

# Personas



El Área de Personas ha experimentado una transformación importante este 2024 pues fomenta un cambio de cultura en la manera como se aborda la sostenibilidad. Hay una hoja de ruta clara y transformadora que busca aportar al desarrollo del negocio minero, garantizando el bienestar de todos los trabajadores. Más trabajo para los habitantes del territorio, más capacitación, mejor desarrollo del talento, también gestión de sucesión y de fidelización de quienes entregan a diario su esfuerzo y compromiso.

Hemos desarrollado una interesante ruta digital como pilar esencial en la Gestión de Personas, conociendo y levantando información relevante en el ciclo de vida del trabajador de manera de avanzar juntos en crecimiento y desarrollo profesional, mejorando el bienestar laboral y con ello la calidad de vida de todos.

Otro logro relevante ha sido la implementación de ambientes diversos que favorecen la innovación y la productividad. Iniciamos con una estrategia de inclusión femenina, que nos abrió las puertas para mirar desde otra perspectiva la transición generacional, etaria, migratoria y un sinfín de componentes que nos ayudan a formar una línea base que aporta en la resolución de desafíos mundiales que se nos presentan.





# Focos de gestión de personas

En CMP cuidamos y valoramos a nuestros trabajadores, buscando siempre su bienestar y crecimiento profesional. Para lograrlo, nos enfocamos en:



# Nuestros colaboradores

(GRI 2-7) (GRI 2-8) (GRI 3-3)

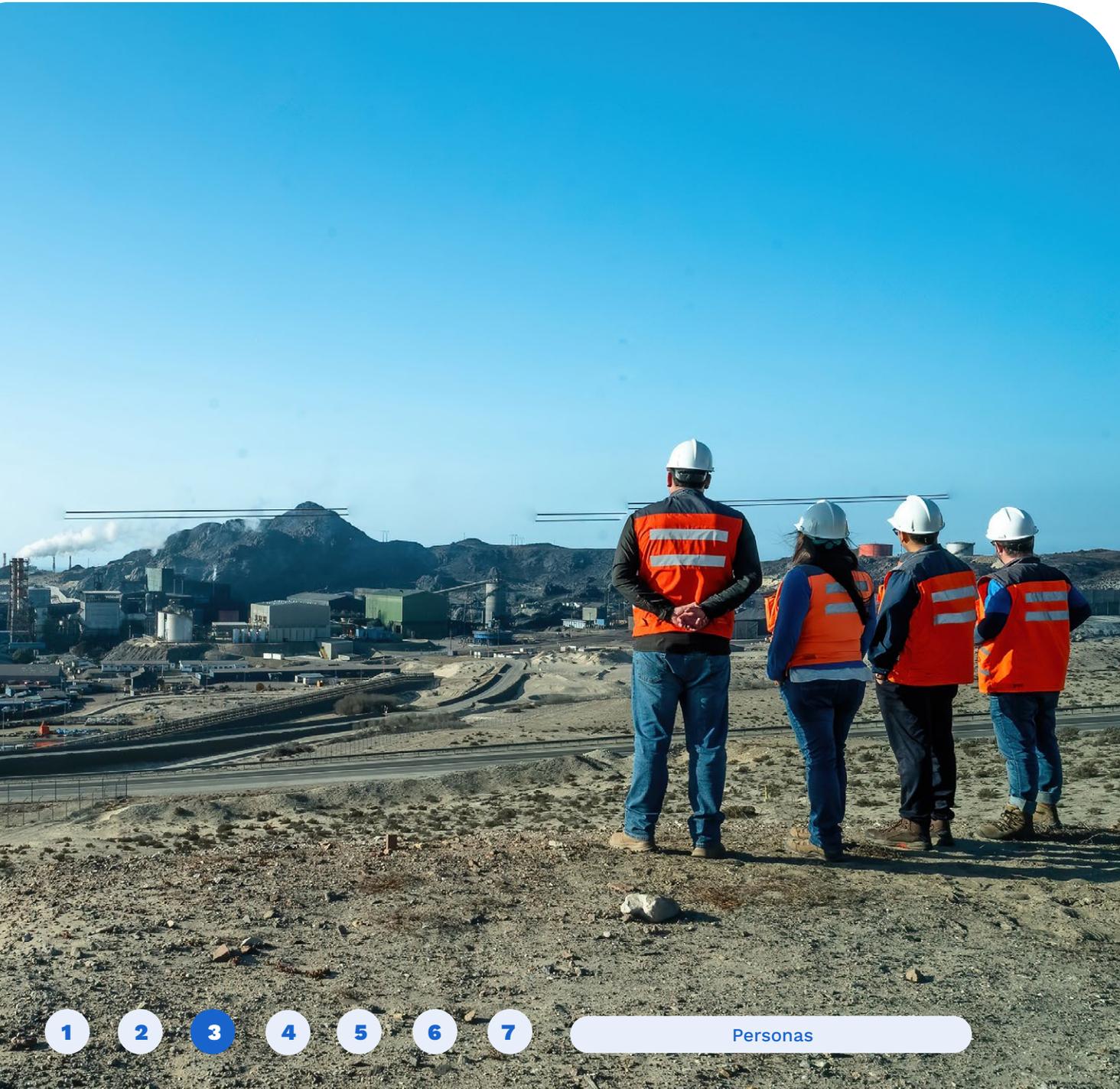
En CMP valoramos profundamente el talento local, y por lo que priorizamos la contratación de personas que residen en las regiones de Coquimbo y Atacama, alcanzando casi el 100% de trabajadores locales. Creemos que esto no solo fortalece el arraigo y el compromiso, sino que también impulsa el desarrollo de nuestras comunidades.

Nuestra propuesta de valor se basa en ofrecer una compensación justa y competitiva, que reconoce el desempeño y la experiencia de cada persona. Queremos que nuestro equipo se sienta valorado y motivado, promoviendo así un entorno laboral que contribuye a su bienestar.

Con respecto a las empresas subcontratistas, aplicamos directrices de sustentabilidad en los procesos de licitación y nos aseguramos de que cumplan con la normativa laboral vigente mediante cláusulas contractuales. Además, realizamos verificaciones mensuales para garantizar ese cumplimiento y exigimos la aplicación de los procedimientos y estándares que publicamos en nuestra página web, entre ellos el “Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas”.

En CMP no contamos con trabajadores temporales propios. Sin embargo, en algunos casos específicos, como mantenciones mayores, reparaciones puntuales o proyectos especiales, las empresas contratistas pueden emplear personal temporal. También queremos destacar que la contratación de terceros en funciones controladas directamente por CMP no es una práctica habitual; la única excepción es la modalidad de Servicios Transitorios, utilizada exclusivamente para reemplazos en licencias médicas maternales.





