



Última actualización: octubre 2025

CÓMO GESTIONAMOS A NUESTRA GENTE

Esta hoja informativa forma parte de una serie que describe el enfoque de Capstone para gestionar sus temas materiales. Para obtener información sobre nuestros avances más recientes con respecto al enfoque de gestión y desempeño actual, consulte nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2024](#).

Este tema abarca el enfoque de Capstone para gestionar sus relaciones y responsabilidades hacia empleados y contratistas, incluyendo atracción y retención de talento, diversidad, equidad e inclusión¹, y relaciones laborales. Para obtener información sobre cómo gestionamos otros impactos en nuestra fuerza laboral, consulte [Cómo gestionamos los Derechos Humanos](#) y [Cómo gestionamos la Salud y Seguridad](#).

Impactos y riesgos

Capstone identifica los impactos potenciales sobre nuestros empleados mediante instrumentos internacionales, legislación, iniciativas de la industria, evaluaciones de riesgos, participación de los empleados, nuestro canal de Denuncia de Irregularidades y los mecanismos de quejas a nivel de sitio.

Nuestras operaciones generan beneficios económicos directos para los empleados y las comunidades locales, particularmente en regiones rurales y remotas, mediante salarios competitivos y empleo estable. Al ofrecer capacitación y desarrollo de habilidades, ayudamos a fortalecer la capacidad local y apoyamos la resiliencia comunitaria a largo plazo, especialmente entre grupos subrepresentados en nuestra industria. Las prácticas de contratación inclusivas promueven la diversidad, la equidad y la inclusión en nuestra fuerza laboral, apoyando los derechos humanos más amplios en las regiones donde operamos.

Entre los posibles impactos negativos, se encuentran la inseguridad laboral debido a la volatilidad del mercado o al cierre de minas. Las condiciones de trabajo deficientes, como largas jornadas, tareas físicamente exigentes y exposición a riesgos de salud, seguridad o seguridad pública pueden afectar negativamente el bienestar y la productividad del personal. La discriminación, el acoso y la falta de igualdad de oportunidades pueden limitar el acceso al empleo o restringir las oportunidades de avance para mujeres y otros grupos que históricamente están subrepresentados.

Nuestro crecimiento y éxito futuros dependen de contar con una fuerza laboral estable, capacitada y comprometida. La industria minera enfrenta una escasez de talento causada por una fuerza laboral envejecida, baja representación de mujeres y grupos subrepresentados, y un déficit de trabajadores calificados para gestionar la creciente automatización. Las prácticas inadecuadas de recursos humanos, como no involucrar al personal, no invertir en desarrollo, no crear ambientes de trabajo seguros e inclusivos, o no desarrollar talento local, pueden generar desafíos en la atracción y retención de talento, subutilización de grupos diversos, disputas laborales, huelgas e interrupciones operativas. Estos factores pueden dañar nuestra reputación, poner en riesgo nuestra licencia social para operar y generar costos directos e indirectos.

¹ La diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en el lugar de trabajo garantizan un trato y oportunidades justos, respetuosos y equitativos para todas las personas empleadas, donde se valoran las perspectivas, formas de pensar, destrezas, experiencias y estilos de trabajo diversos.

Gobernanza y rendición de cuentas

El marco de gobernanza de Capstone establece roles, responsabilidades, mecanismos de rendición de cuentas y supervisión claros para la toma de decisiones relacionadas con la gestión de nuestra gente, tanto a nivel corporativo como de sitio.

Supervisión de la Junta Directiva. La Junta Directiva delega la supervisión de los riesgos relacionados con recursos humanos en dos comités. El Comité de Recursos Humanos y Compensación (HRC, por sus siglas en inglés) supervisa los riesgos de recursos humanos, incluyendo nombramientos ejecutivos, evaluaciones de desempeño y compensación, aprobación de las políticas de compensación a nivel corporativo, y revisión de las prácticas de recursos humanos relacionadas con atracción, retención y diversidad, equidad e inclusión. El Comité de Gobierno Corporativo, Nominación y Sostenibilidad (GNS, por sus siglas en inglés) supervisa el cumplimiento del [Código de Conducta](#) (COC, por sus siglas en inglés), incluyendo violaciones a la Política de Derechos Humanos.

