



Última actualización: Junio 2026

CÓMO GESTIONAMOS A NUESTRA GENTE Y CULTURA

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

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

Impactos y Riesgos

Identificamos los posibles impactos 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, contribuimos al desarrollo de capacidades locales y apoyamos la resiliencia comunitaria a largo plazo, especialmente entre grupos subrepresentados en nuestra industria. Las prácticas de contratación inclusivas fortalecen la diversidad, equidad e inclusión de nuestra dotación, al mismo tiempo que refuerzan el respeto por los derechos humanos en las regiones donde operamos.

Los posibles impactos negativos sobre los trabajadores de la industria minera pueden incluir inseguridad laboral debido a la volatilidad del mercado o al cierre de minas. Las condiciones laborales deficientes, como jornadas prolongadas, tareas físicamente exigentes y exposición a riesgos de salud y seguridad o de protección, pueden afectar negativamente el bienestar y la productividad de los empleados. La discriminación, el acoso y la falta de igualdad de oportunidades pueden limitar el acceso al empleo o restringir las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres y otros grupos históricamente subrepresentados.

Nuestro crecimiento y éxito futuros dependen de contar con una dotación estable, calificada y comprometida. La industria minera enfrenta una escasez de talento impulsada por el envejecimiento de la dotación, la baja representación de mujeres y grupos históricamente subrepresentados, y la falta de trabajadores calificados para gestionar la creciente automatización. Las prácticas ineficaces de recursos humanos, como no involucrar suficientemente a los empleados, no invertir en su desarrollo, no crear lugares de trabajo seguros e inclusivos o no desarrollar talento local, podrían generar dificultades para atraer y retener talento, subutilización de grupos diversos de talento, disputas laborales, huelgas e interrupciones operacionales. Estos factores podrían dañar nuestra reputación, poner en riesgo nuestra licencia para operar y generar costos financieros directos e indirectos.

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 Riesgo, ESG y Asesor Jurídico General (Asesora General) es la ejecutiva responsable de los asuntos relacionados con recursos humanos y derechos humanos. La Asesora General reporta trimestralmente al Comité HRC sobre asuntos de recursos humanos. Las vulneraciones significativas del COC se reportan trimestralmente al Comité GNS. Nuestro Comité Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), integrado por miembros de la alta dirección corporativa, incluido el Asesor General, y gerentes de recursos humanos de los sitios, supervisa la creación e integración de estrategias y programas de diversidad e inclusión en nuestras prácticas empresariales y operaciones. El Comité se reúne mensualmente y reporta sus avances al Asesor General.

Gestión a nivel de sitio. El Gerente General (GM, por sus siglas en inglés) de cada sitio 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 mensualmente para desarrollar e implementar iniciativas destinadas a construir y retener una dotación diversa e inclusiva, representativa de las comunidades locales.

Relacionamiento con los Grupos de Interés

El relacionamiento con 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 que consideran los impactos sobre los trabajadores. Nos comunicamos con los empleados mediante reuniones individuales y grupales, nuestro boletín trimestral, asambleas generales, correos electrónicos, tableros informativos y pantallas. Promovemos la participación y recabamos la opinión de los empleados 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 de los empleados e identificar oportunidades de mejora. La próxima Encuesta de Compromiso y Cultura está programada para 2027.

Compromisos de 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 Diversidad e Inclusión, que se aplica únicamente dentro de nuestra empresa, estas políticas se aplican a todos los empleados, subsidiarias y proveedores de Capstone, según se define en el Código de Conducta del Proveedor. Comunicamos todas las políticas a los nuevos miembros de la Junta Directiva, ejecutivos y empleados como parte del proceso de inducción. Cada año se imparte capacitación sobre el COC y todas las políticas aplicables a los empleados, tanto a nivel corporativo como de sitio. Además, los miembros de la Junta Directiva, ejecutivos y empleados deben revisar anualmente el COC y las políticas aplicables y reconocer formalmente su compromiso de cumplirlos. A medida que se introducen nuevas políticas, impartimos capacitación específica a 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 y la intranet de Capstone.

Estrategia

Nuestra estrategia empresarial aborda los riesgos relacionados con el talento. Dependemos de la estabilidad de la dotación y del acceso y la retención de talento para nuestra competitividad futura. Invertir

en talento y promover y apoyar la inclusión y la diversidad nos ayuda a mantener nuestra licencia para operar y fortalece nuestra capacidad de generar valor a largo plazo en entornos operativos 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 múltiples criterios de desempeño relacionados con las prácticas laborales y la diversidad, equidad e inclusión. Mantos Blancos y Mantoverde recibieron el reconocimiento The Copper Mark en 2023 e iniciaron el segundo ciclo de reaseguramiento en 2025. Pinto Valley recibió The Copper Mark en 2025 y Cozamin suscribió una carta de compromiso para participar en el Proceso de Aseguramiento de The Copper Mark.

