

A background photograph of two male workers in an industrial setting. The worker on the left is wearing an orange hard hat, safety glasses, and a dark blue long-sleeved shirt with reflective white stripes. He is wearing white work gloves with blue palms and is pointing towards a clipboard. The worker on the right is wearing a white hard hat with a red stripe, safety glasses, and an orange high-visibility jacket. A name tag on his jacket reads 'TUPEMESA ESTUARDO CAMPOS'. He is holding a clipboard and looking at it with a smile. The background shows an industrial interior with overhead lights and structural beams.

03.
NUESTRA GENTE

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Las personas son la principal ventaja competitiva del Grupo CAP. Para sostenerla en el tiempo, hemos desarrollado políticas corporativas e implementado procesos de gestión de personas que cumplen con estándares de excelencia ASG en cada etapa del ciclo de vida de un colaborador, desde que ingresa al Grupo hasta su último día en la organización. A través de nuestras políticas, procesos y de nuestro código de integridad, promovemos valores como diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades. De esta manera, esperamos fomentar el potencial de cada colaborador, desarrollar equipos de alto desempeño y fortalecer el compromiso con los objetivos organizacionales. Asimismo, promovemos el respeto mutuo, la confianza y la colaboración como distintivos de quienes pertenecen a nuestros equipos.

Para el período 2020-2023, la subgerencia de Desarrollo Organizacional de CAP S.A. definió como meta comprometer a todos los trabajadores del Grupo con el nuevo propósito corporativo y su estrategia. Con ese fin, definimos tres pilares de gestión para CAP S.A. y las empresas operativas:

1. Alinear a todos los trabajadores con el propósito y estrategia del Grupo.
2. Desarrollar las capacidades para implementar la estrategia, especialmente en cargos críticos.
3. Promover una cultura ASG en todo el Grupo.

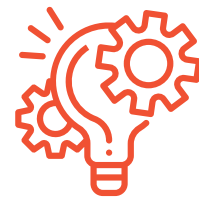
Comenzamos a trabajar en la consecución de estos objetivos de manera simultánea en las empresas operativas, adaptando la ejecución de las medidas requeridas al contexto y estrategia de cada una.

ALINEACIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES CON EL PROPÓSITO Y ESTRATEGIA DEL GRUPO.

Gestión de desempeño

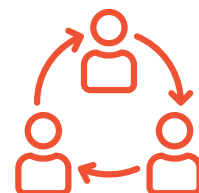
404-3

Contar con un sistema de evaluación de desempeño basado en los objetivos de la estrategia corporativa, con métricas claras y relevantes, refuerza la alineación y el compromiso de todos los trabajadores, tanto con la empresa como con la ejecución de la estrategia. Adicionalmente, dota de meritocracia y transparencia al sistema, poniendo el foco en el desarrollo profesional, por sobre la evaluación propiamente tal. A eso apunta el nuevo sistema de gestión de desempeño que comenzamos a implementar a fines de 2020, el que además da coherencia a la fijación de objetivos y al uso de herramientas al interior del Grupo.



Características del nuevo sistema

- Se basa en la definición de objetivos para cada colaborador, en cuatro dimensiones. El peso de cada una varía según el nivel del cargo, lo cual permite que parte de los objetivos sea común a toda la organización.
- Cuenta con estándares para fijar los objetivos, llevar a cabo el proceso de retroalimentación y la evaluación.
- Estructura el pago de renta variable de los ejecutivos, estandarizando las asignaciones según cargo, logros y desarrollo de competencias.





Evaluación
Cobertura: Todos los trabajadores

<p>1</p> <p>Objetivos financieros de la compañía</p>	<p>2</p> <p>Objetivos operacionales</p>	<p>3</p> <p>Objetivos estratégicos individuales</p>	<p>4</p> <p>Objetivo de liderazgo</p>
<p>Se basa en indicadores tradicionales como ROCE y EBITDA.</p> <p>Mayor ponderación en cargos ejecutivos</p>	<p>Diseñados a partir de índices estratégicos de la operación que predicen el resultado financiero, como el índice de frecuencia de accidentes y el de producción y costos.</p> <p>La ponderación varía según el cargo.</p>	<p>Se desprenden de los objetivos operacionales y de la contribución que hace cada área al logro de las condiciones necesarias para cumplir la estrategia de la compañía.</p> <p>Mayor ponderación de jefaturas y cargos ubicados a dos posiciones del CEO</p>	<p>Se dividen en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias ▪ Conductas específicas <p>Todos son evaluados por las competencias de gestión y trabajo en equipo. Las jefaturas además son evaluadas por el liderazgo, mientras que para las subgerencias y gerencias se agrega la visión estratégica.</p> <p>Para ejecutivos se incluyen conductas de sostenibilidad en su evaluación. Éstas son seleccionadas según las condiciones a potenciar a partir de la medición del SSIndex del año previo.</p>



Las cuatro dimensiones se aplican a todos los trabajadores, de modo de involucrarlos no solo en el logro de las metas de sus propias áreas, sino también en las del resto de la compañía.

Comité de calibración
Distintas gerencias analizan las evaluaciones que pueden contener sesgos o carecer de información suficiente.

Clasificación

Por primera vez conductas sostenibles se asocian a la evaluación de desempeño y a la renta variable.

Dos ejes: uno de cumplimiento de objetivos y otro de desarrollo de competencias. Esta clasificación permite trabajar junto a las jefaturas en planes de desarrollo específicos para el cuadrante que cada persona ocupe (por ejemplo, alto en competencias y bajo en cumplimiento).

Logros 2020
- Mayor involucramiento
- Mejores índices de seguridad



DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PARA IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA

404-1/ 404-2

Cargos críticos

Para garantizar la continuidad operacional de las empresas del Grupo, en 2020 iniciamos un proceso de identificación de roles críticos y de preparación de potenciales sucesores, lo cual incluye documentar todos los procedimientos estratégicos y cerrar eventuales brechas para que estos roles sean desempeñados con los máximos estándares.