**96%**  
Trabajadores  
locales

**4.092**  
Contratistas  
totales

**3.273**  
Contratistas  
locales

# Formación, desarrollo y retención del talento

(GRI 3-3)

En CMP entendemos que la **gestión del desempeño** es un proceso continuo, y una parte fundamental de ese ciclo es la evaluación, la cual realizamos una vez al año con feedback semestral. En este análisis, no solo revisamos las competencias técnicas, sino también las habilidades blandas y las experiencias necesarias para cada puesto, asegurándonos de que cada perfil se alinee con los objetivos organizacionales.

Aplicamos un enfoque estratégico mediante **matrices de competencias y mapas de talento**, lo que nos permite identificar capacidades clave en cada nivel jerárquico y área funcional. A través de este proceso, realizamos una identificación exhaustiva de necesidades por rol, evaluando tanto aspectos técnicos como habilidades interpersonales, con el fin de fortalecer la alineación entre el talento interno y los desafíos de la compañía.

En cuanto a la **evaluación del clima laboral**, ponemos especial atención en dimensiones críticas como la comunicación y retroalimentación, la confianza, el equilibrio entre la vida personal

y el trabajo, y la integridad. Estas evaluaciones nos brindan información valiosa para seguir construyendo un entorno de trabajo saludable y colaborativo.

Además, fomentamos la **diversidad y la inclusión a través de diagnósticos culturales y organizacionales**, encuestas internas y talleres participativos. Nuestros procesos de selección son inclusivos y se apoyan en evaluaciones objetivas, con mecanismos diseñados para mitigar el sesgo inconsciente, asegurando así una representación diversa en todos los niveles.

El **desarrollo del talento** es una prioridad para nosotros. Por eso, implementamos planes de formación específicos para cada área, fortaleciendo habilidades técnicas y de liderazgo. También promovemos iniciativas de mentoría y rotación de roles, ampliando las experiencias de nuestros colaboradores y enriqueciendo la toma de decisiones.

Por último, **reconocemos el compromiso y la excelencia** con incentivos a largo plazo dirigidos a gerentes, subgerentes y superintendentes, reforzando el valor que tiene para nosotros la trayectoria y el desempeño de quienes lideran los distintos equipos en CMP.





# \$984.356

Inversión en desarrollo y capacitación en 2024



# 1.821

Colaboradores con evaluación de desempeño



# 43.058

horas de capacitación

## 28.738

horas presenciales

## 14.432

horas en línea





Empresa	Actividad	Riesgo	Medidas de Control
CMP	Operación de grúas	Falta de mantenimiento	Revisión periódica y registro de mantenimiento
CMP	Operación de grúas	Falta de capacitación	Capacitación obligatoria y certificación
CMP	Operación de grúas	Falta de comunicación	Uso de señalizaciones y comunicación clara
CMP	Operación de grúas	Falta de supervisión	Supervisión constante y reporte de incidencias
CMP	Operación de grúas	Falta de procedimientos	Actualización y cumplimiento de procedimientos
CMP	Operación de grúas	Falta de equipos	Verificación de estado de los equipos
CMP	Operación de grúas	Falta de señalización	Instalación de señalizaciones adecuadas
CMP	Operación de grúas	Falta de documentación	Mantenimiento de registros y documentación
CMP	Operación de grúas	Falta de capacitación	Capacitación obligatoria y certificación
CMP	Operación de grúas	Falta de comunicación	Uso de señalizaciones y comunicación clara
CMP	Operación de grúas	Falta de supervisión	Supervisión constante y reporte de incidencias
CMP	Operación de grúas	Falta de procedimientos	Actualización y cumplimiento de procedimientos
CMP	Operación de grúas	Falta de equipos	Verificación de estado de los equipos
CMP	Operación de grúas	Falta de señalización	Instalación de señalizaciones adecuadas
CMP	Operación de grúas	Falta de documentación	Mantenimiento de registros y documentación

Prioridad RIT  
Embarque  
08:00 - 08:15  
Op. Stacker  
08:00 - 08:15

Personas

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

## Plan de Formación Anual

Abarca aspectos estratégicos fundamentales para la organización, tales como la sostenibilidad, la transformación digital, el cumplimiento normativo, la optimización del modelo operativo GRP y el fortalecimiento de los estándares de seguridad.



En CMP impulsamos la formación y entrenamiento de nuestros colaboradores para cerrar brechas de competencias de manera estratégica. Nuestro enfoque asegura el desarrollo continuo y la preparación para futuras oportunidades dentro de la organización.

- **Definimos roles y perfiles** para evaluar competencias y detectar brechas.
- **Diseñamos estrategias de nivelación**, adaptadas según el tipo de competencia:
  - » **Técnicas:** cursos formativos, entrenamientos prácticos y certificaciones.
  - » **Gestión y habilidades blandas:** coaching y programas de liderazgo.
- **Medimos el impacto**, registrando horas de capacitación, uso de franquicias tributarias y participación en programas formativos.





## Sistema de Gestión del Desempeño

(GRI 404-3)

CMP cuenta con un sistema anual de gestión del desempeño que se adapta a los diferentes roles de sus trabajadores/as. La evaluación de conductas se realiza a través del Sistema de Evaluación de Roles (SER), que comprende evaluaciones 360° para directivos y el Comité Ejecutivo, y evaluaciones 90° para el resto del personal.

Las evaluaciones se realizan según tres niveles de desempeño:

- **4: Sobre lo esperado**
- **3: Cumple lo esperado**
- **2: Bajo lo esperado**

## Certificación de mujeres en operaciones

Con orgullo desarrollamos el primer programa de Aprendices en Operaciones de Base Ferroviaria y Mantenimiento Mecánico de Equipos Móviles. El curso, que tuvo una duración de 536 horas, se concretó con el apoyo de Sence, la OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción, y Cefomin y benefició a 20 nuevas operadoras.

**“CMP nos puso en un curso con un profesor excelente, nos pulió, así que ahora estamos listas para el siguiente nivel, junto a CMP, junto a la vanguardia”**

María José Marambio,  
estudiante de Mantenimiento  
Mecánico.

## Formación Universidad de Atacama

Por segundo año consecutivo dimos inicio al curso optativo de Minería de Hierro en la Universidad de Atacama, sede Vallenar. Allí, 13 profesionales CMP, especialistas en sus respectivas áreas, transmitieron sus herramientas y experiencias a estudiantes de las carreras de Geominería, Automatización, y Mantenimiento Industrial.

La alfabetización digital fue la temática que provocó mayor interés, nuevas tecnologías como la inteligencia artificial fueron claves a la hora de entregar una oferta atractiva para todos. Se realizaron 330 actividades presenciales que motivaron la actualización y generación de nuevos conocimientos.



# Beneficios

(GRI 401-2)

CMP gestiona los beneficios para sus colaboradores bajo un modelo integral alineado con la estrategia de sostenibilidad, diversidad e inclusión. Esta gestión abarca iniciativas que promueven la calidad de vida laboral, el desarrollo profesional y la equidad.