Gestión de Impactos y Riesgos

Esta sección abarca tres aspectos clave de nuestro enfoque de gestión de Nuestra Gente y Cultura:

- 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 compensaciones y beneficios competitivos en la industria. A través de nuestro programa de gestión del desempeño, medimos y recompensamos objetivamente el desempeño a nivel corporativo, operacional e individual. La Junta Directiva aprueba los objetivos corporativos anuales, que se despliegan en nuestras operaciones y se vinculan con la compensación de los empleados. Este enfoque refuerza el sentido de pertenencia de los empleados y su alineación con el éxito de la empresa.

Enfatizamos la contratación local como un componente de nuestra estrategia de dotación. Operamos en comunidades con una larga tradición minera, lo que nos brinda acceso a personas calificadas y con conocimiento de la industria. La contratación de talento local y diverso fortalece nuestra capacidad para operar eficazmente en distintas regiones al profundizar nuestro entendimiento de las culturas, contextos y desafíos locales. Nuestro objetivo es ser un empleador preferido en estas comunidades. Cada sitio es responsable de relacionarse con el talento local y crear vías de acceso al empleo. Todos los sitios y la Oficina Corporativa ofrecen prácticas profesionales para estudiantes y colaboran con instituciones educativas para desarrollar nuestra futura dotación mediante programas de formación y aprendizaje.

Contamos con una estrategia de desarrollo de la dotación a largo plazo en todas nuestras operaciones. Capstone apoya el desarrollo de la dotación mediante la movilidad interna, oportunidades de carrera entre sitios e iniciativas de planificación de largo plazo. A medida que Capstone continúa creciendo, los empleados cuentan cada vez con más oportunidades para desarrollar sus carreras en distintas operaciones, lo que facilita la transferencia de conocimientos, el desarrollo de liderazgo y la retención de talento crítico. Paralelamente, se están llevando a cabo actividades de planificación de la dotación y desarrollo de capacidades para respaldar los futuros requisitos de preparación operacional, particularmente para el proyecto Santo Domingo, ayudando a asegurar la disponibilidad de las habilidades, capacidades de liderazgo y preparación organizacional necesarias para apoyar el crecimiento futuro y el éxito operacional.

Ofrecemos oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. La capacitación y el desarrollo son esenciales para construir una dotación calificada y comprometida y apoyar el desarrollo profesional. Cada sitio imparte capacitación específica para cada rol a fin de desarrollar competencias técnicas, respaldada por retroalimentación periódica y evaluaciones de desempeño. Los programas de liderazgo a nivel de sitio ofrecen oportunidades de desarrollo adicionales. Para abordar brechas clave de habilidades, Capstone está desarrollando un marco regional de capacitación técnica y desarrollo de capacidades de la dotación, enfocado en roles operacionales críticos, incluidos operadores y técnicos de mantenimiento. El Sistema de Planificación de Sucesión de Capstone identifica y desarrolla a empleados de alto potencial para futuros roles, facilitando la movilidad interna y las transferencias entre funciones, de acuerdo con los planes de desarrollo de sucesión y las necesidades cambiantes del negocio. Los planes de desarrollo y la capacitación se adaptan y monitorean, y se identifican sucesores para puestos clave. Capstone también apoya oportunidades externas de desarrollo profesional para que los empleados fortalezcan aún más sus habilidades y conocimientos.

Apoyamos el bienestar y la experiencia de los empleados como parte de nuestra estrategia más amplia de gestión de personas. Capstone reconoce que la atracción, el desarrollo y la retención de talento se ven favorecidos por un entorno laboral que promueve el bienestar, la inclusión y el compromiso de los empleados. A partir de los comentarios recibidos en la Encuesta de Compromiso y Cultura, Capstone lanzó en 2025 diversas iniciativas relacionadas con capacitación y desarrollo de personas, salud mental, habitabilidad y diversidad, equidad e inclusión. Estas iniciativas se incorporaron tanto al cuadro de mando corporativo como a los cuadros de mando de los sitios, reforzando la rendición de cuentas por los resultados de diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización. Estos esfuerzos buscan fomentar una dotación comprometida, resiliente e inclusiva y reforzar nuestro compromiso de ser un empleador preferido en las comunidades donde operamos.

Relaciones laborales

Construimos relaciones positivas entre la administración y los trabajadores. Todas las operaciones cuentan con convenios colectivos con uno o más sindicatos y una gran proporción de nuestros empleados está sindicalizada, equivalente al 75 % en 2025. Las relaciones respetuosas con los sindicatos y los empleados sindicalizados contribuyen a la estabilidad de la dotación, promueven la productividad y fortalecen el compromiso de los trabajadores. Nuestro compromiso de respetar los derechos laborales, incluidas la libertad de asociación, la libertad de expresión y la negociación colectiva, se establece en nuestro COC. Las compensaciones y beneficios de los empleados sindicalizados se rigen por los convenios colectivos específicos de cada sitio.

Nuestras operaciones en Chile han fortalecido su modelo proactivo de relaciones laborales mediante instancias periódicas de diálogo entre la administración y los trabajadores, programas formales de capacitación para representantes sindicales e iniciativas continuas de participación destinadas a generar confianza, promover la transparencia, mejorar la comunicación y apoyar la estabilidad de largo plazo de la dotación y las relaciones laborales colaborativas.

