

05

DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD

5.1. ENFOQUE

5.2. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

5.3. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

5.4. DESARROLLO DEL TALENTO



5.1. ENFOQUE

El desarrollo de las personas en CMP se centra en cultivar un ambiente laboral inclusivo, productivo y sostenible, donde el bienestar y el desarrollo profesional de los colaboradores son prioritarios. Nuestro compromiso apunta a:

Fomentar la diversidad e inclusión:

Creando un espacio de trabajo donde todos se sientan valorados y respetados, independientemente de su género, origen, edad o cualquier otra diferencia.

Desarrollo y capacitación:

En forma permanente la compañía ofrece oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional para que todos los colaboradores puedan alcanzar su máximo potencial.

Bienestar del colaborador:

CMP implementa programas de bienestar que atienden las necesidades físicas, emocionales y financieras de los colaboradores, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Comunicación abierta: En todo momento se busca promover líneas de comunicación abiertas y transparentes para fomentar la confianza y el compromiso de todos los miembros de la organización.

Seguridad y salud en el trabajo:

El objetivo es priorizar la seguridad y la salud ocupacional, asegurando un entorno de trabajo seguro y promoviendo prácticas saludables.

Reconocimiento:

Valorar y reconocer las contribuciones individuales y de equipo, motivando a nuestros empleados a mantener un alto rendimiento.

Responsabilidad social y ambiental:

Incentivar la participación de nuestros empleados en iniciativas que contribuyan al desarrollo sostenible y al bienestar de las comunidades en las que opera la compañía.

Nuestro objetivo
es ser un
empleador de
elección, donde
el talento se
siente atraído,
desarrollado y
comprometido,
contribuyendo así
al éxito continuo
de CMP.



5.2. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

(GRI 3.3)

CMP realiza continuos esfuerzos para promover una mayor integración de la mujer en la compañía. En 2023, el 47% de las nuevas contrataciones fueron mujeres, elevando la participación femenina al 14%. Además, el comité ejecutivo cuenta con un **60% de mujeres**, lo que demuestra el compromiso con la diversidad y la equidad de género en todos los niveles de liderazgo.

Comité Ejecutivo

En 2023 CMP se consolida como la primera minera en completar un comité ejecutivo con igual número de gerentes y gerentas. Otro hito alcanzado fue la designación de la primera mujer de la historia de la minería chilena en asumir la dirección de las operaciones de la compañía, se trata de Makarina Orellana Farías.

Otra cifra importante es que el 29% de las subgerencias y superintendencias de CMP son lideradas por mujeres; y se ha logrado llegar a un 15% de dotación femenina total dentro de la empresa, más del doble que durante el periodo 2012-2018 (7,4%) y por sobre el promedio nacional.

1) Comité Ejecutivo: Las siguientes Gerencias del Comité Ejecutivo de CMP, son ocupadas por mujeres:

Gerencia de Planificación y Desarrollo
Claudia Monreal.



Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional
Stephanie Wilhelm



Gerencia de Relacionamiento y Valor Compartido
Macarena Herrera.



Gerencia de Personas
Carolina Lomuscio



Gerencia de Operaciones
Makarina Orellana



Gerencia de Medio Ambiente y Cambio Climático
Paulina Andreoli



Promoción de carreras STEM en niñas escolares

Con el objetivo de fomentar la educación como una herramienta clave para el desarrollo de los territorios, Compañía Minera del Pacífico (CMP), en colaboración con la empresa Finning, lanzó el Taller de Robótica Educativa dirigido a niñas de 7° y 8° básico. Los talleres fueron ejecutados por la Universidad Católica del Norte, beneficiando a un total de 42 alumnas entre 12 y 14 años, provenientes de escuelas de Huasco, Freirina, Vallenar, Domeyko y Coquimbo, quienes mostraron mucho interés al momento de aprender a programar los movimientos de un robot.

La dinámica tuvo como objetivo potenciar habilidades y conocimientos en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), con el fin de que desde temprana edad consideren nuevas áreas de desarrollo profesional en las principales industrias productivas del país, sin sesgos de género.

