

2.2.7 EJECUTIVOS PRINCIPALES (AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022)

[CMF 3.4 i,ii]



ANDRÉ SOUGARRET LARROQUETE

Presidente ejecutivo

Ingeniero civil de Minas

Universidad de Chile

RUT 9.617.644-9

Fecha de nombramiento: 29-08-2022



ALEJANDRO RIVERA STAMBUK

Vicepresidente de Administración y Finanzas

Ingeniero civil Industrial

Universidad de Chile

RUT: 7.332.747-4

Fecha de nombramiento: 01-04-2015



NICOLÁS RIVERA RODRÍGUEZ

Vicepresidente de Operaciones Norte

Ingeniero civil de Minas e ingeniero civil Industrial

Universidad de Chile

RUT: 14.119.793-2

Fecha de nombramiento: 01-10-2022



MAURICIO BARRAZA GALLARDO

Vicepresidente de Operaciones Centro Sur

Ingeniero civil de Minas

Universidad de La Serena

RUT: 9.467.943-5

Fecha de nombramiento: 01-09-2019



MARY CARMEN LLANO ARANZASTI

Vicepresidenta de Recursos Humanos

Psicóloga

Universidad de La Frontera

RUT: 14.081.598-5

Fecha de nombramiento: 01-10-2022



JULIO CUEVAS ROSS

Vicepresidente de Proyectos

Ingeniero civil

Universidad de Chile

RUT 7.384.459-2

Fecha de nombramiento: 12-12-2022



CARLOS ALVARADO HERNÁNDEZ

Vicepresidente de Comercialización
Ingeniero civil Industrial
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
RUT: 6.805.357-9
Fecha de nombramiento: 03-11-2022



NICOLE PORCILE YANINE

Vicepresidenta de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad
Ingeniera agrónoma
Pontificia Universidad Católica de Chile
RUT: 8.658.188-4
Fecha de nombramiento: 12-12-2022



MAURICIO ACUÑA SAPUNAR

Vicepresidente de Abastecimiento
Ingeniero civil Industrial
Universidad Santiago de Chile
RUT: 10.533.229-7
Fecha de nombramiento: 05-04-2021



JOSÉ SANHUEZA REYES

Vicepresidente de Fundición y Refinería
Ingeniero civil en Metalurgia
Universidad de Concepción
Rut: 6.525.034-9
Fecha de nombramiento: 01-03-2020



PATRICIO VERGARA LARA

Vicepresidente de Gestión de Recursos Mineros y Desarrollo
Ingeniero civil de Minas
Universidad de Chile
RUT 9.215.681-8
Fecha de nombramiento: 20-04-2022



ÁLVARO GARCÍA GONZÁLEZ

Vicepresidente de Tecnología y Automatización en los Procesos de Negocio
Ingeniero civil Industrial
Universidad Técnica Federico Santa María
RUT: 10.216.192-0
Fecha de nombramiento: 11-03-2019



MARÍA SUSANA RIOSECO ZORN

Consejera jurídica (i)
Abogada
Pontificia Universidad Católica de Chile
RUT 9.770.495-3
Fecha de nombramiento: 28-09-2022



RAÚL PUERTO MENDOZA

Auditor general
Ingeniero Industrial
Universidad Javeriana de Colombia
RUT: 14.757.436-3
Fecha de nombramiento: 11-03-2021



