

INCENTIVOS POR CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES DE SEGURIDAD LABORAL

Minera Spence S.A. (en adelante también “**Spence**”), como parte del Precio del Contrato que debe pagar al Contratista, considera el pago de dos tipos de incentivos. Por su parte el Contratista, en su calidad de empleador, se obliga a beneficiar con estos incentivos a los trabajadores que prestan servicios en régimen de subcontratación, en los términos y condiciones definidas en este anexo. Estos incentivos se dividen en: (i) Uno de tipo trimestral (en adelante también el “**Incentivo Trimestral Contratista**” o “**ITC**”) y; (ii) otro de tipo anual (en adelante también el “**Incentivo Anual Contratista**” o “**IAC**”), los que se regulan en el presente documento.

Con el objeto de verificar que esta parte del precio efectivamente beneficia a los trabajadores que prestan servicios en régimen de subcontratación, Spence queda expresamente facultada para solicitar la información y ejercer los controles consignados en el artículo 183-C y siguientes del Código del Trabajo.

El Incentivo Trimestral Contratistas Spence (**ITC**) se pagará con una frecuencia de 3 meses y considera principalmente variables relacionadas a la permanencia prestando servicios en régimen de subcontratación en instalaciones de Spence de los trabajadores del Contratista en el trimestre respectivo y el cumplimiento de las metas de seguridad tanto del total Spence como del Contratista.

Esta metodología de Incentivo Trimestral, tiene la posibilidad de corregir y mejorar mes a mes la gestión de seguridad en terreno (accidentabilidad y Programa de Liderazgo en Terreno: **FLP**), de productividad del contrato y de continuidad operacional.

El Incentivo Anual Contratistas se pagará una vez al año y calculará por trabajador al término del Año Fiscal considerando las retenciones trimestrales del mismo.

Para efectos de los incentivos regulados en este anexo, los componentes de seguridad utilizados para el cálculo del incentivo son los que están dictados en los procedimientos de Gestión de eventos y del FLP, además de lo expuesto en este documento.

Para la medición de los componentes de Full Time Employee (FTE), productividad del contrato y costo unitario, regulados en este Anexo para el cálculo del incentivo se considerará como fuente de medición: Forecast de FTE, KPI's del Contrato y Budget de Costos Unitarios.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 183-C del Código del Trabajo, Spence exigirá al Contratista que le acredite el pago a sus trabajadores de la parte del Precio del Contrato al que se refiere el presente Anexo.

ALCANCE DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos contemplados en el presente Anexo solo serán aplicables a los contratos de naturaleza operacional, donde exista un reporte de Horas operacionales (OPP, OPE, OPI) por parte del Contratista.

1. INCENTIVO TRIMESTRAL CONTRATISTAS SPENCE

1.1 Naturaleza y Consideraciones Generales del Incentivo Trimestral Contratistas

Con el propósito de reconocer la contribución del Contratista que presta sus servicios de forma permanente en el interior de faena de Spence, y con el objetivo de alcanzar los más altos estándares de seguridad laboral y gestión de seguridad del Contratista, Spence se compromete al pago del Incentivo Trimestral que consiste en el pago de un incentivo en dinero de naturaleza civil al Contratista, sujeto a condición suspensiva consistente en el íntegro y oportuno cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente anexo “Incentivo”.

El Contratista, por su parte, se ha comprometido a motivar a sus propios trabajadores al logro de las metas señaladas, cumpliendo con los indicadores, condiciones y presencia en instalaciones de Spence exigidas en este anexo.

La fórmula y procedimiento de pago del Incentivo Trimestral se regirá en adelante, íntegramente, por las condiciones y estipulaciones que se mencionan en este instrumento.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes declaran expresamente que dada la obligación legal que recae sobre el Contratista de establecer y desarrollar su propio sistema de administración de personal y definir la estructura de remuneraciones e incentivos aplicable a sus trabajadores, el Incentivo acordado en este instrumento en ningún caso puede alterar ni tampoco puede interpretarse de forma tal que pudiera llegar a alterar en forma alguna dicha obligación legal, como tampoco de las facultades de administración del Contratista ni las responsabilidades y derechos que le correspondan como empleador de sus trabajadores.

1.2 Conceptos y Definiciones

Accidentabilidad TIRF: Variable binaria establecida para el cálculo del incentivo. Será 1 si la empresa no tiene eventos MT o LTI durante el periodo y 0 en caso contrario.