Etapas:

1. Identificación de cargos críticos según su nivel de criticidad para la operación y la estrategia 2021, junto con la determinación de su costo de reemplazo.

Una alta criticidad para la operación y alto costo de reemplazo implica que un cargo es crítico.

2. Evaluación para determinar el costo de reemplazo si:

- La persona en el cargo posee conocimiento técnico o habilidad experta que nadie más tiene y/o no está documentada.
- Nadie más en el equipo está preparado para realizar ese rol.
- La persona en el cargo actual tiene brechas para desempeñar el rol de acuerdo con el estándar esperado.

3. Estrategias de mitigación de riesgo para cada caso:

- Falta de conocimiento técnico o habilidad experta: documentar en políticas y procedimientos o capacitar a colaboradores de modo formal en estas materias.
- Falta de sucesores: determinar el nivel de preparación de potenciales sucesores (readiness) en su capacidad para asumir el cargo (de inmediato, en uno o dos años o en tres años o más). Para cada caso, determinar la estrategia formal de capacitación.
- Brechas en el cargo actual: impartir capacitaciones que certifiquen las habilidades requeridas para el cargo.

Desarrollo de talentos

Como un complemento de la estrategia de mitigación de riesgos operacionales derivada del trabajo que estamos realizando con los cargos críticos, el desarrollo de talentos da la posibilidad de preparar a nuestros trabajadores para nuevos desafíos, ya sea en el mismo cargo o relacionados con roles futuros (sucesores). Además, al entregarles herramientas de largo plazo para que puedan implementar la estrategia corporativa en forma sostenida, se fortalece su compromiso con la organización.

Capacitamos a las jefaturas en estrategias de fijación de objetivos, retroalimentación, evaluación de desempeño y conversaciones de desarrollo profesional, para empoderarlas en el desarrollo de sus equipos y explicitar la relación meritocrática entre desempeño y renta variable.



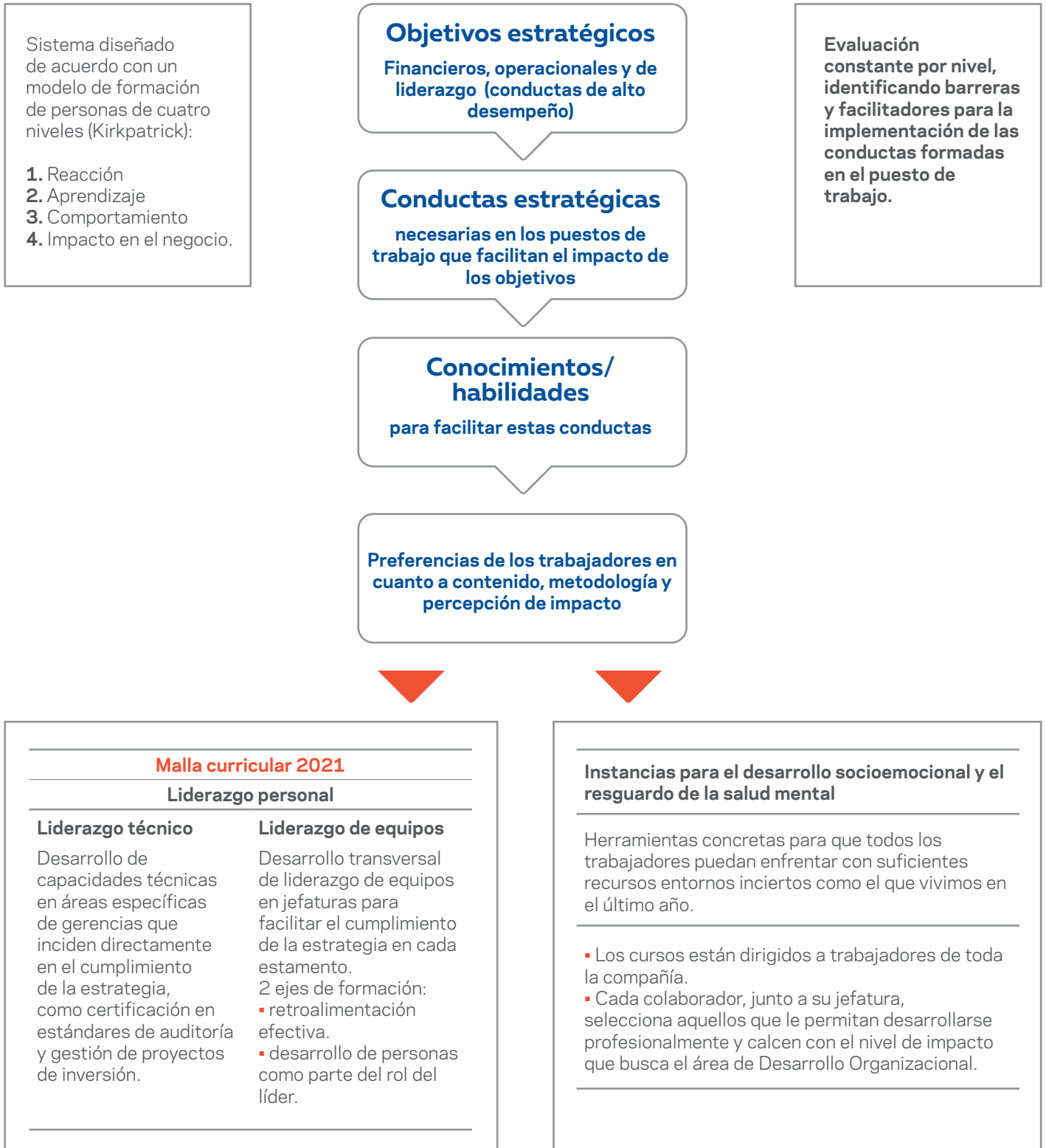
Los talentos de la empresa son evaluados en el proceso anual de gestión de desempeño, que permite clasificarlos de acuerdo con una matriz que identifica a aquellos con desempeño sobresaliente tanto en el cumplimiento de objetivos como en el desarrollo de competencias. El proceso también reconoce a aquellas personas con habilidades para alcanzar un desempeño sobresaliente en el futuro, si son potenciadas de forma adecuada.

