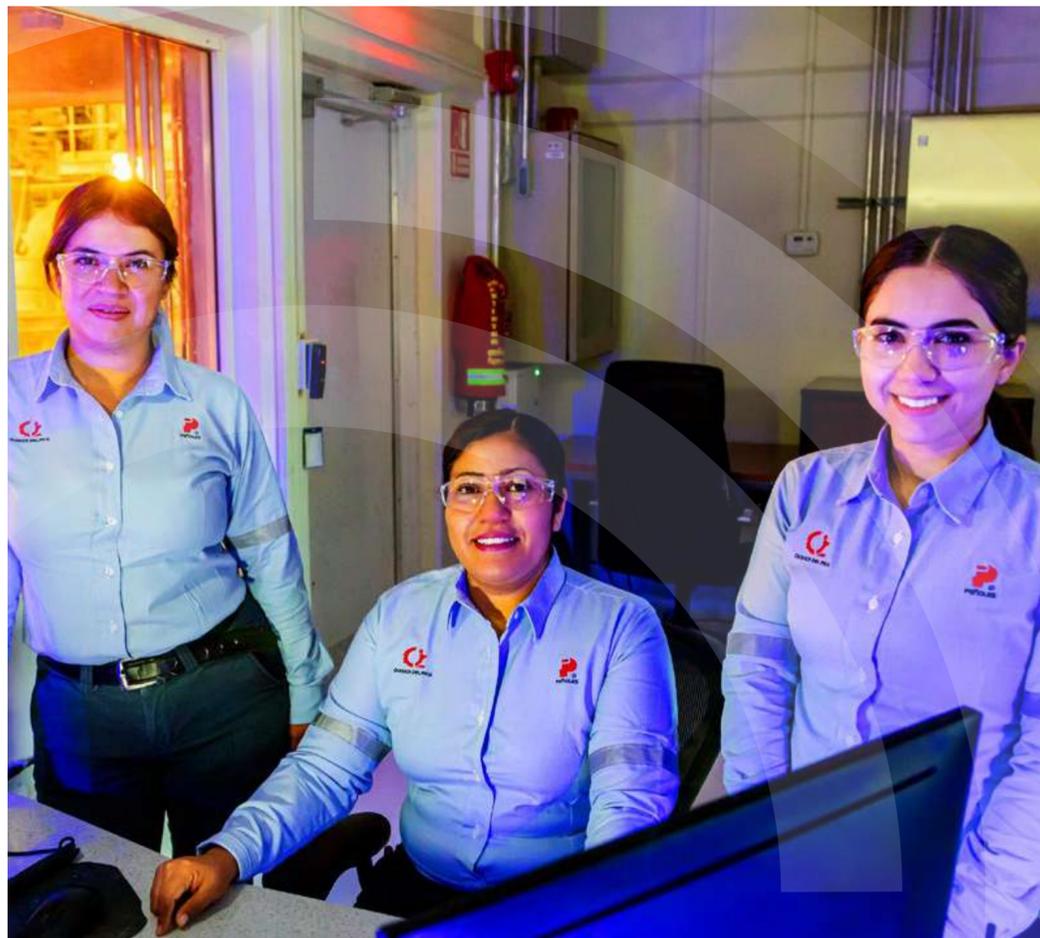


Nuestra gente



Nuestra fuerza laboral es un grupo de interés estratégico. Creemos que nuestro éxito depende de nuestra gente y por ello estamos comprometidos con la construcción de una cultura organizacional que inspire, desarrolle y valore a nuestro personal. Nos enfocamos en atraer, desarrollar y retener al mejor talento, creando un entorno de trabajo que le permita alcanzar su máximo potencial y que esto trascienda en resultados extraordinarios para nuestra organización. Promovemos y mantenemos lugares de trabajo seguros, saludables y orientados a la minería compatible con la sociedad y el medio ambiente. Asimismo, respetamos la libertad de afiliación y rechazamos cualquier tipo de discriminación y acoso.

Nos enfocamos en atraer, desarrollar y retener al mejor talento, creando un entorno de trabajo que le permita alcanzar su máximo potencial y que esto trascienda en resultados extraordinarios para nuestra organización.

Estrategia

Para impulsar la evolución constante de la organización y alinear los comportamientos con nuestra estrategia cultural, iniciamos un plan de rediseño de nuestros programas y procesos de gestión del talento. Éstos comprenden la atracción, selección, contratación, capacitación, sucesión, carrera y retención, así como programas para impulsar el desempeño, como el reconocimiento y la retroalimentación continua, además de un sistema de diagnóstico y mejora del clima laboral. Los cambios se basan en prácticas de vanguardia y procesos humanos que mejoran el liderazgo, la gestión, la productividad y la eficiencia, con el objetivo de alcanzar resultados extraordinarios.

En 2023, se pusieron a disposición de nuestra gente las siguientes herramientas que promueven nuevos comportamientos y hábitos productivos:

- **Decálogo del Líder:** Principios fundamentales de nuestro modelo de liderazgo, que ayuda a los líderes a desarrollar sus habilidades y a inspirar a los demás.
- **Tarjetero de Evolución Cultural:** Herramienta interactiva que ayuda a los equipos de trabajo a reforzar el conocimiento y la vivencia de la cultura organizacional.
- **Guía para realizar Reuniones Efectivas:** Checklist que ayuda a planificar y organizar reuniones de manera eficiente.