ACN: Auditoria y Coach por nivel. Actividad en terreno que consiste en revisar estándares de seguridad, salud y medio ambiente, con ello mejora los niveles de entendimiento y mejoramiento continuo.

CAP: Horas Capitales. Horas de exposición a riesgo de contratos asociados con proyectos de capital.

Coach: Una persona operacional o HSE que utiliza los principios Leading Step Up (LSU) para mejorar la calidad y maximizar los beneficios de las observaciones del liderazgo en terreno mientras se está en terreno.

CTP: Confirmación de tarea planificada, consiste en la fusión de la "Observación de Tarea Planificada" de FLP y la "Confirmación de Proceso" del sistema operativo de la Empresa (en adelante "BOS"), con el objetivo de confirmar el entendimiento y el cumplimiento del personal de los trabajos documentados, además de entender la diferencia entre el trabajo realizado y el trabajo previsto.

CU Budget Operacional Trim: Promedio trimestral del costo de producción esperado en dólares por libra de cobre (\$US/lb).

CU Real Operacional Trim: Promedio trimestral del costo de producción real en dólares por libra de cobre (\$US/lb).

Cumplimiento KPI BOS: Promedio ponderado del cumplimiento de KPI asociados a rutinas BOS. La cantidad de KPI BOS que aplican y su ponderación serán definidas por el Administrador de Contratos Spence.

Cumplimiento KPI Productividad: Promedio ponderado del cumplimiento de KPI asociados productividad del servicio. La cantidad de KPI Productividad que aplican y su ponderación serán definidas por el Administrador de Contratos Spence.

Dotación de Personal o "Dotación Afecta": Corresponde a los trabajadores la empresa contratista asociados a este Contrato que hayan sido presentados por el Contratista para desempeñarse prestando servicios en régimen de subcontratación de manera permanente al interior de las faenas de Minera Spence y que posean contrato de trabajo vigente con la empresa contratista durante el respectivo trimestre.

Adicionalmente, sólo serán contemplados en la dotación los trabajadores que prestan servicios en régimen de subcontratación, que hayan cumplido efectivamente a lo menos un 95% de su jornada

laboral, exclusivamente como trabajadores del Contratista en el respectivo trimestre y exclusivamente al interior de la faena Minera Spence. La determinación del cumplimiento de esta condición será acreditada por Spence en conformidad a la información proporcionada por el Contratista, incluyendo las horas trabajadas por cada trabajador, las que deben ser informadas correctamente y sin errores de manera mensual en el sistema SIH (o el sistema que Spence disponga para el reporte de horas).

Para ser contemplados en la dotación, los trabajadores que prestan servicios en régimen de subcontratación deberán mantener vigente su vínculo laboral con la Contratista al menos el primer día del mes siguiente al término del trimestre evaluado.

Cada trabajador de la dotación afecta solo podrá ser considerado una vez para el cálculo de este incentivo, independientemente del número de subcontratos a los que se encuentre asociado.

Faena Spence: es el interior de instalaciones de Spence.

Fatalidad: Muerte relacionada con ocasión o a causa del trabajo.

FF: Factor de Fatalidad. Factor binario informado por HSE que considera la ocurrencia de una fatalidad en la Compañía durante el trimestre calculado.

FFTE: Factor FTE. Factor binario que considera las FTE reales respecto del forecast FTE. El factor será 1 si las FTE reales son iguales o menores a las presupuestadas y 0 en caso contrario.

FC: Factor de Continuidad. Factor binario por contrato que considera la ocurrencia de una paralización o acción que afecte la continuidad operacional de la Compañía durante el trimestre calculado.

FCU: Factor de Costo Unitario. Factor que pondera el rendimiento Costo Unitario en relación con el budget establecido para la Compañía. Su valor es obtenido según una tabla de conversión.

FLEX: Plataforma web de BHP donde se administran las actividades de FLP (Field Leadership Program) tales como OVCC, CTP, OPS, ACN, de Spence y de sus contratistas.

FLP: Sigla en inglés para “Programa de liderazgo en terreno”, implementado en Spence para crear una cultura de seguridad.

FP Factor de productividad. Factor compuesto por el promedio entre cumplimiento KPI Productividad del contrato y KPI BOS de cada contrato, multiplicado por el Factor FTE.

