

Gobernanza



Gobierno Corporativo

(GRI 2-10)

En CMP valoramos la transparencia y la inclusión de diversas perspectivas. Por ello, continuamos fortaleciendo nuestros procesos internos y generando espacios que promuevan una participación activa de todas las personas que son parte esencial de nuestra historia.

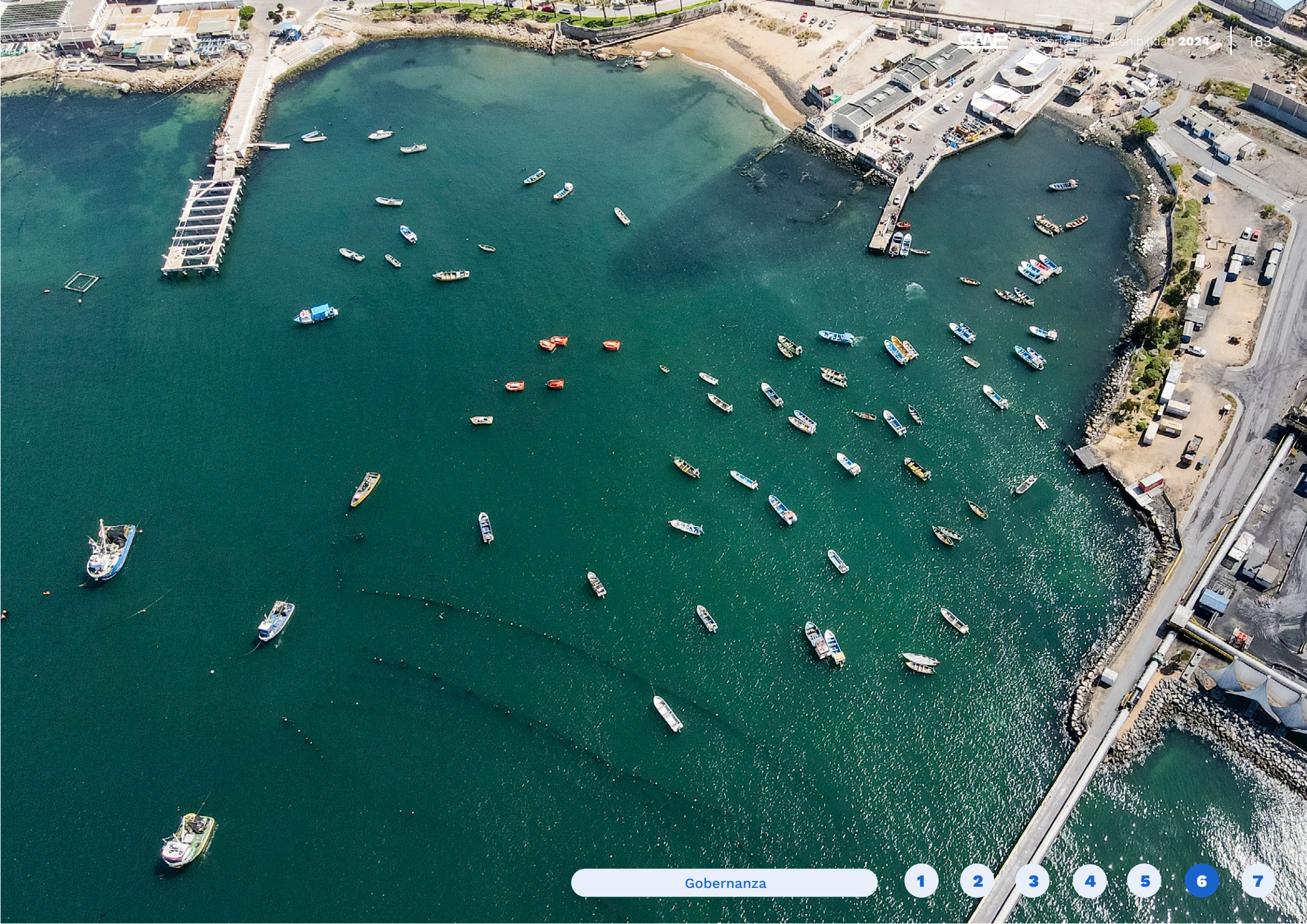
Nuestro Directorio está compuesto por siete miembros y sus respectivos suplentes. La designación de estos miembros sigue un proceso acorde a la estructura de propiedad de la compañía, siendo nombrados por la Junta Ordinaria de Accionistas por un periodo de tres años, con la posibilidad de ser reelegidos.