Rendición de cuentas y apoyo a nivel ejecutivo. La Vicepresidente Sénior de Riesgos, ESG y Asesor Jurídico General (Asesor General) es la ejecutiva responsable de los asuntos relacionados con recursos y derechos humanos. El Asesor General reporta trimestralmente al HRC sobre asuntos relacionados con recursos humanos, y toda violación significativa al COC se reporta trimestralmente al Comité GNS. El Comité Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), compuesto por la alta dirección corporativa y gerentes de recursos humanos de cada sitio, supervisa la creación e integración de estrategias y programas de diversidad e inclusión en nuestras prácticas empresariales y operacionales. El Comité se reúne trimestralmente y reporta sus avances al Asesor General.

Gestión a nivel de sitio. El Gerente General (GM, por sus siglas en inglés) de la mina es responsable ante el Director de Operaciones de la gestión de los impactos y riesgos relacionados con los empleados. Los equipos de recursos humanos implementan procedimientos y programas que cumplen con la legislación aplicable y se alinean con las políticas, estándares y lineamientos corporativos. Los comités de DE&I a nivel de sitio se reúnen trimestralmente para desarrollar e implementar iniciativas destinadas a construir y retener una fuerza laboral diversa e inclusiva que sea representativa de las comunidades locales.

Participación de los grupos de interés

La participación de los grupos de interés en temas de recursos humanos se realiza tanto a nivel corporativo como de sitio. Los principales grupos de interés incluyen empleados y contratistas, sindicatos, autoridades que otorgan permisos y otros organismos gubernamentales, y comunidades locales. Los sitios cumplen con los requisitos regulatorios correspondientes, los cuales consideran los impactos que se pudieran causar en los trabajadores. La empresa se comunica con los empleados mediante reuniones individuales y grupales, nuestro boletín trimestral, asambleas, correos electrónicos, tableros informativos y pantallas. También recabamos opiniones del personal mediante grupos focales, encuestas y entrevistas de permanencia y salida. En 2024, realizamos nuestra primera Encuesta de Compromiso y Cultura para comprender mejor las inquietudes del personal e identificar oportunidades de mejora. Tenemos planificado realizar esta encuesta cada dos años.

Compromiso con nuestras políticas

Nuestros valores y los compromisos establecidos en nuestras políticas guían nuestro enfoque para gestionar a nuestra gente.

Nuestros [Valores](#) (Seguridad, Responsabilidad, Excelencia y Solidaridad) son la base de nuestras prácticas y políticas relacionadas con nuestra gente.

Nuestra [Política de Código de Conducta](#) (COC) establece nuestras expectativas para una conducta empresarial responsable y nos compromete a trabajar proactivamente para garantizar un lugar de trabajo saludable, seguro, respetuoso e inclusivo. Los compromisos específicos incluyen la diversidad e inclusión, igualdad de oportunidades, lugares de trabajo respetuosos y prácticas laborales justas.

Nuestra [Política de Diversidad e Inclusión](#) refleja nuestro compromiso con fomentar una cultura laboral inclusiva. La política establece nuestra visión de:

- Fomentar la diversidad de la fuerza laboral
- Valorar la diversidad de pensamiento y perspectiva
- Construir una organización flexible
- Respetar la diversidad de los grupos de interés

Nuestra [Política de Derechos Humanos](#) nos compromete a respetar y promover los derechos humanos de todas las personas. Esta política amplía los compromisos de derechos humanos y laborales establecidos en nuestro COC.

Nuestra Política de Lugar de Trabajo Respetuoso establece nuestro compromiso de garantizar que nuestros empleados sean tratados con dignidad y respeto, y de tomar todas las medidas razonables para prevenir el acoso y hostigamiento laboral. También proporciona un proceso para tomar acciones correctivas y resolver denuncias, protegiendo a los empleados contra represalias.