FS: Factor de seguridad. Factor compuesto por cuatro variables ponderadas asociadas a seguridad: Accidentabilidad TIRF, Ratio FLP, %(OVCC+ACN) con Coach y %OVCC no conforme.

Impacto por responsabilidad: Los eventos y días perdidos con lesión de una empresa corresponden a los propios más todos los eventos y días perdidos en que hayan incurrido trabajadores subcontratados directa o indirectamente.

ISC: Horas no laborales que se declaran en el sistema SIH y son de uso exclusivo para el cálculo del incentivo. Se incluyen horas por concepto de permisos legales (matrimoniales, natalidad, etc.) y horas por exámenes ocupacionales, cursos, certificaciones y otros requeridos para la labor contratistas.

LTI: Sigla en inglés para Accidentes con tiempo perdido (Lost Time Injury).

Monto Base: Corresponde a una suma bruta trimestral de \$300.000 (trescientos mil pesos), por la Dotación Afecta del Contratista, que es el resultado de la ponderación de un 55% monto base Seguridad y de un 45% del monto base Productividad, es decir, se asigna un monto de \$165.000 (ciento sesenta y cinco mil pesos) para la componente relacionada a seguridad, y de \$135.000 (ciento treinta y cinco mil) para la componente relacionada a los cumplimientos de productividad.

MT: Sigla en inglés para Accidentes con tratamiento médico (Medical Treatment).

OPE: Horas Operacionales Esporádicas. Horas de exposición a riesgo operacionales de contratos que están de forma esporádica en faena.

OPI: Horas Operacionales de Ingeniería. Horas de exposición a riesgo operacionales de contratos relacionadas a ingeniería.

OPP: Horas Operacionales Permanentes. Horas de exposición a riesgo operacionales de contratos que están de forma permanente en faena.

OPS: Observación preventiva de seguridad, acción preventiva que se ejecuta en terreno y se puede subir evidencias, felicitaciones y hallazgos en plataforma FLEX. Esta es una observación sobre la conducta de seguridad con la cual se ejecuta un trabajo.

OVCC: Actividad ligada al Programa de Liderazgo en terreno (FLP) y que mide la implementación en terreno de los controles críticos de los riesgos materiales.

Ratio FLP: Cantidad de actividades FLP (ACN, CTP, OPS y OVCC) ejecutadas por la empresa Contratista durante el trimestre, versus la cantidad de horas de exposición a riesgo declaradas para la empresa Contratista en el mismo periodo.

SIH: Sistema de Ingreso de Horas.

%(OVCC+ACN) con Coach: Variable que calcula el porcentaje de OVCC y ACN realizadas con Coach respecto del total de OVCC y ACN ejecutadas durante el trimestre.

%OVCC No conforme: Variable que calcula el porcentaje de OVCC con no conformidad respecto del total de OVCC ejecutadas durante el trimestre.

1.3 Descripción, Estructura y Determinación del Monto del Incentivo

Polinomio del Incentivo

El polinomio del incentivo considera una serie de factores y variables que se explican a continuación

El monto que corresponda pagar al Contratista por trabajador de la Dotación Afecta ("**Monto Asignado**") será calculado de forma independiente para cada contrato.

$$Monto\ Asignado_{ctto} = Min\{ MB \mid [FF \times FCU \times FC \times (0.55 \times MB \times FS + 0.45 \times MB \times FP)] \}$$

El Monto Asignado será calculado para todos los contratos dentro del alcance, sin embargo, la obtención del incentivo estará supeditado al cumplimiento de las condiciones de pago del incentivo, detalladas en el punto número 1.4.

Monto Base (MB)

El Monto Base Total ("**MB**") para el cálculo del Incentivo Trimestral de Contratistas será de \$300.000 (no reajutable), de los cuales el 55% será multiplicado por el resultado del Factor de Seguridad y el 45% restante será multiplicado por el resultado del Factor de Productividad. El proceso de cálculo de los factores de Seguridad y Productividad serán detallados más adelante en este documento.

$$\text{Monto Base Total} = \text{Monto Base}_{\text{seguridad}} + \text{Monto Base}_{\text{Productividad}}$$

Distribución Monto Base para el incentivo trimestral		
Monto Base Seguridad	\$ 165.000.-	55%
Monto base Productividad	\$ 135.000.-	45%
Monto base total	\$ 300.000.-	100%

Factor de Fatalidad (FF)

Factor binario informado por HSE que considera la ocurrencia de una fatalidad en la compañía durante el trimestre calculado.