Queremos facilitar la participación de nuestros accionistas en las decisiones importantes, y por eso, en la última modificación de nuestros estatutos sociales, realizada en la Junta Extraordinaria de Accionistas del 26 de julio de 2023, incorporamos una norma que permite la asistencia remota a estas reuniones.

Esto significa que ahora los accionistas pueden participar de manera virtual, siempre que se garantice su identidad y se resguarde la simultaneidad o el secreto de las votaciones.

Es importante mencionar que CMP es una Sociedad Anónima Cerrada, por lo que esta información no se comparte con el público general, sino que está dirigida exclusivamente a nuestros accionistas.





Directorio

(GRI 2-9) (GRI 2-11)

La empresa está dirigida por un Directorio compuesto por siete miembros independientes, incluyendo suplentes, y ejecutivos clave. Este equipo trabaja en conjunto con comités especializados en auditoría y riesgos, proyectos y contratos y estrategia, talento y cultura, garantizando así una supervisión integral de las decisiones estratégicas y operativas.



**Vicente Irrázaval
Llona**

Presidente



**Nicolás Burr García
de la Huerta**

Director



**Patricia Núñez
Figueroa**

Directora



**Juan Enrique
Rassmuss Raier**

Director



**Tadashi
Mizuno**

Director



**Takeaki
Doi**

Director



**Hernán
Menares Day**

Director

Ni el presidente, ni los directores realizan funciones ejecutivas en la empresa.

Conocimientos del Directorio

(GRI 2-17) (GRI 2-18)

Los directores y ejecutivos reciben formación continua sobre temas de gobernanza, sostenibilidad, y nuevas normativas legales, fortaleciendo sus capacidades para tomar decisiones informadas. Garantizamos y evaluamos el buen funcionamiento de nuestro gobierno corporativo a través de un marco estructurado basado en principios de transparencia, responsabilidad y sostenibilidad.

Empleamos métricas específicas para monitorear la eficacia del gobierno corporativo, incluyendo el cumplimiento de objetivos estratégicos, asistencia a reuniones y gestión de riesgos. Además, generamos auditorías regulares que garantizan el cumplimiento de normativas y proporcionan recomendaciones para la mejora.

Responsabilidades del Directorio

(GRI 2-12) (GRI 2-13)

Nuestro Directorio supervisa la implementación de estrategias de sostenibilidad, mientras que un comité especializado asegura su alineación con los objetivos generales de la empresa. Además, aprueba el Plan de Negocios de la Compañía y el Presupuesto Anual para cada ejercicio. El Plan de Negocios deberá incluir, entre otros, los siguientes elementos:



La estrategia general de la Compañía



Las proyecciones financieras a largo plazo



Los principales objetivos y metas operativas



La estrategia de la compañía refuerza la importancia del atributo ambiental a través de su iniciativa estratégica **“Sustentabilidad y Valor Compartido”**, en la que la gestión ambiental ocupa un rol central.

Cambio Climático y Materias Ambientales

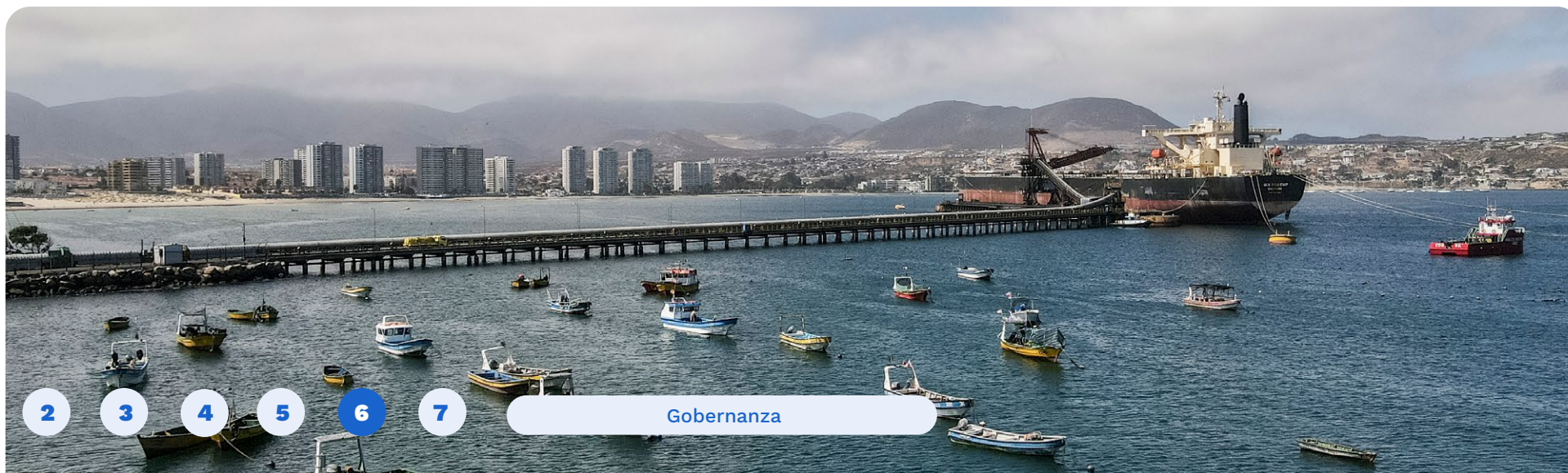
La Gerencia de Medio Ambiente y Cambio Climático supervisa y gestiona las acciones relacionadas con el medio ambiente, asegurando el cumplimiento de normativas y la integración de prácticas sostenibles.