Diseño de capacitación

404-2

Para elaborar nuestra actual malla de capacitación, desplegamos un proceso previo de detección de necesidades formativas que comienza con los requerimientos estratégicos del negocio a nivel financiero y operacional, para luego abordar las conductas que es necesario promover en las diferentes áreas y en el personal crítico con el fin de alcanzar estos objetivos, y sigue con las competencias que requieren estas conductas. La secuencia, adaptada de la metodología Kirkpatrick, establece una lógica de impacto que genera datos continuos de aprendizaje e implementación, con los que es posible evaluar los resultados de los programas en la operación y, de esta forma, mejorarlos. El proceso de detección se llevó a cabo entre noviembre de 2020 y febrero de 2021.







Capacitaciones en pandemia

Aparte de la necesidad de digitalizar los cursos para adaptarlos a las restricciones de aforo y movilidad, la pandemia nos obligó a reformular nuestros programas de capacitación en dos aspectos durante 2020:

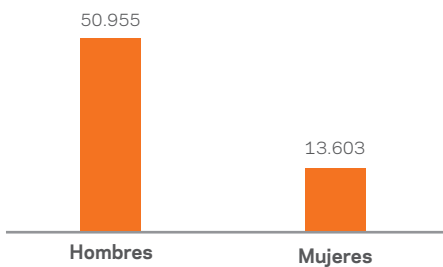
1. Entrega de formación técnico-profesional a personas cuyas funciones quedaron suspendidas.

Debido al teletrabajo, un grupo de colaboradores en cargos técnico-administrativos vio mermado su rol operativo tradicional. La política adoptada fue promover su empleabilidad presente y futura por medio del entrenamiento en habilidades laborales que les permitan aportar a otras áreas o prepararse para desafíos futuros. Durante siete meses, 12 colaboradores recibieron mensualmente al menos 16 horas de formación en nuevas habilidades. Todos hicieron una evaluación positiva del proceso y consideran que aumentó su empleabilidad futura.

2. Extensión de los cursos en gestión, liderazgo y desarrollo socioemocional a todos los cargos.

Durante 2020 se buscó formar a la mayor cantidad de colaboradores posible en herramientas que les permitan ejecutar la estrategia y promover el bienestar socioemocional, físico y mental de cada persona.

HORAS DE CAPACITACIÓN POR GÉNERO



US\$ 1.468.693

Monto invertido en capacitación durante 2020.

US\$ 265

Monto invertido en capacitación por trabajador en 2020

64.558

Horas totales de capacitación para trabajadores propios

12

Horas promedio de capacitación por trabajador





PROMOCIÓN DE UNA CULTURA ASG EN TODO EL GRUPO

Cultura organizacional y compromiso

Para gestionar su clima laboral, CAP utiliza los resultados de las distintas mediciones que realiza internamente y que apuntan a identificar brechas o necesidades específicas. Tras analizar sus causas (personales u organizacionales), se diseñan planes de intervención específicos, como entrenamientos focalizados y medidas de apoyo a áreas.

▪ Evaluación cultural SSIndex

La compañía emplea el Stakeholders Sustainability Index (SSIndex), de ESG Compass, en la definición de la estrategia para abordar a sus grupos de interés. La metodología contempla un análisis de riesgos cruzados sobre trabajadores, clientes, proveedores, comunidades y contratistas. Su análisis permite fijar focos de gestión por cada grupo, con ayuda de un software inteligente.

En 2020 fue aplicada una vez más a los miembros del equipo interno para medir su compromiso con el trabajo que hace el Grupo en relación con las variables ambientales, sociales y de gobernanza que impactan su valor futuro. En varias de las empresas se registraron alzas importantes, y 3 de ellas ya están certificadas actualmente, es decir que el 75% o más de los encuestados ha validado un buen desempeño.

Asimismo, la aplicación de la metodología SSIndex en otros grupos de interés, tales como clientes y proveedores, permite promover una cultura ASG en forma transversal a lo largo de la cadena de valor del Grupo CAP.

▪ Comité de cultura

En esta instancia creada por CAP S.A. en 2020 participan miembros de diversos equipos que sesionan cada 15 días para reflexionar sobre temas vinculados a la cultura organizacional, como la diversidad en el trabajo y la sostenibilidad.

Grupo CAP y Filiales	Empleados	Clientes	Proveedores	Comunidad	Contratistas
Cap S. A.	CERT	--	MON	--	--
Aguas CAP / Puerto Las Losas	CERT	MON	MON	MON	MON
CINTAC	CERT	MON	MON	NO	NO
Compañía Minera del Pacífico S.A.	MON	MON	MON	MON	MON
Compañía Siderúrgica Huachipato S.A.	MON	MON	MON	MON	CERT
Tubos Argentinos S.A.	MON	MON	MON	NO	--
Tupemesa S.A.	MON	MON	MON	NO	NO

CERT	Certificada por SSINDEX: el 75% o más de los encuestados ha validado un buen desempeño en riesgos ASG y sostenibilidad
MON	Monitoreada: la empresa ha encuestado y menos del 74% ha validado un buen desempeño, y se ha implementado un plan de mejora
NO	No se ha aplicado: la empresa no ha aplicado el SSIndex a determinado grupo de interés
--	No relevante: el grupo de interés no es material en esta industria, según la definición de SASB



SALUD Y SEGURIDAD

GESTIÓN DE LA PANDEMIA

Durante 2020 asumimos la gestión de la crisis sanitaria como un pilar estratégico adicional. Para ello, creamos un comité que adoptó recomendaciones nacionales e internacionales sobre diagnóstico de Covid-19, control de riesgos de contagio y promoción del bienestar mental, físico y socioemocional de cada colaborador. Las empresas operativas abordaron sus desafíos en estas materias con la misma preocupación por sus colaboradores, diseñando diversas iniciativas adaptadas a su realidad.