Gestión de talento

• **Atracción y selección de personal**

Contar con el mejor talento es fundamental para alcanzar nuestros objetivos. Buscamos personas que compartan nuestras habilidades, valores y comportamientos, y que contribuyan a nuestro éxito. Nuestro proceso de selección está diseñado para encontrar a los mejores candidatos y ofrecer oportunidades de ascenso y promoción basadas en valores, capacidad, desempeño y méritos de cada persona. En 2023 se contrató a 398 personas, y 383 colaboradores fueron promovidos.

El programa de Ingenieros e Ingenieras en Entrenamiento, el cual inició en 2003, es una fuente de talento importante para el negocio. A la fecha llevamos 100 generaciones, con un total de 2,489 profesionistas incorporados a la organización. Este año, ingresaron al programa 36 jóvenes recién egresados, quienes se convirtieron en profesionales comprometidos con nuestros valores y altamente capacitados para liderar nuestras operaciones.

• **Desarrollo de talento**

Valoramos el desarrollo de nuestro personal. Por eso, ofrecemos programas de capacitación interna y externa alineados con las necesidades de formación detectadas. Durante el año, impartimos 1,413,825 horas de capacitación, lo que equivale a 42.63 horas promedio por colaborador, para fortalecer las competencias técnicas y humanas de nuestra gente, permitiéndonos enfrentar los retos actuales y futuros con mejores indicadores de productividad, calidad y competitividad.

Con el fin de fortalecer las competencias organizacionales de nuestro personal, lanzamos el curso en línea “Nuevo modelo de competencias organizacionales”, el cual concluyeron 94% de colaboradores no sindicalizados. El nuevo modelo promueve la agilidad, la colaboración incluyente, el compromiso total por los resultados, la comunicación basada en la confianza, el desarrollo del talento y la inteligencia emocional. Estas competencias orientan los comportamientos hacia el logro de mejores resultados, la creación de ecosistemas de trabajo y el fortalecimiento de la cultura organizacional

Actualizamos la herramienta Notas de Desempeño para alinearla con nuestro nuevo modelo de competencias. Esto nos permite brindar retroalimentación y reforzamiento más eficaz a los comportamientos esperados de nuestro personal.

Adicionalmente, como cada año y en colaboración con el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), ofrecimos programas de desarrollo de habilidades gerenciales y directivas en áreas como liderazgo, estrategia, toma de decisiones y comunicación a 73 de nuestros ejecutivos, con el propósito de impulsar su crecimiento y prepararlos para los desafíos del futuro.

• **Retención de talento.**

Una de nuestras acciones estratégicas por su alto impacto en la organización es la identificación de puestos críticos que garanticen la continuidad operativa del negocio. Desarrollamos **planes de sucesión y carrera** para asegurar que siempre tengamos a las personas adecuadas en los puestos adecuados.

75% de nuestros puestos clave cuentan con un plan de sucesión autorizado.



Ofrecemos a nuestros colaboradores salarios y beneficios competitivos y justos, basados en encuestas salariales y en la metodología Korn-Ferry/HayGroup para evaluar puestos y determinar tabuladores. Asimismo, contamos con un paquete de prestaciones atractivo que incluye seguros médico y de invalidez y vida, y fondo de pensión y ahorro, entre otros beneficios. El menor nivel salarial de la organización es 2.14 veces superior al salario mínimo legal y, por lo tanto, superior al salario digno.

Desvinculación de personal

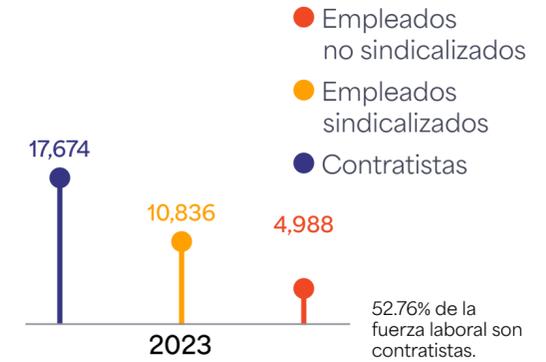
En Peñoles implementamos medidas para manejar responsablemente, y en cumplimiento con el marco legal, la reducción de personal cuando esto es inevitable para la viabilidad de la organización. La variación en las cifras del total de personal y rotación entre 2022 y 2023 obedece a la desvinculación de personal, como parte del proceso de transformación profunda.

Desempeño y métricas

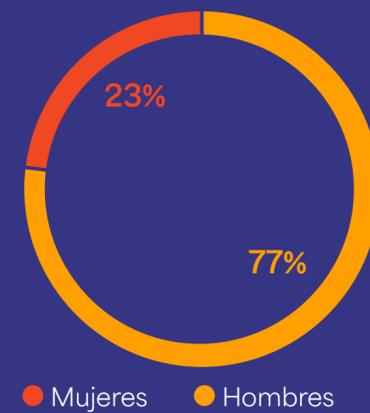
	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación
No sindicalizados	230,129	47.30
Sindicalizados	630,269	59.09
Contratistas	553,427	31.38
TOTAL	1,413,825	42.63

* Esta información no incluye personal de Bal Holdings (42) Quirey do Brasil (2) y Línea Coahuila Durango (288).

Fuerza laboral



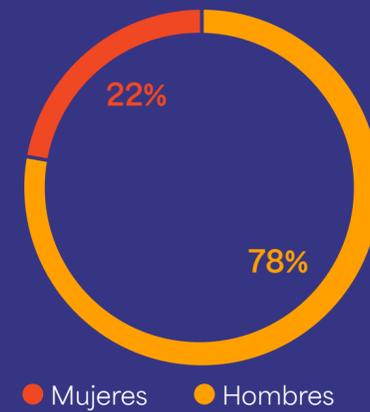
Promociones



Movimiento por tipo de puesto 2023



Contrataciones



Rotación

