de recuperación de cobalto.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Producción de Copperfoil desde soluciones no convencionales

Con el objeto de realizar pruebas con soluciones de ENAMI, se firma Memorándum de entendimiento con la empresa Atacama Copper Foils, quien, en conjunto con la Universidad de Concepción, se encuentran desarrollando una tecnología para obtención de copperfoil desde soluciones no convencionales, principalmente de electrolito de descarte.

Esto podría representar una alternativa más sostenible a la producción tradicional de copperfoil, que hoy en día se realiza a partir de cátodos de cobre, lo que representa altos costos del proceso y mayor consumo energético.



■ Alianzas

Sabemos que los desafíos de nuestro sector no vamos a resolverlos solos, por lo que debemos seguir buscando alianzas estratégicas que nos permitan anticiparnos y enfrentarlos de una mejor manera.

Es por eso que este último año, ENAMI firmó 10 Acuerdos de Confidencialidad, 5 Memorándum de entendimiento, 5 convenios de colaboración y 16 cartas de interés y de compromiso para proyectos de I+D+i.

Uno de los convenios a destacar, para mejorar la coordinación entre órganos de la administración del Estado, es el Acuerdo de Colaboración con la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) que debe desarrollarse según un plan de trabajo de actividades.

ENAMI fortaleció además su portafolio de alianzas estratégicas a través de instancias clave como:

- El **Workshop ASEAN ENAMI-IGF**, donde articuló cooperación internacional en estándares y trazabilidad, posicionando el modelo ENAMI como un ejemplo de participación público-privada.
- **Encuentros anuales de ecosistemas CNP y CIPTEMIN**, que conectó desafíos priorizados con capacidades de I+D+i.
- La **Convención de Ingenieros de Minas**, instancia en la que ENAMI presentó un paper técnico para difundir resultados y abrir nuevas colaboraciones con la academia e industria sobre el tema de reprocesamiento de relaves.
- **ETM DAY**, alianza con Expande de Fundación Chile en la cual a través de un reverse pitch se hizo un llamado a innovadores para abordar nuestros desafíos.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 **DESEMPEÑO ECONÓMICO**
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

5 Proveedores



5.1 Proveedores como socios estratégicos

(GRI 2-6; GRI 204; NCG 461: 7.1, 7.2)

Nuestra red de proveedores es una extensión de nuestro rol de fomento y un pilar fundamental para nuestra operación. Consideramos a nuestros proveedores como socios estratégicos en la creación de valor para el país. Fomentamos una red diversa de proveedores en todas las regiones donde operamos, promoviendo la transparencia, generando oportunidades

para empresas de todos los tamaños y contribuyendo al desarrollo económico local y a la generación de empleo.

Tenemos dos grandes grupos de proveedores, cada uno gestionado a través de procesos específicos que garantizan la equidad y la legitimidad de nuestras relaciones comerciales.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 **PROVEEDORES**
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Proveedores Mineros: Garantizando un Origen Legítimo

La relación con quienes nos proveen de mineral es única y se rige por nuestro **Reglamento de Empadronamiento de Proveedores Mineros**. Este marco asegura que todos los minerales que adquirimos provengan de una fuente legítima, previniendo la compra ilícita y garantizando que todo emprendimiento minero, sin importar su tamaño, tenga acceso al mercado en condiciones justas.



Para conocer más sobre nuestros proveedores mineros dirigirse a la [sección comercial](#)



Proveedores de Bienes y Servicios: Transparencia y Competitividad

Para los demás proveedores, nuestras relaciones se basan en procesos de licitación transparentes, definidos en el Reglamento para la contratación de servicios y el suministro de bienes, y en las Bases de licitación. Estos documentos establecen las reglas para una participación equitativa y definen prácticas comerciales responsables.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 **PROVEEDORES**
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





5.2 Cadena de Abastecimiento

(NCG 461: 7.1)

Los resultados operacionales de ENAMI vienen acompañados de un gran desafío para la Cadena de Abastecimiento que, de manera permanente, realiza acompañamiento para dar respuesta a todas las necesidades tanto de las áreas productivas, como las áreas funcionales y de soporte, todo lo anterior en el marco de una alineación regulatoria y estructural que permita general valor en la estrategia del negocio.

Es así como, si bien se han cumplido algunos hitos para la **Superintendencia Cadena de Abastecimiento**(SCA), tales como la definición de una estructura que acompañe una visión más estratégica y alineado a estándares de cadena de abastecimiento de grandes compañías incluyendo la definición de categorías, se prevé la incorporación nuevas herramientas de gestión que permitan seguir consolidando los procesos para generación de seguimiento e indicadores de gestión para establecer acuerdos de nivel de servicio con los clientes internos. Asimismo, estamos avanzando para ser más activos en la búsqueda y relacionamiento con los proveedores, con acciones que nos

permitan ser visibles para ellos y que sean visibles para nosotros y que puedan participar más activamente en nuestros procesos de licitación y enriquecer el portafolio de proveedores y su competitividad que redundará en su acompañamiento en el desarrollo de ENAMI.

En paralelo, la SCA se encuentra en la constante búsqueda de optimización de los procesos tanto para los usuarios como para las funciones de la Cadena, por lo que se encuentra en proceso de implementación de homologación de códigos de materiales, contratos marco, definición y reposición de materiales automáticos de stock tanto por consumibles como la definición de equipos y repuestos críticos

Las anteriores definiciones permiten como resultado una protección del flujo de caja bajo estándares definidos, y con políticas que permiten preparar los principios que prevalecerán cuando entre en funcionamiento la nueva fundición, entre otros desafíos.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 **PROVEEDORES**
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Facturas pagadas a proveedores

Número total de facturas pagadas en 2024	Total	Hasta 30 días	Entre 31 y 60 días	Más de 60 días
A proveedores internacionales	601	576	25	-
A proveedores nacionales	22.657	22.275	382	-
	23.258	22.851	407	-

Número de facturas pagadas entre los proveedores nacionales 2024, por tipo

Tipo de proveedor	Total	Hasta 30 días	Entre 31 y 60 días	Más de 60 días
A proveedores no críticos	3.711	3.632	79	-
A proveedores críticos	18.946	18.894	52	-
	22.657	22.526	131	-

El pago de las facturas posterior al plazo de 30 días se debió principalmente a problemas de liquidez de la compañía, lo cual fue subsanado durante el mismo año.

Montos pagados a proveedores en 2024

Tipo de proveedor	Monto total (MMCLP\$)	Monto total intereses por mora en pago de facturas	Nº de acuerdos inscritos con plazo excepcional
Proveedores internacionales	80.413	-	-
Proveedores nacionales	1.097.611	-	-
Total	1.178.024	-	-

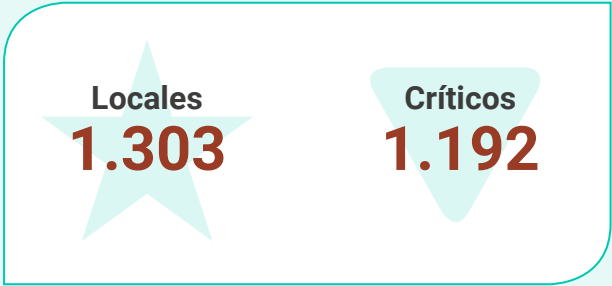
Montos pagados a los proveedores nacionales en 2024, por tipo

Tipo de proveedor	Monto total (MMCLP\$)	Monto total intereses por mora en pago de facturas	Nº de acuerdos inscritos con plazo excepcional
A proveedores no críticos	384.061	-	-
A proveedores críticos	713.550	-	-
Total	1.097.611	-	-

Número de proveedores con facturas pagadas



De los proveedores nacionales



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Evaluaciones de debida diligencia para proveedores

En nuestro compromiso con la transparencia y objetividad, velando siempre por el mejor interés de ENAMI, reconocemos la necesidad de fortalecer la evaluación de nuestros proveedores para evitar cualquier conflicto de interés.

La evaluación de proveedores en ENAMI se realiza a través de un proceso de debida diligencia previo a concretar relaciones comerciales, liderado por el área de Prevención de Delitos.

Este análisis tiene como objetivo principal identificar y gestionar oportunamente los riesgos asociados a la probidad y la transparencia. La evaluación consiste en una revisión exhaustiva de los terceros para detectar vínculos con Personas Relacionadas (PER), Personas Expuestas Políticamente (PEP), y potenciales conflictos de interés.

Además, se verifica si los proveedores tienen condenas vigentes por delitos económicos (leyes N°20.393 y N°21.595) o si aparecen en listas negras nacionales e internacionales, utilizando para ello información de sistemas de mercado, declaraciones juradas de los mismos proveedores y un análisis de sus estructuras societarias.

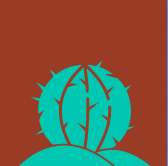
A futuro esperamos contar además con un procedimiento de evaluación de la gestión de nuestros proveedores, a partir del nuevo reglamento, con el fin de fortalecer nuestro camino hacia una Cadena de Abastecimiento Sostenible.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES**
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



Medio Ambiente



6.1 Sobre la gestión ambiental de ENAMI

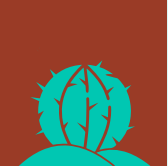
En ENAMI, entendemos la importancia de una minería sostenible y enfocada a mitigar sus impactos ambientales. Varios de los temas identificados como materiales en nuestra matriz de materialidad 2024 se concentran en la dimensión ambiental: Cambio Climático y Descarbonización, Gestión de Relaves y Residuos, Gestión del Agua, Cierre de Minas y Pasivos Ambientales, Calidad del Aire, Biodiversidad y Naturaleza, y Eficiencia Energética. Esto subraya la importancia estratégica de esta dimensión para ENAMI y sus grupos de interés.

Nuestra gestión ambiental se guía por el firme propósito de proteger los recursos naturales, resguardar la salud y el bienestar de nuestras comunidades vecinas, y asegurar la continuidad operacional y la reputación de la empresa. Este enfoque se concreta en la prevención de impactos, el control operativo riguroso y la mejora continua a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestras actividades, contribuyendo activamente al desarrollo sostenible del país.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Durante 2024, se implementó un sistema de gestión ambiental basado en la norma **ISO 14001:2015** en los planteles productivos de ENAMI, logrando la certificación en cinco plantas.

- **Objetivo principal:** Gestionar de manera eficiente y sistemática los posibles impactos ambientales de las operaciones, promoviendo la mejora continua del desempeño ambiental.
- **Objetivos secundarios:**
 - ▶ Asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental
 - ▶ Mejorar la eficiencia operativa
 - ▶ Ordenar la gestión preventiva bajo un estándar internacional
 - ▶ Demostrar el compromiso con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente
- **Alcance:** La implementación abarcó las plantas productivas de ENAMI.



6.2 Cambio Climático y Descarbonización

La acción climática es un pilar de nuestra estrategia de sostenibilidad, integrándose en nuestra planificación de largo plazo para asegurar la resiliencia operativa y la competitividad en un futuro de bajas emisiones.

■ Estrategia y Planificación Climática

Nuestro compromiso se formaliza en el **Plan Quinquenal 2023-2027**, que está alineado con la **Política Nacional Minera 2050** y la **Ley Marco de Cambio Climático (Ley N° 21.455)**. Este marco nos permite definir metas y responsabilidades internas para la mitigación, la adaptación y la eficiencia en el uso de recursos. Contamos con un equipo que monitorea continuamente los cambios normativos y recomienda su adopción oportuna en nuestros procesos.

■ Desempeño en Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

(GRI 305-1, 305-2, 305-3; SASB EM-MM-110a.1, EM-MM-110a.2)

En 2024, avanzamos en fortalecer la calidad de nuestros datos y la trazabilidad de los indicadores para consolidar un ciclo de mejora continua en materia de emisiones.

- **Línea Base (Alcance 1):** El último inventario corporativo disponible corresponde a 2021, con 21,3 kt CO₂e en Alcance 1.
- **Nueva plataforma web de gestión de emisiones:** Estamos implementando una plataforma web de gestión de emisiones integrada a nuestros sistemas ERP para habilitar la cuantificación anual desde el periodo 2025. Nuestro enfoque contempla la verificación por un tercero independiente y el reporte detallado por Alcances 1, 2 y 3, siguiendo enfoques location-based y market-based para el Alcance 2. Este despliegue permitirá estandarizar factores de emisión, supuestos y límites organizacionales, y dejará registro de las metodologías aplicadas.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Consumo de Energía y Eficiencia Operacional

(GRI 302-1, 302-3; SASB EM-MM-130a.1)

Contamos con suministro eléctrico de origen renovable contratado con Acciona, lo que contribuye a disminuir la huella indirecta asociada al consumo de electricidad. Este contrato se incorporará al nuevo sistema de gestión de emisiones para asegurar la correcta trazabilidad documental y la consistencia entre los certificados de energía y el inventario corporativo.

El consumo total de energía dentro de la empresa en 2024 fue de 133.109 MWh.

La gestión de la energía incluye el proyecto de **electromovilidad**, con un piloto realizado en el transporte interno de minerales en Planta Matta, el cual arrojó resultados técnicos positivos que ahora deben ser analizados económicamente. Además, Planta Delta se encuentra en proceso de implementación de un sistema de gestión de energía en cumplimiento con la Ley de **Eficiencia Energética**.

Planta	Consumo kWh 2024	Fuente	%	%
Delta	33.497.660	Renovable	99,30%	25,20%
El Salado	20.058.244			15,10%
Matta	35.355.180			26,60%
FHVL	22.724.962			17,10%
Taltal	10.535.999			7,90%
Vallenar	9.944.980	No renovable	0,70%	7,50%
Ovalle	151.228			0,10%
PDC Barriles	241.145			0,20%
PDC Mantos Blancos	381.280			0,30%
PDC Illapel	218.012			0,20%
Total	133.108.691			



Gestión de Emisiones Atmosféricas y Calidad del Aire

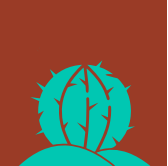
(GRI 305-7; SASB EM-MM-120a.1)

Operamos en un territorio con exigencias reforzadas: las localidades de Copiapó y Tierra Amarilla se encuentran declaradas “zona saturada” por material particulado respirable (MP10).

En 2024, intensificamos el control de polvo en frentes, rutas y acopios mediante riegos operacionales, encapsulamientos y mejoras en la gestión de materiales. En las áreas de relaves y caminos internos, empleamos la aplicación de bischofita (cloruro de magnesio) como agente higroscópico y estabilizador superficial para el control de emisiones difusas.

El dióxido de azufre (SO₂) constituye un contaminante clave en nuestra gestión, especialmente en la Fundición Hernán Videla Lira (HVL/Paipote), donde operamos hasta febrero 2024, bajo los planes aprobados por la autoridad y en concordancia con la Norma Primaria de Calidad del Aire para SO₂. Durante 2024, los meses en los cuales alcanzó a estar en operaciones la fundición, la prioridad fue asegurar la operación de HVL conforme a dichos planes y reforzar el control de material particulado en caminos y acopios mediante supresores de polvo y riegos operacionales.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



En cuanto al tipo de reporte, la empresa mide y reporta a la autoridad concentraciones ambientales y no informa el volumen de emisiones en masa (toneladas anuales). Esta práctica es consistente con los formatos de seguimiento y difusión pública de calidad del aire en Chile y con los informes de monitoreo de HVL.

Cabe señalar que en el año 2024 los informes emitidos por la empresa incluían tanto concentraciones como totales de emisión para determinados parámetros. En particular:

Informe anual 2024:

- **Azufre (SO₂):** totalidad de emanación en Ton/año y concentración en ppm
- **Material Particulado (PM):** concentración en mg/Nm³
- **Arsénico (As):** totalidad de emanación en Ton/año y concentración en mg/Nm³

En este informe se aplicaron las siguientes metodologías de medición:

- **Azufre (SO₂):**
 - Balance de masa, conforme a la Resolución Exenta N°1479 aprobada por la SMA.
 - Concentración medida en la chimenea PTGC mediante registro continuo CEMS, con operación y mantención según lo indicado en la Resolución Exenta N°1743 del año 2019.
- **Material Particulado (PM):**
 - Concentración medida en chimeneas PICS y HELE conforme a la metodología CH-5
- **Arsénico (As):**
 - Balance de masa, bajo Resolución Exenta N°1479 aprobada por la SMA
 - Concentración medida en chimeneas PTGC y HELE mediante metodología CH-29

Al cierre de 2023, completamos un inventario de emisiones para Planta Matta.

Durante el 2024 y en años siguientes, el desafío es implementar medidas de reducción costo-efectivas sobre las principales fuentes de la planta, priorizando intervenciones que aporten resultados medibles y replicables en otras instalaciones. La nueva plataforma web servirá como soporte para el seguimiento digital, con indicadores trazables por fuente y tableros de control que permitan monitorear metas, responsables y avances.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





6.3 Cumplimiento ambiental

La base de la confianza y la sostenibilidad en ENAMI es el cumplimiento estricto de las leyes y normativas aplicables a la industria minera. Nuestro objetivo es superar el mínimo legal, integrando la gestión ambiental en las decisiones operacionales y estratégicas.

■ Marco de Cumplimiento Normativo

(GRI 3-3) (NCG N° 461 - 8.3)

El compromiso de ENAMI con la gestión ambiental se funda en la integración de la normativa en cada etapa de nuestro modelo de negocio. Aplicamos rigurosamente un marco normativo integral que combina la Ley N.º 19.300 y su reforma mediante la Ley N.º 20.417 (2010), junto con el Reglamento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) (DS N.º 40/2012), asegurando que cada proyecto —desde su concepción— cumpla con los requisitos de evaluación, participación y seguimiento definidos por el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA).

Para las nuevas iniciativas y aquellas modificaciones con impacto significativo, el instrumento central es la Resolución de Calificación Ambiental (RCA), que establece las condiciones obligatorias para la construcción, la operación y el cierre.

