

## PEP Principios

En Escondida, nuestro Proceso de Mejora del Desempeño se conoce como PEP. Este proceso está diseñado para ayudarnos a enfocarnos en lo que más importa y a esforzarnos por desarrollarnos y mejorar cada día. En Escondida, el proceso PEP le pertenece a cada empleado, cuenta con el apoyo de los líderes de uno y dos niveles superiores, y se promueve mediante las herramientas y los procesos que ofrece la Compañía.

### Principios:

- Todos los empleados tienen Indicadores Clave de Desempeño (KPI) anuales que se registran en el People System (formulario KPI). Estos son de naturaleza aspiracional y están alineados con las prioridades de Assets/Funciones y del negocio. Los líderes apoyan a sus empleados para que entiendan cómo sus KPI se conectan con su trabajo diario.
- Todos los empleados crean un plan de desarrollo consultando con su líder, con el objetivo de continuar mejorando su desempeño y capacidad ahora y en el futuro. Están alineados con la Mentalidad de Desarrollo de Escondida y avalados por el modelo para el desarrollo 70:20:10. Cada año se ingresa un resumen del plan de desarrollo de los empleados en el People System (formulario de Desarrollo).
- Se programan reuniones periódicas entre todos los empleados y sus líderes de un nivel superior a lo largo del año para discutir su progreso en relación con sus KPI y metas de Desarrollo. El resumen de estas conversaciones, incluidas las metas y objetivos a corto plazo, los logros y las áreas de desarrollo, se registran en el People System (Formulario de Desempeño).
- A lo largo del año, los líderes y los compañeros proporcionan a los empleados retroalimentación periódica y puntual sobre su desempeño de acuerdo con el "qué" hacen y el "cómo" lo hacen. Las encuestas opcionales de retroalimentación mediante el People System pueden utilizarse para apoyar este proceso.
- Las reuniones anuales de cierre de PEP se llevan a cabo entre los empleados y sus líderes de un nivel superior al final de cada año calendario. Al igual que con las reuniones individuales periódicas, los puntos clave de esta conversación se registran en el People System (formulario de Desempeño) y se utilizan para informar el ciclo anual de recompensas.