Materias Sociales

La Gerencia de Relacionamiento y Valor Compartido gestiona proyectos comunitarios y relaciones territoriales, mientras que la Gerencia de Personas lidera iniciativas de inclusión y diversidad.

Derechos Humanos

El Comité de Integridad CMP y el Encargado de Prevención de Delitos son los responsables de garantizar el respeto a los derechos humanos en todas las acciones de la compañía.



Comités del Directorio

Comité de Estrategia, Talento y Cultura



6 sesiones



Su tarea es evaluar las opciones de crecimiento, supervisar el plan estratégico, establecer los criterios presupuestarios y asegurar la disponibilidad de talento y planes de sucesión para los ejecutivos.



Juan Enrique Rassmuss
Vicente Irarrázaval
Tadashi Mizuno

Comité de Auditoría y Riesgos



6 sesiones



Su función es garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, supervisar el plan de auditoría y analizar los factores internos y externos que puedan impactar en el negocio principal.



Patricia Núñez
Nicolás Burr
Takeaki Doi

Comité de Proyectos y Contratos



7 sesiones



Su función incluye priorizar la cartera de proyectos de la compañía por encima de US\$ 3 millones, revisar inversiones en equipos y activos, y acordar la ejecución de contratos relevantes.



Hernán Menares
Nicolás Burr
Takeaki Doi

Remuneración del Directorio

(GRI 2-19) (GRI 2-20)

En la junta ordinaria de accionistas de CMP celebrada en La Serena el 4 de abril de 2024, se acordó que la remuneración que corresponderá a los Directores hasta la próxima junta ordinaria de accionistas será de una participación del 0,5% de la utilidad líquida distribible del ejercicio, a ser distribuida entre los directores, con un tope máximo de US\$200.000 para cada director, correspondiendo al Presidente en esa distribución el doble de lo que le corresponda a cada director.

También se estipuló una dieta para cada director de 110 unidades de fomento mensuales, cualquiera que sea el número de sesiones de Directorio que se efectúen en el mes. El Presidente tendrá el doble de la asignación por sesiones. Además, cada director que presida un Comité Técnico de Directores tendrá una dieta de 35 UF, cualquiera que sea el número de sesiones que se efectúen en el mes.

En caso de que la participación de utilidades sea inferior al 0,5% mencionado anteriormente, las referidas cantidades pagadas quedarán como remuneración definitiva de cada director.

Para los altos ejecutivos, la política de reembolsos de gastos se realiza a través de un software llamado SAP Concur, lo cual es trazable y auditable.



Comité Ejecutivo

(GRI 202-2)

El equipo Ejecutivo está compuesto por 11 posiciones las cuales desarrollan funciones transversales en las distintas operaciones de CMP, ubicadas en la III y IV región respectivamente.



Francisco Carvajal Palacios

Gerente General



Makarina Orellana Farías

Gerente de Operaciones



Claudia Monreal López

Gerente de Planificación y Desarrollo



Carlos Sepúlveda Vélez

Gerente de Administración y Finanzas



Macarena Herrera

Gerente de Relacionamiento y Valor Compartido



Paulina Andreoli Celis

Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional



Carolina Pérez Chávez

Gerente de Personas



Stephanie Wilhelm Núñez

Gerente de Medioambiente y Cambio Climático



Gabriela Da Silva Ferrão

Gerente Comercial



Carlos Gómez Vega

Gerente de Proyectos



Francisco Izquierdo Parga

Fiscal

Modelo de Gestión de Riesgo



Nuestra compañía ha desarrollado un enfoque integral en estas materias, debido a que la gestión integral de riesgos es un componente esencial del gobierno corporativo, abarcando todos los procesos de la compañía.