Dependiendo de la magnitud del impacto, ingresamos al SEIA a través de una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) o un Estudio de Impacto Ambiental (EIA).

Reconocemos, asimismo, que no todas las iniciativas deben someterse a evaluación: los supuestos de ingreso están definidos en el artículo 10 de la Ley N°19.300, que establece las tipologías de proyectos obligados a evaluación. Frente a escenarios no concluyentes, recurrimos a la consulta de pertinencia a fin de validar el criterio de ingreso y asegurar coherencia entre diseño, permisos y compromisos.

Nuestra empresa conoce, además, la necesidad de articular los permisos sectoriales con los compromisos ambientales establecidos en la RCA. Por ello, mantenemos sistemas internos de registro y seguimiento que consolidan obligaciones, plazos y evidencias de cumplimiento. Este control documental permite anticipar riesgos, facilitar fiscalizaciones y evitar incumplimientos que, además de efectos legales, podrían afectar la confianza de nuestros grupos de interés.

En ENAMI distinguimos dos reglas operativas claves del marco ambiental chileno. Primero, aplicamos la irretroactividad: los proyectos

anteriores a la entrada en vigor de las obligaciones del SEIA no están forzados a evaluarse por el solo hecho de existir; sin embargo, si introducen modificaciones que encuadren en las tipologías del artículo 10 de la Ley N° 19.300, gestionamos su ingreso al SEIA y definimos el instrumento adecuado (DIA o EIA) conforme al Decreto Supremo N° 40/2012. De este modo prevenimos vacíos regulatorios y aseguramos trazabilidad de compromisos.

■ Participación Pública

Respecto a la **participación pública** en el proceso de evaluación, operamos con un estándar que supera el mínimo legal:

- Si bien la Participación Ciudadana (PAC) es parte integral y obligatoria para los Estudios de Impacto Ambiental (EIA), en las Declaraciones de Impacto Ambiental (DIA) activamos voluntariamente instancias de información y escucha temprana.
- Estas prácticas nos permiten contextualizar los proyectos de forma efectiva, recoger las inquietudes de las comunidades y co-diseñar medidas que reduzcan los impactos ambientales y sociales antes de que las obras comiencen.





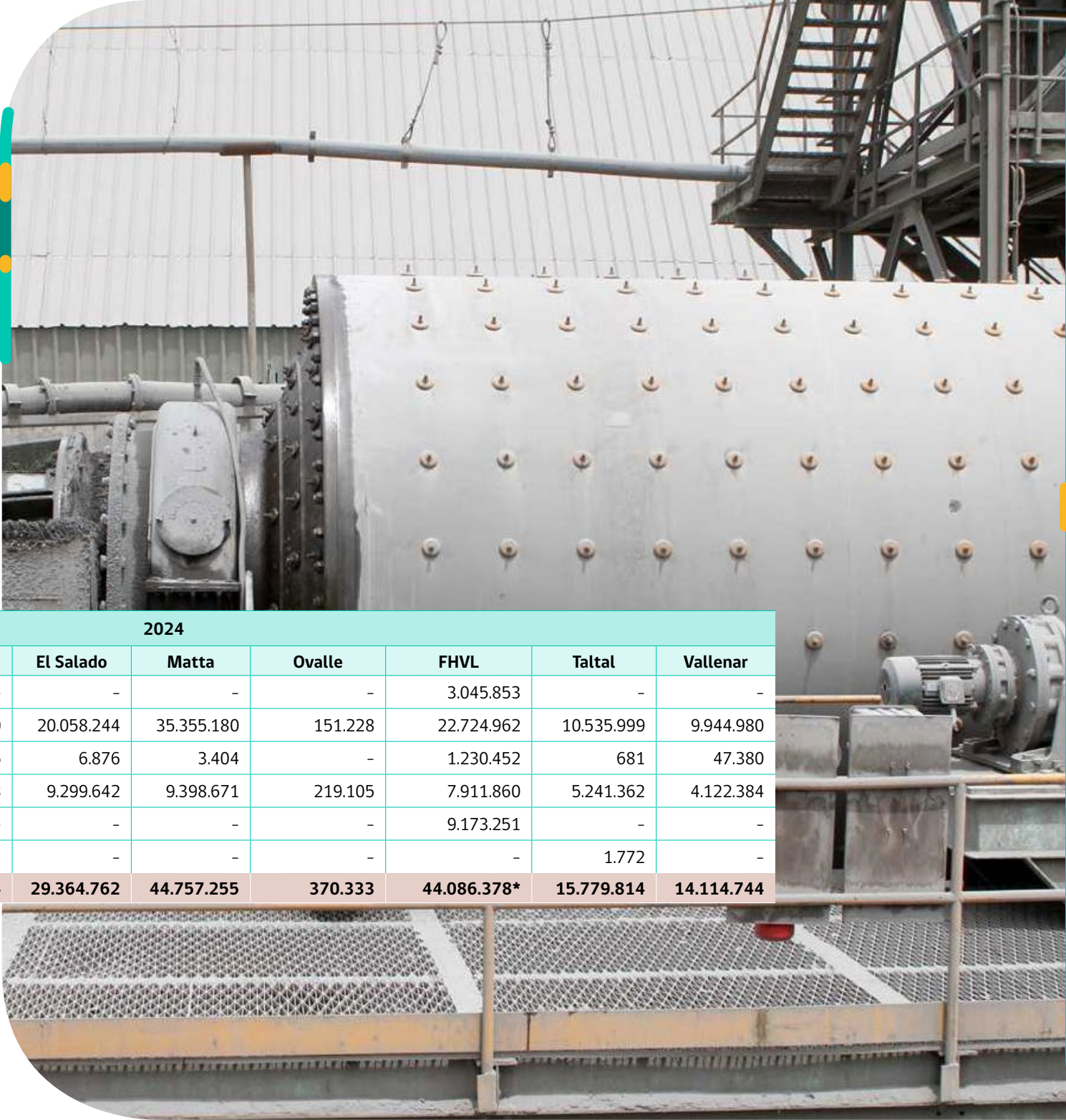
Indicadores de gestión

Consumo de Energía

El consumo de energía en 2024 se concentró principalmente en electricidad (Renovable y No renovable) y combustibles fósiles empleados en las distintas plantas operativas de ENAMI. La tabla siguiente resume el uso de energía, expresado en kWh, por tipo de fuente (electricidad, gas licuado de petróleo, diésel, coque de petróleo, petróleo combustible y gas natural) y por instalación (Delta, El Salado, Matta, Ovalle, FHVL, Taltal y Vallenar).

2024							
kWh	Delta	El Salado	Matta	Ovalle	FHVL	Taltal	Vallenar
Coque de petróleo	-	-	-	-	3.045.853	-	-
Electricidad	33.497.660	20.058.244	35.355.180	151.228	22.724.962	10.535.999	9.944.980
Gas licuado de petróleo	134.606	6.876	3.404	-	1.230.452	681	47.380
Petróleo diesel	4.996.988	9.299.642	9.398.671	219.105	7.911.860	5.241.362	4.122.384
Petroleo combustible (IFO 180, IFO 5, IFO 6)	-	-	-	-	9.173.251	-	-
Gas natural	-	-	-	-	-	1.772	-
Total	38.629.254	29.364.762	44.757.255	370.333	44.086.378*	15.779.814	14.114.744

*Durante el año 2024, se ha consumido aproximadamente un 15% del total de energía utilizada en 2023 en la FHVL



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Gestión del agua

Consumo hídrico 2024

Extracción de agua

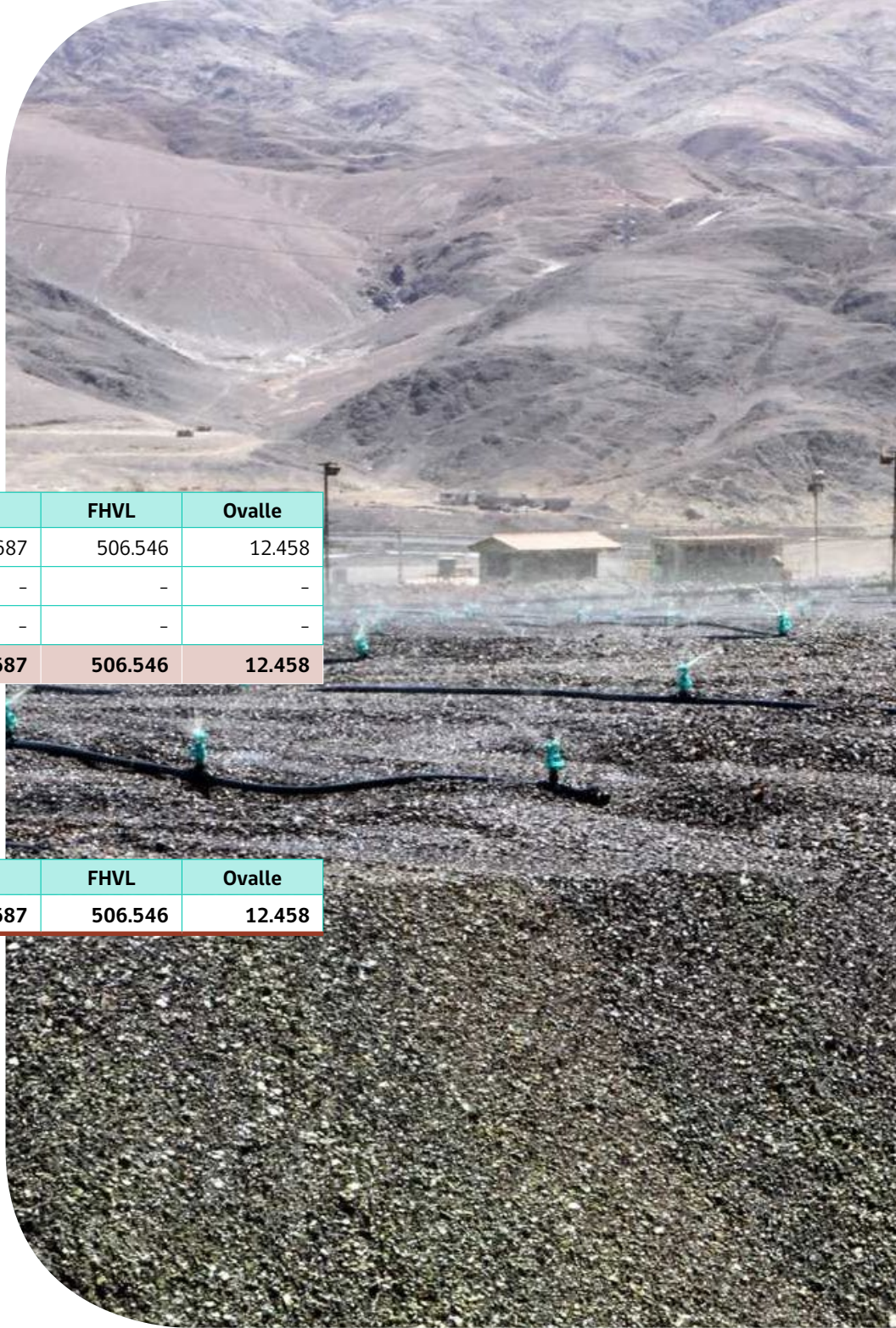
Extracción total de agua de todas las zonas (m3) y desglose de dicho total en función de las siguientes fuentes, si procede:

	Taltal	Salado	Matta	Vallenar	Delta	FHVL	Ovalle
Agua subterránea	-	-	1.112.481	197.537	583.687	506.546	12.458
Agua potable	41.374	99.625	-	-	-	-	-
Agua marina	45.833	124.238	-	-	-	-	-
Total	87.207	223.863	1.112.481	197.537	583.687	506.546	12.458

Consumo de agua

Consumo total de agua (m3) de todas las zonas

	Taltal	Salado	Matta	Vallenar	Delta	FHVL	Ovalle
Total	87.207	223.863	1.112.481	197.537	583.687	506.546	12.458



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Gestión de Residuos

Gestión de Relaves Mineros

(GRI 14; SASB EM-MM-540a.2)

La actividad minera genera volúmenes significativos de residuos, y la disposición segura de relaves es un factor determinante para nuestro desempeño ambiental. Aunque el Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) clasifica los relaves como residuos no peligrosos, su manejo requiere controles rigurosos para mitigar cualquier riesgo para el entorno y la salud.

Marco de Seguridad y Operación

Nuestra gestión se rige por el **Decreto Supremo N° 248/2007** del Ministerio de Minería, que establece los requisitos esenciales para el diseño, la construcción, la operación y el cierre de los depósitos y sus obras anexas. SERNAGEOMIN es la autoridad competente para la aprobación y fiscalización de este marco.

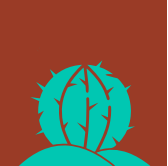
Operamos tres plantas con tratamiento de sulfuros: **Planta Matta**, **Planta Delta** y **Planta Vallenar**. Un depósito de relaves es

una obra de contención y aislamiento que debe cumplir con permisos sectoriales, estándares de seguridad y un seguimiento sistemático durante todo su ciclo de vida.

- **Tipologías:** Mantenemos un **tranque de relaves (Matta)** y **dos depósitos de relaves espesados (Delta y Vallenar)**.

- ▶ Los relaves espesados se someten a un proceso que reduce su contenido de agua, lo que **favorece la recirculación hídrica** y contribuye a la estabilidad física del depósito por reducir riesgos de filtración y movilidad de finos.

Nuestra gestión prioriza la integridad y seguridad de estas estructuras. Esto se logra mediante monitoreos geotécnicos y operacionales continuos, reportes periódicos a la autoridad, y planes de mantenimiento preventivo y correctivo, asegurando que se sostengan los factores de seguridad.



■ Control de Emisiones Difusas y Riesgos Químicos

Dado que operamos en zonas declaradas “zona saturada” por material particulado (MP10) (como Copiapó y Tierra Amarilla), intensificamos el control de polvo en áreas de relaves y caminos internos.

- **Supresión de Polvo:** Empleamos técnicas de supresión de polvo, incluyendo la aplicación de bischofita (cloruro de magnesio) como agente higroscópico y estabilizador superficial.
- **Gestión Integrada:** Integramos la recirculación de agua de proceso, el control de emisiones fugitivas, y la gestión de la estabilidad química (prevención de drenaje ácido y lixiviación potencial) en un mismo sistema, con roles y responsabilidades definidos.



■ Proyección de Mejora y Compromisos de Transparencia

Alineamos nuestra gestión con el estándar sectorial GRI 14: Mining Sector (2024), reconociendo la materialidad de los relaves. Esto nos impulsa a robustecer los mecanismos de relacionamiento comunitario, los protocolos de alerta y respuesta ante emergencias y la divulgación proactiva de información técnica en torno a instalaciones históricas.

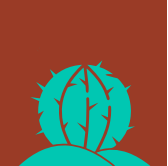
Avance 2024

Esperamos avanzar en la construcción del relave espesado de Planta Matta con la incorporación de un relave filtrado. Este proyecto busca robustecer la estructura, minimizando el riesgo de desborde y filtración de aguas que puedan afectar la calidad de vida de las personas.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Gestión de Biodiversidad y Naturaleza

(GRI 101-5; SASB EM-MM-160a.3)

La protección de la biodiversidad en el contexto de la minería, especialmente en la pequeña y mediana escala, es fundamental para la conservación de hábitats y la sostenibilidad de los servicios ecosistémicos. Nuestra estrategia exige integrar la variable ecológica desde la planificación para conservar hábitats, flora y fauna.

Enfoque de Gestión y Mitigación de Impactos

La **Gerencia de Seguridad y Sustentabilidad** coordina esta agenda, y el Departamento de Medio Ambiente lidera la gestión de permisos, incluyendo el permiso previo a la construcción, indispensable para iniciar obras.

- **Línea Base y Planificación:** Antes de cualquier actividad, realizamos estudios de línea base de flora, vegetación y fauna para identificar especies protegidas y caracterizar sus hábitats. A partir de esta información, elaboramos planes de conservación que son presentados a CONAF para su aprobación y posterior supervisión durante la ejecución.

Para asegurar coherencia regulatoria, la gerencia asesora a todas las áreas y mantiene reuniones semanales en las que se revisan iniciativas, riesgos y decisiones con perspectiva ambiental. El cuidado de la biodiversidad se formaliza en los instrumentos de evaluación ambiental y queda respaldado por Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA). En Planta Delta, Planta Vallenar y Planta Matta operamos con planes de manejo aprobados por CONAF, que especifican medidas de prevención, mitigación, restauración y compensación, así como los protocolos de seguimiento y reporte.



Proyectos específicos

Planta Delta

La gestión en Planta Delta es crítica debido a la presencia de ocho especies identificadas en categoría "Vulnerable" en hábitats que coinciden con nuestras áreas operacionales. Por ello, hemos definido medidas de protección a distintas escalas:

- **Micro-Medidas:** Incluyen la delimitación de áreas sensibles, exclusión temporal, resiembras o plantaciones asistidas, y control de polvo y tránsito.
- **Macro-Medidas:** Se enfocan en la restauración de parches y la conectividad ecológica, el enriquecimiento con plantas nodrizas, y el control de especies invasoras. El seguimiento considera indicadores de estructura y composición vegetal, tasas de supervivencia y evidencias de reclutamiento.

Compensación Biológica: Cuando el rescate de especies valiosas no es viable, aplicamos compensaciones. Un eje central es estimular la reproducción del guayacán y proteger diversas cactáceas, incluido el rumpiato, en aquellos sectores donde los hábitats se superponen con áreas operacionales. Cuando no es viable el rescate y la reubicación, aplicamos compensaciones en razón 6:1 para el guayacán (seis individuos plantados por cada ejemplar afectado), entendiendo que su crecimiento es lento y requiere seguimiento de largo plazo para verificar establecimiento, supervivencia y regeneración.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Planta Matta

En Matta, la construcción del depósito de ripios requirió un plan de reubicación de cactáceas con criterios de microhábitat (orientación, pendiente, exposición y sustrato), a fin de favorecer la adaptación de los ejemplares trasladados. Estos planes contemplan además medidas de protección física y señalización para evitar perturbaciones involuntarias durante la fase constructiva.