Desde CMP consideramos que la educación es un pilar fundamental para progresar en esta dirección. A través de nuestro programa de desarrollo de capacidades, en colaboración con el proyecto Alfadeca, el Servicio Local de Educación Pública y el proyecto Vínculo, estamos acercando la ciencia, la ingeniería, la tecnología y las matemáticas a las próximas generaciones. Queremos que esta experiencia sea memorable y abra el camino para que más mujeres se sumen a las especialidades STEM y las incorporen en sus vidas, para que así puedan lograr un desarrollo académico y profesional a futuro”,

Carolina Lomuscio, gerente de Personas de CMP.



Convenio con Women In Mining Chile (WIM)

“Estamos felices de poder concretar con WIM este importante acuerdo de colaboración, con el que podremos reafirmar aún más nuestro compromiso con las mujeres de la minería. Desde CMP, somos conscientes del valor que ellas entregan tanto para nuestra compañía, como para la industria, y por ello contamos con una sólida estrategia de equidad de género que busca aumentar la participación femenina en el sector y promover su liderazgo”, Francisco Carvajal, gerente general de CMP.

A través de este convenio, la empresa se compromete a promocionar las actividades y proyectos de WIM dentro de su organización, para visibilizar la participación de las mujeres en el sector minero. Asimismo, facilitará el rol de WIM en eventos, seminarios y paneles de discusión organizados por la compañía, con el objetivo de destacar el liderazgo y la experiencia femenina a nivel industria.

El compromiso también implica generar oportunidades de negocio a socias empresarias de WIM, así como brindar prácticas a las estudiantes adherentes, contribuyendo así a su desarrollo académico y profesional. CMP se comprometió a

incorporar activamente a la entidad en sus procesos de reclutamiento, especialmente en programas destinados a jóvenes profesionales graduados y trainees.



Brecha salarial

El compromiso de CMP se orienta a una propuesta de valor de empleo que resguarda una compensación competitiva, equitativa, diferenciadora y movilizadora para quienes trabajan en la compañía, de acuerdo con los diferentes roles, desempeños y experiencias. Contribuyendo en el bienestar, seguridad económica y desarrollo integral de todos los trabajadores, enmarcada dentro de la gestión de riesgos de procesos, sustentada en el territorio y estrechamente vinculada o alineada a la estrategia de la Compañía.

La compensación total constituye uno de los instrumentos de comunicación y motivación más fuerte entre los trabajadores y la Compañía por lo que debe responder a los valores de CMP.

Esto implica realizar revisiones salariales con los colaboradores en zonas salariales no competitivas, realizar cartas ofertas atractivas con la finalidad de atraer al mejor talento con una propuesta de compensación total atractiva, posicionar al personal vigente acorde al rol y experiencia en el cargo, desarrollar y maximizar el desempeño de todos los trabajadores a través de metas que conecten con el negocio, administrar compensaciones desde una estructura definida para los diferentes estamentos.

CMP tiene la “Política de prevención y gestión de la violencia y acoso laboral y sexual”.



Canal de denuncias: Se dispone de un canal de denuncias en línea que brinda la oportunidad a cualquier persona que haya experimentado o presenciado acoso de presentar una denuncia de manera anónima o identificándose. Estas denuncias son canalizadas hacia la Unidad de Orden Laboral de la Superintendencia de Administración de Personas, la cual se encarga de llevar a cabo investigaciones conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la compañía. Durante el presente año, se recibieron y examinaron 12 denuncias relacionadas con acoso laboral y una denuncia de acoso sexual a través de este mecanismo.

Se han realizado canales de difusión hacia todos los colaboradores de la compañía.

Planes realizados

- Se estableció en la política de Compensaciones y Beneficios la generación de una oferta de valor empleo competitiva para los colaboradores, posicionándonos en el percentil 50 al 100% del Midpoint de la Compensación Total Anualizada del mercado de referencia definido.
- Se convocó a participar en la Encuesta Salarial de Mercado de Willis Towers Watson (WTW) 2023, evaluando su aplicación, la cual sería implementada en el primer trimestre del año 2024, actualizando nuestra posición de competitividad.
- Se busca implementar en la administración de Compensaciones una estructura salarial para Directivos, PDP y Planta Especial con 12 niveles o categorías, bajo la metodología Global Grading System: GGS20 a GGS9. Esta metodología es la mayormente utilizada por la industria minera a nivel mundial, y permite realizar análisis de competitividad y equidad de acuerdo al mercado de referencia.
- Para el caso de los colaboradores el Rol General se establece la utilización de la Escala única CMP, donde el Sueldo Base (SB) mínimo se fija en \$556.500, lo que establece estar por sobre un 20,98% respecto al IMM garantizado en Chile.