El factor FF será 1 para todas las empresas contratistas siempre que no ocurran eventos con consecuencias fatales durante el periodo y 0 en caso de que si ocurran.

Factor de Continuidad (FC)

Factor binario por contrato informado por Contract Owner. Considera la ocurrencia de una paralización o acción que afecte la continuidad operacional de la compañía durante el trimestre calculado.

El factor FC será 1 para el contrato siempre que no existan eventos o acciones que afecten la continuidad y 0 en caso de que si existan.

Factor de Costo Unitario (FCU)

Factor que pondera el rendimiento Costo Unitario en relación con el budget establecido para la Compañía.

El rendimiento tendrá mismo valor para todos los contratos del periodo, será informado por Finanzas y su valor será obtenido según la siguiente tabla de conversión:

$$\text{Rend. Costo Unitario}(CU) = \frac{CU \text{ Real Operacional Trim}}{CU \text{ Budget Operacional Trim}}$$

Rango Rendimiento CU	>110%	109%	108%	107%	106%	105%	104%	103%
Factor de CU	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%

Rango Rendimiento CU	102%	101%	100%	99%	98%	97%	96%	≤95%
Factor de CU	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%	125%

Factor de Seguridad (FS)

Factor compuesto por cuatro variables ponderadas asociadas a seguridad: Accidentabilidad TIRF, Ratio FLP, %(OVCC+ACN) con Coach y %OVCC con no conformidad.

i. Accidentabilidad TIRF (10%)

Variable binaria informada por HSE. Igual a 1 si la empresa no tuvo eventos MT o LTI durante el periodo a calcular, igual a 0 si la empresa tuvo eventos de este tipo.

ii. Cumplimiento Ratio FLP (50%)

Variable que mide la cantidad de actividades FLP ejecutada por la empresa, por cada 1000HH reportadas por la misma.

Serán contabilizadas las actividades contenidas en reporte HSE, el que será obtenido el primer día hábil del mes posterior al cierre del trimestre calculado. La cantidad de HH declaradas serán obtenidas a partir de reportes oficiales de FTE Spence.

El porcentaje de cumplimiento de esta variable será calculado según la siguiente formula y tabla:

$$Ratio\ FLP = \frac{Total\ actividades\ FLP}{Total\ HH\ Declaradas}$$

Ratio FLP	Cumplimiento Ratio FLP
≤ 3	100%
≤ 2	75%
≤ 1	50%
≤ 0	0%

iii. %[OVCC+ACN] con Coach (20%)

Variable que mide el porcentaje de OVCC y ACN que fueron realizadas con Coach respecto del total de OVCC y ACN realizadas por la empresa en el periodo.

El recuento considera reportabilidad del sistema Flex, que será obtenida durante el primer día hábil posterior al trimestre calculado. Se considera un objetivo de 50%. Es decir, si la empresa ejecuta 50% o más del total de OVCC y ACN con coach, el cumplimiento será 100%. Para cumplimientos menores se calculará mediante regla de tres simple.

iv. %OVCC No conforme (20%)

Variable que mide el porcentaje de OVCC ejecutadas en las que se registraron no conformidades, con respecto del total de OVCC realizadas por la empresa en el periodo. El recuento considera reportabilidad del sistema Flex, que será obtenida durante el primer día hábil posterior al trimestre calculado. Se considera un target de 25%. Es decir, si la empresa identifica no conformidades en 25% o más del total de OVCC, el cumplimiento será 100%. Para cumplimientos menores se calculará mediante regla de tres simple.

Factor de Productividad (FP)

Factor compuesto por el promedio entre las variables KPI de Productividad y KPI BOS de cada contrato, multiplicado por el Factor FTE.

El Contract Owner será el encargado de informar trimestralmente los KPI que aplican para cada contrato y el resultado de estos.

$$FP_{ctto} = F.FTE \times \left[0,5 \times \sum_1^n KPI\ BOS_n \times Ponderación_n + 0,5 \times \sum_1^n KPI\ Prod_n \times Ponderación_n \right]$$

i. Factor FTE (FFTE)

Factor binario que considera la cantidad de FTE declaradas versus forecast FTE para el contrato. El factor será igual a 1 si FTE declaradas $\leq$ FTE presupuestadas y será 0 si FTE declaradas $>$ FTE presupuestadas. El cálculo se realizará a partir de reportes entregados por FTE Spence.

