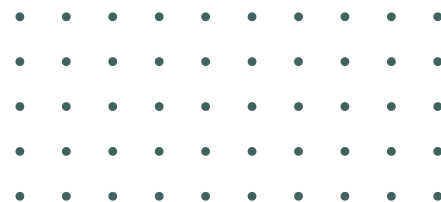




POLÍTICA DE COMPENSACIONES E INCENTIVOS



1. La compensación se divide en remuneración fija (salario mensual, seguro de salud y otros beneficios) y remuneración variable (incentivos de corto y largo plazo).
2. La compensación busca alinear a los colaboradores con el propósito y estrategia de CAP S.A a través de salarios competitivos, beneficios, desarrollo profesional, y alineamiento con el propósito.
3. Los objetivos de los incentivos son alinear la visión del grupo con la de las empresas y ejecutivos, contribuir a la consecución del propósito, retener cargos e integrar criterios ASG en la evaluación.
4. CAP cuenta con un incentivo de corto plazo que consiste en pago de un bono en enero, previo cumplimiento de objetivos a nivel empresa e individual, evaluados por jefatura y con posible calibración por la gerencia de Personas.
5. Sistema de incentivos de corto plazo: Los colaboradores y ejecutivos deben cumplir metas en objetivos que se desprenden de dimensiones como financiera, seguridad, producción y excelencia operacional, y proyectos ASG. También se evaluarán objetivos individuales y competencias.
6. Incentivos de largo plazo: Ejecutivos elegibles por tres años, pago al final del período según cumplimiento de objetivos de largo plazo.
7. Actualización de renta: CAP S.A revisa cada dos años en comparación con el percentil 75 del mercado corporativo en Chile a través de un organismo externo, buscando asegurar competitividad externa y equidad interna creando bandas para cada cargo.
8. Ajustes de renta se dan por desempeño excepcional durante dos años seguidos, cambio de responsabilidad o rol y promoción de cargo con cambio de jerarquía.
9. El sistema de incentivos para los ejecutivos del Grupo CAP será evaluado y revisado anualmente para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos en constante evolución.
10. Durante esta revisión, se considerarán las ponderaciones por dimensión en la evaluación de fin de año para cada colaborador, de acuerdo con los resultados obtenidos en el cumplimiento de los objetivos compañía y los objetivos individuales de cada cargo, tal como se detalla en la tabla de metas y competencias establecida para cada nivel.
11. Las ponderaciones por cargo y dimensión en la evaluación de desempeño de fin de año se distribuirán de la siguiente manera:
 - a. Analista. Financiero: 15%, Metas: 50%, Competencias: 35%
 - b. Jefaturas. Financiero: 15%, Metas: 40%, Competencias: 40%
 - c. Subgerencia. Seguridad: 5%, Excelencia Operacional: 5%, Proyectos ASG: 10%, Financiero: 15%, Metas: 35%, Competencias: 30%
 - d. Gerencias. Seguridad: 10%, Excelencia Operacional: 5%, Proyectos ASG: 10%, Financiero: 20%, Metas 35%, Competencias: 20%

12. La revisión anual del sistema permitirá ajustar estas ponderaciones en función de las prioridades estratégicas definidas por el Corporativo y las filiales, así como la importancia de cada dimensión y competencia en el contexto actual de la compañía. Las ponderaciones podrán variar para cada año, dependiendo de las metas estratégicas y los desafíos que se planteen para el período.

13. La evaluación y revisión del sistema de incentivos, incluyendo las ponderaciones por dimensión en la evaluación de fin de año, será llevada a cabo por el Comité de directores y/o el Comité de Estrategia y Talento, quienes asegurarán la transparencia y equidad en la toma de decisiones relacionadas con la compensación e incentivos en CAP S.A.