En términos laborales, la compañía busca mantener un diálogo abierto y constructivo con sus sindicatos, materializado a través de negociaciones colectivas anticipadas caracterizadas por un clima de cooperación. Este enfoque ha permitido actualizar beneficios relevantes relacionados con educación, reajustes salariales e incentivos alineados con objetivos sostenibles y de innovación.

En cuanto al desarrollo del talento, CMP mantiene programas específicos que favorecen la formación continua y la inserción laboral, destacando el programa "Vínculo", que certifica y capacita especialmente a mujeres en áreas técnicas y operativas tradicionalmente masculinizadas. Estas iniciativas no solo mejoran la empleabilidad de las participantes, sino que aportan nuevas perspectivas y conocimientos a las operaciones de la compañía.



## 64%

**de su Comité Ejecutivo está compuesto por mujeres**

**CMP ha profundizado significativamente en materia de inclusión y equidad de género.**

**Actualmente, el 64% de su Comité Ejecutivo está compuesto por mujeres, siendo reconocida como una empresa líder en inclusión femenina dentro de la minería chilena. Además, se han establecido medidas concretas para fomentar la diversidad en todos los niveles jerárquicos y eliminar brechas salariales.**



En el ámbito comunitario y territorial, CMP promueve la contratación local, con el 96% de sus trabajadores residiendo en las comunas donde se emplazan sus operaciones, contribuyendo así al desarrollo económico local. La compañía mantiene una política de apoyo al talento joven mediante becas educativas y programas de prácticas profesionales, que fortalecen las competencias técnicas y facilitan el acceso al mercado laboral.

Finalmente, la empresa ejecuta programas específicos orientados al bienestar social y familiar, como proyectos de economía circular en instalaciones deportivas utilizadas por trabajadores y familiares, favoreciendo directamente su calidad de vida.

(GRI 201-3)

## Porcentaje del salario con el que contribuye al plan de pensiones

Empleados		Empleador	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
12%	12%	0	0

En base a los descuentos legales de cada empresa administradora de fondos de pensiones

**En CMP buscamos sensibilizar a hombres y mujeres sobre la importancia del permiso parental.**

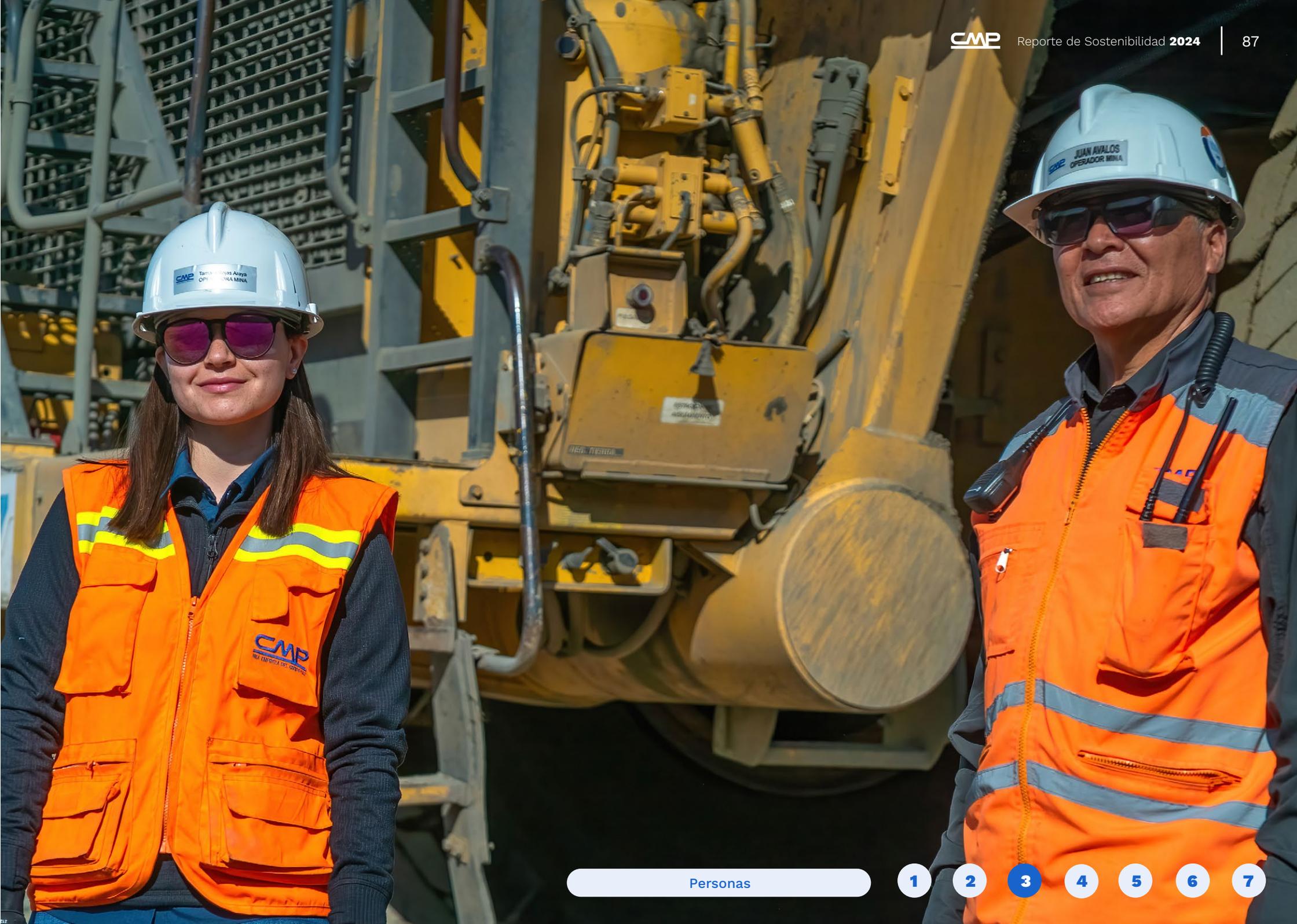
### Postnatal

Fomentamos la corresponsabilidad parental mediante medidas integrales, que incluyen hasta dos meses de flexibilidad horaria para ambos progenitores, una semana adicional de postnatal para hombres y un período de adaptación laboral de seis semanas tras el postnatal para las madres. Además, implementamos políticas de protección a la maternidad, nutrición infantil y apoyo a la formación familiar.



**Dentro de nuestras iniciativas, también destacamos nuestra línea de ropa corporativa diseñada para acompañar cada etapa del embarazo, combinando comodidad y funcionalidad.**





# Brecha salarial

(GRI 405-2)

CMP se compromete a ofrecer condiciones laborales justas y motivadoras. Nuestra propuesta incluye una remuneración atractiva, equitativa y adaptada al rol y experiencia de cada trabajador. Realizamos revisiones salariales para mantenernos competitivos y atraer al mejor talento.

Buscamos potenciar el desempeño de nuestros trabajadores con metas alineadas al negocio, contribuyendo así a su desarrollo integral y bienestar económico. Esto lo gestionamos mediante una estructura definida de compensaciones que refleja nuestros valores como compañía.