Medidas adoptadas por el Comité Covid-19

Teletrabajo y horario flexible

- Se priorizó el trabajo a distancia desde los inicios de la crisis, especialmente en cargos administrativos y para personas con factores de riesgo. CAP S.A. llegó a tener al 70% de su dotación en modalidad de teletrabajo.
- El Grupo proporcionó a todos las herramientas y condiciones para el buen desempeño de sus labores en este formato (equipos, conexión, sillas ergonómicas, etc.).
- Se impartieron cursos telemáticos para facilitar la adaptación y mantener los estándares de seguridad laboral en los hogares.
- Se establecieron horarios de trabajo especiales, con bloqueos de agenda en ciertos momentos del día para permitir la conciliación del trabajo con las responsabilidades domésticas.
- Se realizaron encuestas periódicas para monitorear el correcto funcionamiento de estas medidas.

Prevención y protocolos en caso de contagio

- Para quienes deben desempeñar sus funciones de manera presencial, se implementaron estrictos protocolos sanitarios que fueron más allá de las exigencias de las autoridades.
- Las empresas operativas dividieron a su personal de planta en grupos independientes (burbujas) con horarios diferidos para no que no se toparan.
- Se fijaron aforos máximos en las instalaciones, se aplicaron testeos periódicos (focalizados y masivos), se distribuyeron kits preventivos y se realizaron capacitaciones.
- En materia de movilidad, CINTAC eliminó los viajes en transporte público durante la fase más crítica de la pandemia, en tanto que CMP también prohibió los viajes en avión.
- La compañía minera mapeó zonas de riesgo por medio de analítica de datos e implementó una encuesta previa al ingreso a la garita con un software que bloquea la entrada ante una sospecha de infección.



TELETRABAJO



PREVENCIÓN

- Cuando se detectaron contagios, se cumplieron todos los protocolos de notificación que demandan las normas sanitarias. Los contactos estrechos de las personas infectadas fueron identificados y aislados, se les aplicaron test y se establecieron las debidas cuarentenas (algunas filiales, como CSH, ampliaron el criterio de contacto estrecho que aplica la autoridad). Las áreas responsables llevaron un seguimiento telefónico de los casos.
- Todas las medidas fueron auditadas constantemente. CSH creó equipos de auditores con miembros del sindicato, comités paritarios, ejecutivos y colaboradores, mientras que CMP conformó un comité COVID con empresas contratistas.

Apoyo psicológico y contención emocional

- En Chile, los trabajadores del Grupo contaron con atención psicológica gratuita en línea y con cobertura total.
- Se organizaron actividades recreativas remotas y talleres: de pausa activa, entrenamiento funcional, herramientas socioemocionales, etc.
- Se dio apoyo pedagógico a madres y padres con hijos en edad preescolar o escolar.
- La efectividad de estas medidas se evaluó por medio de una encuesta periódica de bienestar socioemocional.



APOYO PSICOLÓGICO

Nueva ley de teletrabajo

En marzo de 2020 se promulgó la Ley 21.220, que modifica el Código del Trabajo para regular el trabajo a distancia, estableciendo requisitos que deben cumplir las empresas para que sus empleados puedan ejercer sus funciones en modo telemático. Para darle cumplimiento, entre otras medidas CAP suscribió anexos de contrato con todos sus trabajadores, impartió capacitaciones e hizo una evaluación de los riesgos asociados a esta nueva forma de trabajar, con los que generó una matriz.



NUEVA LEY TELETRABAJO

Indicadores COVID-19 (trabajadores propios durante 2020)

	Unidad	CAP S.A.	CMP	CSH	CINTAC ⁷	TASA	Infra
Víctimas fatales atribuidas a COVID-19	Nº personas	0	1	0	0	0	0
Contagios por COVID-19	Nº personas	1 ²	148 ³	112 ⁴	447	10	0
Porcentaje de contagios	% ⁵	0,98	2,03	3,35	12,27	5,03	0
Monto invertido en la prevención y mitigación del COVID-19⁶	USD\$	120.000	1.383.996	1.699.862	2.018.200	114.323	162.947

² Incluye contagios laborales y extralaborales.

³ Personal operativo.

⁴ Incluye contagios laborales y extralaborales.

⁵ Cantidad de contagios dividido por la dotación total.

⁶ No incluye las acciones de apoyo a la comunidad.

⁷ Durante el año 2021, CINTAC registró 4 víctimas fatales de COVID: 3 en Promet y 1 en Sehover⁸



Necesidad de apoyo para equilibrar la vida laboral y familiar

Se están implementando medidas como servicios de parvulario para madres y padres que trabajan en casa, atención psicológica gratuita y nuevas políticas de horarios.

Necesidad de mayor conexión con el equipo y mantención de la cultura

Nos hemos propuesto desarrollar una cultura sostenible y de compromiso para que nuestros trabajadores se sientan parte de toda la empresa y perciban que impactan positivamente en el desarrollo del país. Para esto se están generando equipos con responsabilidades específicas en el cumplimiento de la estrategia corporativa, distribuidas uniformemente en todos los cargos.

Además, estamos extendiendo la formación en herramientas de liderazgo a todas las personas de la compañía (no solo jefaturas), para promover su desarrollo profesional más allá del cargo.