- Con la elaboración de una base de compensaciones mensual se permite realizar análisis, con foco en aquellas posiciones ejecutivas y profesionales que perdieron competitividad.

Planes para 2024

- En definición desarrollo de Estudio de Estructura de Cargos (WTW), permitirá a CMP tener una estructura organizacional actualizada en base a graduación de cargos. (Por ejemplo, definición de rol y estructura para cargos que se encuentran con más de una clasificación Rol General - PDP).
- Realizar certificación en brecha salarial CMF.
- Casos por normalizar según la base de compensaciones mensual deberán ser normalizados de acuerdo a revisión salarial de cada uno de los casos, estando sujeto a presupuesto aprobado.
- Iniciar implementación sistemas digitales para administración de compensaciones como Codify y SSFF Módulo Compensaciones.

CMP se compromete con una propuesta de valor de empleo que resguarde una compensación competitiva, equitativa, diferenciadora y movilizadora para quienes trabajan en la Compañía, de acuerdo con los diferentes roles, desempeños y experiencias. Contribuyendo en el bienestar, seguridad económica y desarrollo integral de todos los trabajadores, enmarcada dentro de la gestión de riesgos de procesos, sustentada en el territorio y estrechamente vinculada o alineada a la estrategia de la compañía.

La compensación total constituirá uno de los instrumentos de comunicación y motivación más fuerte entre los colaboradores y la compañía por lo que deberá responder a los valores de CMP, los cuales se basa en cuatro componentes:

- **Equidad y competitividad**
- **Beneficios y calidad de vida**
- **Oportunidades de desarrollo**
- **Conexión propósito personal y propósito CMP**



Postnatal

(GRI 3.3)

CMP busca enfocar como resguardo de la maternidad y coparentalidad.

La corresponsabilidad es relevante para CMP, es por ello que padres y madres tienen la posibilidad de ejercerla con flexibilidad horaria hasta por dos meses. Asimismo, se ha otorgado a los hombres una semana más de postnatal con respecto a lo establecido legalmente.

Existe un convenio colectivo que permite un tiempo de adecuación de reingreso al trabajo que consta de 6 semanas posterior inmediatamente terminado sus permisos parentales.

También una política de protección de la maternidad, nutrición de menores y formación de familia. Entre sus objetivos se encuentra el incentivo a la corresponsabilidad parental.

En relación al incentivo del permiso parental, se realizan campañas comunicacionales con el propósito de culturizar a las personas de CMP tanto hombres como mujeres en relación a este aspecto.

Inclusión laboral

(GRI 405-1)

CMP mantiene vigente un acuerdo con la Fundación Best Buddies Chile. El propósito ha sido promover la participación laboral, social y educativa de personas con discapacidad intelectual y trastornos del desarrollo. Para ello, se desarrollan habilidades socio-laborales, mediante el Programa de Inclusión Laboral, Social y Liderazgo.

En nuestra
empresa
contamos con
12 personas
en situación de
discapacidad, lo
cual corresponde
a un **1%.**

5.3. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

(GRI 3.3) (GRI 403-1)

Cómo CMP gestiona la salud y seguridad en sus operaciones

CMP ha definido los requisitos mínimos para generar, implementar y promover conductas y estilos de vida saludables para los trabajadores, incluidos el seguimiento de casos de salud que así lo requieren, evitando la ocurrencia de accidentes de trabajo secundarios por descompensación de patologías (hipertensión, diabetes mellitus tipo 2, dislipidemia o colesterol alto, sobrepeso y obesidad) medidas que han contribuido a elevar la calidad de vida de los colaboradores de CMP.

Equipo de salud

- Realiza pesquisas de factores de riesgo y exámenes alterados (según exámenes y control médico).