Nuestra [Política de Denuncia de Irregularidades](#) proporciona orientación a los empleados de Capstone y a los grupos de interés, para reportar violaciones reales o presuntas de leyes, regulaciones o políticas corporativas. La política describe el proceso para reportar una inquietud ética, y reafirma el compromiso de Capstone de proteger a los empleados frente a represalias.

Salvo la Política de Lugar de Trabajo Respetuoso, que se aplica únicamente dentro de la empresa, estas políticas se aplican a todos los empleados, subsidiarias y proveedores (según lo define el [Código de Conducta del Proveedor](#)). Comunicamos todas las políticas a los nuevos miembros de la Junta, ejecutivos y empleados como parte del proceso de inducción. Cada año se imparte capacitación sobre el COC y las políticas complementarias a todos los empleados. Además, los miembros de la Junta, ejecutivos y empleados deben revisar anualmente el COC y confirmar formalmente su compromiso de cumplirlas. A medida que se introducen nuevas políticas, impartimos capacitación específica para los roles pertinentes para facilitar su implementación efectiva. Los equipos de adquisiciones son responsables de comunicar los requisitos del Código de Conducta del Proveedor a los proveedores, quienes aceptan cumplirlos al firmar nuestro contrato de proveedor. Las políticas están disponibles en el [sitio web](#) e intranet de Capstone.

Estrategia

Nuestra estrategia empresarial aborda los riesgos en talento. Dependemos de la estabilidad y disponibilidad de talento calificado para mantener nuestra competitividad futura. Invertir en talento y

promover la inclusión y la diversidad nos permite mantener nuestra licencia para operar y fortalece nuestra capacidad de generar valor a largo plazo en entornos complejos.

Buscamos obtener el reconocimiento *The Copper Mark* como parte de nuestra estrategia para integrar la sostenibilidad en todas las operaciones. *The Copper Mark* incluye criterios relacionados con prácticas laborales y diversidad, equidad e inclusión. Mantos Blancos y Mantoverde recibieron el reconocimiento *The Copper Mark* en 2023. Pinto Valley lo recibió en agosto de 2025 y Cozamin firmó una carta de compromiso para participar en el Proceso de Aseguramiento de la certificación.

Gestión de impactos y riesgos

Esta sección abarca tres aspectos clave de nuestro enfoque de la gestión de nuestra gente:

- Atracción y desarrollo de talento
- Relaciones laborales
- Diversidad, equidad e inclusión

Atracción y desarrollo de talento

Gestionamos los riesgos relacionados con talento mediante nuestro Marco de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM, por sus siglas en inglés). Nuestro marco ERM establece una metodología coherente y sistemática para identificar, evaluar y gestionar tanto riesgos como oportunidades. Los riesgos de atracción, retención y sucesión de talento identificados a nivel técnico y operativo se evalúan, gestionan y reportan posteriormente a través del proceso ERM.

Ofrecemos una compensación y beneficios competitivos en la industria. A través de nuestro programa de gestión del desempeño, Capstone mide y recompensa objetivamente el desempeño a nivel corporativo, operativo e individual. La Junta Directiva aprueba los objetivos corporativos anuales, que se trasladan a nuestras operaciones y están relacionados con la compensación del personal. Esto brinda a nuestros empleados un sentido de pertenencia y les permite compartir el éxito de la empresa.

Enfatizamos la contratación local como un componente de nuestra estrategia de fuerza laboral. Operamos en comunidades con largas tradiciones mineras, lo que nos brinda acceso a personas con habilidades y conocimiento en el sector. Contratar talento local y diverso fortalece nuestra capacidad de operar de manera eficaz en regiones diversas al profundizar nuestro entendimiento de las culturas, los contextos y los desafíos locales. Nuestro objetivo es ser un empleador preferido en estas comunidades. Cada sitio es responsable de vincularse con el talento local y crear rutas de acceso al empleo. Todos los sitios ofrecen prácticas para estudiantes y colaboran con instituciones educativas para desarrollar nuestra futura fuerza laboral mediante programas de practicantes o pasantías.