Empleamos un modelo alineado, con estándares internacionales, como COSO ERM, que nos permite identificar, evaluar y gestionar de manera integral los riesgos estratégicos, operativos, financieros y de cumplimiento.

En relación con la gestión preventiva, hemos implementado controles internos y planes de contingencia para mitigar riesgos críticos, priorizando la continuidad operacional y el cumplimiento normativo.



Transparencia y rendición de cuentas

(GRI 2-15)

En cuanto a conflictos de interés, cada colaborador realiza anualmente una declaración, asegurando su no participación en actividades que puedan afectar a la compañía.

USO OBLIGATORIO E. P. P.

	CASCO		LENTES
	GUANTES		ZAPATOS

ATENCIÓN

EN ESTA ÁREA USAR ESTÁNDARES





CMP

 **PRECAUCIÓN**
USE PASAMANOS AL TRANSITAR



Ética y cumplimiento

(GRI 3-3)

Dimos un paso decisivo en la consolidación de nuestra cultura de cumplimiento normativo, impulsando estructuras especializadas creadas a fines del año anterior.

En 2024, consolidamos la gestión de cumplimiento con base en las estructuras y objetivos establecidos tras la creación de la Superintendencia de Cumplimiento y la Superintendencia de Servicio Jurídico, registrada el 1 de noviembre de 2023. Estas instancias han permitido implementar estrategias más especializadas y robustas para abordar los desafíos en materia de cumplimiento y prevención de riesgos legales.

Superintendencia de Cumplimiento

La Superintendencia de Cumplimiento enfocó sus esfuerzos en fortalecer y perfeccionar el Modelo de Prevención de Delitos (MPD), priorizando la identificación de riesgos que pudieren tener exposición a delitos que generan responsabilidad penal para las personas jurídicas, robusteciendo los controles existentes y estableciendo nuevos controles más específicos y efectivos.



Actualización del MPD

Integramos nuevos peligros y riesgos en los mapas de procesos de cada gerencia, reflejando un análisis detallado de actividades críticas.

Esta actualización nos permitió identificar áreas de mejora y optimizar los planes de prevención y mitigación.



Matriz de Riesgos

Desarrollamos una matriz integral que agrupa los riesgos en 76 categorías, con controles personalizados para las necesidades de cada área.

Este trabajo robusto garantiza una mayor eficacia en la mitigación de riesgos.



Seguimiento y Validación

Se llevaron a cabo auditorías tanto internas como externas, con la participación de BH Compliance, que verificaron la efectividad del modelo y aseguraron que los estándares establecidos se cumplieran.

Hasta diciembre, el programa de auditoría registró resultados satisfactorios, destacando la alineación con la legislación vigente y las políticas internas.

Superintendencia de Servicio Jurídico

Durante el periodo, fortalecimos nuestro enfoque preventivo y de gestión de riesgos legales, entregando asesoría estratégica clave para anticipar, precaver eventuales conflictos y/o incumplimientos, así como implementar los ajustes necesarios para operativizar el Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

La gestión de cumplimiento en 2024 subraya el compromiso de CMP de mantener un modelo vivo, capaz de adaptarse a los cambios normativos y de contexto, asegurando tanto la sostenibilidad como la integridad de sus operaciones.