ii. KPI BOS (50%)

Promedio ponderado del cumplimiento de los KPI BOS que aplican para el contrato. Cada Contract Owner definirá que KPI aplica y el cumplimiento alcanzado. Los cumplimientos que podrán ser medidos entre variarán entre 0% -100% y son: Performance Meeting, 5S, Diálogos de Desempeño, Círculos de Calidad.

iii. KPI Productividad (50%)

Promedio ponderado del cumplimiento de los KPI de Productividad que aplican para el contrato. Cada Contract Owner definirá que KPI aplica y el cumplimiento alcanzado. Los cumplimientos variarán entre 0% - 150% y su ponderación será establecida por el Contract Owner.

Retención

Del monto calculado, la Compañía retendrá el 20% por concepto de Incentivo Anual Contratistas¹.

1.4 Condiciones de pago del Incentivo

Será condición esencial y objetiva para que proceda el pago del Incentivo en el trimestre de que se trate, que se dé cumplimiento a la totalidad de las siguientes condiciones suspensivas y copulativas, las cuales se otorgan exclusivamente para el beneficio de Spence:

- Mantener durante el respectivo trimestre en forma normal, segura, continuada y sin afectaciones, alteraciones ni interrupciones de ningún tipo (salvo el caso del ejercicio de huelga legal), la continuidad operacional de los servicios del Contratistas.
- No afectar la continuidad operacional de Spence.
- No afectar la continuidad operacional del Servicio objeto del Contrato.
- No participar en actos ilegales (esta obligación afecta por igual al Contratista y a su dotación de trabajadores), como tampoco en actos violentos, bloqueos de caminos y accesos.
- No debe existir por parte del Contratista error en la carga en sistema de HH y/o declaración de asistencia equivocada.
- Para optar al incentivo, el contrato debe tener una antigüedad de al menos tres meses al término del trimestre a calcular.
- El contrato debe reportar horas OPEX.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones mencionadas anteriormente tendrá como efecto que la condición suspensiva de pago del Incentivo se considere fallida y en consecuencia inhabilita el pago del Incentivo al Contratista o a la empresa Contratista por el trimestre respectivo, independientemente del número de trabajadores involucrados, de la duración de los hechos de que se trate o de un eventual carácter parcial de la suspensión de la continuidad operacional.

Horas consideradas para el cálculo del incentivo

Para el cálculo de horas del trabajador, solo serán consideradas las horas declaradas en el sistema SIH, durante el plazo definido para esto en cada periodo.

1. Serán consideradas horas Normales:

¹ Ver Incentivo Anual Contratistas

- a. Horas operacionales (OPP, OPE, OPI).
 - b. Horas capitales (CAP), solo para contratos y PO que declaren también horas operacionales.
2. Horas no laborales que serán sumadas al total de horas:
- a. Horas de feriado legal (VAC). Deberán ser declaradas por la empresa en el sistema SIH durante el proceso de declaración de HH.
 - b. Horas de permisos legales (ISC). Solo aquellos permisos estipulados por ley.
 - i. Permiso legal de natalidad: 5 días hábiles.
 - ii. Permiso legal de matrimonio: 5 días hábiles.
 - iii. Permiso para contraer Acuerdo de Unión Civil: 5 días hábiles.
 - iv. Permiso legal por defunción de familiar directo: 4 días hábiles.
 - v. Permiso sindical: Máximo 10 horas semanales (40 mensual).
 - vi. Permiso por catástrofes naturales: 5 días continuos.
 - vii. Permiso lactancia, solo cantidad de horas permitidas por la ley: 1 HH diaria mas tiempos de traslado.
 - c. Otros casos permitidos como horas consideradas para el cálculo del incentivo:
 - i. Horas destinadas a realizarse exámenes ocupacionales (respaldo o certificado de empresa que indique las fechas en que el trabajador realizará sus exámenes).
 - ii. Días destinados a realizar Cursos / Certificaciones requeridos para operar acorde al cargo/función (respaldo o certificado de empresa que indique el o los días (u horas) que realizará los cursos).
 - iii. Casos donde personal baje de faena de forma provisoria por una contingencia y a realice labores en instalaciones del contratista a petición de Minera Spence.

En los casos de las horas identificadas en el N° 2 literal b. y c., Minera Spence podrá requerir al Contratista los antecedentes que justifiquen dicha calificación.