Ofrecemos oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. La capacitación y el desarrollo son esenciales para construir una fuerza laboral competente y comprometida, así como para apoyar el crecimiento profesional. Cada sitio ofrece capacitación específica orientada a desarrollar competencias técnicas, complementada con retroalimentación regular y evaluaciones de desempeño. Los programas de liderazgo a nivel de sitio también brindan oportunidades de desarrollo complementarias. El Sistema de Planificación de Sucesión de Capstone identifica y desarrolla a empleados de alto potencial para futuros cargos. Los planes de desarrollo y la capacitación se adaptan y se monitorean, y se identifican sucesores para puestos clave. Capstone también apoya oportunidades externas de desarrollo profesional para que los empleados continúen fortaleciendo sus habilidades y conocimientos.

Relaciones laborales

Construimos relaciones positivas entre la dirección y los trabajadores. Todas nuestras operaciones cuentan con convenios colectivos con uno o más sindicatos, y una gran parte de nuestros empleados está sindicalizada (más del setenta por ciento en 2024). Las relaciones respetuosas con los sindicatos y los trabajadores sindicalizados fomentan la estabilidad de la fuerza laboral, promueven la productividad y aumentan el compromiso de los trabajadores. Nuestro compromiso con el respeto de los derechos laborales, incluidos la libertad de asociación, la libertad de expresión y la negociación colectiva, está establecido en nuestro COC. La compensación y los beneficios de los empleados sindicalizados se rigen por los convenios colectivos específicos de cada sitio.

Las relaciones entre sindicatos y la administración se rigen por las disposiciones de cada convenio colectivo, que incluyen protocolos para reuniones, comunicaciones y gestión de quejas. Además, Mantos Blancos y Mantoverde cuentan con mesas de diálogo para que la administración y los representantes sindicales participen constructivamente en temas como salud y seguridad, oportunidades de desarrollo profesional, bonos y asuntos administrativos. Estas mesas también sirven como un espacio para resolver inquietudes y acordar planes de acción. El convenio colectivo de Cozamin establece un rol formal para el comité ejecutivo local, el cual representa a los empleados en quejas individuales o asuntos disciplinarios. El comité local también representa colectivamente a los empleados en reuniones mensuales con la administración para discutir condiciones laborales y temas de salud y seguridad. Este foro complementa el proceso existente de buzón de sugerencias y quejas. Todas las inquietudes recibidas se discuten, documentan y monitorean hasta su resolución.

Diversidad, equidad e inclusión

Cumplimos con las leyes nacionales y trabajamos para alinearnos con los estándares internacionales.

Cumplimos con las leyes aplicables de derechos humanos y de diversidad e inclusión. Está prohibido el acoso y la discriminación, según lo establecido en nuestro COC y en nuestra Política de Lugar de Trabajo Respetuoso. La nueva Ley chilena N.º 21.643, conocida como Ley Karin, refuerza significativamente las protecciones contra el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia. Las operaciones en Chile se encuentran implementando medidas adicionales para abordar y reportar casos de acoso laboral. En Chile, tanto Mantos Blancos como Mantoverde deben cumplir con la normativa nacional de empleo que exige que al menos el 1% de la fuerza laboral sea conformada por personas con discapacidad.

Contamos con prácticas inclusivas de reclutamiento y retención de personal. Una fuerza laboral diversa enriquece nuestra cultura de trabajo, mejora la toma de decisiones, impulsa la innovación y fortalece nuestra capacidad de atraer y retener talento. Las iniciativas de diversidad a nivel de sitio se centran en contrataciones inclusivas, desarrollo de talento y compromiso con la comunidad. Por ejemplo, las publicaciones de empleo de Mantos Blancos y Mantoverde utilizan lenguaje inclusivo en materia de género. Los materiales de reclutamiento de Pinto Valley muestran representación diversa, incluyendo mujeres en roles operativos. El sitio promueve activamente oportunidades de empleo para grupos subrepresentados, incluyendo Pueblos Indígenas y veteranos. Los programas de capacitación comunitaria dirigidos a mujeres de Mantoverde generan trayectorias de empleo en Capstone, incluyendo programas para capacitar a mujeres como operadoras de palas eléctricas de cable y para manejar camiones de alto tonelaje. Además, un enfoque del programa de desarrollo de talento de alto potencial de Capstone es aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo.