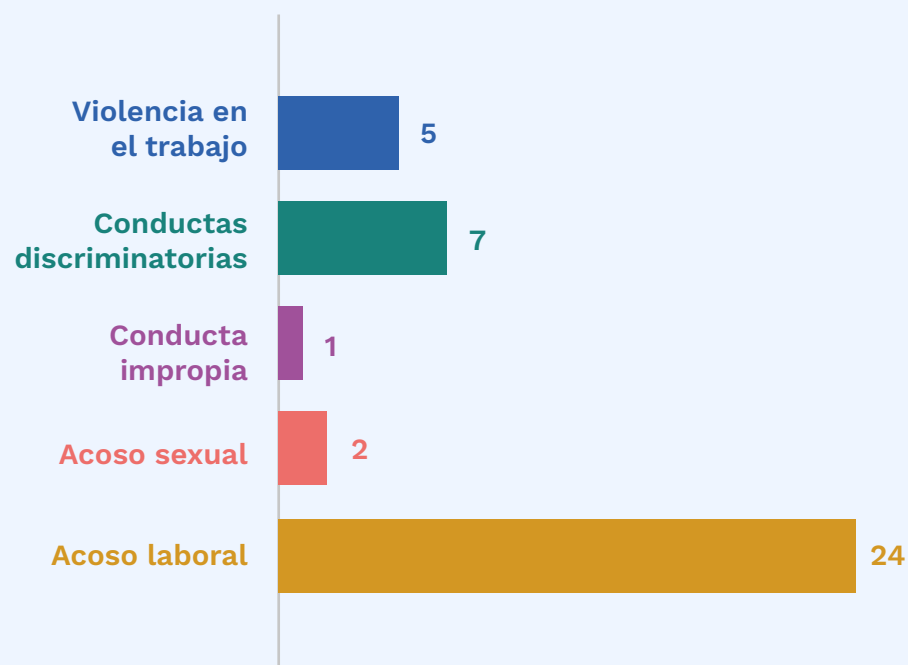
Asimismo, mantenemos el control del patrimonio de CMP, enfocado en proteger los activos y garantizar el cumplimiento normativo en todas las áreas de la organización.

EN CMP Contamos con el RIOHS y Código de Integridad en relación con la Ley 21.643 (Ley Karin) y su reglamento DS N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en relación con las normas pertinentes del Código del Trabajo con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios respecto a los derechos de los trabajadores, los cuales se desglosan en:

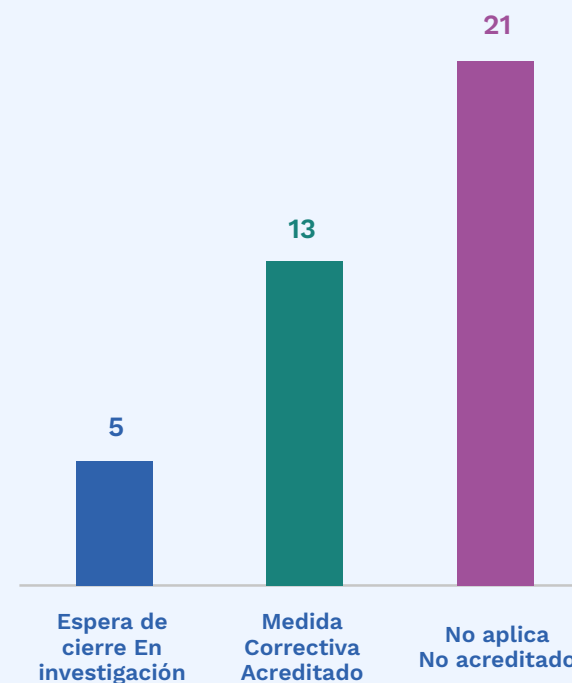
- Políticas de Cumplimiento:** Establecimiento de políticas claras que reflejan el compromiso de la empresa con el cumplimiento de la legislación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.
- Capacitación:** Programas de formación para empleados y gerentes sobre derechos laborales, reglamentos internos y las consecuencias de incumplimientos.
- Mecanismos de Denuncia:** Canales confidenciales donde los empleados pueden reportar violaciones a los derechos laborales de acuerdo con la Ley Karin a través el canal de integridad de CMP y la casilla de correo electrónico denuncias@cmp.cl.
- Auditorías Internas:** Realización de auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de las normativas laborales y la efectividad de los procedimientos implementados tanto internas como a empresas contratistas.
- Revisión de Políticas y Procedimientos:** Evaluación continua y actualización de las políticas internas para asegurarse de que cumplan con la legislación vigente.
- Investigaciones Internas:** Procedimientos para investigar denuncias de incumplimiento y tomar medidas correctivas cuando sea necesario, en este punto debemos distinguir entre las investigaciones laborales por Ley Karin y las investigaciones de hechos que pudieren eventualmente ser constitutivos de algún delito que son desarrollas por el área de compliance.