Preocupación por la estabilidad laboral y miedo al contagio

Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional (SSO) 403-1/ 403-2/ 403-3/ 403-4/ 403-7/ 403-8

La política de seguridad desarrollada por CAP, extensiva a todas sus filiales, posee un enfoque preventivo que pone al resguardo de la integridad de las personas en el centro de cada proceso y actividad. Para el Grupo, la seguridad y la salud ocupacional son la consecuencia de un trabajo bien hecho, es decir, desarrollado con absoluto control de los procesos. Desde ese punto de vista, el propio trabajador y sus supervisores son los responsables de velar por la correcta ejecución de las tareas previamente planificadas. En adición, cuentan con departamentos encargados de brindarles apoyo y formar a los distintos equipos en esta materia, sistematizando la información levantada en terreno para actualizar las políticas asociadas.

Durante 2020 CSH certificó su sistema de gestión de SSO bajo la nueva versión de la norma ISO 45.001, en reemplazo de la OHSAS 18.001 2007.

CINTAC mantuvo la certificación de su sistema de gestión integrado bajo las normas ISO 9001, 14001 y 45001.

El sistema de gestión de Aguas CAP cumple los requisitos normativos de la OHSAS 18.001:2007.





SISTEMA DE GESTION SSO





Principales riesgos en SSO identificados en 2020

CAP S.A.	CMP	CSH	CINTAC	TASA	Infraestructura
Trabajadores propios <ul style="list-style-type: none"> Riesgos ergonómicos Caídas desde el mismo nivel Riesgos psicológicos en teletrabajo Contratistas <ul style="list-style-type: none"> Contagio de coronavirus Caídas desde el mismo nivel 	Trabajadores propios <ul style="list-style-type: none"> Perdida del equilibrio (caída mismo/distinto nivel) Pérdida de control en manipulación de objetos Pérdida de control en maniobras/elementos de izaje 	Trabajadores propios y contratistas <ul style="list-style-type: none"> Los considerados en el análisis de riesgo de tareas (ART) y en las fichas de riesgos 	Trabajadores propios y contratistas <ul style="list-style-type: none"> Atrapamiento en máquinas y equipos móviles Atropello con grúa horquilla Carga suspendida Caídas desde altura Contacto con energía eléctrica 	Trabajadores propios <ul style="list-style-type: none"> Descuidos y exceso de confianza en la realización de la tarea. Contratistas <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en altura 	Trabajadores propios PLL <ul style="list-style-type: none"> Aplastamiento Atrapamiento Atropello Caída al agua Contagio de coronavirus. TP Aguas CAP <ul style="list-style-type: none"> Contagio por coronavirus. Contratistas PLL <ul style="list-style-type: none"> Todos los anteriores más atrapamiento. CC Aguas CAP <ul style="list-style-type: none"> Daño o deterioro a la propiedad Contagio por coronavirus

Para mitigarlos existen normas, procedimientos asociados a cada tarea, protecciones incorporadas a la infraestructura, elementos de protección personal, señalética, matrices de riesgo y una serie de medidas que son inspeccionadas periódicamente. Además, se hacen campañas de concientización periódicas.

Desempeño en SSO

403-5/ 403-6/ 403-9

El año 2018, en el que tuvimos que lamentar cuatro accidentes fatales en las empresas del Grupo, marcó un punto de inflexión para CAP. Como respuesta, se aplicaron estrictas prácticas de control de procesos y manejo de riesgos, que desde entonces nos han permitido eliminar los accidentes laborales con resultado de muerte y disminuir nuestras tasas de frecuencia. En 2020 los indicadores de SSO mejoraron en forma sustancial con respecto al año anterior. En gran medida esto es fruto de los resguardos adicionales que se tomaron para cuidar la integridad de las personas y mantener la continuidad operacional en el contexto de la pandemia. En ese sentido, en 2020, no se registraron fatalidades por accidentes o enfermedades laborales, ni en nuestros trabajadores ni en los contratistas.

Fomento de la salud y la seguridad

Durante el periodo reportado, las instancias de formación en seguridad y salud se centraron en la contención de los contagios de COVID-19 y en el apoyo psicológico. Pero las empresas también desarrollaron otras iniciativas de capacitación, en su mayoría a través de canales remotos y relacionadas con la seguridad en planta y las tareas más riesgosas.

15

Casos de enfermedades laborales registrados en las empresas del Grupo CAP durante 2020



CMP cerró 2020 con el índice de frecuencia (IF) más bajo de su historia.

CSH redujo el IF en un 28%

y acumula nueve años consecutivos y más de 55 millones de horas trabajadas sin fatalidades.

Este buen desempeño también responde al trabajo mancomunado que realiza desde 2019 con las empresas contratistas que presentaban una performance más baja en SSO. Además, en 2020 abordó con fuerza la aplicación de los protocolos del Minsal para minimizar la exposición a riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores propios y externos.

CINTAC disminuyó su IF a menos de la mitad en apenas un año gracias a la ejecución de programas de mejoramiento de conducta, al liderazgo visible y a la generación de sinergias entre todas las empresas del Grupo.

Tubos Argentinos redujo su tasa de accidentabilidad un 20% con respecto al año anterior.

La incorporación de Promet, que posee altos estándares de seguridad y salud ocupacional, significó un gran aporte en este sentido, dada la transferencia de valiosa información en las instancias instauradas para compartir buenas prácticas durante la pandemia:

- Reuniones semanales con todos los equipos de sostenibilidad del Grupo
- Comité de seguridad y medioambiente: Se reúne periódicamente con todas las áreas de Sustentabilidad y Personas para establecer los principios rectores de los planes de seguridad de cada organización.

Indicadores de seguridad 2020 (trabajadores propios y contratistas)

CAP S.A.	CMP	CSH	CINTAC	TASA	Aguas CAP	P. Las Losas
Horas trabajadas						
199.777	14.833.085	6.483.750	7.253.179	354.096	295.055	167.480
-5,6% vs. 2019	+0,7% vs. 2019	-8,6% vs. 2019	+64% vs. 2019	-18% vs. 2019		
Número de accidentes con tiempo perdido						
0	12	25	5	4	2	2
vs. 0 en 2019	↓ vs. 17 en 2019	↓ vs. 38 en 2019	↓ vs. 8 en 2019	↓ vs. 6 en 2019		
Índice de frecuencia						
0	0,81	3,86	0,69	11,3	6,78	11,94
vs. 0 en 2019	↓ vs. 1,15 en 2019	↓ vs. 5,35 en 2019	↓ vs. 1,7 en 2019	↓ vs. 14 en 2019		↑ vs. 11 en 2019



COMPOSICIÓN ORGANIZACIONAL

102-8/ 405-1

Trabajadores propios en 2020

Distribución por empresas

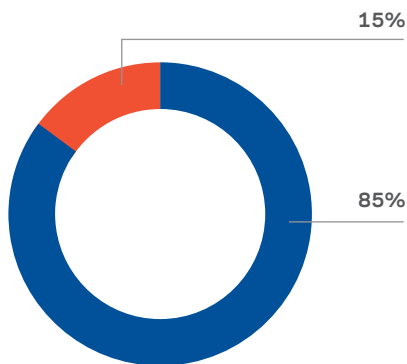
CAP S.A. e Infraestructura	107
CSH	833
CMP	2.019
CINTAC	2.411
TASA	169
Total	5.539

5.539

trabajadores propios de Grupo CAP al 31 de diciembre de 2020

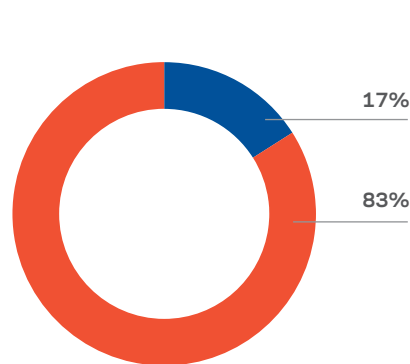
+14% vs. 2019

POR GÉNERO



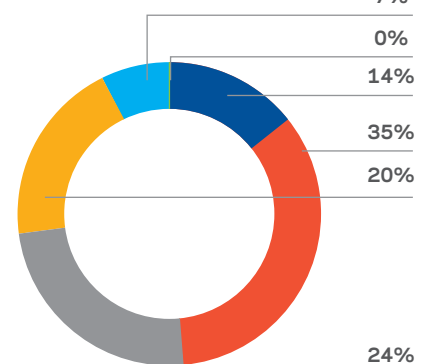
■ Hombres
■ Mujeres

POR TIPO DE CONTRATO



■ Plazo Fijo
■ Plazo Indefinido

POR EDAD

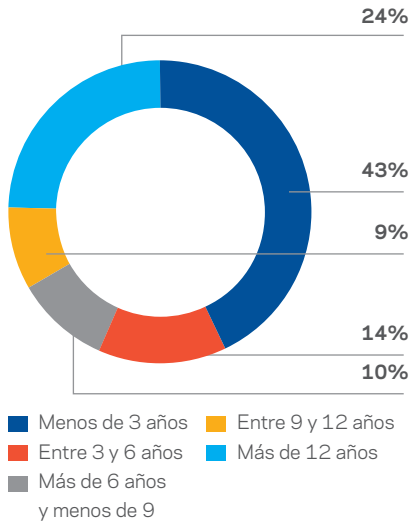


■ 30 años o menos
■ 31 - 40 años
■ 41 - 50 años
■ 51 - 60 años
■ 61 - 70 años
■ 71 años o más

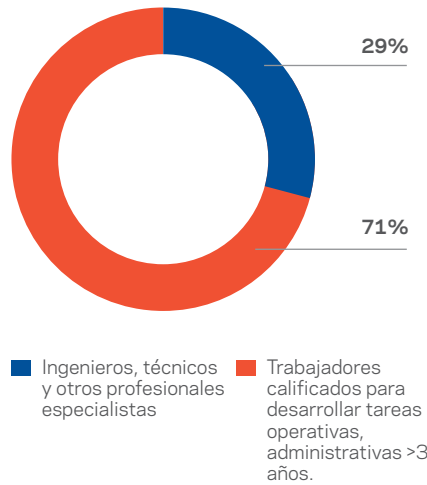




POR ANTIGUEDAD

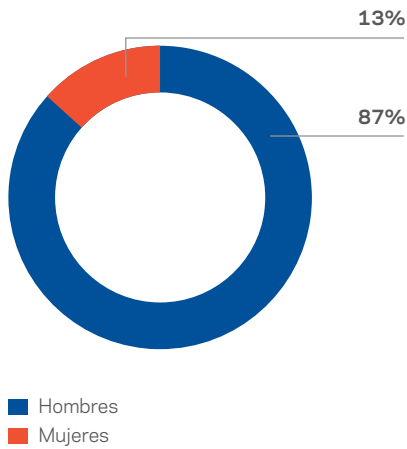


POR FORMACIÓN



CONTRATISTAS 2020

CONTRATISTAS POR GÉNERO



Distintas áreas de las empresas operativas se encargan de las relaciones con los contratistas, para así abarcar todas las aristas: económicas, laborales, operativas, medioambientales y de seguridad