3. Horas que NO serán consideradas para el cálculo del incentivo
- a. Horas de inasistencias asociadas a licencias médicas.
 - b. Permisos con o sin goce de sueldo (no contenidos en permisos legales, como los provenientes del contrato individual o colectivo de trabajo).
 - c. Días administrativos.
 - d. Otras ausencias de responsabilidad del trabajador o empresa contratista (acreditación, problemas de acceso, falta de requisitos para desempeñarse en su función, disponibilidad de habitaciones, entre otros).
 - e. Horas de teletrabajo.

En caso de ser requerido, la empresa contratista, deberá proveer de todos los respaldos que se requieran para verificar la declaración de horas realizada en el sistema SIH. Información faltante o incompleta dará paso a la suspensión del incentivo.

Modificaciones u aperturas excepcionales al sistema SIH, no implicarán un nuevo proceso de cálculo del incentivo.

Cada empresa contratista es responsable de mantener actualizada la información asociada a sus contratos y trabajadores. Desviaciones asociadas a información faltante, incorrecta, obsoleta u otros no darán paso a un proceso de recalculation del incentivo.

Horas declaradas de forma incorrecta por parte del Contratista, ya sea por tipo, cantidad, trabajador, ubicación, contrato u otro que afecten total o parcialmente el monto a pagar, no serán objeto de revisión o recalculation.

1.5 Pago del Incentivo Trimestral

El ITC se informará un mes después del término del trimestre respectivo, y se pagará mediante un estado de pago especial, para estos efectos se adicionará el IVA correspondiente.

Para ello, el ITC se notificará a los Administradores de Contrato de Spence en los primeros 15 días hábiles del mes siguiente del cierre del trimestre respectivo. Los administradores tendrán 24 horas para revisar y levantar cualquier desviación.

Vencido este plazo, se notificará a los Contratistas el resultado del incentivo. El pago lo debe liberar y aprobar el Administrador de Contrato de Spence en el siguiente mes de finalizado el trimestre.

1.6 Auditorias

Con el objetivo de velar por la correcta asignación de montos a empresas contratistas, Minera Spence llevará a cabo auditorias seleccionado cada trimestre una muestra del universo de contratos y órdenes de compra que alcanzaron el incentivo.

Posterior a la notificación del incentivo, Minera Spence solicitará a las empresas contratistas seleccionadas que envíen la documentación que respalde la declaración de horas realizada en el sistema SIH y verificará que las horas declaradas durante el periodo coincidan con la documentación enviada.

En caso de encontrarse desviaciones y que estas impliquen que la empresa contratista recibiera un monto mayor al correspondiente, serán aplicadas multas al contrato, considerando el monto adicional recibido como consecuencia de la desviación y la historial de multas ITC del contrato.

La multa será descontada de los montos asignados para periodos siguientes hasta que esta sea saldada. El valor de la multa será calculado con la siguiente formula:

$$Multa_{Ctto} = \text{Monto Adicional Recibido por Desviación} \times n^{\circ} \text{ de multas ITC históricas acumuladas}$$

2. INCENTIVO ANUAL CONTRATISTAS

2.1 Naturaleza y objetivo.

Las Partes pactan un incentivo denominado Incentivo Anual Contratistas o IAC, de naturaleza civil, sujeto a condición suspensiva, que se pagará anualmente al Contratista en los casos y términos previstos en el presente anexo.

Este incentivo de seguridad tiene por objeto fomentar la estabilidad del servicio otorgado, al promover que se mantenga la destinación de la misma dotación afecta a la prestación de los servicios pactados en este Contrato durante el año fiscal.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes declaran expresamente que dada la obligación legal que recae sobre el Contratista de establecer y desarrollar su propio sistema de administración de personal y definir la estructura de remuneraciones e incentivos aplicable a sus trabajadores, el IAC acordado en este instrumento en ningún caso puede modificar ni tampoco puede interpretarse de forma tal que pudiera llegar a alterar en forma alguna dicha obligación legal, como tampoco de las facultades de administración del Contratista ni las responsabilidades y derechos que le correspondan como empleador de sus trabajadores.

2.2 Conceptos y Definiciones.

Año Fiscal (AF): periodo comprendido entre el 1 de julio de un año y el 30 de junio del año siguiente.