Nos relacionamos constructivamente con nuestros sindicatos mediante diversos mecanismos. Las relaciones entre los 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 ofrecen un espacio para resolver inquietudes y acordar planes de acción. El convenio colectivo de Cozamin establece un rol formal para el comité ejecutivo local, que 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 analizar las condiciones laborales y los asuntos de salud y seguridad. Este foro complementa el proceso establecido de buzón de sugerencias y quejas. Todos los asuntos recibidos se analizan, documentan y monitorean hasta su resolución. Pinto Valley mantiene una relación de puertas abiertas con su sindicato. Los asuntos suelen resolverse mediante una comunicación abierta, sin necesidad de activar el proceso formal de quejas establecido en el convenio colectivo.

Diversidad, equidad e inclusión

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

Cumplimos con las leyes aplicables de derechos humanos y diversidad e inclusión. Prohibimos el acoso y la discriminación, conforme a nuestro COC y nuestra Política de Lugar de Trabajo Respetuoso. La Ley N.º 21.643 de Chile, conocida como Ley Karin, refuerza significativamente la protección contra el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia. Las operaciones chilenas han incorporado medidas adicionales de cumplimiento para abordar y reportar el acoso laboral, mediante procedimientos actualizados, capacitación, protocolos de investigación y mecanismos de reporte. Mantos Blancos y Mantoverde cumplen con la normativa nacional de empleo que exige que al menos el 1 % de la dotación corresponda a personas con discapacidad.

Contamos con prácticas inclusivas de reclutamiento y retención. Una dotación diversa enriquece nuestra cultura laboral, mejora la toma de decisiones, impulsa la innovación y fortalece nuestra capacidad para atraer y retener talento. Todos los sitios cuentan con programas específicos para apoyar la atracción y el desarrollo de mujeres en roles operacionales y de liderazgo. Las iniciativas de diversidad a nivel de sitio se enfocan en la contratación inclusiva, el desarrollo de talento y la participación comunitaria. 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 reflejan una representación diversa, incluidas mujeres en roles operacionales. El sitio promueve activamente oportunidades de empleo para grupos subrepresentados, incluidos Pueblos Indígenas y veteranos. Los programas comunitarios de capacitación de Mantoverde dirigidos a mujeres generan vías de acceso al empleo en Capstone, incluidos programas para capacitarlas como operadoras de cables de palas eléctricas y conductoras de camiones de alto tonelaje. Además, uno de los focos del programa de desarrollo de talento de alto potencial de Capstone es aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo.

Desarrollamos planes de acción de DE&I e implementamos iniciativas para crear lugares de trabajo seguros, inclusivos y accesibles. Los sitios elaboran planes de acción anuales de DE&I y monitorean su desempeño. En 2025, Cozamin, Mantos Blancos y Mantoverde completaron todas las acciones, y Pinto Valley alcanzó un 94 % de cumplimiento. Los comités de DE&I a nivel de sitio han realizado evaluaciones de higiene del lugar de trabajo para determinar si la infraestructura respalda 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. Mantoverde y Pinto Valley disponen de baños de terreno exclusivos para mujeres, y Mantos Blancos construyó un nuevo vestidor para mujeres de mayor tamaño. Ambos sitios chilenos ofrecen actualmente tallas inclusivas de equipos de protección personal (EPP). Pinto Valley realiza celebraciones culturales y comunitarias en el marco del Día de los Pueblos Indígenas y el Día de los Veteranos. Además, todos los sitios y la Oficina Corporativa conmemoran el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de la Mujer en la Minería mediante iniciativas globales y locales.

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 mediante nuestra [Línea de Denuncia de Irregularidades](#) confidencial o los mecanismos de quejas a nivel de sitio, y solicitar reparación por impactos negativos. Los empleados también pueden plantear inquietudes a sus supervisores o al equipo de Recursos Humanos. Los empleados cubiertos por convenios colectivos pueden entregar sus comentarios a través de sus sindicatos. Mantenemos relaciones laborales constructivas mediante la colaboración con los sindicatos, con el apoyo de nuestros equipos de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, para resolver las quejas de manera eficiente y justa. También revisamos los resultados de nuestra Encuesta de Compromiso y Cultura y desarrollamos planes de acción para abordar las oportunidades identificadas.

Nuestro Comité Global de DE&I funciona como un vehículo para la mejora continua. Los sitios y los equipos corporativos de Recursos Humanos comparten actualizaciones de avance, buenas prácticas y experiencias operacionales, lo que facilita la transferencia de conocimientos y respalda el progreso y la rendición de cuentas en todas las operaciones. El grupo se reúne mensualmente 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](#) para obtener información sobre el desempeño relacionado con nuestra dotación.

Métricas

Los indicadores de la dotación reportados a nivel de sitio y de forma consolidada incluyen:

- Dotación por tipo
- Dotación 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