Planta Vallenar

En Vallenar, con motivo de la construcción de un depósito de relaves espesados, ejecutamos un plan específico para rescatar todas las cactáceas del área de influencia, acompañando la reubicación con monitoreo continuo de supervivencia y mantenimiento (riego, tutorado, control de herbivoría, reposiciones cuando corresponde).

Todos los proyectos nuevos, como la modernización de la Fundición Hernán Videla Lira (HVL), incorporan la caracterización detallada de componentes ambientales. En el caso de HVL, se realizó un levantamiento exhaustivo de flora, vegetación, fauna y suelos sobre 2.500 hectáreas. Ese levantamiento permitió ajustar diseños, optimizar trazados y jerarquizar medidas para reducir efectos sobre especies y hábitats de interés.

Para sostener resultados en el tiempo, operamos con protocolos de monitoreo que miden supervivencia de individuos reubicados, éxito de plantaciones compensatorias, cobertura y regeneración natural en sitios intervenidos, así como indicadores de presión (tránsito, polvo, ruido) sobre áreas sensibles. Estos datos alimentan tableros de control y activan acciones correctivas cuando el desempeño se aparta de las metas de conservación.

Finalmente, articulamos la gestión de biodiversidad con los procesos de relacionamiento comunitario. La socialización de medidas, el trabajo en bordes urbano-industriales y los acuerdos de colaboración con actores locales son piezas fundamentales para resguardar valores ecológicos y mantener una convivencia virtuosa entre operación y territorio.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



Nuestro Equipo





7.1 El desarrollo de nuestra gente

Durante 2024, nuestra gestión de personas se centró en la modernización, profesionalización y consolidación de una cultura organizacional que valora la seguridad, el bienestar, la equidad y el crecimiento continuo.

Además, impulsamos la seguridad laboral, logrando la reducción de accidentes, promovemos una cultura de autocuidado y prevención y desarrollamos programas de bienestar, inclusión y crecimiento profesional.

En todas las iniciativas que implementamos, nuestra prioridad es asegurar su continuidad y enfocarnos en su mejora constante para lograr el desarrollo y crecimiento continuo de nuestra gente.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Nuestro equipo

En ENAMI, el talento humano es el foco de nuestra gestión de personas. La información que se presenta a continuación refleja nuestro compromiso con la formalidad laboral, la adaptabilidad y el respeto a las relaciones contractuales.

A continuación, se presentan las tablas de dotación y rotación de personal correspondientes al periodo 2024.

DOTACIÓN DE PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA
(NCG 461: 5.1; 5.2:5.3)

Tipo de Contrato	Masculino	Femenino	Total general	Tipo de Contrato	Masculino	Femenino	Total general
Ejecutivo	15	5	20	Ejecutivo	1,79%	0,60%	2,39%
Plazo Fijo	64	31	95	Plazo Fijo	7,64%	3,70%	11,34%
Plazo Obra	29	11	40	Plazo Obra	3,46%	1,31%	4,77%
Rol A*	142	58	200	Rol A*	16,95%	6,92%	23,87%
Rol B*	370	113	483	Rol B*	44,15%	13,48%	57,64%
Total general	620	218	838	Total general	73,99%	26,01%	100,00%

*Rol A y Rol B corresponden a contrato indefinido.

NÚMERO DE PERSONAS POR RANGO DE EDAD

Tramo por Edad	0-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-99	Total general
Alta Gerencia			4	4		3	11
Gerencia			3	4		2	9
Jefatura	4	37	71	34		17	163
Operario	26	49	65	52	26	3	221
Administrativo	8	14	19	9		5	55
Auxiliar	7	8	1	2		1	19
Otros Profesionales	25	107	75	43	16	3	269
Otros Técnicos	10	23	16	25	15	2	91
Total general	80	238	254	173	85	8	838

NÚMERO DE PERSONAS POR ANTIGÜEDAD LABORAL

Tramo por Antigüedad	0 a 3	3 a 6	6 a 9	9 a 12	12 o +	Total general
Alta Gerencia	8		2		1	11
Gerencia	2		1	1	5	9
Jefatura	48	14	22	18	61	163
Operario	52	26	17	8	118	221
Administrativo	25	1	5	3	21	55
Auxiliar	12	3		2	19	19
Otros Profesionales	123	29	26	28	63	269
Otros Técnicos	13	9	15	3	51	91
Total general	283	85	87	61	322	838

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES



DOTACIÓN POR LUGAR GEOGRÁFICO

Establecimiento	Rol E-A	Rol B	Plazo Fijo u Obra	Total
Fundición Hernán Videla Lira	16	60	23	99
Gerencia de Plantas	9	2	1	12
Planta José Antonio Moreno	3	39	6	48
Planta Osvaldo Martínez	3	40	6	49
Planta Matta	2	55	7	64
Planta Vallenar	2	48	6	56
Planta Delta	2	65	8	75
Agencias y Poderes de Compra	19	70	6	95
Fomento	51	32	24	107
Santiago (*)	113	72	48	233
Total	220	483	135	838

* El incremento de la dotación de Santiago de 65 personas en el año 2024, es consecuencia del aumento de la dotación del área de proyectos especiales, principalmente por el desarrollo del negocio del Litio y los estudios asociados al proyecto de Nueva Fundición. En ambos casos, es personal que está trabajando en terreno, pero por estar asociados a estos dos proyectos, se muestran como dotación de Santiago.

NACIONALIDAD

Nacionalidad	Masculino	Femenino	Total general
Argentina	1		1
Boliviana	1		1
Chilena	612	214	826
Colombiana		1	1
Ecuatoriana	1	1	2
Española	1		1
Peruana	2		2
Venezolana	2	2	4
Total general	620	218	838

Nacionalidad	Masculino	Femenino	Total general
Argentina	0,12%	0,00%	0,12%
Boliviana	0,12%	0,00%	0,12%
Chilena	73,03%	25,54%	98,57%
Colombiana	0,00%	0,12%	0,12%
Ecuatoriana	0,12%	0,12%	0,24%
Española	0,12%	0,00%	0,12%
Peruana	0,24%	0,00%	0,24%
Venezolana	0,24%	0,24%	0,48%
Total general	73,99%	26,01%	100,00%

DISCAPACIDAD

Categoría	Masculino	Femenino
Alta Gerencia		
Gerencia		
Jefatura	2	
Operario	1	
Administrativo		
Auxiliar		
Otros Profesionales	2	1
Otros Técnicos		
Total general		6

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Relaciones Laborales en ENAMI

Durante noviembre y diciembre del año 2024 se desarrolló un proceso de negociación colectiva con 15 sindicatos de la empresa. Con 14 se lograron acuerdos en el marco de una negociación anticipada y sólo 1 sindicato llevó a cabo su negociación bajo la modalidad reglada.

Todas las negociaciones se realizaron dentro del marco presupuestario autorizado, cumpliendo con los plazos definidos en la planificación y sin registrar días de detención por huelga legal.

Como parte del fortalecimiento del diálogo social, se establecieron mesas de trabajo periódicas en las que se abordaron temáticas relevantes para el desarrollo organizacional, tales como desarrollo de carrera, sistema de evaluación del desempeño, política de salud ocupacional, cultura organizacional, equidad de género y programas de capacitación.

En este contexto, se implementó la primera Escuela Sindical, iniciativa que contempló capacitaciones en legislación laboral vigente y negociación colectiva, contribuyendo al fortalecimiento del rol de los dirigentes sindicales.

Estos avances reflejan el buen estado de las relaciones laborales entre la Administración y las organizaciones sindicales, incluso en un año particularmente complejo debido al cierre temporal de la Fundición Hernán Videla Lira. Este proceso implicó un acompañamiento constante y colaborativo a los dirigentes sindicales, así como la implementación de un plan de egreso para toda la organización, con especial atención en la operación de Paipote.

Adicionalmente, y con motivo del cese operacional de la Fundición, se alcanzó un acuerdo con el Sindicato N°1 Interempresas de Trabajadores de Empresas Contratistas de la Fundición Hernán Videla Lira, generando medidas de apoyo para los trabajadores contratistas que se vieron afectados por el cese operacional.

En conclusión, los resultados obtenidos durante el año 2024 reflejan que el diálogo permanente y el espíritu colaborativo han sido pilares fundamentales para avanzar en la construcción de una mejor ENAMI. Este

logro se sustenta en el trabajo en equipo, la relación cercana y proactiva con los y las dirigentes sindicales, y en la promoción de valores esenciales como el buen trato, el respeto mutuo y la comunicación transparente.

Gracias a estos principios, hemos fortalecido la confianza y generado espacios de participación que permiten abordar los desafíos de manera conjunta, consolidando una cultura organizacional basada en la cooperación y el compromiso compartido.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





7.2 Seguridad y Salud como pilares fundamentales

(GRI 403-1; GRI 403-2; NCG 461: 5.6; EM-MM-210a.26)

La seguridad y la salud ocupacional son pilares fundamentales de nuestra gestión corporativa. La protección de nuestros trabajadores, tanto propios como de terceros, es un valor y un principio central de nuestra [Política de Seguridad y Sustentabilidad](#).

Esta política no es solo un marco teórico; es un pilar de acción que se materializa en la promoción constante de una cultura del autocuidado. Mediante la identificación proactiva de peligros y la evaluación de riesgos en cada etapa de la planificación y ejecución, implementamos medidas de control oportunas para garantizar que operamos bajo las condiciones más seguras posibles.

Lo anterior es respaldado por nuestra [Política de Gestión de Riesgos](#), cuyo propósito es preservar la eficiencia y transparencia de sus operaciones a partir de la evaluación y gestión de los riesgos, y la cual es, a su vez, realizada por medio de un marco metodológico definido de acuerdo con un estudio de buenas prácticas en el mercado.



Nuestro compromiso se fortalece a través de la implementación de un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional** en todas nuestras faenas productivas, lo cual nos permite asegurar una gestión consistente y de alto nivel.

La gestión de la seguridad en ENAMI es dirigida por la Gerencia de Seguridad y Sustentabilidad, y la gestión de la salud ocupacional está bajo la responsabilidad directa de la Gerencia de Recursos Humanos. Esta gestión se encuentra en sintonía con las nuevas tendencias de la industria minera y con el creciente énfasis en la salud ocupacional en las empresas del sector.

En conformidad con lo anterior, hemos elaborado un modelo de gestión de la seguridad, aplicable para todos los trabajadores y trabajadoras de ENAMI compuesto por cuatro dimensiones esenciales:

1. una etapa previa de análisis de los riesgos,
2. una etapa para la participación de las unidades de trabajadores,

3. los lineamientos del estándar ISO 45001: 2018 y del Decreto Supremo N°76 (sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo), y
4. la reportabilidad y actualización constante de la información.

Durante 2024, certificamos el Sistema de Gestión en Seguridad basado en la **Norma Internacional ISO 45.001** a través de su desarrollo e implementación para las 5 plantas productivas con cero "0" no conformidades mayores durante la certificación por la empresa SGS. Apuntamos a mantener la certificación mediante las auditorías de seguimiento.

Asimismo, en conformidad con el Artículo 21 del Decreto 40, contamos con nuestra **Matriz de Prevención de Accidentes**, la cual ofrece la metodología de análisis, gestión y denuncia eficiente para la seguridad en el trabajo y la continuidad operacional, facilitando la reportabilidad efectiva. La misma enfatiza la gestión temprana para la pronta mitigación de posibles fatalidades y eventos que pudieran suponer un accidente grave. Para lo anterior, la Matriz se nutre de cuatro pilares:





- Reportabilidad constante y oportuna,
- Focalización en los elementos críticos,
- Cultura de la autodetección y participación, y
- Cumplimiento de las responsabilidades de las personas involucradas.

Cada año, realizamos un plan de prevención de riesgos que se adapta a las necesidades de cada faena e implementamos mejoras en los estándares de seguridad, con un enfoque especial en los riesgos más críticos.

Siguiendo la misma línea, nos apoyamos en una plataforma de acreditación para la gestión y control normativo sobre las condiciones de seguridad de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a empresas contratistas. Con ello, establecemos un marco de condiciones mínimas que han de cumplir no solo nuestros trabajadores y trabajadoras propios, sino también quienes trabajan para terceros, pero que prestan servicios a la empresa. Además, realizamos quiebres en seguridad de manera semanal y realizamos simulacros de prevención dos veces al año.

Tasas de Accidentabilidad, fatalidad y enfermedades profesionales

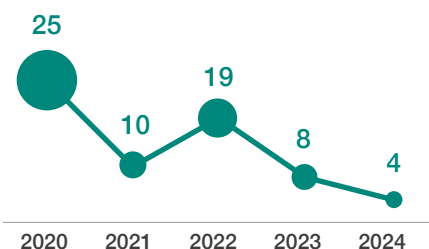
(NDC 5.6; EM-MM-210a.1)

Durante 2024, logramos un hito histórico al alcanzar los índices de seguridad más bajos en la historia de nuestra empresa, lo que evidencia la efectividad de nuestras políticas y la madurez de nuestra cultura de autocuidado.

- **Tasa de Frecuencia Global:** Con un índice de 0,7, nuestra tasa de frecuencia global (que incluye a nuestra dotación propia y a empresas contratistas) demuestra la significativa reducción de accidentes en nuestras operaciones.
- **Tasa de Gravedad Global:** Alcanzamos un índice de 4,7 (dotación propia y de contratistas), lo que representa la menor tasa de gravedad registrada, indicando que los incidentes que ocurrieron tuvieron consecuencias menos severas.

Estos logros nos permitieron superar las metas que nos habíamos propuesto para el período, estableciendo un nuevo estándar de excelencia en nuestra industria y reafirmando nuestro liderazgo en seguridad ocupacional.

Comparativo Global CTP Con Tiempo Perdido (N° Accidentes / Año)



50%

REDUCCIÓN
ACCIDENTES



8 CTP* 2023
4 CTP* 2024

128

REDUCCIÓN
DÍAS PERDIDOS



156 DP* 2023
28 DP* 2024

0,1%

TASA
ACCIDENTES



0% Pago
cotización
adicional

* CTP (con tiempo perdido) y DP (días perdidos).

Indicadores

ÍNDICE
FRECUENCIA

0,7

1,3

2,8

ÍNDICE
GRAVEDAD

4,7

22,9

70

INDICADOR
2024

INDICADOR
2023

MEDIANA
MINERÍA

Fuente: Indicador Mediana Minería SONAMI

1 PERFIL DE
LA EMPRESA

2 GOBIERNO
CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA
MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO
AMBIENTE

7 NUESTRO
EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E
ÍNDICES

MEMORIA
INTEGRADA
2024





- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

Enfermedades profesionales

El número de enfermedades relacionadas con el trabajo durante el año 2024 fue de 11 casos. De esta cifra, 10 son por agente ruido y 1 por causa musculoesquelética.

En 2024, la tasa de enfermedades profesionales fue de 1,06, considerando una dotación promedio anual de 1.035 trabajadoras y trabajadores.

TASA DE ACCIDENTABILIDAD

(GRI 403-9; GRI 403-10: NCG 461 5.6; EM-MM-210a.1)

	Empleados		Trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización		Fórmulas para cálculos
	Número	Tasa	Número	Tasa	
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0%	0	0,00%	Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral / Número de horas trabajadas × [200 000 o 1 000 000]
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0	Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) / Número de horas trabajadas × [200 000 o 1 000 000]
Lesiones por accidente laboral registrables.	4	IF: 1,6	4	IF:1,0	
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Caidas de igual nivel, golpes leves en las manos.		Caidas de igual nivel, golpes leves en las manos.		
Número de horas trabajadas.	2.370.715		3.971.953		





Sensibilización en salud y seguridad

(GRI 403-5)

La participación activa de nuestros trabajadores y trabajadoras es el motor que impulsa nuestra cultura de seguridad. En ENAMI, creemos que la prevención es una responsabilidad compartida, y por ello, fomentamos el diálogo constante a través de mecanismos formales e informales. Este enfoque nos permite cumplir cabalmente con los indicadores sobre participación y consulta.

Nuestra gestión participativa se articula mediante:

- **Comités Paritarios:** Espacios de colaboración donde la dirección y los trabajadores y trabajadoras analizan y deciden sobre temas de seguridad.
- **Mecanismos:** Caminatas de seguridad, revisiones de trabajo, procedimientos de trabajo y análisis de riesgos operacionales (PTG/ARO), que garantizan el involucramiento directo de las personas que trabajan en la identificación de peligros.
- **Reportes Preventivos mediante la línea de supervisión:** Colaboración estrecha con las organizaciones sindicales y un sistema de reportes preventivos que permite a cada empleado alertar sobre posibles riesgos.
- **Comunicación Continua:** Reforzamos esta gestión con boletines, alertas de seguridad y campañas corporativas que aseguran una comunicación fluida y constante.



Evolución del enfoque en seguridad

Para medir la efectividad de nuestras acciones, realizamos una evaluación cultural de seguridad que, con una alta representatividad del 91% de nuestra dotación, evidenció un avance significativo. Tras una década, hemos evolucionado de un enfoque reactivo a una fase dependiente según el modelo de Bradley. Este hito confirma la solidez de nuestras políticas y la madurez de nuestra organización en materia de seguridad.

Este cambio destaca la necesidad de continuar desarrollando nuevos planes de acción dentro de la organización para seguir avanzando en la mejora continua de la cultura de seguridad con los objetivos de reducir los accidentes laborales producidos por conductas o toma de decisiones y ser un referente en cultura de seguridad en la industria.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Salud ocupacional

(GRI 403-6; GRI 403-8; EM-MM-210a.3)

En esta área, fortalecimos nuestra gestión en 2024 logrando un avance significativo en la actualización de los exámenes ocupacionales, un requisito clave para la salud en la industria minera.

Esto nos ha permitido reducir de manera notable la brecha en la cobertura de evaluaciones, cerrando el 2024 con un 93,7% de trabajadoras y trabajadores con sus exámenes ocupacionales al día.

Estamos plenamente comprometidos con este indicador. Ya se logró reducir que las personas trabajadoras sin evaluaciones medicas ocupacionales pasara de un 51,2% del año 2022 a un 6,3% el año 2024. Nuestra meta para los próximos años es

alcanzar un 0% de trabajadores sin evaluaciones actualizadas.

Con este objetivo en mente, trabajamos activamente para asegurar que cada integrante de nuestro equipo cuente con una vigilancia médica actualizada y continua.

Además de los programas de control de exámenes ocupacionales regulares, ENAMI también cuenta con Programas de Vigilancia Médica (PVM), para personal expuesto a agentes como ruido, plomo, sílice, humos metálicos, trastornos musculoesqueléticos, metales y metaloides y radiación UV de origen solar, entre otros. Las medidas implementadas para eliminar

o reducir la exposición a riesgos se basan en los informes técnicos correspondientes e informes de verificación y control, dependiendo del agente y la repartición.

Durante el primer semestre de 2024 gran parte del trabajo de salud ocupacional e higiene industrial de la ENAMI estuvo concentrado en la Fundición Hernán Videla Lira dado el cese temporal de las operaciones en la fundición.

En la FHVL se desarrollaron Programas de Vigilancia Médica y operativos de Salud Ocupacional, con acciones como la elaboración y difusión del Mapa de Riesgos Higiénicos, la capacitación de medidas de control por exposición a agentes

contaminantes, actualización y difusión de los programas de protección auditivas y respiratoria, caracterización de los agentes de riesgo, y diagnóstico de gestión de higiene y salud ocupacional de las empresas contratistas, entre otros.

Durante el segundo semestre de 2024, se replicó lo realizado en FHVL en las plantas de beneficio de la estatal, con acciones focalizadas como exámenes ocupacionales, gestión de agentes, evaluaciones de higiene industrial, aplicación de protocolos MINSAL y el trabajo con contratistas en materia de control de higiene industrial y salud ocupacional.

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES





7.3 Salud Mental y Bienestar Integral

En ENAMI, entendemos que la salud de nuestra gente es un concepto integral que abarca el bienestar físico, mental y emocional. Por ello, hemos fortalecido nuestra gestión en este ámbito, alineando nuestras prácticas con las directrices más rigurosas del Ministerio de Salud y la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Vigilancia Proactiva

Hemos actualizado nuestro protocolo de salud mental, implementando metodologías como el Cuestionario de Evaluación Ambiental Laboral – Salud Mental (CEAL-SM). Los resultados de estos estudios son difundidos a todos los niveles de la organización, permitiéndonos realizar acciones colaborativas y focalizadas para mitigar los impactos en la salud derivados de los riesgos identificados.



Programa de Calidad de Vida e Innovación

En 2024, dimos un paso innovador al implementar un Programa de Calidad de Vida con un enfoque de medicina preventiva que busca el equilibrio del cuerpo, la mente y el espíritu de nuestros trabajadores. A través de intervenciones grupales e individuales, ofrecemos a cada persona un informe personal que le permite conocer mejor su estado de bienestar. Además, esta información anónima y agregada nos proporciona, como organización, datos clave para comprender las necesidades de nuestros equipos y diseñar estrategias de bienestar más efectivas y personalizadas.



Un buen lugar para trabajar: Certificación Great Place to Work®

En el año 2024, ENAMI marcó un hito histórico al ser reconocida por primera vez como Mejor Empresa para Trabajar (Great Place to Work®), lo que representa un logro significativo en nuestra trayectoria y reafirma nuestro compromiso con el bienestar y el desarrollo de nuestra gente.

Este reconocimiento es el resultado de un proceso de diagnóstico exhaustivo que, a través de la percepción de nuestros trabajadores y trabajadoras, evidenció una puntuación del 71%. Este resultado no solo nos llena de orgullo, sino que también nos entrega información detallada sobre nuestras fortalezas y las áreas de oportunidad para seguir mejorando.

La certificación de Great Place to Work® es más que un premio: es una validación externa de que estamos construyendo un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto y la equidad. Este logro se posiciona como uno de los hitos más relevantes del año a nivel de clima organizacional y cultural, consolidando a ENAMI como un empleador de referencia en la industria minera. Nuestro compromiso es utilizar este diagnóstico como una hoja de ruta para continuar nuestra evolución, fortaleciendo nuestra cultura y promoviendo el bienestar en cada rincón de la organización.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Sistema de Gestión de Desempeño Individual

Nuestra estructura de trabajadores se agrupa en tres tipos de roles: 1) Vicepresidente, Ejecutivos, Gerentes, Subgerentes, 2) Rol A (supervisores) y 3) Rol B (trabajadores). En 2024, implementamos un Sistema de Gestión de Desempeño Individual iniciando este proyecto con el Rol A, con excelente recepción y resultado.

Esta herramienta posibilitará el diseño de un desarrollo de carrera medible y permitirá avanzar en movilidad salarial, dos temas que han estado presentes en los petitorios de las organizaciones sindicales de la empresa. Esto fue posible gracias al trabajo realizado durante un año por la Unidad de Desarrollo Organizacional.



Programas para mejorar las aptitudes de las personas trabajadoras y de transición profesional

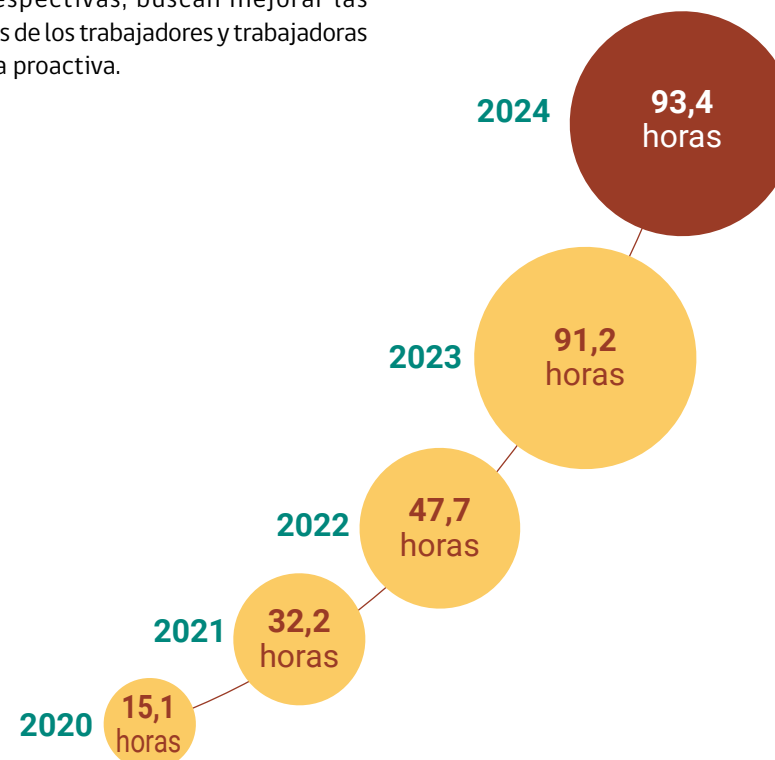
(GRI 404-1; GRI 404-2; NCD 461: 5.8)

ENAMI implementa un sistema de formación continua para todas las personas que trabajan en la empresa, enfocado en el cierre de brechas de competencias y la actualización frente a los nuevos desafíos tecnológicos y operacionales del sector minero. Estos programas, solicitados por las áreas respectivas, buscan mejorar las aptitudes de los trabajadores y trabajadoras de forma proactiva.

Promedio de horas de formación al año por empleado

(GRI 404-1; NCD 461: 5.8)

El promedio de horas de formación anual por empleado en los últimos cinco años se detalla a continuación:



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Inducción y Capacitación preventivas

A todos los nuevos ingresos en ENAMI se les proporciona una inducción obligatoria, que incluye capacitaciones sobre los documentos normativos que regulan las conductas de los trabajadores y previenen el acoso. Estas sesiones educativas son fundamentales para asegurar que todas las personas trabajadoras estén informadas sobre las políticas de la empresa y los procedimientos a seguir en caso de acoso o discriminación.

Durante 2024, se realizaron 1.417 capacitaciones. En promedio, cada trabajador/a cursó 1,7 capacitaciones al año. La inversión en capacitación ascendió a US\$1.910.888 por parte de la empresa, más \$348.356.755 de la franquicia tributaria SENCE

Las personas trabajadoras fueron capacitadas en materias como programa de formación sindical, manejo en alta montaña, Ley Karin, coaching gerencial, inglés comercial, gestión de salud ocupacional, residuos peligrosos, liderazgo y habilidades blandas, operación grúa horquilla, inspección técnica de ánodos y cátodos de cobre, manejo de sustancias peligrosas, planes de emergencia, primeros auxilios, entre otros.

■ Programa de Becas para el Desarrollo Profesional

Ofrecemos un programa abierto a todos nuestros trabajadores y trabajadoras para que postulen a estudios que sean pertinentes para el crecimiento de su perfil. El proceso de postulación se basa en la idoneidad del programa con el plan de desarrollo del empleado y cuenta con el aval de su jefatura. En 2024, otorgamos un promedio de 25 becas, financiando hasta el 70% del valor de cada una, lo que representa una inversión significativa en la profesionalización de nuestra dotación.

● Programa de Becas Mandatadas

Adicionalmente, contamos con un sistema de becas mandatadas, a través del cual la Gerencia invierte directamente en la formación de las personas trabajadoras en temas estratégicos y críticos para el negocio. Este programa asegura que nuestra empresa disponga del talento especializado para enfrentar los desafíos futuros y consolidar nuestra posición en la industria minera.

Ambos programas reflejan nuestro compromiso de crear un ambiente de aprendizaje continuo, donde el desarrollo de nuestra gente está directamente vinculado con el crecimiento y la sostenibilidad de ENAMI.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 **NUESTRO EQUIPO**
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Diversidad, Igualdad e Inclusión

(GRI 405-1; GRI 406-1: NCG 461: 5.5)



Nuestra [Política de Igualdad, Inclusión y buen clima laboral](#) guía nuestro actuar en la materia. La Política se centra en asegurar el respeto y valoración de las personas que trabajan en ENAMI, sean estos trabajadores y trabajadoras directas o contratistas. Asimismo, el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** (RIOHS) de ENAMI incluye capítulos específicos dedicados a la prevención del acoso laboral y sexual. Estas secciones establecen normas y procedimientos que aseguran el cumplimiento de los principios declarados en el RIOHS. Adicionalmente, el manual de prevención del delito y los protocolos de investigación ante denuncias abordan temáticas relacionadas con situaciones de acoso y discriminación, ofreciendo un marco integral para el manejo de estos casos.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





■ Avances en Igualdad de Género

(NCG 461: 5.4.1)

Durante los últimos años, ENAMI ha consolidado un camino sostenido hacia la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la corresponsabilidad, a través de decisiones estratégicas, programas específicos y la formalización de compromisos institucionales.

Principales hitos alcanzados:

- **Junio 2024:** Firma del compromiso para la adopción de la Norma Chilena 3262:2021 como sistema de gestión interno.
- **Septiembre 2024:** Actualización de la Política de Igualdad, Inclusión y Buen Clima Laboral.



■ Ley Karin

En cumplimiento de la normativa vigente y reafirmando el compromiso de la empresa con la promoción de ambientes laborales seguros y respetuosos, durante el año 2024 se implementaron las disposiciones establecidas por la Ley Karin, orientadas a prevenir, abordar y sancionar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. La institución formalizó sus protocolos internos que aseguran canales de denuncia confidenciales, medidas de protección para las personas afectadas y procedimientos de investigación acordes con los estándares definidos por la autoridad competente. Adicionalmente, se desarrolló una campaña de comunicación interna que permitió difundir los principales contenidos de la ley, sus conceptos clave y los mecanismos disponibles para realizar denuncias, utilizando diversos canales como correos electrónicos, charlas presenciales, afiches y material gráfico.

Estas iniciativas refuerzan nuestro compromiso con la transparencia, la prevención y la creación de ambientes de trabajo seguros, respetuosos y acorde a los estándares de buen gobierno corporativo y responsabilidad social.

Asimismo, a las charlas presenciales sobre Ley Karin asistió el 61% (509 de 840 trabajadores) en los diversos planteles de la empresa.

■ Implementación de la Norma Chilena 3262:2021

En 2024, formalizamos nuestro compromiso con la igualdad de género y la corresponsabilidad, adoptando e implementando la Norma Chilena 3262:2021 de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, como sistema de gestión. Este modelo promueve transformaciones culturales y estructurales dentro de la organización, apuntando a una gestión más equitativa y sostenible.

Primera etapa (2024):

- Inicio de la implementación en Oficina Santiago y Complejo Productivo Sur (Planta Delta).
- Conformación de equipos de trabajo y realización de diagnósticos participativos.
- Ejecución de capacitaciones para liderazgos internos.
- Actualización de la Política de Género, ampliando su alcance e integrando nuevos principios.
- Diseño y formalización de procedimientos alineados a las dimensiones de la norma.

Este logro reafirma el compromiso de ENAMI con la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y personal.

Se proyecta una segunda etapa prevista para 2025 que contempla la implementación en todas las dependencias de ENAMI a nivel nacional, incluyendo: Tocopilla, Barriles, Antofagasta, Mantos Blancos, Planta Taltal, Planta El Salado, Copiapó, Planta Matta, Planta Vallenar y oficinas de La Serena, Ovalle, Illapel, Cabildo, Catemu y Rancagua.

● Acciones programadas:

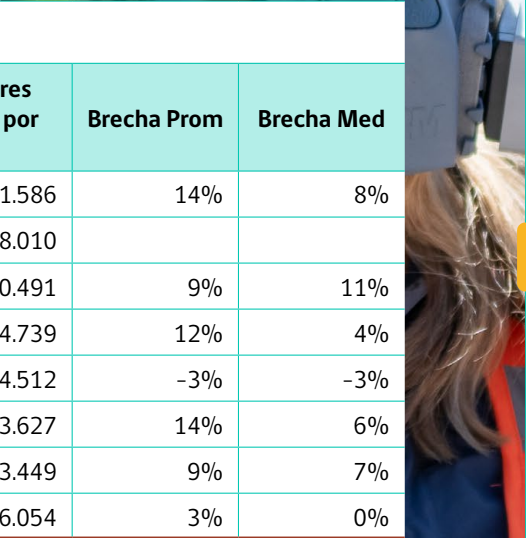
- ▶ Talleres y conversatorios en terreno.
- ▶ Diagnósticos de percepción e infraestructura con enfoque de género.
- ▶ Campañas de sensibilización y difusión a nivel interno.

La implementación de la Norma Chilena 3262:2021 representa mucho más que una exigencia normativa. Es un paso firme hacia la transformación profunda de nuestras formas de liderar, convivir y construir ambientes de trabajo más equitativos, diversos y respetuosos.

Reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar de las personas, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades, como pilares esenciales para una empresa más humana y sostenible.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

Diversidad en los Órganos de Gobierno y Liderazgo

ENAMI está comprometida con la promoción de la diversidad en todos sus niveles, especialmente en sus órganos de toma de decisiones. Consideramos que la representación equitativa de género en el liderazgo es fundamental para una gobernanza sólida y un mejor desempeño de la organización.

Durante el periodo 2024, la composición de nuestra alta dirección fue la siguiente:

- **Directorio:** El Directorio de ENAMI está integrado por **4 mujeres y 6 hombres**, alcanzando una representatividad femenina del **40%**. Este porcentaje es un reflejo de nuestro compromiso por superar las brechas históricas en la industria minera.
- **Vicepresidencia Ejecutiva y Gerencias:** En los cargos de alta gerencia, incluyendo la Vicepresidencia Ejecutiva, la composición es de **5 mujeres y 7 hombres**, lo que demuestra un esfuerzo continuo por fortalecer el liderazgo femenino en roles clave para la gestión de la empresa.

Brecha salarial

(NCG 461: 5.4.1; 5.4.2; GRI 405-2)

La representación femenina en nuestra plantilla ha aumentado, alcanzando más del 26% del total de personas trabajadoras, frente al 21% que representaba en 2023

Sin embargo, reconocemos que la brecha salarial es un desafío importante, especialmente en nuestro sector, y nos esforzamos en reducirla.

EQUIDAD SALARIAL POR SEXO

Rol	Prom haberes femenino por hora	Prom haberes masculino por hora	Med haberes femenino por hora	Med haberes masculino por hora	Brecha Prom	Brecha Med
Alta Gerencia	75.188	86.968	74.807	81.586	14%	8%
Gerencia	-	49.487	-	48.010		
Jefatura	29.685	32.625	27.272	30.491	9%	11%
Operario	12.871	14.653	14.180	14.739	12%	4%
Administrativo	16.194	15.709	14.913	14.512	-3%	-3%
Auxiliar	10.910	12.716	12.812	13.627	14%	6%
Otros Profesionales	21.597	23.729	21.762	23.449	9%	7%
Otros Técnicos	15.593	16.063	16.034	16.054	3%	0%





■ Sala Cuna Universal

Fuimos reconocidos por la Mesa Mujer y Minería, por nuestra iniciativa Sala Cuna Universal, la cual impulsa la corresponsabilidad parental, invitando a ambos padres a participar de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos e hijas, sin importar si viven juntos o separados.

Reconocida por la Ley 20.680, esta obligación conjunta busca que las decisiones importantes se tomen de mutuo acuerdo, priorizando siempre el interés superior de niños y niñas.

A su vez, en el marco de esta iniciativa, instalamos salas de lactancia en todas nuestras faenas.

■ Permiso Postnatal

(GRI 401-3; NCG 461: 5.7)

Durante el 2024, el permiso postnatal fue utilizado en su totalidad por mujeres en las categorías de jefatura, operario, otros profesionales y otros técnicos, con un 100% de uso en cada una de estas categorías. El promedio de días utilizados para todas estas categorías fue de 84 días. No se registró uso del permiso postnatal por parte de hombres.



Canales de Denuncia y Procedimientos de Investigación

(GRI 406-1; NCG 461: 3-6 ix)



ENAMI ha establecido un [canal de denuncias abierto](#), donde las personas pueden reportar casos de acoso laboral y violencia en el trabajo. Las denuncias son gestionadas por el área de Prevención de Deitos y son resueltas por el Comité de Ética. Las denuncias son gestionadas bajo estrictos protocolos de confidencialidad, objetividad e independencia, adoptándose en todos los casos medidas de resguardo en protección de las personas afectadas y evitando la revictimización. Todos nuestras investigadoras e investigadores se encuentran capacitados en la materia.

Respecto al canal de denuncias durante el año 2024, no se registraron casos relacionados con discriminación por raza, color, sexo, religión, opinión, origen u otras formas de discriminación. Aunque nuestro canal permite clasificar las denuncias y tiene una sección específica para reportar "discriminación", no se recibieron denuncias bajo esta categoría.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Gestión del impacto social y laboral del cierre de instalaciones

■ Plan de Egreso 2024

En el marco del cese temporal de la Fundición Hernán Videla Lira (FHVL), ENAMI puso en marcha un plan de egreso cuyo objetivo fue establecer condiciones de reconocimiento hacia nuestros trabajadores y trabajadoras que permitan soportar la estrategia corporativa frente al proceso de modernización de la FHVL y alcanzar una dotación acorde a la realidad operacional de la empresa.

En ese contexto se definieron 4 objetivos específicos:

- Egresar voluntariamente a los trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos establecidos en el plan.
- Disminuir sustancialmente el número de trabajadores y trabajadoras con alta carga de vacaciones pendientes, asignaciones personales y mecanismo de IAS (indemnización por años de servicio) sin tope.
- Egresar a los trabajadores y trabajadoras sin generar trastornos operacionales, sociales y/o sindicales.

- Reponer a los trabajadores y trabajadoras egresados conforme con el porcentaje fijado en el plan.

En términos de resultados, el Plan de Egreso obtuvo un alto nivel de adhesión, lo que permitió llegar al 85% del universo global establecido como objetivo inicial. Es así como tenemos que en Fase I (egreso voluntario por edad), egresa un total de 216 trabajadores de toda ENAMI, de los cuales 151 correspondían a trabajadores de la FHVL.

En la Fase II, egresa un total de 227 trabajadores adicionales (todos de la Fundición Hernán Videla Lira, dentro del contexto de cierre temporal de operaciones)

Finalmente, en la Fase III, egresan 17 trabajadores adicionales (todos de la FHVL).

En resumen, en toda la empresa egresaron 460 trabajadores, de los cuales 395 correspondían a la Fundición. El número de egresados en la FHVL alcanzó el 86,2% del total de la dotación efectiva de esta unidad productiva.

Cabe destacar que todos los egresos se realizaron por renuncia voluntaria y sin mayores dificultades operacionales y/o sociales. El proceso fue ejecutado junto a un plan de contingencia orientado a mantener los canales comunicacionales permanentemente abiertos con la dirigencia sindical, la habilitación de un plan de reconversión laboral diseñado a la medida con un fuerte énfasis en la capacitación en oficios y la implementación de un programa paralelo de contención psicológica, previsional, de asesoría financiera y de apoyo permanente a los trabajadores egresados y sus familiares.

En este contexto, se realizaron 41 cursos, con participación de 293 trabajadores reconvertidos y 189 trabajadores con posibilidades de certificación o licencia en áreas como Soldadura, Analista de Vibraciones, Electricista de Obras, Mantenimiento y Reparación de Maquinaria, Instalador y Montajista Fotovoltaico y Licencias de Conducir (B, A2, A4, Grúa), entre otros.

Asimismo, como empresa hemos desarrollado otras acciones hacia los extrabajadores del plantel, como la extensión del uso habitacional de las casas propiedad de la empresa que ocupaban en la Villa Fundición, siempre considerando que la tramitación ambiental del proyecto plantea que el sector en su conjunto será una zona industrial y exige que debe estar desocupado para el inicio de la construcción del nuevo plantel.

Por sus resultados, este plan de egreso 2024 es el proceso de estas características más exitoso llevado a cabo en la historia de ENAMI.



1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES



Comunidad



8.1 El trabajo comunitario de ENAMI

En la ENAMI, nuestro quehacer está intrínsecamente ligado al bienestar de los territorios que habitamos. Fomentar la pequeña y mediana minería es, en esencia, impulsar el desarrollo económico y social local.

En 2024, hemos consolidado una estrategia de diálogo y colaboración permanente, materializada en la actualización de nuestro **Plan de Relacionamiento Comunitario (PRC)**.

Este plan no solo responde a las necesidades locales, sino que también nos permite comunicar de manera transparente proyectos clave para el futuro de la minería en Chile.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Nuestro **Plan de Relacionamento Comunitario (PRC)** está enfocado en **5 ejes de impacto**:

- 1. **Medio ambiente y salud, dentro del cual se enmarca el Programa Cultivemos Comunidad.**
- 2. **Educación.**
- 3. **Capacitación.**
- 4. **Cultura y deportes.**
- 5. **Visibilización de nuevos proyectos.**

Este plan alcanza los territorios donde ENAMI tiene sus principales operaciones: Taltal, El Salado, Paipote, Tierra Amarilla, Vallenar y Ovalle (Complejo Productivo Sur, ex Planta Delta).



Estrategia y Gestión Comunitaria

(GRI 413-1; GRI 413-2)

Nuestra gestión comunitaria en 2024 buscó crear valor en las áreas de influencia de ENAMI y para ello nuestras acciones se centraron en cuatro ámbitos clave:

- Emprendimiento y capacitación.
- Recuperación de espacios.
- Salud y bienestar.
- Trabajo comunitario y sensibilización para el Proyecto Litio y la comunicación transparente sobre proyectos de modernización como el de la Fundación Hernán Videla Lira.

Para asegurar una comunicación efectiva, mantenemos canales de diálogo permanentes, como mesas de trabajo y reuniones periódicas.

■ Inversión para el Desarrollo Sostenible

(GRI 203-1)

Durante 2024, hemos impulsado el desarrollo local no solo a través de nuestra inversión directa en programas, sino también apalancando recursos de fondos públicos y privados concursables.

Igualmente, ofrecimos asistencia técnica a un total de **21 organizaciones** que se adjudicaron un total de **23 proyectos en instancias públicas y privadas**, logrando apalancar un total de \$181.795.130.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Eje Medio Ambiente y Salud

(GRI 413-1)

El eje de **Medio Ambiente y Salud** es un pilar de nuestra estrategia territorial. Su objetivo es impulsar el desarrollo sostenible a través de dos áreas clave:

- **Una gestión ambiental preventiva**, enfocada en el uso responsable de recursos como el agua y la energía, y en el estricto cumplimiento de la normativa vigente.

El programa **"Cultivemos en Comunidad"**, a través de un convenio con **Pucobre**, tiene como objetivo capacitar a personas de la comunidad en cultivo y cosecha de verduras y frutas. Esta iniciativa no solo promueve el cuidado del medio ambiente y la recuperación de espacios, sino que también genera un impacto económico directo.

- Participación de **50 mujeres** de Paipote y Tierra Amarilla, donde se lleva a cabo el proyecto.
- 30 participantes (60% de la población total inscrita) lograron llegar a la etapa de comercialización.

El programa generó un impacto tangible y medible, culminando en una exitosa cosecha que incluyó:

- Más de 500.000 kilos de tomate cherry y 100 kilos de tomate tradicional.
- 3.000 atados de acelga.
- 1.200 unidades de zapallo italiano.
- 500 atados de cilantro.
- 400 unidades de morrones.

También el 2024 se dio inicio al proyecto de emprendimiento sobre Floricultura, con los siguientes resultados:

- **8 participantes.**
- **8.550 varas de flores**, de las cuales un **40% (3.420 varas) ya se encuentra en etapa de comercialización** en florerías locales y ferias.

Además, junto a lo anterior realizó un proyecto de **arborización participativa y recuperación de espacios públicos**, donde se destacan los trabajos desarrollados en el sector de una parte de la avenida Las Delicias en **Paipote** (JJVV Nuevo Horizonte)

y San Expedito 3.0 en el sector de población Luis Uribe de Tierra Amarilla. A esto se suma el riego de zonas estratégicas tanto en Paipote como en Tierra Amarilla. Se recuperaron en total 2 espacios públicos.



1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES





Ejes Educación y Capacitación

En el eje de Educación,

se promueven actividades como la vinculación con comunidades educativas, visitas a plantas productivas, y la entrega de información relevante para incentivar el desarrollo educativo y la participación territorial. Además, se promueven prácticas profesionales en la empresa.

En Capacitación,

se realizan talleres, cursos y asistencias técnicas orientadas a desarrollar emprendimientos, aprender oficios, generar asociatividad y productividad, y fomentar la formalización y sustentabilidad de iniciativas comunitarias. Estos programas buscan que las personas y grupos comunitarios incrementen sus habilidades para aprovechar oportunidades económicas y sociales y diversifiquen sus fuentes de ingresos más allá de la minería.

Al igual que años anteriores, llevamos a cabo múltiples cursos de capacitación para las comunidades en Taltal, Paipote, Tierra Amarilla y Ovalle que son nuestras zonas de influencia más directa.

En 2024, realizamos **12 cursos de capacitación** que beneficiaron a un total de **234 personas** de nuestras comunidades aledañas, un aumento del 50% respecto al período anterior. Los cursos, que incluyeron temáticas como repostería y banquetería, entre otras, fueron diseñados para entregar herramientas prácticas que fomenten el emprendimiento y la empleabilidad.

El éxito de estas iniciativas se refleja en el alto nivel de satisfacción que manifestó la comunidad participante, alcanzando un **98,9%**. Estos programas no solo entregan competencias técnicas, sino que también fortalecen la autoestima y promueven la autonomía económica, con un foco especial en la participación de las mujeres, en línea con nuestra **Política de Igualdad de Género**.

En 2024
realizamos
12
CURSOS
de capacitación



Beneficiaron a
234
PERSONAS
de nuestras
comunidades
aledañas



Alcanzamos un
98,9%
SATISFACCIÓN
de la comunidad
participante

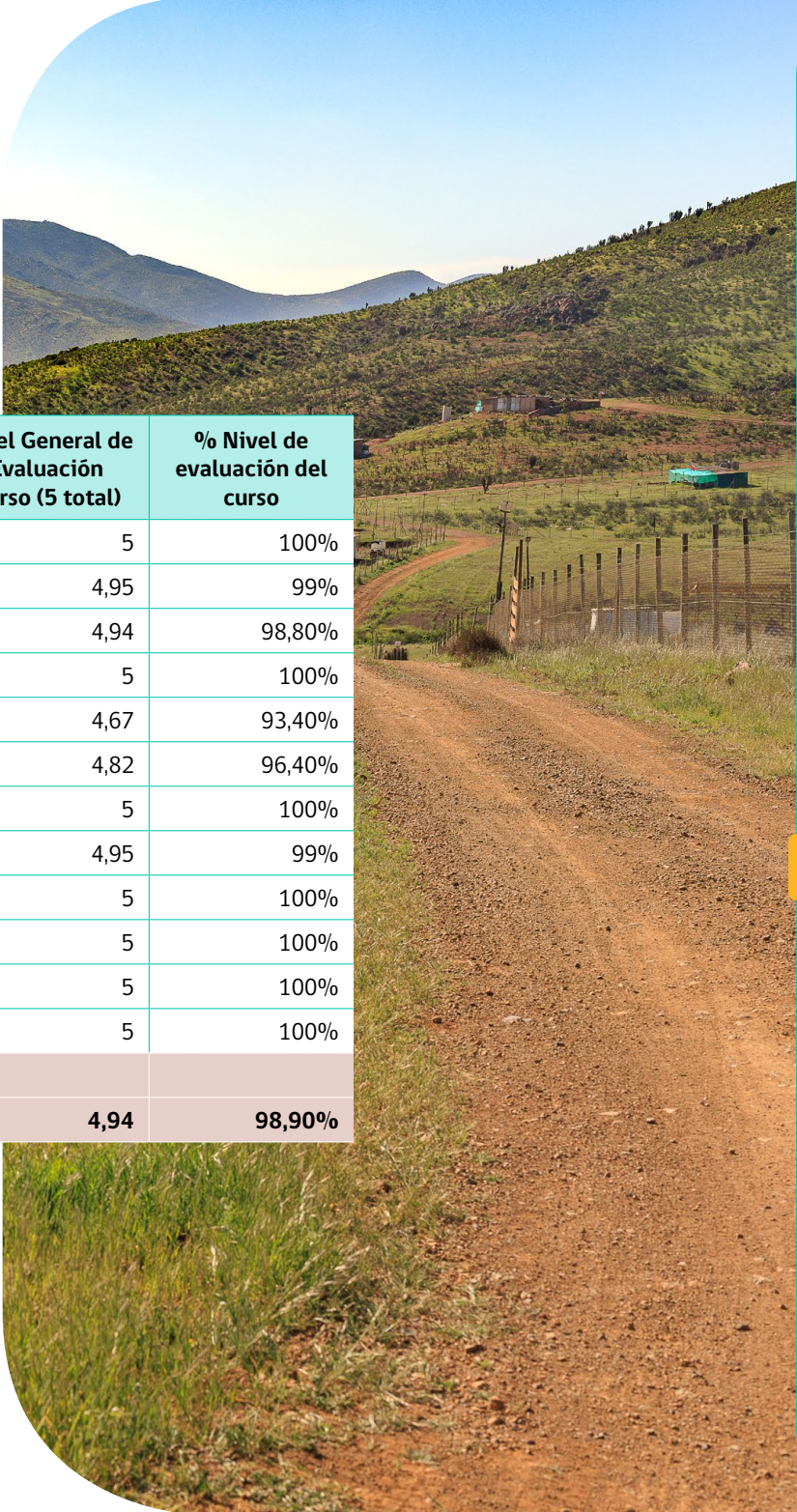


- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



Además, como parte de nuestro compromiso con la formación de las nuevas generaciones, acogimos a **estudiantes en práctica** de liceos técnicos de Chañaral, Tierra Amarilla, Paipote y Copiapó, brindándoles una valiosa primera experiencia en el mundo laboral de la minería.

Nombre del Curso	Localidad	Cantidad de personas	OTEC	Nivel General de Evaluación Curso (5 total)	% Nivel de evaluación del curso
Maquinaria Pesada	Taltal	21	Etyca	5	100%
Maquinaria Pesada	Paipote	20	Etyca	4,95	99%
Soldadura Calificada	Paipote	18	Etyca	4,94	98,80%
Soldadura Básica	Paipote	20	Etyca	5	100%
Guardia de Seguridad	Tierra Amarilla	16	Etyca	4,67	93,40%
Soldadura Calificada	Tierra Amarilla	17	Etyca	4,82	96,40%
Instalación Paneles fotovoltaicos	Ovalle (Comités de Vivienda)	25	Etyca	5	100%
Maquinaria Pesada	Ovalle (Comunidad La Verdiona)	22	Etyca	4,95	99%
Grúa Horquilla	Paipote	19	S&C Capacitación	5	100%
Grúa Horquilla	Centro de Justicia Paipote	17	S&C Capacitación	5	100%
Pastelería	Paipote	21	S&C Capacitación	5	100%
Primeros auxilios en contextos deportivos	Paipote	18	S&C Capacitación	5	100%
		234			
				4,94	98,90%



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Eje Cultura y Deportes

Los temas específicos de este eje incluyen:

- Desarrollo integral y bienestar de las comunidades a través de la promoción de actividades culturales y deportivas.

En 2024, se apalancaron los siguientes proyectos en este eje:

Iniciativas Clasificadas en el Eje de Deporte



Agrupación:
Club de Patinaje Renacer

Título del Proyecto:
El Patinaje artístico es una mezcla de arte y deportes

Localidad:
Paipote

Monto
adjudicado
\$3.956.000

Agrupación:
CCPP San Agustín

Título del Proyecto:
Vivir sano es una forma de plantearse la vida

Localidad:
Pueblo San Fernando

Monto
adjudicado
\$3.378.000



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Taltal

Buenas Prácticas Comunitarias: ENAMI fortalece en Taltal la formación, inclusión y emprendimiento local

Durante el año 2024, el área de **Relaciones Comunitarias de Planta ENAMI Taltal** desarrolló diversas iniciativas que destacaron por su impacto positivo en la comunidad, la educación y el fortalecimiento del capital humano. Estas acciones reflejan el compromiso sostenido de la empresa con el desarrollo territorial y la sostenibilidad social de la comuna.

1. Certificación de Oficios impartidos por Escuela Comunitaria Víctor Jara

En alianza con la **Agrupación Cultural Víctor Jara**, se concretó uno de los grandes anhelos de la organización, el que consistió en entregar formación técnica gratuita a personas adultas desempleadas de la comuna. Así nació la **Escuela Comunitaria Víctor Jara**, que impartió el curso de *Ayudante de Geólogo y Muestrero*, el cual fue certificado por ENAMI, a través de OTEC ETYCA.

El programa benefició a **20 participantes**, de los cuales **más del 90% culminó**

exitosamente su formación, marcando un precedente en la capacitación comunitaria local. Su éxito impulsó la apertura de un nuevo curso en 2025: *Operador de Aglomerado y Lixiviación*, con **22 inscritos**, consolidando una senda de formación vinculada a las oportunidades laborales del territorio.

2. Huertos escolares inclusivos en la Escuela Víctor Hugo Carvajal

Otra iniciativa emblemática fue la implementación de **huertos escolares** en la Escuela Víctor Hugo Carvajal Mesa.

A través de talleres teórico-prácticos, se enseñaron conceptos básicos de agricultura urbana, instalando y manteniendo huertos que hoy forman parte del aprendizaje cotidiano de los estudiantes. Esta experiencia, que promueve la educación ambiental y la inclusión, continúa vigente gracias al **Programa "Cultivemos en Comunidad" de ENAMI**, consolidando la colaboración entre escuela y empresa.

3. Apoyo a la gestión y formulación de proyectos sociales

Un tercer eje de acción ha sido el **acompañamiento técnico a organizaciones locales** en la formulación y postulación de proyectos sociales a fondos públicos y privados.

Gracias a este apoyo, una **agrupación de olivicultores** de Taltal logró adjudicarse un **proyecto FNDR del Gobierno Regional de Antofagasta por 35 millones de pesos**, orientado a fortalecer la seguridad pública y productiva. Asimismo, se apoyó la formalización de emprendedores locales y se facilitó el acceso a programas de SERCOTEC a través de una escuela de negocios, promoviendo el desarrollo económico y la autonomía de los pequeños productores y emprendedores de la comuna.



Estas tres buenas prácticas reflejan el compromiso de Planta ENAMI Taltal con el desarrollo integral del territorio, promoviendo **educación, inclusión y sostenibilidad** como pilares de su gestión comunitaria.

La inversión realizada por ENAMI en la línea comunidades 2024 está en el siguiente detalle:

Contrato	Monto
Asistencia técnica apoyo a la formulación de proyectos	\$11.790.000
Programa Cultivemos en Comunidad	\$37.965.060
Adquisición de árboles	\$15.000.000
Adquisición de colaciones saludables	\$11.000.000
Total	\$75.755.060

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES





Salares Altoandinos

Comunidades - Proyecto Salares Altoandinos

Durante el año 2024, ENAMI elaboró e inició la implementación de la **Estrategia de Relacionamiento con Grupos de Interés del Proyecto Salares Altoandinos**. En línea con la "Estrategia Nacional del Litio", con los pilares fundamentales del Plan de Relacionamiento Comunitario de ENAMI vigente y con las normas internacionales, el enfoque de este trabajo es desarrollar una relación positiva, respetuosa, colaborativa y beneficiosa entre la empresa y las seis Comunidades Indígenas Colla que integraron la Consulta Indígena gestionada por el Ministerio de Minería.

Esta estrategia ha sido definida en dos etapas, orientadas a la vinculación de las comunidades interesadas en el proyecto:

1. Primer acercamiento con Comunidades Indígenas

- 1.a Presentación del proyecto y del equipo ENAMI a todas las Comunidades Indígenas Colla y otros actores.
- 1.b Levantamiento de expectativas del relacionamiento mediante mesas de trabajo para la co-creación de proyectos futuros.

2. Relacionamiento a mediano plazo con actores relevantes de la Región de Atacama.

Sociabilización del proyecto.

El objetivo general de la estrategia ha sido:

Generar confianza y establecer un diálogo fluido y transparente con las Comunidades Indígenas Colla, para conocer sus necesidades y prioridades desde sus potencialidades, con relaciones sostenibles en el tiempo, basadas en la mutua comprensión y respeto.

Cuál es la importancia de esta tarea:

Identificar y abordar eventuales conflictos o problemas de forma temprana, en beneficio de una relación fluida entre la empresa y la comunidad. Asimismo, involucrar a las comunidades en las etapas tempranas del proyecto, para conocer necesidades y prioridades, contribuyendo a mejorar su calidad de vida, instalación de capacidades entre otras acciones, a través de programas y proyectos que promuevan el desarrollo sostenible y la inclusión social.

Zonas de desarrollo

Se realizaron encuentros en la Región de Atacama, principalmente en sedes comunitarias y vecinales de la comuna de Diego de Almagro y en oficinas de ENAMI, repartición Colipí de la comuna de Copiapó.

Comunidades y resultados

Salares Altoandinos mantiene un Relacionamiento Comunitario Temprano con las Comunidades Indígena Colla Chiyagua, Mártires Jerónimo, Geoxcultuxial, Runa Urka, Comuna Diego de Almagro y Paipote.

A partir de octubre de 2024 hubo un total de 10 encuentros con las seis Comunidades Indígenas Collas, con una participación promedio -por reunión- de tres asistentes que, en su gran mayoría, compartieron con sus socios los criterios generales acordados con la empresa, cuyos frutos se verán en 2025.

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

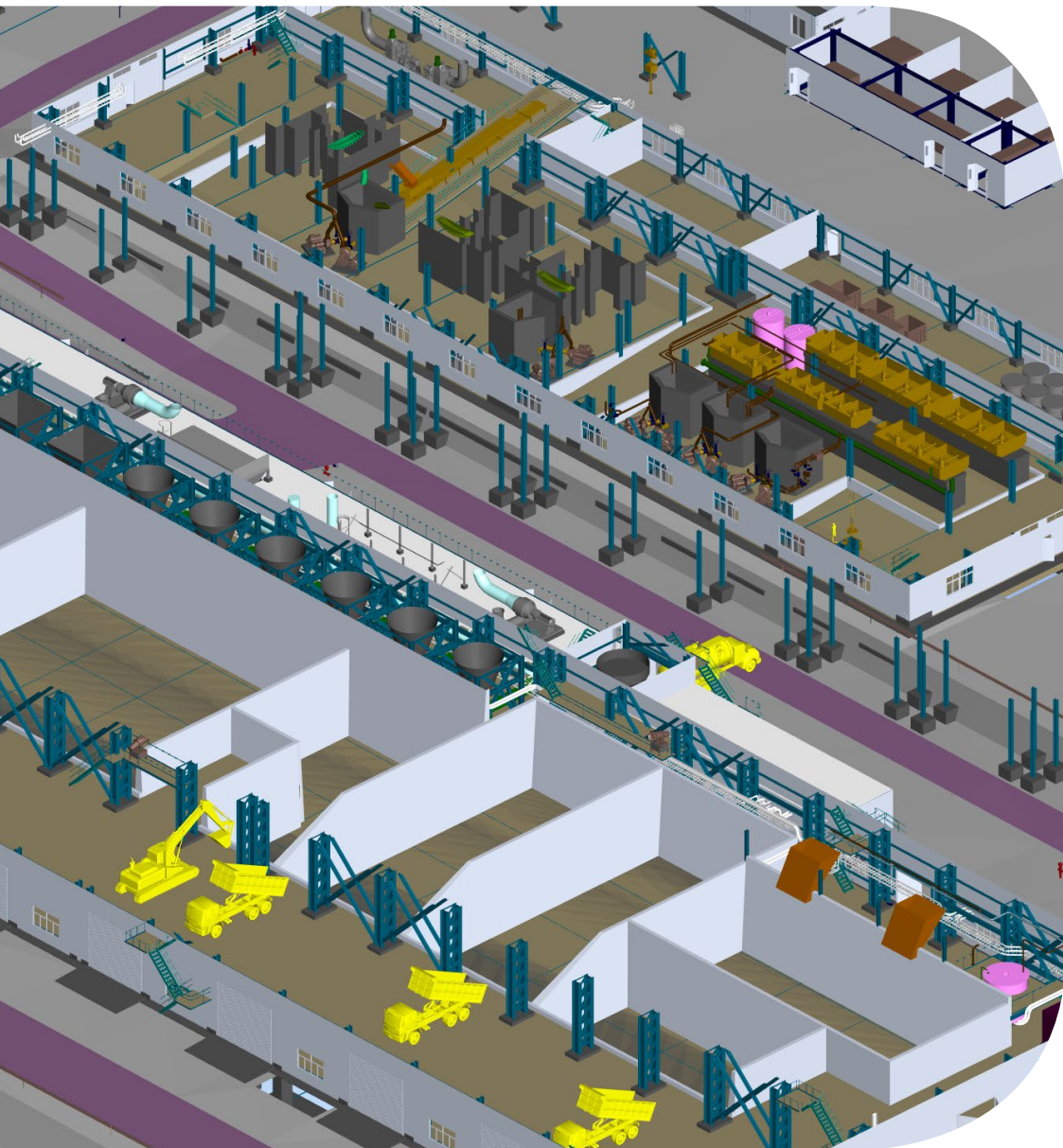
6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES





Modernización de la Fundición Hernán Videla Lira (FHVL)

En el caso de la FHVL, el relacionamiento comunitario se trabajó desde dos perspectivas: las acciones realizadas en el marco de su cierre temporal y los beneficios para la comunidad derivados de su futura modernización.

■ Acciones Comunitarias por Cierre Temporal (2024)

Como parte del plan de cierre temporal de la fundición, se implementaron acciones directas en las comunidades del área de influencia, principalmente en Paipote:

- **Cursos de Capacitación:** Se realizaron **7 cursos de capacitación** en el área de influencia de Paipote. Los cursos incluyeron:
 - Maquinaria Pesada.
 - Pastelería.
 - Soldadura Certificada y Básica.
 - Primeros auxilios en contextos deportivos.

■ Beneficios Comunitarios del Proyecto de Modernización

El proyecto de modernización tiene un beneficio directo para las comunidades:

- **Protección de la Salud:** el proyecto de modernización busca mejorar los procesos de fundición y disminuir las emisiones de gases contaminantes y partículas, protegiendo así el medio ambiente y la salud de las comunidades cercanas. El principal beneficiario directo es la protección de la salud de la comunidad aledaña a la fundición.



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

Indicadores e Índices



9.1 Cumplimiento Legal y Normativo

Clientes

No hemos registrado sanciones relacionadas con la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor, dado que esta ley no se aplica al ámbito en el que operamos.

Trabajadores

Disponemos de una Política de Recursos Humanos y una Política de Igualdad de Género que guían la gestión interna y garantizan la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Durante el año 2023, no recibimos demandas por tutela laboral. No obstante, en los procesos de fiscalización realizados por la Dirección del Trabajo (DT), nos cursaron dos multas, cada una por un monto de 60 UTM.

Medioambiental

De acuerdo con el [registro público de sanciones del Sistema Nacional de Información de Fiscalización Ambiental](#) (Snifa) de la Superintendencia de Medio Ambiente del Gobierno de Chile, la ENAMI no cuenta ni con sanciones ni procedimientos sancionatorios nuevos en 2023.

Para mayor detalle, puede [consultar el catastro de unidades fiscalizables](#) de la Snifa.

Libre competencia

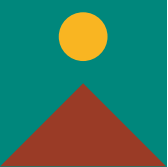
En ENAMI, promovemos la transparencia en nuestros procesos y garantizamos la participación de una variedad de proveedores. Esto asegura el cumplimiento de nuestra normativa interna y de la legislación nacional vigente en materia de contratos civiles y comerciales. Cabe destacar que, hasta la fecha, no hemos recibido sanciones en materia de libre competencia.

Otros

Hemos implementado un Modelo de Prevención de Delitos, el cual ha sido recertificado por la empresa externa Feller Rate. Este modelo está orientado a prevenir, detectar y mitigar riesgos asociados con delitos contemplados en la Ley N°20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas. No se nos han aplicado sanciones relacionadas con los delitos previstos en dicha ley.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



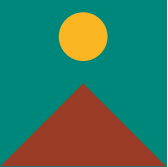


9.2 Índice GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación /Respuesta	Página
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Capítulo Perfil de la Empresa a. Nombre Legal: Empresa Nacional de Minería (ENAMI). b. Naturaleza y forma jurídica: Entidad pública chilena, fundada en 1960. c. Sede Central: Copiapó, Chile. d. Países donde opera: Chile.	45
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Las entidades incluidas son ENAMI y sus filiales: Compañía Minera Nacional Limitada (COMINA) y ENAMI Litio SPA.	19
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	a. Periodo del reporte: 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. Frecuencia anual. b. Se alinea con el periodo de informes financieros. c. Punto de contacto: oficinadepartes@enami.cl.	45
	2-4 Actualización de la información.	Se llevó a cabo la actualización de la materialidad en conformidad con los estándares de la iniciativa Global de Reportabilidad (GRI por sus siglas en inglés). Además se llevo a cabo un proceso de consulta a los grupos de interés de la empresa obtuvimos 128 respuestas.	46 - 47
	2-5 Verificación externa.	Este reporte no cuenta con verificación externa.	45
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	ENAMI participa en la minería nacional con roles de Fomento, Producción y Comercialización. Su cadena de valor incluye la compra y procesamiento de minerales de la pequeña y mediana minería, y la comercialización de cátodos, ánodos y ácido sulfúrico.	14, 72
	2-7 Empleados		89 - 92
	2-8 Trabajadores que no son empleados.		71 - 76
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Directorio 2024 Equipo Ejecutivo Dimensión Gobierno Corporativo	23
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Como empresa estatal, nuestra estructura de gobierno opera a través de un directorio encabezado por la actual Ministra de Minería. Adicionalmente, el directorio está compuesto por otras 9 personas; 3 representantes designados por el Presidente de la República, 1 representante designado por el Ministro de Hacienda, 2 representantes designados por la Sociedad Nacional de Minería de Chile (SONAMI), 1 representante designado por CORFO, 1 representante designado por la Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO) y 1 representante designado por el Instituto de Ingenieros de Minas.	24
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	La Presidenta del Directorio de ENAMI es la Ministra de Minería, Aurora Elvira Williams Baussa	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	El Directorio	24
	2-13 Delegación de responsabilidades de gestión de impactos Gobernanza y conducta empresarial	El Directorio delega la gestión de impactos a través de siete comités específicos que lo apoyan en diversas materias, como el Comité de Auditoría, Riesgo y Ética (ARE); el Comité de Fomento, Desarrollo Minero y Sustentabilidad; y el Comité de Personas, Diversidad e Inclusión, entre otros.	24

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



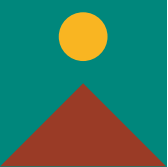


9.2 Índice GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación /Respuesta	Página
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		31
	2-15 Conflicto de interés	La Unidad de Prevención de Delitos cuenta con un Reglamento sobre Personas Relacionadas, Conflictos de Interés y Personas Políticamente Expuestas para entregar los lineamientos y prevenir incumplimientos.	3 4 - 37
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	ENAMI cuenta con un canal de denuncias y consultas abierto en su sitio web. Los resultados de las investigaciones se exponen ante el Comité de Ética de la Administración, conformado por el Vicepresidente Ejecutivo, Fiscal, Gerente de RRHH y el Encargado de Prevención del Delito.	38 - 41
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	El directorio posee una composición diversa con experiencia en alta dirección pública y privada, incluyendo perfiles con especialización en sostenibilidad, derecho minero y ambiental, innovación y finanzas en la industria minera.	30
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El reporte indica que la evaluación de cada director y su permanencia en el cargo depende de los criterios de cada entidad que los designa (Presidencia de la República, SONAMI, CORFO, etc.).	29, 32
	2-19 Políticas de remuneración	Los directores tienen un honorario de 6 UTM por sesión (tope 12 UTM mensuales) y una asignación especial de 7 UTM mensuales. La Ministra de Minería y la Subsecretaria no perciben remuneración.	29
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Las remuneraciones están establecidas por ley. Se indica que los honorarios de los directores designados por el Presidente de la República se redujeron en un 1% en 2023, según lo instruido por la Dirección Nacional del Servicio Civil.	29
	2-21 Ratio de compensación total anual	Puede consultar las remuneraciones en el portal de transparencia de ENAMI . Al momento de presentar este reporte, la Empresa no cuenta con el indicador calculado, pero sí dispone de las remuneraciones públicas en su sitio web.	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Alineación con los objetivos estratégicos	20
	2-23 Compromisos y políticas	Adherencia a estándares nacionales e internacionales Políticas corporativas	42
	2-24 Incorporación de compromisos y políticas	Los compromisos se incorporan a través del Modelo de Prevención de Delitos, que incluye la revisión de terceros (debida diligencia), y se refuerzan mediante capacitaciones internas.	34 - 36
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	La empresa gestiona la relación con sus grupos de interés a través de un Plan de Relacionamiento Comunitario.	108
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	ENAMI dispone de un canal de denuncias y consultas abierto en su web. Para la comunicación interna, utiliza la intranet, mailings y un boletín digital.	118
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas Indicadores de cumplimiento legal y normativo		40 - 41
	2-28 Afiliación a asociaciones	ENAMI no se encuentra afiliada a asociaciones empresariales	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Acerca de esta Memoria Integrada	49
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Acerca de esta Memoria Integrada	93

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



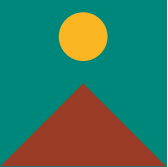


9.2 Índice GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación /Respuesta	Página
Materialidad			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Acerca de esta Memoria Integrada	44
	3-2 Lista de temas materiales	Acerca de esta Memoria Integrada	44
Gobierno Corporativo			
	3-3 Enfoque de Gestión	Gobierno Corporativo	22 - 43
	GRI 205: anticorrupción		34
Desempeño Económico			
	3-3 Enfoque de Gestión		50 - 76
	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido		61
	GRI 204-1 Proporción de gastos en proveedores locales		57
	GRI 201-4 Asistencia Financiera recibida del gobierno		62
Desempeño Ambiental			
	3-3 Enfoque de Gestión		77 - 88
	GRI 305-1 Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Alcance 1		79
	GRI 305-2 -Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Alcance 2		79
	GRI 305-3 - Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de GEI		79
	GRI 302-1 -Consumo de energía dentro de la organización		80
	GRI 302-3 -Intensidad energética		80
	GRI 305-7 -Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas significativas		80
	GRI 101-5 - Ubicaciones con impactos en la biodiversidad		87
Desempeño Social			
	3-3 Enfoque de Gestión		89 - 116
	GRI 403-1 - Sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional		94
	GRI 403-2 - Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		94
	GRI 403-9 - Lesiones relacionadas con el trabajo		96