- Aplica el programa de derivación a actividades de promoción de la salud, tratamiento y rehabilitación.
- Realiza acompañamiento del programa de promoción de salud específico (alimentación y actividad física) por grupos de patologías en búsqueda de compensación de enfermedades, además de programas de promoción de salud para los sanos con el fin de seguir manteniéndolos sanos.
- Realiza vigilancia de salud integral y seguimiento de actividades del programa de promoción a cada paciente, y reporte del seguimiento una vez al mes a cada colaborador, en el caso de las personas sin patología, lo realiza de manera trimestral.
- Promueve la inclusión de la familia si el colaborador lo permite para mejorar la adherencia a actividades de promoción de salud, para que lo haga acompañado y motivado.
- Búsqueda de la mejora continua basada en la satisfacción de la atención y del estado de salud de cada colaborador.

- Diseño de planes de mejora continua de la calidad de vida de los colaboradores, con base a la promoción de estilos de vida saludable en cinco ámbitos: Alimentación, actividad física, prevención de tabaco y drogas, salud ambiental y salud mental.

El colaborador (a) debe:

- Participar en programas de calidad de vida y promoción de salud organizados por CMP.
- Realizar actividad física recomendada en sus controles de salud por el equipo médico de CMP.
- Reportar inmediatamente a su supervisión cualquier contraindicación médica detectada en sus evaluaciones de salud, que pueda generar restricciones para desempeñar sus labores habituales.
- Conocer la vigencia de sus evaluaciones de salud.

Existen procedimientos regulados en el RIOHS de la compañía ejecutados por la Unidad de Orden Laboral. De las denuncias de acoso laboral ingresadas, se acreditaron 3. En una de ellas se sancionó con desvinculación y en las otras 2 con carta de amonestación. En ninguno de estos casos se presentó demanda por Tutela Laboral.

En el caso de acoso sexual no se acreditó esta conducta.

En el 100% de los casos, se realizan estas bajadas en un tiempo previo que deriva del análisis de la GRP de cada caso.

Una de las herramientas para recabar esta información es la “encuesta de salida” que se solicita a las personas que renuncian a la compañía, también se encuentra el canal de denuncia.

Denuncias de acoso laboral y sexual, se han investigado y resuelto.

Los problemas de acoso laboral y sexual se han presentado principalmente en mujeres.

Salud mental

CMP realiza un plan de salud mental dirigido a personas de riesgo, caracterizados por sobrepeso, factores psicosociales y enfermedades de descompensación, que consta de tres fases:

1. **Diagnóstico de la salud mental inicial**
2. **Intervención para mejorar los niveles de felicidad**
3. **Acompañamiento y seguimiento de las mejoras obtenidas.**

Asimismo, integra también el programa de fatiga y somnolencia, así como la conexión trabajo - hogar, entre otros.

Estova acompañado de campañas comunicacionales e iniciativas de calidad de vida.

Principales indicadores del periodo

(GRI 3.3) (GRI 403-1)

Durante el 2023 CMP logró disminuir casi en un 50% el número de incidentes con afectación a personas, sin embargo, el desafío es a un aumento de la gravedad de estos. Esto debido a que se aumentó de 2 accidentes CTP el 2022 a 5 el 2023. Como medida de mitigación CMP ha fortaleciendo la GRP y la comunicación interna de la organización, poniendo especial foco en caja 1 y 2.

Se han incorporado estándares OSHA y NIOSH en la gestión de programas de gestión de riesgos, seguridad y salud.

El plan anual de gestión de riesgos y seguridad y salud ocupacional de la GSSO está diseñado para cumplir con los protocolos de seguridad y salud establecidos por el Ministerio de Salud. Además, incluye la programación de monitoreos periódicos para asegurar la adherencia continua a estas normativas.

La Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional formula cada año un plan de gestión que define objetivos específicos para el siguiente año. Para 2023, se han establecido como metas alcanzar un índice de frecuencia de 0.30, un índice de gravedad de 10 y un TRIF de 3.5.

Existe un manual detallado para la gestión de crisis y la gobernanza de emergencias, que incluye protocolos específicos por nivel y establece la formación de equipos ad hoc para su implementación.

Metodología para análisis e investigación

Esta metodología de análisis, investigación y reporte se enfoca en identificar rápidamente las causas de los incidentes, con un equipo de 4 a 6 especialistas conformados en un plazo de 12 horas, y en implementar hasta seis acciones correctivas concretas y verificables, la mitad de las cuales deben ser soluciones permanentes.

En la actualidad, los criterios de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) no son aplicados en la selección de proveedores o servicios.



5.4. DESARROLLO DEL TALENTO

Avances en proyectos de la estrategia de desarrollo de competencias

Los procesos de entrenamiento y formación de los colaboradores de CMP apuntan a la reducción de brechas de competencia, donde hay planes formativos con números, así como evidencia estadística que aportar respecto a HH, utilización de franquicias tributarias, procesos formativos, técnicos y también en competencias, otro tipo de competencias, ejemplo, el BIT, más de negocios, etcétera.

La búsqueda se establece primero por un rol, ese rol establece los perfiles, competencias y sobre esas competencias se hace una evaluación de brechas. Y ahí es donde también se relaciona bastante al programa o plan de sucesión. Entonces se establecen estrategias para nivelar esas brechas, que sí son técnicas y es probable

que las personas detectadas vayan a cursos formativos, entrenamientos prácticos, etcétera. Y en el caso de ser más de gestión o de habilidades o competencias más blandas, pueden ir a través de otro tipo de actividades, tales como coaching, por

ejemplo. Entonces, eso ya no es muy distinto, pero sí podemos medir cuánto hemos gastado, cuántas personas han participado, creo que también es importante. Ahí podemos sacar estos números, cuántas HH, franquicias tributarias, etcétera.



Ámbitos y alcance de la capacitación

Ciclo de vida del rol:

Desde el ingreso del colaborador, CMP se preocupa por realizar el acompañamiento con sus nuevas funciones, a través de coaching, fortaleciendo las habilidades exigidas de acuerdo al rol, tanto en su etapa de onboarding como en la pertinencia de sus funciones. Lo que conlleva a un menor tiempo de onboarding.

 Número de participantes del programa: **142**

Planes de desarrollo:

Son actividades a desarrollar en el puesto de trabajo, derivadas de oportunidades detectadas mediante una medición, y que están de acuerdo a 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. Lo que conlleva a una reducción de readiness.

 Número de participantes del programa: **125**

Planes de aprendizaje:

El plan de capacitación anual se enfoca en cuatro áreas clave: legal, competencias del cargo, habilidades del rol y un enfoque transversal CMP. Este enfoque integral garantiza que los colaboradores adquieran conocimientos específicos, desarrollen habilidades relevantes para sus funciones y se beneficien de una formación

que atraviesa diversos aspectos del crecimiento profesional. Lo que conlleva al Porcentaje de cumplimiento legal, Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación Índice de capacitación.

 Número de participantes del programa: **Toda la compañía**



Las capacitaciones

El plan de formación anual abarca todo CMP, abordando aspectos clave como sostenibilidad, transformación digital, cumplimiento normativo, modelo operacional GRP y estándares de seguridad. Para el área operativa, el enfoque se dirige específicamente las competencias técnicas del cargo. Nuestra compañía destina un total de 51.341 horas en educación y desarrollo profesional para nuestros colaboradores en el año.



Sistema de gestión del desempeño

“En CMP existe un sistema de evaluación de desempeño para toda la compañía. Son distintos niveles o distintos roles desde el trabajador, el operador mecánico, el terreno, la jefatura, el jefe de proceso, superintendente, comité ejecutivo, el CEO. El nivel depende del escalón. En algunos casos hay evaluaciones 360, en otros casos se establece la meta. Por ejemplo, este año incorporamos un proceso de conversaciones intermedio para ver niveles de avance y establecimiento de compromisos”, Ignacio Hernández, Superintendente de Servicios a las Personas.

Si bien todos los trabajadores y trabajadoras de CMP son parte del Proceso de Gestión del Desempeño, el Comité Ejecutivo (reportes directos Gerente General) y los Directivos (Subgerentes y Superintendentes) tienen una evaluación de 360°. Está evaluación se compone por: evaluación jefatura directa (50% ponderación), evaluación de dos pares (25% ponderación) y evaluación de dos subordinados (25% ponderación).

Los aspectos multidimensionales que se evalúan son Conductas Transversales y Conductas Rol GRP, lo que en conjunto se denomina Evaluación SER (Sistema Evaluación Roles).

El resto del personal CMP; Planta Especial, Planta Profesional y Rol General, tienen evaluación solo de 90°.

La evaluación del desempeño es una etapa anual, dentro del Proceso de Gestión del Desempeño que se realiza entre los meses de diciembre del año evaluado y parte del mes de enero del año siguiente, donde deben cerrarse las evaluaciones con nota respectiva al desempeño en una escala de:

Nota 2: Bajo lo esperado

Nota 3: Cumple lo esperado

Nota 4: Sobre lo esperado



El plan de formación anual es para todos y aborda aspectos clave como sostenibilidad, transformación digital, cumplimiento normativo, modelo operacional GRP y estándares de seguridad. Para el área operativa, el enfoque se dirige específicamente a las competencias técnicas del cargo.

Calidad de vida

Avances en proyectos asociados a los lineamientos de bienestar socioemocional, calidad de vida y salud mental.

Política corporativa de personas y desarrollo organizacional.

SSINDEX: satisfacción laboral

Relaciones laborales

CMP es un conjunto de faenas y por lo tanto con diferentes sindicatos con los cuales existe el deber de relacionarse. Un hito importante son las negociaciones colectivas anticipadas, así como el desarrollo de agendas de trabajo permanente ejecutadas con los sindicatos.

Política de subcontratación

1. Estándar de Acreditación: Se establece un riguroso proceso de acreditación para personas, empresas y activos, verificando el cumplimiento de estándares predefinidos. La carga de documentación es obligatoria para acceder a las faenas, y la no conformidad con estos requisitos resultará en la negación de acceso.
2. Reglamento Especial para Empresas Contratistas o Subcontratistas: Se implementa un reglamento específico que detalla los procedimientos para el pago de facturas, la generación de estados de pago, entre otros. El incumplimiento de estos estándares resultará en la retención de pagos hasta que se corrijan las deficiencias identificadas.
3. Capacitación Importación de Datos en Empleado Central: Se ofrece formación en el manejo del módulo SAP dedicado a empleados centrales, donde se almacena la información de todas las empresas contratistas. Se verifica el cumplimiento de dotaciones y otros requisitos estipulados en los contratos con la empresa mandante.
4. Capacitación Empleado Central – Visión General: En caso de incumplimiento en las verificaciones, controles en terreno (VCT) y emisión de cartas de incumplimiento, se notificará a las empresas contratistas. La repetición de tales incidencias puede dar lugar a la evaluación y posible recesión de servicios.
5. Capacitación Empleado Central – Manual Usuario: Se proporciona capacitación detallada sobre el uso del módulo Empleado Central, garantizando que los usuarios comprendan y sigan los procedimientos establecidos. El no cumplimiento de estas pautas puede resultar en acciones correctivas y medidas disciplinarias, según sea necesario.

05

DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD

INFORMACIÓN
COMPLEMENTARIA



1. Acoso laboral y sexual

Indicador de acoso laboral y sexual	2021	2022	2023
Número total de personal capacitado en materias de acoso laboral y sexual	sin información	sin información	0

Indicador de acoso laboral y sexual	2022		2023	
Número de denuncias de acoso sexual (Ley° 20.005)	3	1	2	0
Número de denuncias de acoso laboral (Ley N°20.607)	6	0	10	2

2. Capacitación y Beneficios

Recursos destinados a capacitación	2022	2023
Recursos monetarios destinados a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad (USD)		1.037.400 (785.891.786 CLP)
Total de empleados capacitados	1.715	1972
Total de empleados	1.868	1997

Promedio anual de Horas de Capacitación Personal Propio	2023	
	Hombres	Mujeres
Alta Gerencia	5	10
Gerentes	13	17
Jefatura	23	13
Operario	28	21

Total anual de Horas de Capacitación Personal Propio	2023	
	Hombres	Mujeres
Alta Gerencia	48	62
Gerentes	603	308
Jefatura	2.693	660
Operario	42.385	4.582

3. Dotación y Diversidad

(GRI 405-1) (GRI 2.7) (GRI 2.8)