Implementamos iniciativas para crear lugares de trabajo seguros, inclusivos y accesibles. Los comités de DE&I a nivel de sitio han realizado evaluaciones de higiene y accesibilidad en el lugar de trabajo para determinar si la infraestructura ofrece entornos seguros, inclusivos y accesibles para todos los empleados. Con base en estas evaluaciones, los comités han implementado mejoras específicas. Por ejemplo, Mantos Blancos, Mantoverde y Cozamin han habilitado salas de lactancia para nuevas madres. Mantoverde ahora cuenta con baños exclusivos para mujeres en campo, y Mantos Blancos construyó un vestidor más grande exclusivo para mujeres. Ambos sitios chilenos también ofrecen tallas inclusivas de equipo de protección personal (EPP).

Brindamos capacitación para reforzar nuestros compromisos con la diversidad, equidad e inclusión. Los empleados de Capstone reciben capacitación anual sobre nuestro COC y las políticas complementarias, que incluye nuestros compromisos con la diversidad e inclusión, junto con nuestro compromiso de contar con un lugar de trabajo respetuoso. Los sitios pueden impartir capacitación adicional según las prioridades locales o requisitos de cumplimiento.

Promovemos la diversidad en la Junta Directiva y en la alta dirección. Creemos que una Junta Directiva y un equipo de liderazgo senior diversos amplían la gama de perspectivas, experiencias y conocimientos necesarios para generar resultados para nuestros grupos de interés. La Política de Diversidad e Inclusión de Capstone establece una meta anual para la diversidad de género en la Junta. Capstone está comprometida con atraer y retener talento de alto nivel mediante procesos justos y meritocráticos, con un fuerte enfoque en la diversidad. La diversidad es un criterio en la planificación de sucesión y en los nombramientos de liderazgo, lo que respalda nuestro objetivo de construir un equipo de liderazgo inclusivo y de alto desempeño.

Monitoreo y mejora continua

Monitoreamos nuestro desempeño y evaluamos la efectividad de nuestro sistema de gestión.

Monitoreamos las inquietudes de los empleados a través de nuestros departamentos de recursos humanos, encuestas de empleados, la Línea de Denuncia de Irregularidades y los mecanismos de quejas a nivel de sitio. Las tasas de rotación laboral también nos ayudan a evaluar nuestra efectividad como empleador.

Contamos con procesos para responder a las inquietudes de los grupos de interés. Los grupos de interés, incluidos los trabajadores, pueden reportar inquietudes éticas y de cumplimiento a través de nuestra [Línea de Denuncia de Irregularidades](#) o de los mecanismos de quejas a nivel de sitio y solicitar reparaciones por impactos negativos. Los empleados también pueden plantear inquietudes directamente con sus supervisores o con el equipo de Recursos Humanos. Las personas cubiertas por convenios colectivos pueden entregar sus comentarios a través de sus sindicatos. Trabajamos de manera diligente con nuestros sindicatos para resolver cualquier queja. También revisamos los resultados de nuestra Encuesta de Compromiso y Cultura, y desarrollamos planes de acción para abordar las áreas de oportunidad identificadas.

Nuestro Comité Global de DE&I funciona como un vehículo para la mejora continua. Los equipos de recursos humanos de los sitios y de la oficina corporativa comparten actualizaciones y experiencias operativas, lo que facilita la transferencia de conocimientos y respalda el progreso y la rendición de cuentas en todas las operaciones. El comité se reúne cada dos meses y monitorea el avance de las prioridades anuales de diversidad e inclusión.

Realizamos el seguimiento y reportamos nuestro desempeño de forma anual. Consulte nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2024](#) y el [Cuaderno de Datos](#) para obtener información sobre el desempeño relacionado con nuestra fuerza laboral.

Métricas

Los indicadores de fuerza laboral reportados a nivel de sitio y de forma consolidada incluyen:

- Fuerza laboral por tipo
- Fuerza laboral por género
- Empleados por grupo etario y género
- Nuevas contrataciones, incluida la tasa de contratación
- Salida de empleados, incluida la tasa de rotación
- Número y porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos