

# Nuestra gente

El talento y el compromiso de nuestra gente es fundamental para cumplir con nuestro propósito de *generar oportunidades y bienestar al proveer recursos esenciales de forma sostenible*. Nuestro compromiso es ofrecer un entorno laboral donde las personas se sientan física y psicológicamente seguras, incluidas y motivadas para desarrollar todo su potencial. Para ello, fomentamos una cultura sólida, que apoya la diversidad, la equidad y la inclusión, e implementamos prácticas responsables para abordar la discriminación y el acoso en el entorno laboral. Reconocemos la importancia del bienestar y alentamos y apoyamos

a nuestra gente a vivir en equilibrio, por lo que ofrecemos programas integrales para desarrollar su talento, así como actividades de vinculación, cuyo propósito es formar futuros líderes en la empresa y en nuestra comunidad.

Mantenemos una relación respetuosa y constante con los sindicatos y empleados sindicalizados en todas nuestras operaciones, lo que nos permite fomentar una relación sólida basada en la confianza. Reconocemos y respetamos plenamente los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

## Gobernanza

El Comité de Ética y Valores Corporativos, integrado por directivos de la compañía, supervisa y vigila el cumplimiento del Código de Ética y Conducta, y atiende casos de conducta no ética, lo cual incluye el acoso y la discriminación. Los directivos, tanto a nivel corporativo como divisional, participan en el desarrollo y la implementación de la estrategia de personal, bajo el liderazgo y la coordinación del líder corporativo de Recursos Humanos. Colaboramos estrechamente con las empresas de Grupo BAL para identificar e implementar las mejores prácticas.

## Conjunto de políticas, lineamientos y procedimientos



*Nuestro compromiso es ofrecer un entorno laboral donde las personas se sientan física y psicológicamente seguras, incluidas y motivadas para desarrollar todo su potencial.*



## Contexto y consideraciones estratégicas

Las personas son un pilar fundamental para el éxito de cualquier estrategia empresarial. Las relaciones laborales constructivas con los sindicatos y empleados sindicalizados contribuyen a mejorar la seguridad y la productividad en la industria. Asimismo, la capacitación y el desarrollo del talento son esenciales para desarrollar las capacidades y competencias necesarias en el corto y largo plazo.

Cuando la cultura y la estrategia empresarial están alineadas, las empresas tienen más éxito. Una cultura sólida contribuye a gestionar de forma más eficaz la ética, la integridad, la salud, la seguridad y el medio ambiente, entre muchos otros riesgos relevantes para el sector. Además, una fuerza laboral diversa establece vínculos más sólidos con las comunidades donde opera la industria y promueve la innovación y la productividad, sobre todo cuando las personas se sienten respetadas e incluidas. Por ello, la igualdad y la eliminación del acoso y la discriminación son prioridades fundamentales, así como la cultura organizacional, el entorno laboral y el bienestar son factores no monetarios importantes para atraer y retener al mejor talento, lo que permite operar de manera productiva y sostenible.

## Gestión de impactos, riesgos y oportunidades



### Cultura organizacional

Aspiramos a construir una cultura organizacional sólida y consistente con nuestro propósito, que nos permita hacer frente a los retos y aprovechar las oportunidades de nuestra estrategia y de un entorno cambiante. Para lograrlo, impulsamos iniciativas orientadas a fortalecer aspectos clave de nuestra cultura, como la seguridad, la ética, el bienestar, así como la diversidad, la equidad y la inclusión.

Para más información consultar la sección [Cultura y valores](#).

### Entorno laboral

En Peñoles, promovemos la modernidad laboral, enfocada en impulsar los tres ejes de trabajo: ético, seguro y productivo. Esto les permite a nuestros colaboradores alcanzar su mayor potencial, contribuir a la estabilidad laboral, cuidar la fuente de empleo y el bienestar integral de sus familias y las comunidades donde operamos.