Denuncias ingresadas vía canal de integridad y casilla electrónica

Categorización denuncias



Denuncias con medidas disciplinarias



Modelo de Prevención del Delito (MPD)

(GRI 205-1.a) (GRI 206-1) (GRI 3-3)

Contamos con un Modelo de Prevención del Delito (MPD) en conformidad con la Ley 20.393 (Chile) para prevenir delitos como soborno, lavado de activos, financiamiento al terrorismo y otros contemplados por la normativa. El modelo incluye protocolos específicos para las áreas de mayor riesgo, auditorías regulares, y la designación de un Encargado de Prevención del Delito (EPD).

Durante el 2024 se incorporó en la Gestión de Riesgos de los Procesos (GRP) la variable de exposición a los delitos económicos y medioambientales de la Ley 20.393 y 21.595.



Fortalecimiento del MPD

En 2024, hemos fortalecido significativamente nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD) para reforzar la integridad corporativa, el cumplimiento normativo y la mejora continua en nuestros procesos internos. A continuación, destacamos los principales hitos alcanzados durante este periodo:

- **Actualización de la matriz de riesgos:**
 - » Identificación y asignación de controles robustos por grupos de delitos.
 - » Integración digital de riesgos y controles en los mapas de procesos específicos por gerencia, gracias al GRP digital.
- **Certificaciones y auditorías:**
 - » El MPD se encuentra certificado y se realizan auditorías de seguimiento para mantener la certificación.
 - » Obtención de la certificación ISO 14001, enfocada en validar nuestra gestión ambiental.
- **Fortalecimiento normativo interno:**
 - » Actualización y preparación de nuevos instructivos, transversales y en áreas críticas como gestión documental, recursos humanos, integridad y seguridad.
 - » Actualización de políticas renovadas sobre conflictos de interés y manejo de socios comerciales.
- **Capacitación interna y desarrollo del talento:**
 - » Renovación de la malla curricular, incorporando 13 cápsulas formativas con evaluaciones sobre prevención de delitos económicos, libre competencia y relacionamiento con funcionarios públicos.
 - » Realización de capacitaciones específicas para directivos, ejecutivos y responsables clave de procesos.
- **Optimización digital en trazabilidad y monitoreo:**
 - » Implementación de herramientas digitales que optimizan tiempos y aseguran la calidad en la gestión del cumplimiento.
- **Auditorías específicas del Modelo de Prevención de Delitos:**
 - » Auditoría externa, realizada por Vial & Asociados, identificando brechas que fueron totalmente subsanadas.
 - » Certificación del Modelo de Prevención de Delitos otorgada por BH Compliance, verificando el cumplimiento de la Ley 20.393, con resultados mensuales satisfactorios hasta diciembre de 2024.
- **Nuevo Oficial de Cumplimiento:**
 - » Designación de Pablo Collarte Hernández el 4 de marzo de 2024, garantizando una transición efectiva que fortaleció la continuidad en la implementación y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos y las estrategias de cumplimiento normativo, reafirmando así nuestro compromiso con la transparencia y gobernanza efectiva.





Incumplimientos identificados

(GRI 205-3)

En 2024 no se recibieron sanciones respecto a incumplimiento regulatorios de libre competencia, así como tampoco se recibieron sobre incumplimiento a la Ley 20.393.

Tipo de incidentes	Cantidad
Incidentes de corrupción confirmados	1
Incidentes de corrupción confirmados a consecuencia de los cuales fueron despedidos o se aplicaron medidas disciplinarias a los empleados	1
Casos confirmados en los que se hayan rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción	0
Casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados durante el periodo objeto del informe	0

Con respecto al incidente de corrupción confirmado, se refiere a un delito de administración desleal y falsificación de instrumento privado por parte de un trabajador. La medida tomada fue desvinculación y querella criminal. No hubo ningún caso jurídico público de corrupción contra la organización.

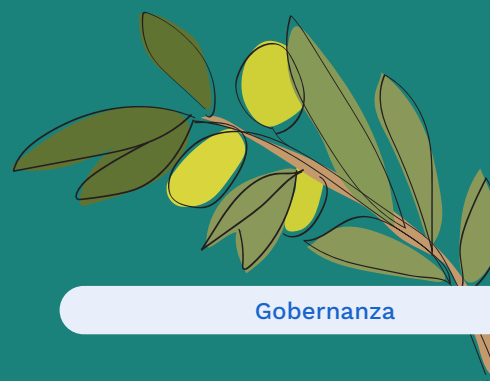
Cumplimiento ambiental

Durante 2024, hemos fortalecido nuestro estándar de cumplimiento ambiental, que se basa en las obligaciones derivadas de los permisos ambientales y otras normativas aplicables. Mensualmente realizamos un seguimiento exhaustivo, especialmente de aquellas obligaciones más críticas y prioritarias, en línea con la nueva Ley de Delitos Económicos y Medioambientales. Esto implica un análisis constante para identificar riesgos potenciales y establecer controles preventivos eficaces.