5.537
A tiempo completo, y solo 2 bajo jornada parcial

6.644
trabajadores contratistas de Grupo CAP al 31 de diciembre

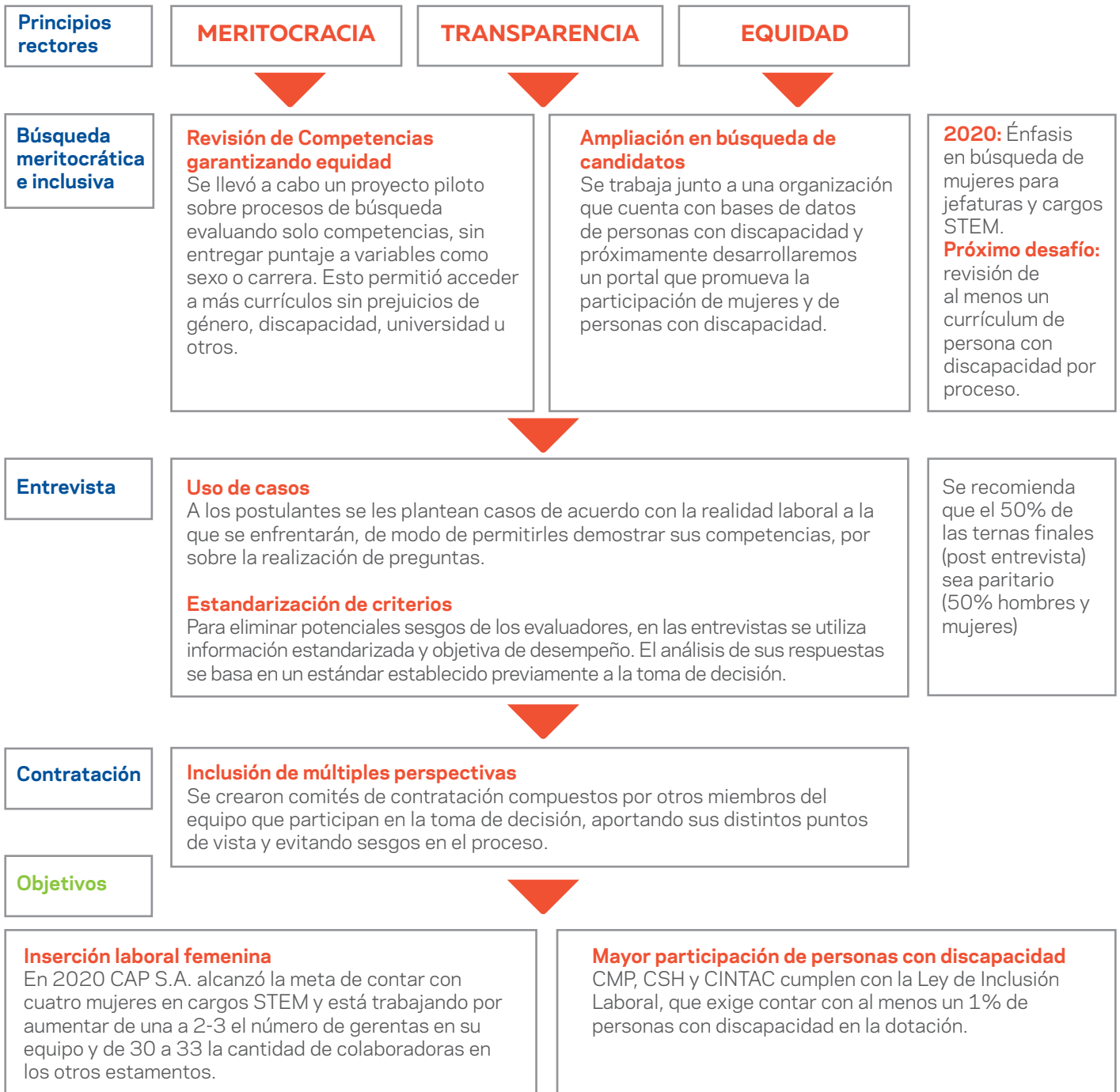




DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

405-1, 405-2, 202-1

En 2020 se actualizaron políticas las políticas relacionadas con los procesos de atracción, reclutamiento y selección de nuevos talentos para alinearlos a los estándares ASG.





A estos lineamientos se suma una serie de medidas que han desplegado las empresas de CAP para cumplir sus objetivos en diversidad e inclusión, las que ya están produciendo resultados:

Negocio minero

43%

de las nuevas contrataciones que concretó CMP en 2020 correspondió a mujeres.

40%

del comité ejecutivo de CMP está compuesto por mujeres, porcentaje muy superior al promedio de 14,5% de la industria.

- **Realización del programa de entrenamiento Mujeres Profesionales**

19

mujeres de distintas profesiones se incorporaron a los procesos de CMP.

- **Programa de aprendices del SENCE**

50%

de participantes mujeres
Todos los programas de inclusión de CMP han sido traspasados a las empresas contratistas.

Procesamiento del acero

20%

de la dotación de CINTAC está compuesto por mujeres, porcentaje que representa un aumento de cuatro puntos porcentuales respecto a 2019.

- **Actualización de la Política de Diversidad y Calidad de Vida**

Fue difundida en todas sus filiales con el fin de que se generen programas de diversidad y calidad de vida.

- **Distinciones**

En 2020 CINTAC se adjudicó el premio Impulsa Talento Femenino y tuvo un ascenso de 27 puestos en el Índice de Mujeres en Alta Dirección (Ranking IMAD).

1,5%

del personal de CINTAC está compuesto por personas con discapacidad

En 2021 las compañías chilenas del Grupo CINTAC harán los análisis necesarios de puestos de trabajo con miras a aumentar este porcentaje.