CHRISTIAN CAVIEDES NÚÑEZ

Gerente general División Chuquicamata

Ingeniero civil de Minas
Universidad de Chile
RUT: 13.919.299-0

Fecha de nombramiento: 01-10-2022



JULIO DÍAZ RIVERA

Gerente general División Radomiro Tomic

Ingeniero civil de Minas
Universidad de Chile
RUT: 9.683.145-5

Fecha de nombramiento: 01-10-2022



GONZALO LARA SKIBA

Gerente general División Gabriela Mistral

Ingeniero civil de Minas
Universidad de Chile
RUT: 15.378.235-0

Fecha de nombramiento: 12-04-2021



FRANCISCO BALSEBRE OLARÁN

Gerente general División Ministro Hales

Ingeniero civil de Minas
Universidad de Antofagasta
RUT 8.502.112-5

Fecha de nombramiento: 01-03-2021



CHRISTIAN TOUTIN NAVARRO

Gerente general División Salvador

Ingeniero civil de Minas
Universidad de Copiapó
RUT 10.044.337-6

Fecha de nombramiento: 01-03-2018



LINDOR QUIROGA BUGUEÑO

Gerente general División Andina

Ingeniero civil de Minas
Universidad de Atacama
RUT 9.182.846-4

Fecha de nombramiento: 01-10-2022



Andrés Music Garrido

Gerente general División El Teniente

Ingeniero civil de Minas
Universidad de Chile
RUT 14.119.532-8

Fecha de nombramiento: 01-09-2019



RICARDO WEISHAUPT HIDALGO

Gerente general División Ventanas

Ingeniero civil Químico
Universidad de Chile
RUT: 8.060.464-5

Fecha de nombramiento: 01-10-202

SALARIOS Y REMUNERACIONES DE EJECUTIVOS(AS)

[CMF 3.6 xii≠]

El procedimiento para revisar las estructuras salariales y políticas de compensación de la alta administración se encuentra estipulado en el “Manual de remuneraciones y beneficios estamento ejecutivo”, sobre la base de los siguientes criterios:

- a) El mercado de referencia para las remuneraciones de ejecutivos(as) se medirá por una encuesta estándar
- b) La orientación de mercado será acordada anualmente por el directorio, en función de una propuesta de su Comité de Auditoría, Compensaciones y Ética, fundamentada en la recomendación del presidente ejecutivo
- c) La base de pago del bono anual de gestión de ejecutivos(as) será el Convenio de Desempeño Único, y el cumplimiento de las metas individuales de trabajo estarán sujetos a que: (1) los excedentes antes de impuestos y Ley Reservada del Cobre sean mayores a 20% del capital y reservas, y (2) que la utilidad comparable líquida contable sea igual o superior a 8% del capital y reservas(3); y el Convenio de Desempeño Individual

En 2022, el monto total por este concepto, es decir, la suma de las remuneraciones de los(as) principales ejecutivos(as) de la Corporación, ascendieron a MUS\$ 13.368, monto que incluyó un bono de desempeño por MUS\$ 4.400 (que se paga en el primer trimestre, de acuerdo a los resultados del año anterior, en este caso de 2021). En 2021, dichas remuneraciones totalizaron MUS\$ 13.213, monto que incluye un bono por MUS\$ 3.416 (de acuerdo a los resultados de 2020).

Las estructuras salariales de los ejecutivos principales y sus montos se encuentran publicados en el sitio web corporativo.

PLANES DE COMPENSACIÓN PARA EJECUTIVOS(AS)

[CMF 3.4.iii]

En Codelco existe un plan de compensación diferenciado para el rol ejecutivo, cuyos beneficios comprenden actualmente:

- “Mejor futuro”: plan cuyo propósito es contribuir a mejorar el monto de jubilación
- Beneficio flexible: aporte de carácter anual, con un componente fijo destinado a coberturas de salud, ahorro y movilización, y un componente variable, que puede ser destinado a ahorro previsional o liquidez

Con respecto a incentivos por cumplimiento de metas específicas, el convenio de desempeño único (variable empresas) mide el factor de sustentabilidad que se subdivide en seguridad y medioambiente-comunidad, con un ponderador total de 14%: éste se subdivide entre la variable de seguridad, relacionada con eventos significativos por lesión para ejecutivos(as) de las divisiones, Vicepresidencia de Proyectos y nivel corporativo, con 8%, y la de medioambiente, sobre procesos sancionatorios y de incidentes ambientales graves o muy graves (6%).

Los componentes fijos de la compensación son el sueldo base, la asignación de zona en caso que corresponda y el componente variable del beneficio flexible. Los componentes variables incluyen el bono de gestión asociado al Convenio de Desempeño Único y al Convenio de Desempeño Individual.



SUCESIÓN DE EJECUTIVOS(AS)

[CMF 3.6.x]

En Codelco contamos con un Procedimiento de Sucesión de Ejecutivos Claves, vigente desde 2013, que otorga los lineamientos que permiten el desarrollo de potenciales candidatos(as) para la sucesión, además de un adecuado traspaso de roles, responsabilidades e información. El procedimiento fomenta un proceso proactivo y enfocado en el futuro, a través del cual la Corporación puede evaluar y determinar los puestos clave identificados, establecer candidatos(as) potenciales que pudieran ser sucesores(as) en dichos puestos y prepararlos(as) mediante un plan de desarrollo.

En Codelco contamos con un Procedimiento de Sucesión de Ejecutivos Claves, vigente desde 2013