Principales hitos 2024

- Mantuvimos y fortalecimos nuestro estándar interno de cumplimiento ambiental, con seguimiento semanal en los Comités de Sustentabilidad.
- Implementamos la herramienta digital SAP EHS para sistematizar el seguimiento y control del cumplimiento de obligaciones normativas y permisos ambientales, asegurando la eficiencia y precisión en los plazos establecidos.
- Realizamos un análisis legal para evaluar y reclasificar la criticidad de las obligaciones ambientales, priorizando aquellas de mayor riesgo bajo la nueva normativa sobre delitos ambientales.
- El 11 de junio de 2024, fue aprobado el Programa de Cumplimiento para la Planta Magnetita, enfocado principalmente en el control de emisiones.
- Ejecutamos tres reportes de avance según lo establecido, cumpliendo en forma y plazo con las acciones comprometidas, con un reporte final programado para julio de 2025.
- En Minas El Romeral, recibimos una multa por parte de CONAF por “Corta de Formaciones Xerofíticas”, lo que implicó medidas correctivas inmediatas y reforzamiento de controles preventivos.
- El 26 de septiembre de 2023 cumplimos satisfactoriamente con el cese de la descarga de relaves al mar desde la Planta de Pellets, respondiendo al compromiso ambiental asumido.



Nuestras Políticas Clave

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-27)

En CMP promovemos una cultura sólida de ética y responsabilidad corporativa mediante políticas claras, programas estratégicos y sistemas internos que fortalecen la transparencia y la integridad en todos los niveles organizacionales.

Compromiso ético y sostenibilidad

CMP y el Grupo CAP impulsan el compromiso ético y la sostenibilidad mediante diversas políticas internas clave, entre las cuales destacan:

- **Código de Ética y Manual de Buenas Prácticas.**
- **Código de Integridad, que establece principios básicos de conducta.**
- **Manual de Buenas Prácticas.**
- **Políticas específicas en:**
 - » Prevención de conflictos de interés.
 - » Contratación con diversidad e inclusión.
 - » Protección de la maternidad y nutrición de menores.
 - » Prevención de la violencia y acoso laboral.

Además, impulsamos constantemente programas de sensibilización y formación continua para asegurar que estas políticas sean conocidas, entendidas y aplicadas por todos nuestros colaboradores.

Gobernanza y cumplimiento

Nuestras políticas y procedimientos clave cuentan con diferentes niveles de aprobación interna:

- **Manual de Alcance de Facultades, Sistema de Inversión de Capital y Manual de Riesgos Estratégicos.**
- **Código de Ética, Manual de Buenas Prácticas, entre otras políticas sociales y laborales.**

Relaciones sostenibles con clientes y proveedores

En CMP fortalecemos nuestras relaciones comerciales mediante:

- **Integración de prácticas sostenibles en la relación con clientes.**
- **Establecimiento de contratos a largo plazo.**
- **Relación directa con consumidores finales para garantizar una comunicación clara y transparente.**

Estas prácticas crean vínculos sostenibles que fortalecen el desarrollo conjunto.

Ética, control y sanciones

Aplicamos sistemas rigurosos para garantizar el cumplimiento de los estándares éticos:

- **Código de Integridad:** Establece los principios básicos de conducta.
- **RIOHS:** Define sanciones claras ante incumplimientos.
- **Sistema de Conflictos de Interés:** Identifica y gestiona situaciones potencialmente riesgosas.

Con el reforzamiento constante de estas políticas y controles, CMP asegura la integridad, responsabilidad y transparencia en todas sus operaciones.

Temas considerados en la conducta al interior de CMP

Discriminación, acoso y violencia en el lugar de trabajo	Salud y seguridad en el lugar de trabajo	Protección del medio ambiente	Consumo de drogas y alcohol	Cumplimiento de legislación de libre competencia
Relación con proveedores y clientes	Promesas y regalos	Aceptación de regalos y bienes de valor	Conflicto de intereses	Protección de la información

Compromiso con los ODS

Entendemos la importancia de trabajar alineados con la propuesta mundial de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), y hemos demostrado un buen civismo corporativo que nos ha permitido emprender acciones sistemáticas para evitar y mitigar los impactos negativos que genera la industria minera, tanto en las personas, las economías, como en el planeta. Aprovechamos nuestro potencial transformador y catalizamos el desarrollo sostenible a través de acciones concretas en los siguientes ODS:

4



ODS 4 Educación de calidad

Implementamos sólidos programas de educación, ejecutados en los territorios donde se despliegan nuestras operaciones y contribuimos así al crecimiento del territorio.