Tipo de cargo/ brecha en \$ chilenos	Media hombre	Mediana hombre	Media mujer	Mediana mujer
Alta Gerencia	0	0	0	0
Gerencia	63.969	41.343	121.143	104.000
Jefatura	30.284	30.644	27.814	27.788
Operario	0	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0
Administrativo	7.828	7.518	6.808	6.617
Auxiliar	0	0	0	0
Otros profesionales	14.482	13.331	14.076	13.331
Otros técnicos	4.796	4.593	4.044	3.451

## Gestión salarial

Contamos con una Política de Compensaciones y Beneficios en CMP que establece compensaciones competitivas según referencias del mercado, asegurando equidad salarial interna. En 2024 aplicará los resultados de la Encuesta Salarial Willis Towers Watson (WTW) para actualizar su posición en el mercado.

Para directivos, profesionales y planta especial, CMP utiliza la escala global del sector minero, que facilita la comparación con la industria. Para el rol general, aplica una escala propia con un sueldo base mínimo de \$556.000.



# Convenios colectivos

(GRI 2-30)

CMP mantiene un diálogo constante con sus sindicatos a través de negociaciones colectivas anticipadas y mesas permanentes de trabajo. Estas iniciativas permiten acuerdos colaborativos con los trabajadores en los tres valles donde opera la compañía: Copiapó, Huasco y Elqui.



**1.704**

**Colaboradores representados por sindicato o acuerdo de negociación**

Los Convenios (9) y Contrato (1) Colectivos vigentes, han definido extender sus beneficios a trabajadores que no se encuentran afiliados a una organización sindical.

**CMP se distingue por acordar negociaciones colectivas anticipadas con el 90% de sus 10 sindicatos.**



Sindicato Cerro Negro Norte

## Comunicación sobre cambios operacionales

(GRI 402-1)

En CMP cumplimos rigurosamente con las normativas laborales y acuerdos sindicales, notificando a los sindicatos con la antelación necesaria según la legislación y el cambio operacional para generar los tiempos adecuados para las negociaciones. Mantenemos comunicación transparente y seguimos los procedimientos GRP para gestionar cambios relevantes.

**Desde 2023 implementamos la jornada laboral de 40 horas, anticipándonos a la entrada en vigor de la Ley 21.561**

La Gerencia de Personas de CMP se enfoca en diseñar y gestionar la estrategia de relaciones laborales de la compañía. Este trabajo se basa en dos ejes principales: promover un diálogo abierto, colaborativo y constructivo, y garantizar el cumplimiento continuo de la normativa laboral, respetando plenamente los derechos fundamentales de los trabajadores.

Durante el segundo trimestre de 2024, se establecieron mesas de trabajo bipartitas que fortalecieron la relación entre la compañía y sus 10 organizaciones sindicales. Este espacio de cooperación ha permitido avanzar en áreas clave como la gestión de activos, la optimización de procesos y el bienestar de las personas. Este logro ha sido posible gracias al compromiso de los trabajadores con un diálogo constructivo para resolver diferencias.

Paralelamente, se inició un proceso de actualización en la gestión de riesgos de salud y seguridad, buscando fortalecer la protección, integridad y bienestar de quienes trabajan en sus operaciones a nivel nacional.

# Salud y seguridad

(GRI 403-3) (GRI 403-4) (GRI 403-5) GRI 3-3

CMP gestiona la seguridad y salud en el trabajo con un enfoque integral que prioriza el bienestar y la protección de sus colaboradores. La compañía promueve una cultura preventiva, implementando estándares operacionales rigurosos y sistemas avanzados de monitoreo que permiten anticiparse a riesgos y evitar accidentes laborales. Además, cuenta con programas específicos que abordan la salud ocupacional, vigilando condiciones que puedan desencadenar eventos secundarios por patologías como hipertensión, diabetes, colesterol alto y obesidad, asegurando así un entorno laboral seguro y contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad de vida de sus trabajadores

Para CMP, la salud de las personas es una prioridad, no solo en situaciones de emergencia o accidentes, sino también desde un enfoque preventivo. Con este propósito, CMP cuenta con un servicio de policlínico que ofrece:

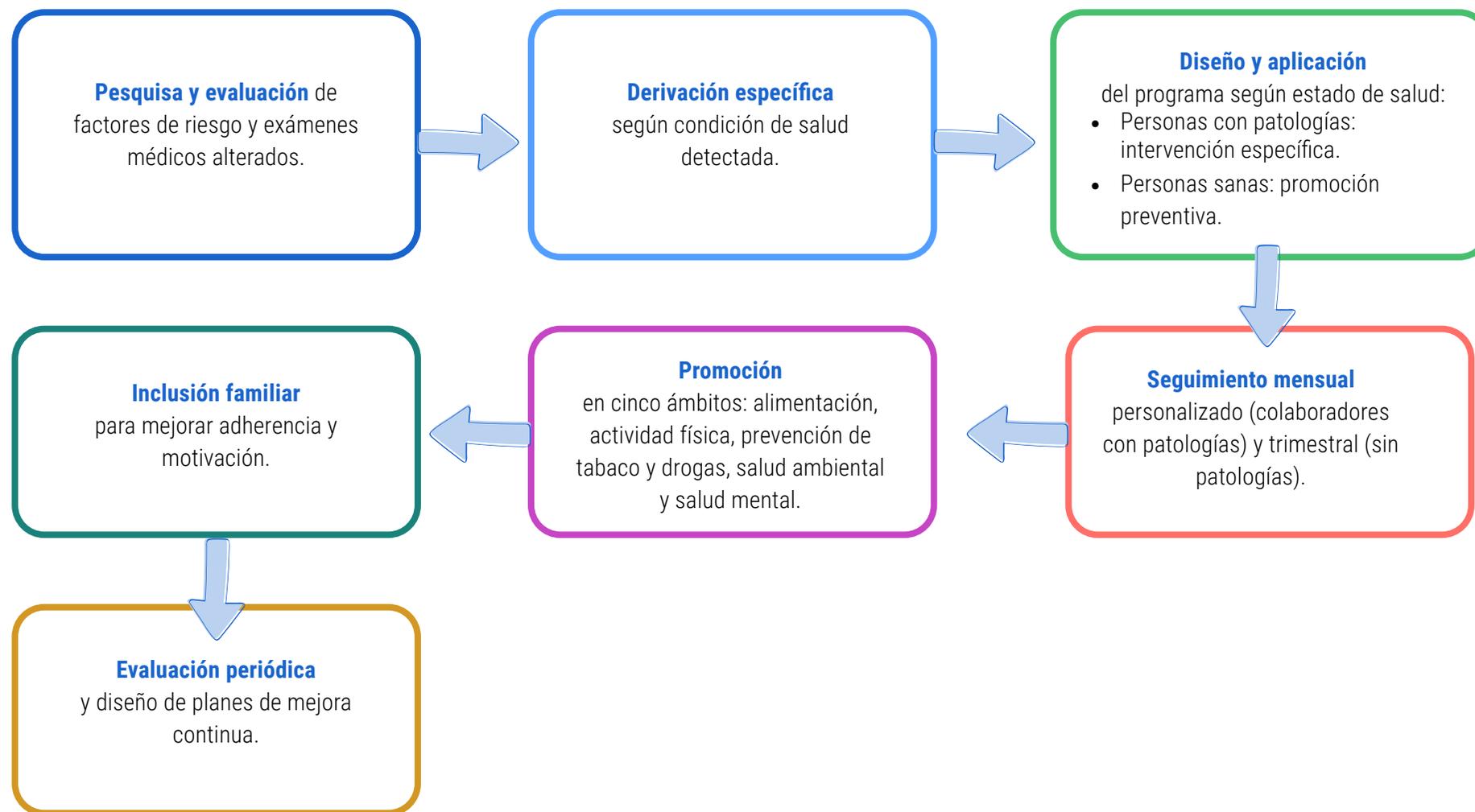
- **Gestión en Salud:** Protocolos Minsal, programas de vigilancia médica, identificación de grupos expuestos, calidad de vida, fatiga y somnolencia.
- **Control de Calidad:** KPI de desempeño evaluados mensualmente y encuestas semestrales de satisfacción.
- **Confidencialidad:** Acceso restringido a fichas clínicas y consentimiento firmado para la divulgación de resultados.

Para el caso de los exámenes tomados en faena, se le pide al trabajador firmar un consentimiento para envío de resultados a personal CMP. Estos solamente son accesibles por el jefe/a de salud, lo anterior se ve reflejado en los procedimientos del área y reglamento interno de Orden, Higiene y seguridad (RIOHS).



## Procedimiento del equipo de salud

CMP cuenta con un equipo de salud especializado que gestiona la seguridad y salud ocupacional mediante el siguiente proceso:



## Participación y comunicación sobre salud y seguridad

(GRI 403-6) (GRI 403-8)

El 100% de los trabajadores de CMP y empresas contratistas está cubierto por el sistema de salud y seguridad laboral, cuya gestión se verifica mediante auditorías. El cumplimiento de programas de riesgos de salud es obligatorio y se incluye como condicionante en los contratos.

La información se difunde mediante mailing y comités con diversos roles. El Comité de Gestión de Riesgos, de carácter informativo, se realiza semanalmente. Durante 2024, se desarrolló un módulo de Salud en la plataforma "Conectados" para registrar información médica, permitiendo mejorar el análisis de riesgos de salud y generar acciones de control preventivas. En 2025, se ampliará a empresas contratistas.

## Formación sobre salud y seguridad

(GRI 403-7) (GRI 3-3)

El área de capacitación elabora un plan anual según el rol y el descriptor de cargo, cubriendo materias de seguridad y salud, y otros temas relevantes. Además, se dispone de una plataforma de capacitación con cursos legales y de prevención.

CMP participa en mesas de trabajo del Consejo Minero sobre Salud y Seguridad, y ha firmado un acuerdo con APRIMIN junto a otras 11 empresas para estandarizar exámenes pre-ocupacionales, facilitando la movilidad laboral y optimizando requisitos de ingreso.

## Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

En CMP trabajamos con objetivos cuantitativos para mejorar las métricas de desempeño en Salud y Seguridad Ocupacional. Estos indicadores son revisados periódicamente en reuniones del Comité de Gestión de Riesgos, el Comité Ejecutivo y mensualmente en el Directorio, junto con los planes de acción correctivos en caso de no cumplir con la meta establecida.

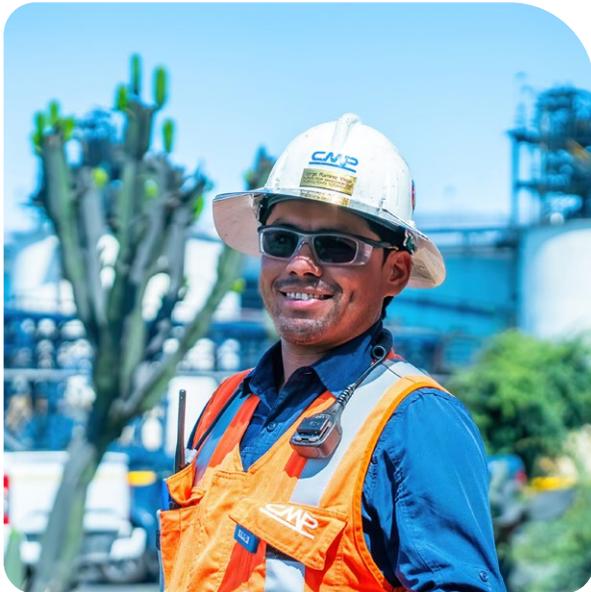
En temas de seguridad hemos establecido una meta para el Índice de Frecuencia (IF), el cual mide los accidentes con tiempo perdido, con una meta establecida de 0,3 e Índice de gravedad el cual mide la cantidad de días perdidos en función de 1.000.000 horas con una meta de 10. Además, también se establece el indicador TRIF que incorpora los accidentes sin tiempo perdido, como meta se tiene un TRIF de 0,7 en función de 200.000 hrs.

En salud ocupacional tenemos trazado el objetivo de cumplir al 100% los Protocolos Minsal y tener 0 enfermos profesionales.

## Procesos de gestión

(GRI 403-1)

- **Comité de Gestión de Riesgos:** Rito semanal donde Gerentes, Superintendentes y Jefes de Proceso analizan incidentes, comparten lecciones aprendidas y definen planes de acción.
- **GRP Ampliado:** Rito mensual con empresas contratistas, donde se exponen resultados y se anticipan riesgos críticos o emergentes.
- **Certificaciones ISO:** Proceso en curso para la certificación de normas ISO 9001, 45001, 50001 y 14001, proyectada para marzo de 2025.



## Identificación de riesgos

(GRI 403-2) (GRI 403-9)

En CMP realizamos la identificación de peligros y evaluación de riesgos mediante una matriz digitalizada llamada GRP Digital, que evalúa riesgos puros y residuales, y se revisa periódicamente para incorporar nuevos riesgos y controles.

- **Medidas Preventivas:** Matriz de riesgos integral, verificación de control en terreno (VCT) y revisión transversal de instructivos. Además, contamos con un plan de trabajo para revisar instructivos de tareas con riesgos altos y verificar controles.
- **Hitos Relevantes:**
  - » Fortalecimiento de GRP Ampliados en terreno.
  - » Aumento en la investigación de incidentes de alto potencial.
  - » 19 premios del Consejo Nacional de Seguridad (12 para CMP y 7 para EECC).
  - » Participación en mesas de trabajo con el Consejo Minero.
  - » Reconocimiento del Seremi de Atacama como empresa ícono en Salud Ocupacional.