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



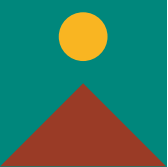


9.2 Índice GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación /Respuesta	Página
	GRI 403-10 - Enfermedades relacionadas con el trabajo		96
	GRI 403-5 Capacitación de los trabajadores en salud y seguridad ocupacional		97
	GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores		98
	GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional		98
	GRI 404-1 Promedio de horas de capacitación por año por empleado		100
	GRI 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición		100
	GRI 405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados		102
	GRI 406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas		102, 105
	GRI 405-2 Relación entre el salario básico y la remuneración de las mujeres y los hombres		104
	GRI 401-3 Permiso parental		105
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo		109 - 110
	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos reales y potenciales significativos en las comunidades locales		109
	GRI 203-1 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		106

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





9.3 Indicadores NCG 461

Sección	Indicador	Temática/contenido	Código	Página - Razón de omisión
1. Índice	Índice	Índice	1	2
2. Perfil de la entidad	Misión, visión, propósito y valores	Misión, visión, propósito y valores	2.1	10
2. Perfil de la entidad	Información histórica	Historia de la empresa	2.2	11
2. Perfil de la entidad	Propiedad	Situación de control	2.3.1	19
2. Perfil de la entidad	Propiedad	Cambios importantes en la propiedad o control	2.3.2	No se registran en 2024
2. Perfil de la entidad	Propiedad	Identificación de socios o accionistas mayoritarios	2.3.3	19
2. Perfil de la entidad	Propiedad	i. Descripción de las series de acciones:	2.3.4 i	19
2. Perfil de la entidad	Propiedad	b. Transacciones en bolsas	2.3.4 iii b	19
2. Perfil de la entidad	Propiedad	c. Número de accionistas	2.3.4 iii c	19
2. Perfil de la entidad	Propiedad	a. Dividendos	2.3.4 iii a	19
2. Perfil de la entidad	Propiedad	b. Transacciones en bolsas	2.3.4 iii b	NA
2. Perfil de la entidad	Propiedad	Otros Valores	2.3.5	NA
3. Gobierno Corporativo	Marco de gobernanza	Marco de gobernanza	3.1	23,29,34
3. Gobierno Corporativo	Marco de gobernanza	Buen funcionamiento de su gobierno corporativo	3.1 i	23
3. Gobierno Corporativo	Marco de gobernanza	Enfoque de sostenibilidad en sus negocios	3.1 ii	23
3. Gobierno Corporativo	Marco de gobernanza	Ética y cumplimiento	3.1 iii	34
3. Gobierno Corporativo	Marco de gobernanza	Grupos de interés	3.1 iv	49
3. Gobierno Corporativo	Marco de gobernanza	Innovación	3.1 v	65
3. Gobierno Corporativo	Marco de gobernanza	Barreras organizacionales, sociales o culturales a la diversidad	3.1 vi	No se reportan barreras
3. Gobierno Corporativo	Marco de gobernanza	Identificación de diversidad y políticas de contratación	3.1 vii	No se reporta en 2024
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Identificación de Directorio	3.2 i	24
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Remuneración Directorio	3.2 ii	24
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Políticas de contratación auditorías	3.2 iii	La auditora contratada para los estados financieros 2024 fue Deloitte Auditores y Consultores Ltda. Precio Contado: 4.550 UF.
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Matriz de conocimiento Directorio	3.2 iv	30
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Inducción Directorio	3.2 v	No se ejecutan inducciones

1 PERFIL DE LA EMPRESA

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA

4 DESEMPEÑO ECONÓMICO

5 PROVEEDORES

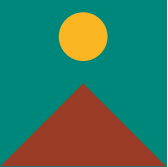
6 MEDIO AMBIENTE

7 NUESTRO EQUIPO

8 COMUNIDAD

9 INDICADORES E ÍNDICES



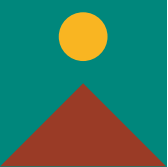


9.3 Indicadores NCG 461

Sección	Indicador	Temática/contenido	Código	Página - Razón de omisión
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Periodicidad reuniones comités	3.2 vi	Una Sesión Ordinaria de Directorio al mes; y si se requiere una Sesión Extraordinaria. Los Comités de directores son los siguientes: Comité de Fomento, Desarrollo Minero, Sustentabilidad e Innovación; Comité de Finanzas e Inversiones; Comité de Litio; Personas, Diversidad e Inclusión; Comité de Auditoría, Riesgos y Ética; Comité Proyecto Modernización de la FHVL. Los antecedentes a tratar en dichos Comités o en Directorio se envían a los Directores, para su conocimiento, dos días hábiles antes de la respectiva sesión. Las sesiones del Directorio son presenciales y remotas y los Comités realizan generalmente sus sesiones en forma remota.
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Información de asuntos ASG a directorio	3.2 vii	Todos los meses se presenta al Directorio el Informe de Gestión, que incluye materias de seguridad, ambiental, financiera y operacional, antecedentes que considera el Directorio para la toma de decisiones, negocios y presupuesto.
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Visitas a terreno	3.2 viii	No se realizaron en 2024
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Evaluación directorio	3.2 ix	El Directorio no evalúa su gestión; no existe a la fecha, un procedimiento implementado para ello.
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Reuniones directorio	3.2 x	Una Sesión Ordinaria de Directorio al mes; y si se requiere una Sesión Extraordinaria. Los Comités de directores son los siguientes: Comité de Fomento, Desarrollo Minero, Sustentabilidad e Innovación; Comité de Finanzas e Inversiones; Comité de Litio; Personas, Diversidad e Inclusión; Comité de Auditoría, Riesgos y Ética; Comité Proyecto Modernización de la FHVL. Los antecedentes a tratar en dichos Comités o en Directorio se envían a los Directores, para su conocimiento, dos días hábiles antes de la respectiva sesión. Las sesiones del Directorio son presenciales y remotas y los Comités realizan generalmente sus sesiones en forma remota.
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Contingencia y crisis	3.2 xi	
3. Gobierno Corporativo	Directorio	Sistema de información	3.2 xii	No existe un sistema Informático especial para acceder a las Actas del Directorio ni a sus antecedentes de respaldo. Los borradores de las Actas del Directorio una vez confeccionados se envían a cada Director, para su previa aprobación y firma; posteriormente, las referidas Actas quedan a disposición de cada Director en Secretaría General.
3. Gobierno Corporativo	Comités del Directorio	Descripción comités	3.3 i	31
3. Gobierno Corporativo	Comités del Directorio	Integrantes	3.3 ii	32
3. Gobierno Corporativo	Comités del Directorio	Ingresos de sus miembros	3.3 iii	32

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



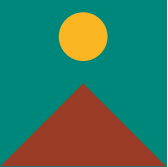


9.3 Indicadores NCG 461

Sección	Indicador	Temática/contenido	Código	Página - Razón de omisión
3. Gobierno Corporativo	Comités del Directorio	Actividades	3.3 iv	En el Comité Auditoría, Riesgo y Ética se examinan los informes de los auditores internos y externos (Contraloría General de la República y COCHILCO). En el Comité de Finanzas e Inversiones se presentan y analizan el balance y los EE.FF de ENAMI y sus filiales que presentan los auditores externos. En ENAMI no hay Junta de Accionistas; los referidos informes se reportan al Directorio, a la CMF y a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. El Título XVI de la Ley 18.046 no aplica a ENAMI.
3. Gobierno Corporativo	Comités del Directorio	Informe	3.3 v	Se emite un Informe de Gestión por la Administración, el que se informa todos los meses al Comité de Finanzas e Inversiones y al Directorio. El informe anual que se emite es la Memoria de la Compañía. ENAMI no tiene Junta de Accionistas.
3. Gobierno Corporativo	Comités del Directorio	Funciones en gestión de riesgos	3.3 vi	La gestión de riesgos se encuentra a cargo del Comité Auditoría, Riesgo y Ética; este Comité se reúne todos los meses y tiene interacción con las gerencias de todas las áreas de la Empresa para informar del Plan de Riesgos y el avance de sus respectivos planes de acción.
3. Gobierno Corporativo	Ejecutivos principales	Cargo, nombre, RUT, profesión y fecha	3.4 i	32
3. Gobierno Corporativo	Ejecutivos principales	Remuneraciones	3.4 ii	29
3. Gobierno Corporativo	Ejecutivos principales	Planes de compensación o beneficios	3.4.iii	29
3. Gobierno Corporativo	Ejecutivos principales	Participación en propiedad	3.4 iv	NA
3. Gobierno Corporativo	Adherencia a códigos nacionales o internacionales	Adherencia a códigos nacionales o internacionales	3.5	42
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Directrices y políticas	3.6 i	35
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Evaluación de riesgos	3.6 ii	35
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Evaluación de riesgos	3.6 iii	35
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Rol del directorio	3.6 iv	29
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Unidad de gestión de riesgos	3.6 v	35
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Auditorías	3.6 vi	35
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Código de ética	3.6 vii	36
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Capacitación en ética y gestión riesgos	3.6 viii	36
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Canal de denuncia	3.6 ix	38
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	ENAMI cuenta con planes especiales de capacitación y formación enfocados en asegurar y garantizar líneas de sucesión.	3.6 x	

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

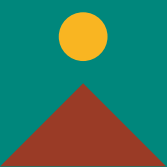




9.3 Indicadores NCG 461

Sección	Indicador	Temática/contenido	Código	Página - Razón de omisión
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	ENAMI no cuenta con políticas especiales de indemnización para el VPE y sus ejecutivos. Las indemnizaciones en ENAMI se ajustan a los topes legales.	3.6 xi	
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Procedimientos estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización	3.6 xii	
3. Gobierno Corporativo	Gestión de riesgos	Modelo de prevención de delitos	3.6 xiii	35
3. Gobierno Corporativo	Relación con los grupos de interés y el público en general	Unidad de relaciones con los grupos de interés	3.7 i	49
3. Gobierno Corporativo	Relación con los grupos de interés y el público en general	información en Estados Financieros	3.7 ii	
3. Gobierno Corporativo	Relación con los grupos de interés y el público en general	Información a accionistas	3.7 iii	N/A no existe Junta de Accionistas. ENAMI fue creada por el DFL 153 de 1960, del Ministerio de Hacienda; es una Empresa del Estado que tiene personalidad jurídica propia y se rige por las disposiciones de referido texto legal.
3. Gobierno Corporativo	Relación con los grupos de interés y el público en general	Participación accionistas	3.7 iv	NA
4. Estrategia	Horizontes de tiempo	Horizontes de tiempo	4.1	20,62
4. Estrategia	Objetivos estratégicos	Objetivos estratégicos	4.2	20
4. Estrategia	Planes de inversión	Planes de inversión	4.3	20,62,65
5. Personas	Dotación de personal	Número de personas por sexo	5.1.1	91
5. Personas	Dotación de personal	Número de personas por nacionalidad	5.1.2	92
5. Personas	Dotación de personal	Número de personas por rango de edad	5.1.3	91-92
5. Personas	Dotación de personal	Antigüedad laboral	5.1.4	91-92
5. Personas	Dotación de personal	Número de personas con discapacidad	5.1.5	91-92
5. Personas	Formalidad laboral	Formalidad laboral	5.2	91-92
5. Personas	Adaptabilidad laboral	ENAMI cuenta con un régimen flexible de teletrabajo, con un mecanismo de solicitud vía sistema y autorizado en cada situación por la jefatura respectiva.	5.3	Pendiente
5. Personas	Equidad salarial por sexo	Política de equidad	5.4.1	103-104
5. Personas	Equidad salarial por sexo	Brecha Salarial	5.4.2	104
5. Personas	Equidad salarial por sexo	Acoso laboral y sexual	5.5	102
5. Personas	Seguridad laboral	Seguridad laboral	5.6	94,96
5. Personas	Permiso postnatal	Permiso postnatal	5.7	105
5. Personas	Capacitación y beneficios	Capacitación y beneficios	5.8	100-101
5. Personas	Capacitación y beneficios	Monto de inversión en Capacitación y beneficios	5.8 i	100

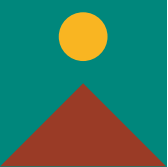




9.3 Indicadores NCG 461

Sección	Indicador	Temática/contenido	Código	Página - Razón de omisión
5. Personas	Capacitación y beneficios	Número de personas capacitados	5.8 ii	100-101
5. Personas	Capacitación y beneficios	Promedio de horas de capacitación	5.8 iii	100
5. Personas	Capacitación y beneficios	Identificación de materias	5.8 iv	101
5. Personas	Política de subcontratación	La empresa no cuenta con una política de subcontratación	5.9	
6. Modelo de Negocios	Sector industrial	La naturaleza de los productos y/o servicios	6.1 i	21
6. Modelo de Negocios	Sector industrial	Competencia	6.1 ii	NA
6. Modelo de Negocios	Sector industrial	Marco legal	6.1 iii	21
6. Modelo de Negocios	Sector industrial	Entidades reguladores	6.1 iv	21
6. Modelo de Negocios	Sector industrial	Grupos de interés	6.1 v	49
6. Modelo de Negocios	Sector industrial	Gremios y filiaciones	6.1 vi	NA
6. Modelo de Negocios	Negocios	Bienes y servicios	6.2 i	21
6. Modelo de Negocios	Negocios	Canales de venta	6.2 ii	14
6. Modelo de Negocios	Negocios	Proveedores que representan el 10%	6.2 iii	14
6. Modelo de Negocios	Negocios	Número de clientes	6.2 iv	14
6. Modelo de Negocios	Negocios	Marcas	6.2 v	14
6. Modelo de Negocios	Negocios	Patentes	6.2.vi	NA
6. Modelo de Negocios	Negocios	Licencias, franquicias, royalties y/o concesiones	6.2.vii	NA
6. Modelo de Negocios	Negocios	Entorno y factores externos	6.2.viii	NA
6. Modelo de Negocios	Grupos de interés	Grupos de interés	6.3	49
6. Modelo de Negocios	Propiedades e instalaciones	Propiedades e instalaciones	6.4 i	54
6. Modelo de Negocios	Propiedades e instalaciones	áreas de concesión y/o los terrenos	6.4 ii	60
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Individualización, domicilio y naturaleza jurídica.	6.5.1 i	21, 54
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Capital suscrito y pagado.	6.5.1 ii	19, 45
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla.	6.5.1 iii	14 - 18
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Nombre y apellidos del o los directores, administradores, en su caso, y gerente general.	6.5.1 iv	25
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora	6.5.1 v	NA
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria	6.5.1 vi	25



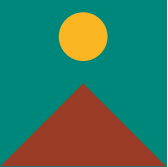


9.3 Indicadores NCG 461

Sección	Indicador	Temática/contenido	Código	Página - Razón de omisión
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Directores de matrices o entidad inversora	6.5.1 vii	NA
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias	6.5.1 viii	NA
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Inversiones en otras sociedades	6.5.2 i	NA
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Porcentaje de participación	6.5.2 ii	NA
6. Modelo de Negocios	Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Actividades	6.5.2 iii	NA
6. Modelo de Negocios	5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	Porcentaje de activo total	6.5.2 iv	NA
7. Gestión de Proveedores	Pago a proveedores	Pago a proveedores	7.1	72 , 74
7. Gestión de Proveedores	Pago a proveedores	Número de facturas	7.1 i	75
7. Gestión de Proveedores	Pago a proveedores	Monto	7.1 ii	75
7. Gestión de Proveedores	Pago a proveedores	Monto Total intereses por mora en pago de facturas	7.1 iii	No se pagaron intereses por mora en 2024
7. Gestión de Proveedores	Pago a proveedores	Cantidad de proveedores	7.1 iv	75
7. Gestión de Proveedores	Pago a proveedores	Número de acuerdos Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago	7.1 v	NA
7. Gestión de Proveedores	Evaluación de proveedores	Evaluación de proveedores	7.2	No contamos con evaluaciones ASG a proveedores, solo se evalúan en el proceso de selección. Se contará con este mecanismo a partir del nuevo reglamento en el año 2025.
8. Cumplimiento legal y normativo	1. Cumplimiento legal y normativo	En relación con clientes	8.1.1	118
8. Cumplimiento legal y normativo	1. Cumplimiento legal y normativo	En relación con sus trabajadores	8.1.2	118
8. Cumplimiento legal y normativo	1. Cumplimiento legal y normativo	Medioambiental	8.1.3	118
8. Cumplimiento legal y normativo	1. Cumplimiento legal y normativo	Libre competencia	8.1.4	118
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB. Emisiones	EM-MM-110a: Emisiones brutas de GEI de Alcance 1.		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB. Emisiones	EM-MM-120a: Emisiones de contaminantes como SOx, NOx y material particulado (PM10).		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB. Calidad del Aires	EM-MM-120a.1		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB. Gestión energía	EM-MM-130a: Consumo total de energía y porcentaje de energía renovable.		