Ejemplos de esto son: **Alafadeca** (promoción de lectoescritura en escuelas de Atacama y Coquimbo, donde los colaboradores de CMP son voluntarios); **Educación Dual técnico-profesional**: apoyo a liceos municipales (con experiencias prácticas en faenas mineras) y; los Programa de prácticas para estudiantes de Educación Superior universitarios y de centros de formación técnica (CFT), lo que facilita el desarrollo profesional y la transición al mundo laboral de los jóvenes.

5

IGUALDAD
DE GÉNERO

ODS 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Desarrollamos una **Estrategia de Equidad de Género** que pone el foco en el aumento de la participación femenina y liderazgo en el sector minero, siendo pioneros en reconocer el valioso aporte que realizan las mujeres a los equipos de trabajo, en especial en el alto desempeño.

6

AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO

ODS 6 Agua limpia y saneamiento

Trabajamos en mejorar nuestra infraestructura, reducir la contaminación, invertir en investigación, pelear contra la escasez hídrica, concientizar a la población sobre el cuidado del agua y establecer alianzas estratégicas para el resguardo del recurso hídrico.

Todo esto a través del **uso de agua desalinizada**: nuestras operaciones en el Valle de Copiapó son abastecidas por la planta desalinizadora de Aguas CAP, ubicada a 25 km al norte de Caldera, con una capacidad de producción de 600 litros por segundo, y la **recirculación y control de pérdidas**: hemos implementado un plan eficiente que ha reducido nuestro consumo de agua en un 33% respecto al promedio industrial.

8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

ODS 8

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Nos interesa el crecimiento compartido, es por eso que tenemos un claro lineamiento de potenciar el trabajo local con la compra de productos y servicios a proveedores locales, así como el apoyo en la formación y desarrollo de los mismos y un sólido vínculo con estamentos cívicos de modo de conocer de primera fuente necesidades en las cuales podemos ser parte de la solución.

Generamos empleos de calidad en donde la preferencia de acceso la tienen los habitantes del territorio y los profesionales formados en instituciones locales de educación con las cuales mantenemos un estrecho relacionamiento.

11

CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

ODS 11

Ciudades y comunidades sostenibles

Generamos un **Plan de Gestión Territorial** con profesionales en terreno que trabajan de la mano con la comunidad con enfoques estratégicos que generan participación y crecimiento.

Somos parte activa de asociaciones locales, así como del sector minero, y ejecutamos una política de **pueblos originarios** que permite una colaboración continua con 45 comunidades certificadas.

12

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

ODS 12

Producción y consumo responsable

Aplicamos **economía circular** en procesos con reutilización y reciclaje de residuos mineros. Por ejemplo: en Planta Magnetita, ubicada en Tierra Amarilla, se recupera el hierro desde relaves mineros.



ODS 13 Acción por el clima

Contamos con una **Estrategia de Crecimiento Sostenible**. Nuestra meta para 2030 es reducir nuestras emisiones de CO₂ en 40%.



ODS 14 Vida submarina

Trabajamos activamente en la protección de la biodiversidad y la fauna submarina en nuestras áreas de operación. Un ejemplo destacado es la instalación de boyas hidroacústicas en la comuna de La Higuera, específicamente en la zona de Chungungo, en colaboración con la empresa Acústica Marina.

Estas boyas, operativas desde febrero de 2023, nos han permitido monitorear y mapear el ruido submarino, generando alertas en tiempo real para salvaguardar la fauna marina en medio del tráfico de barcos que sacan nuestros productos hacia mercados internacionales. Este sistema de monitoreo acústico pasivo no genera contaminación acústica y funciona con energía solar, contribuyendo así a la sostenibilidad.



ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas

Somos parte del grupo CAP y como tal contamos con políticas, estructuras y programas que impulsan y extienden la responsabilidad de velar por el respeto a las normas y principios.

Es por ello que contamos con el **Manual de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo** que nos permite transitar a través de un relacionamiento respetuoso y con una organización que trabaja con mirada de futuro buscando siempre el valor compartido.