Indicadores de seguridad laboral	2021		2022		2023	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
Nº de trabajadores	2.019	7.609	1.954	8.446	1.972	8.424

Indicadores de género	2023	
	Hombres	Mujeres
Alta Gerencia	1	-
Gerentes	9	6
Jefatura	47	18
Administrativo	155	74
Otros profesionales	381	124
Otros técnicos	1.102	55
TOTAL	1.695	277

Indicadores de género	2023	
Cargos Gerenciales en áreas generadoras de ingresos	5	6
Cargos STEM: asociados a áreas vinculadas a ciencia, tecnología, matemáticas e ingeniería	69	28

Indicadores por nacionalidad	Alta Gerencia		Gerentes		Jefatura		Administrativo		Otros profesionales		Otros técnicos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desglose por nacionalidad												
Brasil										1		1
Chile	1		9	6	47	17	151	74	379	119	1098	52
Colombia										1		
Perú											2	
Venezuela							4		2	1	1	
Cuba										1		1
España										1		1
Japón											1	
Reino Unido						1						
TOTAL	1	0	9	6	47	18	155	74	381	124	1102	55

Indicadores por antigüedad laboral	Alta Gerencia		Gerentes		Jefatura		Administrativo		Otros profesionales		Otros técnicos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desglose Antigüedad laboral												
Menos de 3 años			5	5	20	14	16	8	124	79	128	32
Entre 3 y 6	1		1		11		12	18	54	15	179	7
Más de 6 y menos de 9								4	8	2	22	1
Entre 9 y 12			1	1	4	2	52	23	91	21	437	15
Más de 12 años			2		12	2	75	21	104	7	336	
TOTAL	1	0	9	6	47	18	155	74	381	124	1.102	55

(GRI 2.7)

4. Formalidad y Adaptabilidad Trabajadores Propios

Formalidad Laboral		2023	
Formalidad laboral		Hombres	Mujeres
Contrato indefinido		1.695	277

Formalidad Laboral		2023	
Adaptabilidad laboral		Hombres	Mujeres
Jornada ordinaria de trabajo		401	187
Jornada extraordinaria (4X4)		1.294	90

5. Gestión de Personas

Nuevas contrataciones por grupo etario y sexo	2022		2023	
Rango etario	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 30 años	13	12	8	20
Entre 30 y 40 años	43	13	40	36
Entre 41 y 50 años	6	15	22	9
Entre 51 y 60 años	9	2	6	1
Más de 60 años	1	0		

Contrataciones	2022	2023
Número de vacantes cubiertas por candidatos internos en el año	94	112
Número total de vacantes cubiertas en el año	269	254
Costos de contratación totales (USD)		53.250
Número total de empleados al final de cada año		1.972

Rotación por grupo de edad (egresos)	2022		2023	
Número total de personas que dejaron la organización (por rango etario y sexo)	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 30 años	13	12	3	3
Entre 30 y 40 años	43	13	14	9
Entre 41 y 50 años	6	15	7	7
Entre 51 y 60 años	9	2	4	2
Más de 60 años	1	0	1	
Más de 60 años	1	0		

Egresos voluntarios	2023
Número de empleados que eligen abandonar la organización (por renuncia, jubilación, retiro anticipado, etc)	53

86,5% de los colaboradores trabajan en la misma región de operaciones.

Satisfacción de empleados	2023
Número de empleados con el nivel más alto de compromiso, satisfacción o bienestar	958
Número de empleados que respondieron la encuesta (SSIndex)	1.052

Evaluaciones de desempeño	2023
Número de empleados que recibieron evaluaciones de desempeño durante el año	1.907

(GRI 401-3)

6. Permiso Postnatal

Indicadores de permiso postnatal	Personas con derecho a permiso postnatal en Chile para 2023 (número)		Personas que hicieron uso del permiso postnatal en Chile para 2023 (número)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cargo				
Alta Gerencia				
Gerentes		2		2
Jefatura				
Operario				
Fuerza de venta				
Administrativo				
Auxiliar				
Otros profesionales		4		4
Otros técnicos	1	7	1	7

(GRI 401-3)