### Procedimiento de Investigación de Incidentes

Según este documento, todos los hechos deben ser clasificados según su impacto real y potencial. Los incidentes de mayor criticidad, que tuvieron un impacto real o que podrían haber afectado a las personas, procesos y activos, se clasifican como Incidentes de Alto Potencial y son investigados por una comisión integrada por personas de distintas gerencias. Esto permite tener una visión global para encontrar la causa raíz y proponer planes de acción efectivos.

Además, durante 2024 implementamos el uso de inteligencia artificial a través de la iniciativa Chat GPT Gabriela, para la determinación de causas raíz y la sugerencia de planes de acción para su mitigación. Dentro del ciclo de investigación de incidentes, la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional realiza un seguimiento semanal del estatus de estas investigaciones y de la implementación de los planes de acción para asegurar su cierre.

## Enfermedades laborales

(GRI 403-10)

- **Dolencias Predominantes:** Históricamente, las relacionadas con la exposición al ruido.
- **Peligros Identificados:** Exposición a sílice, ruido, movimientos repetitivos, manejo manual de cargas y riesgos psicosociales.
- **Principales Lesiones:** Afectan manos y pies, causadas por atricción de dedos en la manipulación de cargas fuera de planificación.
- **Resultados 2024:** No se registraron enfermedades profesionales.

## Salud mental

En CMP llevamos adelante un plan integral de salud mental enfocado especialmente en nuestros colaboradores que presentan condiciones de riesgo, como sobrepeso, factores psicosociales o patologías que puedan descompensarse. Este programa lo realizamos en tres fases: primero efectuamos un diagnóstico inicial de salud mental, luego aplicamos intervenciones específicas para mejorar el bienestar emocional, y finalmente realizamos un seguimiento continuo de cada persona. Nuestro plan busca mejorar la calidad de vida e impulsar una cultura de autocuidado, complementándose con acciones permanentes de acompañamiento y promoción de estilos de vida saludables.

## Situaciones de emergencia

El control de las situaciones de emergencia está regido por un documento denominado Manual de Crisis CMP, en el cual se establece la forma de actuar y los roles según el tipo de crisis, emergencia o contingencia a abordar (emergencias ambientales, desastres naturales, contingencias operacionales).

Este manual define la gobernanza de decisiones, la conformación de los comités y el plan comunicacional, los cuales se conectan con los Planes de Emergencia locales para cada proceso. Además, se cuenta con una planificación anual de simulacros, en los que se pone a prueba la respuesta ante emergencias y se recogen los aprendizajes de cada ejercicio.

En 2024 cumplimos el 100% del plan de simulacros, destacando la participación activa con otras entidades y autoridades locales, tales como bomberos, autoridad marítima y coordinación con Sernageomin Atacama y Coquimbo. Destacamos los siguientes ejercicios:

- **Simulacro por Incendio y derrame al mar en Bahía Guacolda**  
Realizado el 07 de noviembre, en colaboración con la Autoridad Marítima, se simuló un incendio en una nave y un posible derrame de combustible, evaluando la coordinación y respuesta ante emergencias marítimas.
- **Simulacro de Sismo en Planta-Mina MLC post fallamiento Manolo**  
Realizado el 25 de noviembre, en coordinación con Sernageomin. Se simuló un sismo de alta intensidad que afectó el fallamiento Manolo y áreas industriales con grietas, validando los controles, protocolos de evacuación y comunicación.



**Durante el 2025 se realizará un diagnóstico del proceso de brigadas para identificar brechas dentro del proceso y de esta manera poder repotenciarlo y aumentar la cantidad de controles ante situaciones de emergencia.**

## Firma de convenio 2024 con ACHS

Nuestro valor más importante son las personas y quienes les rodean. Con ese fin, para este 2024 reforzamos nuestra Gestión de Riesgo en los Procesos, para el bienestar y salud de nuestras personas a través de mejoras en la implementación de controles y el desempeño en seguridad.

En la faena Cerro Negro Norte se firmó el convenio que permite proteger la seguridad y salud de nuestros colaboradores en su entorno laboral.

El acuerdo se sustenta en cuatro ejes o focos estratégicos: gestión de seguridad, gestión de salud ocupacional, gestión de comités paritarios de higiene y seguridad, así como capacitaciones y desarrollo de competencias.

Será ejecutado y controlado entre Achs y los líderes de la gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de CMP, y en coordinación con el Área de Operaciones de cada faena.





# Diversidad e inclusión

(GRI 3-3)

En CMP promovemos un entorno laboral inclusivo, donde la igualdad de oportunidades y la no discriminación son fundamentales para nuestro desarrollo.

Nuestro compromiso con la diversidad e inclusión se traduce en acciones concretas:

- **Identificación y eliminación de barreras:** evaluamos y ajustamos continuamente nuestras estructuras organizacionales, sociales y culturales para asegurar un entorno accesible para todos.
- **Diagnóstico interno:** realizamos encuestas, sesiones de clima laboral y evaluaciones de cultura organizacional para detectar posibles sesgos o limitaciones estructurales.
- **Revisión de políticas:** analizamos y mejoramos nuestros procesos de reclutamiento, promoción y desarrollo profesional para garantizar igualdad de acceso a oportunidades, sin distinción de género, origen, condición física o edad.
- **Canales de comunicación confidenciales:** disponemos de un buzón de sugerencias y un canal de denuncias para que nuestros colaboradores puedan reportar cualquier situación que afecte la inclusión.
- **Plan de Diversidad e Inclusión:** establecemos metas claras, como aumentar la representación femenina en roles técnicos y de liderazgo, y fomentar la participación de grupos históricamente subrepresentados.

## Nuestros logros para mejorar la representación de mujeres

# 48%

de las contrataciones durante el año 2024 fueron mujeres

# 35%

de las mujeres están en cargos de jefaturas

# 64%

de las mujeres están en cargos gerenciales

# 30%

de las mujeres están en cargos de subgerentes y superintendentes









## Principales iniciativas orientadas a la inclusión de mujeres en nuestra organización

- **Paridad en Comité Ejecutivo**
- **Programa Operadoras Mina en Entrenamiento 100% Mujeres (en CNN y MLC)**
- **Programa Profesionales en entrenamiento 70% Mujeres**

La Política de Prevención de la Violencia y el Acoso Laboral y Sexual refuerza nuestro compromiso con un entorno de trabajo seguro y respetuoso, abordando los factores de riesgo subyacentes que puedan generar situaciones de violencia o acoso. Para ello, realizamos charlas de sensibilización dirigidas a todos los trabajadores, con el propósito de educar sobre las diversas formas de acoso y fomentar una cultura de respeto. Además, disponemos de un canal de denuncia confidencial, gestionado conforme a las normativas vigentes y alineado con las directrices del RIOSH.

Complementamos estas acciones con talleres y capacitaciones en diversidad, equidad e inclusión, que se imparten a todos los niveles de la organización. Estos espacios formativos abordan temas como el sesgo inconsciente, el respeto a las diferencias culturales y la equidad de género. Asimismo, hemos adaptado nuestros entornos laborales para garantizar la accesibilidad de personas con discapacidades, facilitando su integración y participación plena en el ámbito laboral.

El seguimiento de estas iniciativas se realiza mediante la medición y el reporte periódico de los avances en diversidad e inclusión, asegurando transparencia y rendición de cuentas. Nuestras políticas corporativas promueven la igualdad de oportunidades y el respeto por las diferencias, valorando las capacidades únicas de cada persona y fomentando un entorno donde la diversidad es vista como un activo para la organización.

## Procesos de selección

El Procedimiento de Reclutamiento asegura que los candidatos seleccionados no solo cumplan con los estándares de la empresa, sino que también aporten perspectivas diversas. A su vez, impulsamos iniciativas en instituciones educativas para motivar el interés de mujeres y otros grupos subrepresentados en carreras relacionadas con la minería, contribuyendo a la construcción de una fuerza laboral más diversa desde la etapa formativa.

Nuestro compromiso se extiende a las políticas de contratación, que promueven la preservación de la diversidad a través de acciones afirmativas orientadas a la incorporación de personas de grupos subrepresentados y a la garantía de equidad en los procesos de selección. Estos procedimientos se revisan periódicamente para asegurar que favorezcan la inclusión de diversas capacidades y visiones.

**Estas acciones reflejan nuestro firme propósito de construir una cultura organizacional que valore la diversidad, promueva la equidad y garantice el respeto y la inclusión en cada rincón de nuestra empresa.**



## Destacando la importancia de la diversidad en los equipos de trabajo

La experiencia ha demostrado que incluyendo a más mujeres en nuestros equipos los ambientes se transforman en más productivos, talentosos, y mucho más inclusivos.

### Mujeres en minería

Consolidamos la presencia femenina en la industria minera, donde la compañía es pionera al tener actualmente un comité ejecutivo integrado mayoritariamente por mujeres, y haber pasado de un 3% a 16% de mujeres en las dotaciones propias y de empresas colaboradoras en 3 años, sin brechas salariales por género.

**“Nosotros hemos abierto espacios de liderazgo para las mujeres, descubriendo y desarrollando su mayor potencial. Somos una de las compañías con el mayor porcentaje de presencia femenina en su comité ejecutivo, una decisión estratégica que nos demuestra que los equipos diversos generan valor, y nuestros resultados así lo confirman”**

Francisco Carvajal, gerente general de CMP.



## Mes de la diversidad

Marzo es el mes en el que conmemoramos el respeto por la diversidad y lo hacemos promoviendo distintas iniciativas tales como capacitaciones con enfoque de género, presentando acciones concretas como las nuevas directrices en los procesos de reclutamiento, generando programas de apoyo para las mujeres de territorios y participando en seminarios externos en donde damos a conocer los avances ejecutados en la materia.

## Destacados por WIM

En el marco del Mes de la Diversidad, fuimos destacados por nuestro aporte a la inclusión femenina en el Encuentro Núcleo Coquimbo de WIM Chile. Estamos orgullosos de este nuevo reconocimiento, que nos motiva a seguir trabajando por una industria más diversa, promoviendo una cultura de inclusión y respeto, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente y alcanzar su máximo potencial.

## Sindicato con Fuerza de Mujer

Bajo el marco del programa “Sindicato con Fuerza de Mujer”, que busca incrementar la participación femenina en materias sindicales, las líderes de 7 sindicatos de nuestra compañía visitaron durante dos días las faenas del Valle del Huasco.

Las dirigentas pudieron conocer en detalle el corazón de los procesos de Mina Los Colorados, Planta de Pellets y Puerto Guacolda II, e interiorizarse sobre las labores realizadas por otras mujeres, intercambiar experiencias y desarrollar aprendizaje en terreno que permitirán fortalecer su trabajo.

## Exponor + Seminario Mujer y Minería

Participamos como sponsor de Talento Mujer en Exponor 2024. El mensaje promovido fue la inclusión y la relevancia de la minería del hierro. La actividad contó con la realización del seminario “Minería de Talentos y Generación de Valor”, en donde participó nuestra Gerente de Operaciones, Makarina Orellana Farías, quien fue reconocida en 2022, como la primera mujer en liderar 9 operaciones de un grupo minero chileno.



**“CMP está convencido de que el camino de la minería, el camino hacia el futuro incluye a la mujer, creando espacios de mayor diversidad para que de esta manera la minería pueda ser más inclusiva y genere mejores resultados”.**

Stephanie Wilhelm, Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional

# Información Complementaria

Contrataciones			
Año	2022	2023	2024
Número de vacantes cubiertas por candidatos internos en el año	94	112	201
Número total de vacantes cubiertas en el año	269	254	312
Costo de contratación totales		53.250	158.751
Número total de empleados al final de cada año		1.972	1.787

(GRI 2-7)

N° total y tipo de trabajadores		
Tipo de empleado/ Sexo	Total	
	Hombre	Mujer
Empleados fijos	0	0
Empleados temporales	0	0
Empleados por horas no garantizadas		
Empleados a tiempo completo	389	187
Empleados a tiempo parcial	1.202	90
<b>Total de empleados</b>	<b>1.591</b>	<b>277</b>

En CMP tenemos la plataforma Succesfactor para administrar las dotaciones propias como la de empresas colaboradoras

GRI 401-1

Rotación de trabajadores en %		
Grupo de edad /sexo	Hombre	Mujer
Menores de 30 años	3,3	3
Entre 30 y 40 años	0,7	8,2
Entre 41 y 50 años	1,8	3,9
Entre 51 y 60 años	0,6	0
Mayores de 60 años	0	0

En la actualidad, no contamos con trabajadores que no sean empleados directos, y nuestra tasa de rotación voluntaria es baja, alcanzando solo un 1,7%. Esto refleja el compromiso mutuo que cultivamos con quienes forman parte de CMP, construyendo juntos un entorno laboral estable, equitativo y en constante desarrollo.