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



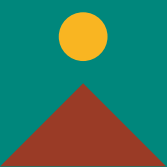


9.3 Indicadores NCG 461

Sección	Indicador	Temática/contenido	Código	Página - Razón de omisión
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB. Gestión del agua	EM-MM-140a: Retiro y consumo total de agua dulce, especialmente en regiones con estrés hídrico.		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB	EM-MM-140a.2		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB. Gestión residuos	EM-MM-150a: Peso total de los relaves y su reciclaje. Gestión de otros residuos no minerales.		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB	EM-MM-160a: Descripción de los planes de gestión de la biodiversidad y hectáreas de hábitat impactadas.		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB	EM-MM-160a.3		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB	EM-MM-320a: Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TRIR) y número de fatalidades.		
9. Sostenibilidad	"9.1 Métricas SASB Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas"	EM-MM- 210a.1		
9. Sostenibilidad		EM-MM- 210a.2		
9. Sostenibilidad		EM-MM- 210a.3		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB Relaciones comunitarias	EM-MM- 210b.1		
9. Sostenibilidad		EM-MM- 210b.2		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB Relaciones laborales	EM-MM- 310a.1		
9. Sostenibilidad		EM-MM- 310a.2		
9. Sostenibilidad	"9.1 Métricas SASB Salud y seguridad de la fuerza laboral"	EM-MM- 320a.1		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB			
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB Ética y transparencia	EM-MM-510a:		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB Ética y transparencia	EM-MM-510a.2		
9. Sostenibilidad	9.1 Métricas SASB Gestión de relaves	EM-MM 540a.1		
9. Sostenibilidad		EM-MM 540a.2		
9. Sostenibilidad		EM-MM 540a.3		
9. Hechos relevantes o esenciales	Hechos relevantes o esenciales	Hechos relevantes o esenciales	9	136
10. Comentarios de accionistas y del comité de directores	1. Comentarios de accionistas y del comité de directores	Comentarios de accionistas y del comité de directores	10	
11. Informes financieros	1. Informes financieros	Informes financieros	11	136

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



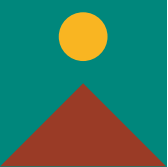


9.4 Estándares SASB

Tópico	Código	Contenido	Comentario/Ubicación	Página
Emisión de gases de efecto invernadero	EM-MM-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	Desempeño en Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	79
Emisión de gases de efecto invernadero	EM-MM-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	Desempeño en Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	79
Calidad del aire	EM-MM-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NOx (excluyendo N2O), (3) SOx, (4) material particulado (PM10), (5) mercurio (Hg), (6) plomo (Pb) y (7) compuestos orgánicos volátiles (COV)	Gestión de Emisiones Atmosféricas y Calidad del Aire	80
Gestión de la energía	EM-MM-130a.1	(1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	Consumo de Energía y Eficiencia Operacional	80
Gestión del agua	EM-MM-140a.1	(1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una de ellas en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Gestión del Agua	84
Gestión del agua	EM-MM-140a.2	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua	Gestión del Agua	84
Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.4	Peso total de residuos no minerales generados	S/I	
Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.5	Peso total de residuos de relaves producidos	S/I	
Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.6	Peso total de roca residual generada	S/I	
Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.7	Peso total de los residuos peligrosos generados	S/I	
Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.8	Peso total de los residuos peligrosos reciclados	S/I	
Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.9	Número de incidentes significativos relacionados con la gestión de materiales y residuos peligrosos	S/I	
Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.10	Descripción de las políticas y prácticas de gestión de residuos y materiales peligrosos para las operaciones activas e inactivas	S/I	
Efectos en la biodiversidad	EM-MM-160a.1	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental de las instalaciones activas	Cumplimiento ambiental	82
Efectos en la biodiversidad	EM-MM-160a.2	Porcentaje de minas en que el drenaje ácido: (1) es previsible, (2) se mitiga activamente y (3) se está tratando o corrigiendo	La ENAMI no posee minas ni opera como un extractor de mineral. No obstante, sí cuenta con relaves, los cuales cumplen con los estándares y sus debidas fiscalizaciones realizadas por el SERNAGEOMIN.	

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES

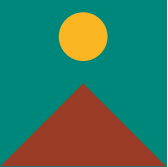




9.4 Estándares SASB

Tópico	Código	Contenido	Comentario/Ubicación	Página
Efectos en la biodiversidad	EM-MM-160a.3	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en sitios con estado de conservación protegido o hábitats de especies en peligro de extinción, o cerca de ellos.	La ENAMI no opera como una empresa minera, sino como una empresa de fomento a la minería de escala mediana y pequeña. No obstante, todos los proyectos en los cuales se precise intervenir el espacio pasan por el debido proceso de identificación y relocalización de especies en peligro.	
Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	EM-MM-210a.1	Porcentaje de (1) reservas comprobadas y (2) probables en zonas de conflicto o cerca de ellas	No aplica, ENAMI no dispone de reservas de mineral propias. No obstante, para los proyectos relacionados con las concesiones para la extracción de litio en los salares, la ENAMI ha llevado a cabo un proceso anticipado de relacionamiento comunitario.	
Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	EM-MM-210a.2	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en territorios indígenas o cerca de ellos	La ENAMI no cuenta con yacimientos de cobre. Sin embargo, conforme a las funciones de la Empresa en lo referente a proyectos de exploración y explotación del litio, esta ha realizado procesos anticipados de consulta a comunidades del sector.	
Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	EM-MM-210a.3	Análisis de los procesos de participación y las prácticas de diligencia debida con respecto a los derechos humanos, los derechos de los indígenas y las operaciones en zonas de conflicto	El trabajo comunitario en la ENAMI	108
Relaciones con la comunidad	EM-MM-210b.1	Análisis del proceso de gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con los derechos e intereses de la comunidad	El trabajo comunitario en la ENAMI	108
Relaciones con la comunidad	EM-MM-210b.2	Número y duración de los retrasos no técnicos	S/I	
Relaciones laborales	EM-MM-310a.1	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por los convenios colectivos de trabajo, desglosada por empleados locales y extranjeros	S/I	
Relaciones laborales	EM-MM-310a.2	Número y duración de las huelgas y cierres patronales	S/I	
Salud y seguridad de la fuerza laboral	EM-MM-320a.1	(1) Tasa de todas las incidencias, (2) tasa de mortalidad, (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) y (4) promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para (a) empleados a tiempo completo y (b) empleados con contrato	Seguridad y Salud como pilares fundamentales	95
Ética empresarial y transparencia	EM-MM-510a.1	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno en toda la cadena de valor	Ética empresarial y transparencia	35
Ética empresarial y transparencia	EM-MM-510a.2	Producción en países que ocupan los 20 puestos más bajos en el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional	No aplica. Chile no se encuentra dentro de dicha lista.	



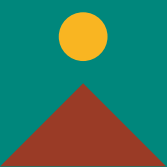


9.4 Estándares SASB

Tópico	Código	Contenido	Comentario/Ubicación	Página
Gestión de instalaciones de almacenamiento de relaves	EM-MM-540a.1	Tabla de inventario de las instalaciones de almacenamiento de relaves: (1) nombre de las instalaciones, (2) ubicación, (3) estado de la titularidad, (4) estado operativo, (5) método de construcción, (6) capacidad máxima de almacenamiento permitida, (7) cantidad actual de relaves almacenados, (8) clasificación de consecuencias, (9) fecha de la revisión técnica independiente más reciente, (10) conclusiones importantes, (11) medidas de mitigación, (12) EPRP específico del emplazamiento	S/I	
Gestión de instalaciones de almacenamiento de relaves	EM-MM-540a.2	Resumen de los sistemas de gestión de residuos y la estructura de gobierno empleados para controlar y mantener la estabilidad de las instalaciones de almacenamiento de relaves	Gestión de instalaciones de almacenamiento de relaves	85
Gestión de instalaciones de almacenamiento de relaves	EM-MM-540a.3	Estrategia de desarrollo de planes de preparación y respuesta ante emergencias (EPRP) para instalaciones de almacenamiento de relaves	Gestión de instalaciones de almacenamiento de relaves	85

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



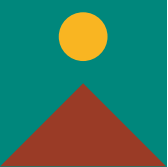


9.5 Criterios The Copper Mark

Criterio	Información
Cumplimiento legal	ENAMI asegura el cumplimiento de todas las normativas a través de su Comité de Auditoría, Riesgos y Ética. Cumple con diversas normativas nacionales e internacionales, garantizando la alineación de sus operaciones con los requisitos legales.
Integridad empresarial	ENAMI implementa políticas y procedimientos para prevenir sobornos y corrupción, con auditorías internas y externas que refuerzan la transparencia y la ética en todas sus operaciones.
Interacción de partes interesadas	ENAMI ha desarrollado un plan de interacción con partes interesadas, incluyendo mecanismos de quejas accesibles para empleados y comunidades. Estos mecanismos se revisan regularmente y están en línea con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
Relaciones comerciales	Las relaciones con proveedores de mineral son definidas de acuerdo con el Reglamento de Empadronamiento de Proveedores Mineros, el cual tiene por principio cautelar que los minerales o productos que ENAMI adquiere sean de una legítima procedencia y evitar la compra a quienes carecen de derecho o de título suficiente para enajenar los minerales o productos mineros objeto del negocio, permitiendo el acceso al mercado de minerales y productos de todo emprendedor. Las relaciones con otros proveedores, se definen a través de las Bases de Licitación y Reglamento para empresas contratistas, que definen prácticas comerciales responsables.
Trabajo infantil	En ENAMI se encuentra prohibida la contratación de trabajo infantil, lo cual se establece en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) y se verifica a través de los contratos de trabajo.
Trabajo forzoso	ENAMI ha implementado políticas que prohíben el trabajo forzoso y la trata de personas. La empresa realiza evaluaciones de riesgo para asegurar que no haya prácticas de trabajo forzoso en sus operaciones o cadena de suministro.
Libertad sindical y negociación colectiva	ENAMI respeta la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Se fomenta la participación de los trabajadores en comités paritarios y sindicatos, y la empresa participa en negociaciones colectivas de buena fe.
Discriminación	La empresa cuenta con políticas para prevenir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. También se implementan procedimientos para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados.
Igualdad de género	ENAMI promueve la igualdad de género a través de programas específicos como "Impulsa". Está trabajando en un sistema de gestión conforme a la norma NCh 3262:2021 para igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En paralelo, se está llevando a cabo una actualización de la política de RRHH con la finalidad de alinearse a los principios de igualdad.
Horario de trabajo	ENAMI fue la primera empresa estatal con el sello de jornada laboral de 40 horas semanales.
Remuneración	Con la finalidad de reducir progresivamente la brecha salarial, la ENAMI llevará a cabo un estudio de competitividad de los cargos.
Salud y seguridad en el trabajo	ENAMI sigue el estándar ISO 45001:2018 para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Ha implementado una Matriz de Prevención de Accidentes y protocolos de seguridad, con un enfoque particular en la reducción de riesgos para los trabajadores.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES



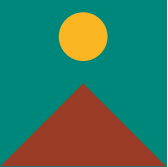


9.5 Criterios The Copper Mark

Criterio	Información
Mecanismo de presentación de reclamaciones	ENAMI cuenta con un canal de denuncias disponible en su sitio web, al cual pueden acudir todas las personas (trabajadores y directores de Enami) y personas externas (contratistas, prestadores de servicios, clientes, entre otros), que tengan conocimiento de una transgresión de los valores de nuestro Código de Ética, de los delitos asociados a la Ley 20.393, o de cualquier normativa o situación que pudiera afectar la reputación de la Compañía. También, es posible contactar directamente con el oficial de cumplimiento y el encargado de compliance, cuyos correos de contacto se encuentran publicados en el sitio del canal de denuncias. El procedimiento de investigación y sanción pasa por cuatro etapas, cuya duración puede variar según la complejidad de cada caso. No obstante, ENAMI se compromete a preservar la confidencialidad y el anonimato de la persona denunciante.
Gestión del riesgo ambiental	Está dentro de los planes de ENAMI implementar un Sistema de Gestión Ambiental basado y certificado en la ISO 14.001 dentro del año 2024. Por el momento, la empresa lleva a cabo las debidas mediciones de la concentración del material particulado en el aire, cumpliendo además con los parámetros de actividad establecidos por la autoridad ambiental y para lo cual se suspenden las operaciones de manera momentánea. Asimismo, la ENAMI realiza frecuentes análisis a la integridad de los relaves de residuos mineros y reporta trimestralmente ante SERNAGEOMIN (entidad fiscalizadora)
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	ENAMI Planta Delta se encuentra en proceso de licitación para medir la huella de carbono de sus operaciones. En base a la cuantificación de emisiones, se establecerán objetivos y metas de reducción de emisiones.
Consumo de energía	ENAMI Planta Delta se encuentra en proceso de implementación de sistema de gestión de energía en cumplimiento con la Ley de Eficiencia Energética (Ley 21305), orientado a identificar mejoras de eficiencia energética, reducción de consumo energético y/o intensidad energética.
Gestión y conservación del agua dulce	ENAMI hace seguimiento del registro de sus consumos de agua dulce para cada una de sus divisiones en el territorio nacional. En Planta Delta, se implementará un procedimiento de Gestión Hídrica orientado a prevenir impactos de las operaciones sobre el recurso hídrico
Gestión de residuos	En Planta Delta, se encuentra implementado un Sistema de gestión de residuos, que considera la jerarquización y control de los residuos generados por la operación.
Manejo de relaves	La gestión de relaves en ENAMI incluye la supervisión de la estabilidad física y química de los depósitos, asegurando que no representen un riesgo para la salud humana ni para el medio ambiente. Lo anterior se realiza bajo los criterios de la entidad fiscalizadora SERNAGEOMIN, a la cual se reporta trimestralmente acerca del estado de los relaves de la empresa. La normativa de gestión de relaves se encuentra contenida en el Decreto Supremo Nº 248. Se espera que para 2025, la empresa implemente un sistema de gestión bajo la norma GISTM (Global Industry on Tailings Management)
Contaminación	En Planta Delta se encuentra prevista la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001, orientado a evitar, minimizar, reducir y compensar los impactos adversos de la contaminación sobre la salud humana y el medio ambiente

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E INDICES





9.5 Criterios The Copper Mark

Criterio	Información
Biodiversidad y áreas protegidas	ENAMI gestiona la biodiversidad en las áreas cercanas a sus operaciones, tomando medidas para minimizar el impacto de sus actividades sobre la flora y fauna locales.
Cierre y recuperación de minas	ENAMI cuenta con planes de cierre ajustados a los requerimientos de la normativa nacional aplicable (Ley 20.551). Asimismo, los procesos de cierre han contemplado acuerdos junto a representantes de trabajadores.
Salud y seguridad de la comunidad	Planta Delta ENAMI implementará durante el 2024 un procedimiento de Seguridad y Salud de la Comunidad, orientado a evitar, minimizar y reducir los impactos adversos a la seguridad y salud de la comunidad.
Desarrollo de la comunidad	La empresa dispone de un equipo y mesas de trabajo activas en sus principales focos de influencia (entre los cuales se encuentra Ovalle, en las cercanías de Planta Delta). Dichas mesas contemplan la recepción de requerimientos realizados por parte de las partes interesadas de la empresa. Adicionalmente, cuenta con canales de contacto directo con las personas encargadas de la gestión de comunidades de la empresa. La empresa aporta de forma constante a las distintas comunidades dentro de lo que le es permitido por ley.
Minería artesanal y a pequeña escala	El rol de la empresa está en apoyar y fomentar la minería a pequeña escala y de nivel artesanal. ENAMI participa en la formalización y mejora de las prácticas productivas de la minería artesanal y a pequeña escala dentro de su esfera de influencia, brindando capacitación y asistencia técnica en los procesos, el financiamiento y compra de minerales, entre otros mecanismos de fomento.
Derechos humanos	ENAMI se compromete a respetar los derechos humanos en todos los niveles de operación.
Seguridad y derechos humanos	Durante el 2024, Planta Delta ENAMI implementará un procedimiento de Seguridad y Derechos Humanos para la empresa que realiza las actividades de seguridad de las instalaciones, con el propósito de asegurar el cumplimiento de Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas.
Derechos humanos de los pueblos indígenas	ENAMI está comprometida con respetar los derechos humanos en todos sus niveles de operación, lo cual involucra también la consideración de pueblos indígenas dentro de dichos procesos.
Adquisición de tierras y reasentamiento	Todas las instalaciones de ENAMI se encuentran al día, junto con la vigencia de sus permisos legales de operación. En ningún caso se ha tenido que desplazar a comunidades o a la población.
Patrimonio cultural	La ENAMI no cuenta con casos de afectación al patrimonio cultural y se compromete a mantenerlo.
Debida diligencia en las cadenas de suministro de minerales	ENAMI está comprometida con avanzar hacia una gestión de la debida diligencia en la cadena de suministro de minerales. Por lo mismo, en adición al proceso de empadronamiento, la empresa se encuentra avanzando en la implementación de las directrices para la debida diligencia presentada por la OCDE.
Transparencia y divulgación	ENAMI publica su desempeño en sostenibilidad a través del Reporte de Sostenibilidad, siguiendo los estándares GRI, SASB y NCG 461. Por otra parte, realiza auditorías independientes para asegurar la transparencia y veracidad de la información divulgada en lo referente a sus estados financieros.

- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Hechos esenciales

Fecha - Hora	Número de Docto.	Entidad	Materia
05/09/2024 11:44:36	2024090469219	EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	Activos o paquetes accionarios, adquisición o enajenación
03/06/2024 10:57:55	2024060301836	EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	Cambios en la administración
03/05/2024 12:54:18	2024050252226	EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	División, fusión o constitución de sociedades
25/04/2024 16:57:12	2024040239306	EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	Cambios en la administración
10/04/2024 11:56:17	2024040209837	EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	Cambios en la administración
25/01/2024 17:14:55	2024010059592	EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	Contingencias, huelgas, paralización de actividades
10/01/2024 17:02:57	2024010024766	EMPRESA NACIONAL DE MINERIA	Cambios en la administración



Estados Financieros Consolidados

Los Estados Financieros Auditados de la ENAMI se encuentran disponibles tanto en el sitio institucional de la Comisión para el Mercado Financiero, como también en el sitio web de la Empresa.

Para acceder a los Estados Financieros Auditados ENAMI 2024, puede pinchar cualquiera de los dos enlaces siguientes:

- [Estados Financieros Auditados - ENAMI](#)
- [Estados Financieros Auditados - CMF](#)



- 1 PERFIL DE LA EMPRESA
- 2 GOBIERNO CORPORATIVO
- 3 ACERCA DE ESTA MEMORIA INTEGRADA
- 4 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 5 PROVEEDORES
- 6 MEDIO AMBIENTE
- 7 NUESTRO EQUIPO
- 8 COMUNIDAD
- 9 INDICADORES E ÍNDICES





Memoria integrada 2024

Para más consultas contactar a:

oficinadepartes@enami.cl



www.enami.cl

Diseño y diagramación: Conchita Rosado & Máximo Trujillo • [El Buque Comunicación](#)

Asesoría y elaboración: Julia Arana • [El Buque Comunicación](#)