Dotación Afecta (DA): La dotación afecta corresponde a los trabajadores del Contratista asociados a este Contrato que hayan sido presentados por el contratista para desempeñarse prestando servicios en régimen de subcontratación de manera permanente al interior de la faena minera de Spence y que posean contrato de trabajo vigente con el Contratista al primero de agosto posterior al Año Fiscal evaluado. Cada trabajador de la dotación afecta solo podrá ser considerado una vez para el cálculo de este incentivo, independientemente del número de subcontratos a los que se encuentre asociado. Adicionalmente, solo se considerarán como parte de la dotación afecta los trabajadores que hayan recibido el ITC el trimestre Abr-Jun del respectivo Año Fiscal. No integran la dotación afecta los trabajadores en régimen de subcontratación que se desempeñan como consultores.

FDA₁: Factor Dotación Afecta Q1. Factor Binario de valor 1 para la Dotación Afecta que obtuvo ITC durante el trimestre julio-septiembre y 0 de otro modo.

FDA₂: Factor Dotación Afecta Q2. Factor Binario de valor 1 para la Dotación Afecta que obtuvo ITC durante el trimestre octubre-diciembre y 0 de otro modo.

FDA₃: Factor Dotación Afecta Q3. Factor Binario de valor 1 para la Dotación Afecta que obtuvo ITC durante el trimestre enero-marzo y 0 de otro modo.

FDA₄: Factor Dotación Afecta Q4. Factor Binario de valor 1 para la Dotación Afecta que obtuvo ITC durante el trimestre abril-jun y 0 de otro modo.

Ret.Q1 = Retención correspondiente al 20% del monto calculado para el contrato en el ITC del trimestre julio-septiembre del año respectivo.

Ret.Q2 = Retención correspondiente al 20% del monto calculado para el contrato en el ITC del trimestre octubre-diciembre del año respectivo.

Ret.Q3 = Retención correspondiente al 20% del monto calculado para el contrato en el ITC del trimestre enero-marzo del año respectivo.

Ret.Q4 = Retención correspondiente al 20% del monto calculado para el contrato en el ITC del trimestre abril-junio del año respectivo.

Retención: Monto correspondiente al 20% del incentivo trimestral que se retiene cada periodo para ser entregado en el IAC.

2.3 Polinomio del IAC

El Incentivo Anual de Contratistas se calcula en base a la Retención obtenida durante el año fiscal respectivo y las dotaciones afectas que dieron lugar al pago del incentivo durante cada trimestre del año fiscal.

En caso de que se verifique el cumplimiento de las condiciones copulativas suspensivas a que está sujeto, Spence pagará al Contratista por una vez cada Año Fiscal, un Incentivo cuya base de cálculo se determinará en función de la siguiente fórmula:

$$IAC = FDA_1 \times Ret.Q1 + FDA_2 \times Ret.Q2 + FDA_3 \times Ret.Q3 + FDA_4 \times Ret.Q4$$

Para cada caso, el valor de los Factores Dotación Afecta (FDA_n) se obtendrá según la siguiente tabla:

--	--

Para la Dotación Afecta (DA) que haya cumplido 12 meses de trabajo continuo en el respectivo Año Fiscal y siempre que se trate de la DA que haya generado el pago del ITC (Incentivo Trimestral Contratista) por los cuatro trimestres del respectivo Año Fiscal (Jul-Sep, Oct-Dic, Ene-Mar y Abr-Jun).	FDA ₁ = 1 FDA ₂ = 1 FDA ₃ = 1 FDA ₄ = 1
Para la Dotación Afecta (DA) que haya cumplido 9 meses de trabajo continuo en el respectivo Año Fiscal y siempre que se trate de la DA que haya generado el pago el ITC (Incentivo Trimestral Contratista) por los tres últimos trimestres del respectivo Año Fiscal (Oct-Dic, Ene-Mar y Abr-Jun).	FDA ₁ = 0 FDA ₂ = 1 FDA ₃ = 1 FDA ₄ = 1
Para la Dotación Afecta (DA) que haya cumplido 6 meses de trabajo continuo en el respectivo Año Fiscal y siempre que se trate de la DA que haya generado el pago el ITC (Incentivo Trimestral Contratista) por los dos últimos trimestres del respectivo año Fiscal (Ene-Mar y Abr-Jun).	FDA ₁ = 0 FDA ₂ = 0 FDA ₃ = 1 FDA ₄ = 1
Para la Dotación Afecta (DA) que haya cumplido 3 meses de trabajo continuo en el respectivo Año Fiscal y siempre que se trate de la DA que haya generado el pago el ITC (Incentivo Trimestral Contratista) por el trimestre del respectivo Año Fiscal (Abr-Jun).	FDA ₁ = 0 FDA ₂ = 0 FDA ₃ = 0 FDA ₄ = 1
Para la Dotación Afecta (DA) que haya cumplido 12 meses de trabajo continuo en el respectivo Año Fiscal y siempre que se trate de la DA que haya generado el pago el ITC (Incentivo Trimestral Contratista) por los trimestres Jul-Sep, Ene-Mar y Abr-Jun. del respectivo Año Fiscal.:	FDA ₁ = 1 FDA ₂ = 0 FDA ₃ = 1 FDA ₄ = 1
Para la Dotación Afecta (DA) que haya cumplido 12 meses de trabajo continuo en el respectivo Año Fiscal y siempre que se trate de la DA que haya generado el pago el ITC (Incentivo Trimestral Contratista) por los trimestres Jul-Sep, Oct-Dic y Abr-Jun. del respectivo Año Fiscal.	FDA ₁ = 1 FDA ₂ = 1 FDA ₃ = 0 FDA ₄ = 1
Para la Dotación Afecta (DA) que haya cumplido 12 meses de trabajo continuo en el respectivo Año Fiscal y siempre que se trate de la DA que haya generado el pago el ITC (Incentivo Trimestral Contratista) por los trimestres Jul-Sep, y Abr-Jun. del respectivo Año Fiscal.	FDA ₁ = 1 FDA ₂ = 0 FDA ₃ = 0 FDA ₄ = 1
Para la Dotación Afecta (DA) que haya cumplido 9 meses de trabajo continuo en el respectivo Año Fiscal y siempre que se trate de la DA que haya generado el pago el ITC (Incentivo Trimestral Contratista) por los trimestres Oct-Dic y Abr-Jun. del respectivo Año Fiscal.	FDA ₁ = 0 FDA ₂ = 1 FDA ₃ = 0 FDA ₄ = 1

En caso de que el trabajador no integra la Dotación Afecta del Incentivo Trimestral Contratista por no alcanzar el porcentaje de cumplimiento de jornada mínimo, el valor de la Retención respectiva es 0.

En caso de que el trabajador no obtenga alguno de los incentivos por haber estado ausente del lugar de prestación de servicios durante la totalidad de uno o más periodos solo serán consideradas para el pago las retenciones posteriores al trimestre de ausencia.

2.4 Condiciones de pago del Incentivo Anual Contratista

Será condición esencial y objetiva para que proceda el pago del IAC en el Año Fiscal de que se trate, que la empresa contratista dé cumplimiento a la totalidad de las siguientes condiciones suspensivas copulativas, las cuales se otorgan exclusivamente para el beneficio de Spence:

- Mantener la continuidad operacional de los servicios del Contratista durante el respectivo Año Fiscal en forma normal, segura, continuada y sin afectaciones, alteraciones ni interrupciones de ningún tipo.
- No afectar la continuidad operacional ni la producción de Spence.
- No participar en actos ilegales (esta obligación afecta por igual a la persona jurídica del Contratista y a su Dotación Afecta), como tampoco en actos violentos, bloqueos de caminos y accesos.
- Que se reporten oportunamente todos los accidentes, con o sin tiempo perdido, ocurridos en el respectivo Año Fiscal que involucre o en el cual haya tenido participación un trabajador del Contratista asociado al Contrato.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones mencionadas anteriormente genera que la condición suspensiva de que depende el pago del IAC se considere fallida y en consecuencia extingue el pago del Incentivo Anual Contratistas por el Año Fiscal de que se trate, independientemente del número de trabajadores involucrados en los hechos, del tiempo de duración del evento o de un eventual carácter parcial de la suspensión de la continuidad operacional.

2.5 Pago del Incentivo IAC al Contratista

El IAC se informará durante el mes de agosto siguiente al del Año Fiscal correspondiente y se pagará mediante un estado de pago especial, para estos efectos se adicionará el IVA correspondiente.

Para ello, el IAC se notificará a los Administradores de Contrato Spence en los primeros 15 días del mes de agosto. Los administradores tendrán 24 horas para revisar y levantar cualquier desviación.

Vencido este plazo, se notificará a los contratistas el resultado del incentivo. El pago lo debe liberar y aprobar el Administrador de Contrato de Spence en el segundo mes del siguiente año fiscal.