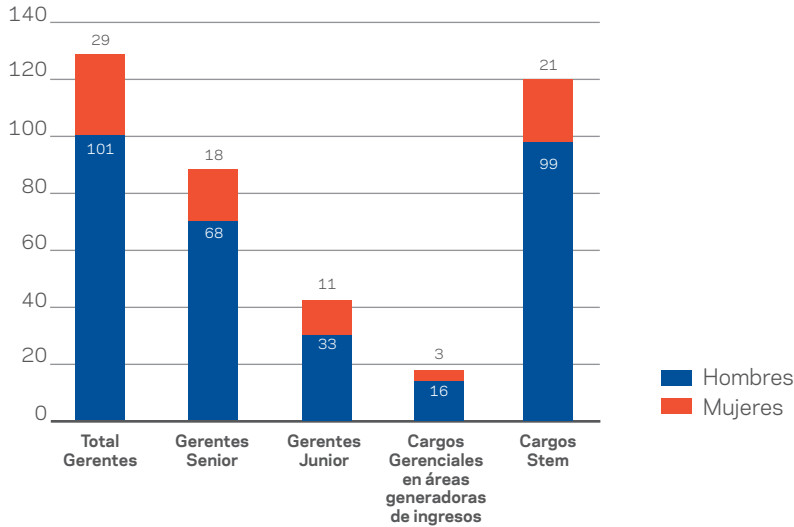
50%

de los cargos gerenciales y jefaturas de TASA son ocupados por mujeres.



Diversidad en el Grupo CAP

DISTRIBUCIÓN DE GÉNEROS POR ESTAMENTOS - GERENTES Y CARGOS STEM 2020



Gerentes Senior: Con una línea jerárquica a dos niveles del CEO como máximo.

Gerentes Junior: Por debajo del estamento senior.

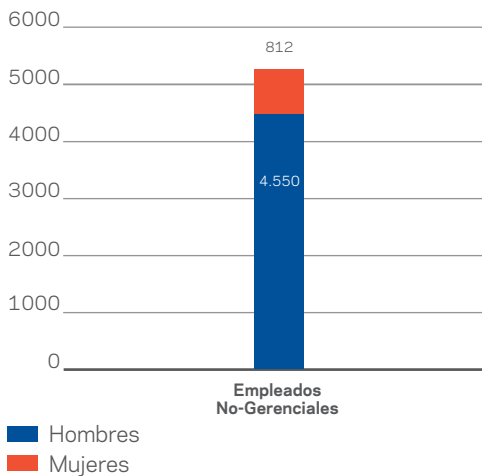
Cargos gerenciales en áreas generadoras de ingresos: ventas o que contribuyen directamente a la producción. Excluye funciones de soporte.

Cargos STEM: asociados a ciencia, tecnología, matemáticas e ingeniería

Liderazgo femenino

Disponemos de becas para promover la participación de mujeres en programas de formación de liderazgo y de cargos directivos. Este programa está siendo ampliado a todas las empresas del Grupo. Además, hemos decidido incrementar el presupuesto general destinado a la formación de trabajadoras.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO EN CARGOS NO-GERENCIALES - 2020



26

Trabajadores y contratistas con discapacidad en el Grupo CAP

11

Trabajadores y contratistas de pueblos originarios en el Grupo CAP

100

Trabajadores y contratistas extranjeros en el Grupo CAP

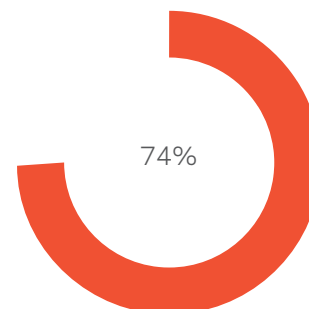


Brecha salarial ⁸

En 2020 el salario promedio de las mujeres representó el 135% del salario promedio de los hombres que trabajan en la compañía. Entre los empleados sin cargos profesionales, la diferencia fue de 164% ⁹, en favor de las mujeres. Entre gerentes ¹⁰, la brecha también fue favorable a las mujeres, con un promedio de 124%. No obstante, en el estamento ejecutivo ¹¹ la brecha favoreció a los hombres, ya que el salario promedio de las mujeres fue un 65% del de los hombres.

Sin perjuicio que queda camino por avanzar, lo anterior refleja los continuos esfuerzos que ha efectuado CAP S.A para favorecer la empleabilidad femenina, brindando mejores oportunidades de desarrollo a nuestras colaboradoras

Sueldo promedio de las mujeres en relación al sueldo promedio de los hombres



Libertad de asociación

405-1

Buscamos mantener buenas relaciones con todos los sindicatos de la compañía. Por lo mismo, para nosotros los procesos de negociación colectiva constituyen hitos relevantes que dan cuenta del trabajo y diálogo permanente con las directivas sindicales.

En CMP se realizaron negociaciones colectivas anticipadas con cuatro sindicatos durante 2020.

CSH efectuó una negociación colectiva anticipada con los dos sindicatos de la compañía. Se alcanzaron acuerdos satisfactorios para ambas partes en breve tiempo.

CINTAC cerró en 2020 una negociación colectiva anticipada con el Sindicato Número 3 de Imsa Chile (planta Lonquén). Otro hito fue la renovación de la directiva del sindicato de Promet.

A través de las cámaras que agrupan a las empresas del sector y de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, en mayo de 2020 TASA acordó un régimen de suspensiones de personal por efecto de la pandemia. Además, se efectuó la negociación anual para acordar los aumentos de convenio para todos los afiliados al gremio.

Trabajadores sindicalizados

	CAP S.A.	CMP	CSH	CINTAC	TASA	Infra. PLL/AC	Total Grupo CAP
Número de sindicatos	1	10	3	4	1	0	19
Número de trabajadores sindicalizados	19	1.857	830	388	110	0	3.204
Número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	67	2.019	830	491	110	0	3.517
Huelgas superiores a 30 días	0	0	0	0	0	0	0
Total huelgas	0	0	0	0	0	0	0

⁸ Datos sólo consideran a CAP S.A (Compañía Matriz), Infraestructura y TASA.

⁹ Todos los colaboradores de la compañía que no ocupan cargos ejecutivos (administrativos, técnicos y profesionales).

¹⁰ Todas las posiciones de nivel gerencial que se encuentran hasta dos cargos del gerente general, pero que no son de la plana ejecutiva de la empresa.

¹¹ Toda la planilla ejecutiva superior de la empresa, incluyendo el gerente general y quienes le reportan directamente (CEO, CFO, COO).