Promedio de días de postnatal usados	Hombres		Mujeres
Cargo	Permiso de 5 días	Permiso de 6 semanas (o menos)	
Alta Gerencia		0	0
Gerentes		4	4
Jefatura		0	0
Operario		0	0
Fuerza de venta		0	0
Administrativo		0	0
Auxiliar		0	0
Otros profesionales		8	8
Otros técnicos		16	14
TOTAL		28	26

7. Política de Equidad y Brecha Salarial

(GRI 405-2)

Brecha Salarial de Género	2023			
	Salario bruto Promedio mensual (USD)		Bono Promedio mensual (USD)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta Gerencia	57.928	42.816	9.576	7.539
Gerentes	25.011	29.957	4.068	5.702
Jefatura	11.955	11.024	2.660	2.342
Operario				
Fuerza de venta				
Administrativo	4.022	3.667	1.266	1.060
Auxiliar	-	6.950		
Otros profesionales	6.950	6.106	2.131	1.822
Otros técnicos	3.835	3.207	1.492	1.230

8. Seguridad Laboral

(GRI 403-9)

Metas de seguridad laboral	2021		2022		2023		Definiciones
	Metas para colaboradores	Metas para contratistas	Metas para colaboradores	Metas para contratistas	Metas para colaboradores	Metas para contratistas	
N° de accidentes de trabajo	5	59	14	39	8	27	Considera incidentes CTP y STP.
N° de fatalidades por accidentes de trabajo	0	0	0	0	0	0	En diciembre de 2023, el accidente de Ferronor con consecuencias fatales está en revisión por SNGM para determinar si clasificarlo como ferroviario o minero.
Tasa de accidentabilidad (por cada 100 trabajadores)	0,29	0,78	0,72	0,46	0,41	0,32	
Tasa de fatalidad (por cada 100.000 trabajadores)	0	0	0	0	0	0	

Metas de seguridad laboral	2021		2022		2023		Definiciones
Tasa de enfermedades profesionales (por cada 100 trabajadores)	0,15	N/A	0,10	N/A	0,00	N/A	
Días perdidos por accidentes	27	567	0	36	3	153	
Promedio de días perdidos por accidente	0,04	0,01	0,00	0,06	0,33	0,03	

Indicadores de seguridad laboral	2021		2022		2023	
	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas	Propios	Contratistas
Nº de accidentes de trabajo	5	59	14	39	8	27
Nº de fatalidades por accidentes de trabajo	0	0	0	0	0	0

Indicadores de seguridad laboral	2021		2022		2023	
N° de accidentes con tiempo perdido	1	4	0	2	1	4
N° de accidentes sin tiempo perdido	4	55	14	37	7	23
Eventos de cuasi accidentes o eventos cercanos (Near-Miss)	115	92	9	14	134	70
N° de enfermedades profesionales	3	N/A	2	N/A	0	N/A
Días perdidos por accidentes de trabajo	27	567	0	36	3	153
Horas totales trabajadas	4.013.229	11.382.440	3.839.588	12.881.297	3.372.874	13.342.544

9. Sindicatos y Negociación Colectiva

(GRI 2.30)

Libertad de Asociación (CSA 3.1.5)	2023
Número de empleados representados por un sindicato independiente o cubierto por acuerdos de negociación colectiva por filial	
Sind. N°1 Planta de Pellets	134
Sind. N°1 Romeral	283
Sind. N°2 Planta de Pellets	154
Sind. N°5 Planta de Pellets	53
Sind. Puerto Punta Totoralillo	74
Sind. Trab. Mina Los Colorados N°1	168
Sind. Trab. Mina Los Colorados N°2	247
Sind. Trab. N°2 Planta Magnetita	88
Sindicato PDP	355
Sindicato Trab. CNN	260

Cumplimiento Legal y Normativo (NCG 461 8.1.2)	2022	2023
Número de sanciones ejecutoriadas en relación a incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de los trabajadores	0	2
Monto (CLP) que representaron estas sanciones	0	0
Número de acciones de tutela laboral	0	0

Conflictos con Sindicatos (SASB EM-MM-310b.2)	2023
Nº de huelgas y cierres de operaciones por parte de trabajadores	0
Duración total de huelgas y cierres de operaciones por parte de trabajadores	0