Contrataciones de nuevos empleados					
	Número total de nuevas contrataciones de empleados			Número de trabajadores Totales	Tasa de Contratación (Número de contrataciones / trabajadores totales)
Desglose Edad:	2022	2023	2024	2024	2024
Menores de 30 años	25	28	18	95	18,95%
Entre 30 y 40	56	76	53	723	7,33%
Entre 41 y 50	21	31	31	568	5,46%
Entre 51 y 60	11	7	9	358	2,51%
Entre 61 y 70	1	0	0	125	0,00%
Mayor de70			0	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>142</b>	<b>111</b>	<b>1.869</b>	<b>5,94%</b>
Desglose por Sexo:	2022	2023	2024	2024	2024
Mujeres	42	66	53	277	19,13%
Hombres	72	76	58	1.592	3,64%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>142</b>	<b>111</b>	<b>1.869</b>	<b>22,78%</b>

Egresados				
	Número total de egresados			Tasa de egresados (Número de egresos/ trabajadores totales)
Desglose Edad:	2022	2023	2024	
				3,16%
Menores de 30 años	25	6	3	1,94%
Entre 30 y 40	56	23	14	2,29%
Entre 41 y 50	21	14	13	0,84%
Entre 51 y 60	11	6	3	0,00%
Entre 61 y 70	1	1		
Mayor de 70				
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>1,77%</b>
Desglose por Sexo:	2022	2023	2024	2024
Mujeres	42	21	15	
Hombres	72	29	18	
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	

La tasa de egreso se calcula en CMP considerando las renunciaciones voluntarias, en CMP para el año 2024 estas corresponden a un total de 33. Durante el período enero-diciembre de 2024, nuestra dotación propia disminuyó en un 5,1%, principalmente debido a planes de egreso y jubilación implementados en el año. La decisión fue no reponer los cargos incluidos en estos planes, como parte de una estrategia de optimización.

(GRI 404-1)

Egresados				
	Número total de egresados			Tasa de egresados (Número de egresos/ trabajadores totales)
Desglose Edad:	2022	2023	2024	
				3,16%
Menores de 30 años	25	6	3	1,94%
Entre 30 y 40	56	23	14	2,29%
Entre 41 y 50	21	14	13	0,84%
Entre 51 y 60	11	6	3	0,00%
Entre 61 y 70	1	1		
Mayor de70				
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>1,77%</b>
Desglose por Sexo:	2022	2023	2024	2024
Mujeres	42	21	15	
Hombres	72	29	18	
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	

(GRI 404-1)

Tipo de cargo/sexo	Hombre		Mujer	
	Nº horas	Nº personas	Nº horas	Nº personas
<b>Alta Gerencia</b>	4	1	0	0
<b>Gerencia</b>	83	9	46	5
<b>Jefatura</b>	328	36	218	19
<b>Operario</b>	0	0	0	0
<b>Fuerza de venta</b>	0	0	0	0
<b>Administrativo</b>	1.667	95	553	45
<b>Auxiliar</b>	0	0	0	0
<b>Otros profesionales</b>	6.948	339	1.634	119
<b>Otros técnicos</b>	33.409	1.065	2.122	69
<b>Total</b>	<b>42.439</b>	<b>1.545</b>	<b>4.573</b>	<b>257</b>

(GRI 405-1)

Grupo de edad	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
<b>Alta Gerencia</b>	0	0	0	0	1	0	1
<b>Gerencia</b>	0	0	6	6	4	1	17
<b>Jefatura</b>	0	0	26	19	12	1	58
<b>Operario</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Fuerza de venta</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Administrativo</b>	4	0	53	34	45	16	152
<b>Auxiliar</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Otros profesionales</b>	13	9	254	112	97	9	494
<b>Otros técnicos</b>	45	24	741	40	291	6	1.147
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>33</b>	<b>1.080</b>	<b>211</b>	<b>450</b>	<b>33</b>	<b>1.869</b>

(GRI 401-3)

Tipo de cargo/sexo	Derecho a permiso postnatal		Uso del permiso postnatal		Permiso de 5 días		Permiso de 6 semanas		Días de postnatal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Alta Gerencia</b>	0	0	0	0	0		0			0
<b>Gerencia</b>	0	0	0	0	0		0			0
<b>Jefatura</b>	0	0	0	0	5		0			3
<b>Operario</b>	0	0	0	0	0		0			0
<b>Fuerza de venta</b>	0	0	0	0	0		0			0
<b>Administrativo</b>	0	1	0	1	1		0			1
<b>Auxiliar</b>	0	0	0	0	0		0			0
<b>Otros profesionales</b>	0	3	0	3	4		0			3
<b>Otros técnicos</b>	0	1	0	1	3		0			1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>13</b>		<b>0</b>			<b>8</b>

(GRI 202-1)

Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local					
Ubicación de operación	Salario mínimo legal	Salario inicial (hombres)	Salario inicial (mujeres)	Ratio hombres/salario mínimo	Ratio mujeres/salario mínimo
Valle de Copiapó	510.636	607.200	607.200	1,19	1,19
Valle del Huasco	510.636	592.300	592.300	1,16	1,16
Valle del Elqui	510.636	592.300	592.300	1,16	1,16

No existe Política que indica los valores de pago de salarios para empresas contratistas.

(GRI 403-9)

Lesiones por accidente laboral (empleados)					
La cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	La tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	La cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	La tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	La cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	La cantidad de horas trabajadas
0	0	4	0,29	34	13.853.109

Lesiones por accidente laboral (contratistas)					
La cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	La tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	La cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	La tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	La cantidad de lesiones por accidente laboral registrables	La cantidad de horas trabajadas
0	0	3	0,28	27	10.683.362

Las tasas se calcularon por cada 1.000.000 horas trabajadas

(GRI 404-2.a)

Nombre y descripción del programa	Descripción del objetivo/beneficios del programa	Impactos cuantitativos de beneficios al negocio (monetario o no monetario)	Número de participantes del programa
<b>Ciclo de vida del rol</b>	Desde el ingreso del colaborador a nuestra compañía nos preocupamos por realizar el acompañamiento a sus nuevas funciones, a través de un coaching, fortaleciendo las habilidades exigidas de acuerdo con el rol, tanto en su etapa de onboarding como en la pertinencia de sus funciones.	Menor tiempo de onboarding	43
<b>Planes de desarrollo</b>	Son actividades a desarrollar en el puesto de trabajo, derivadas de oportunidades detectadas mediante una medición realizada, de acuerdo con las habilidades que requiere el rol y que se necesita fortalecer. Aquí se desarrollan las habilidades de los trabajadores pertenecientes a los programas de Trainee, como también a los grupos de PDP y sucesores.	Reducción de readiness	56
<b>Planes de aprendizaje</b>	<p>El plan de capacitación anual se enfoca en cuatro áreas clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación obligatoria: Foco normativos establecidos por la regulación vigente y en línea con nuestros Estándares de Prevención de Fatalidad (EPF).</li> <li>- Formación de competencias del cargo: Enfocado en desarrollar competencias específicas requeridas para el puesto de trabajo.</li> <li>- Formación de habilidades en el rol: Enfocado en desarrollar competencias específicas requeridas para cada rol en la GRP.</li> <li>- Formación transversal CMP: Enfocada en proveer a todo el personal CMP las competencias necesarias para cumplir con los estándares de la compañía.</li> </ul> <p>Este enfoque integral está diseñado para que los colaboradores no solo adquieran conocimientos especializados, sino que también desarrollen habilidades clave que potencien su desempeño en sus funciones. Además, les permite beneficiarse de una formación robusta que abarca múltiples dimensiones del crecimiento profesional, promoviendo su desarrollo técnico, personal y estratégico dentro de la organización.</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento obligatorios</p> <p>Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación</p> <p>Índice de capacitación</p>	Toda la compañía