#### > Remuneración competitiva

Ofrecemos a nuestros colaboradores salarios y beneficios justos y competitivos, basados en encuestas salariales y en la metodología Korn-Ferry/HayGroup, la cual permite evaluar puestos y determinar tabuladores. En México, donde se encuentra más del 99% de nuestra fuerza laboral, todos los trabajadores —tanto propios como contratistas— deben estar afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), así como al Instituto



del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), los cuales garantizan el acceso a los servicios públicos de seguridad social, servicios de salud, ahorro para el retiro y ahorro para la vivienda, entre otros beneficios.

### > Riesgos psicosociales

La salud mental es un componente importante del bienestar de las personas y un factor clave para un entorno laboral sano, seguro y productivo. Por ello, estamos comprometidos con atender los factores de riesgos psicosociales, de prevenir la violencia laboral y de fomentar un entorno organizacional favorable. Un elemento clave de nuestra gestión es identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, así como prever que contemos con un entorno organizacional favorable, lo cual evaluamos, mediante una encuesta bianual.



### > Acoso y discriminación

Nuestro canal de denuncia, [Línea Correcta](#), está disponible para reportar y atender casos de acoso y hostigamiento laboral y sexual. En 2024, establecimos el protocolo de atención a casos de acoso, hostigamiento y violencia sexual en el entorno laboral. La operación de este mecanismo iniciará con la instalación de las Comisiones del Comportamiento Laboral, órganos multidisciplinarios responsables de atender, analizar y resolver cualquiera de estas conductas.

### > Desvinculación de personal

En Peñoles implementamos medidas para manejar responsablemente, y en cumplimiento con el marco legal, la reducción de personal cuando ésta es inevitable para la viabilidad de la empresa.

### Talento

#### > Atracción y selección de talento

Contar con el mejor talento es fundamental para alcanzar nuestros objetivos. Buscamos personas que compartan nuestros valores y comportamientos, cuyas habilidades contribuyan a nuestro éxito y se desarrollen profesionalmente. Nuestro proceso de selección está diseñado para encontrar a los mejores candidatos, a quienes les ofrecemos oportunidades de ascenso y promoción con base en su capacidad, desempeño y méritos.

*Buscamos personas que compartan nuestros valores y comportamientos, cuyas habilidades contribuyan a nuestro éxito y se desarrollen profesionalmente.*

El programa Ingenieros e Ingenieras en Entrenamiento, iniciado en 2003, busca atraer el mejor talento de las universidades más prestigiosas de México en las áreas estratégicas para el negocio, como Ingeniería y Ciencias de la Tierra. Con más de 100 generaciones a la fecha, los participantes inician su trayectoria en Peñoles con un programa de formación estructurado, que les permite conocer a fondo el negocio, desarrollar habilidades clave y absorber la cultura y los valores organizacionales de la compañía.

### > Desarrollo y retención de talento

Conscientes de que el desarrollo del personal es fundamental para el éxito del negocio, contamos con diferentes enfoques de capacitación interna y externa para fortalecer tanto competencias técnicas como habilidades blandas. Establecimos una alianza estratégica con el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) para impulsar el desarrollo de habilidades gerenciales y directivas. A través del programa Becarios BAL, buscamos incorporar a jóvenes talentosos, recién egresados o por egresar, para que durante nueve meses desarrollen un proyecto de impacto en la organización.

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. Para ello hemos desarrollado planes de sucesión y carrera que nos aseguren un flujo continuo de personas adecuadas, en los puestos adecuados.

## Diversidad, equidad e inclusión

Conscientes de que la equidad y la inclusión son fundamentales para construir un entorno laboral justo y aprovechar plenamente los beneficios de la diversidad, buscamos ofrecer oportunidades reales de desarrollo y reconocimiento en un ambiente laboral seguro, equitativo, incluyente, de respeto y de igualdad de oportunidades, en el que todo nuestro personal se sienta valorado e inspirado a contribuir con su máximo potencial. **BAL sin Barreras** es una iniciativa conjunta de las empresas de Grupo BAL para abordar la diversidad, la equidad y la inclusión e integrarla en nuestra cultura organizacional de manera estratégica. La Semana de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión es un esfuerzo conjunto para crear conciencia e inspirar el cambio mediante una serie de conferencias y paneles.

Las iniciativas incluyen la capacitación de directivos en sesgos inconscientes, atención y prevención del acoso y hostigamiento, campañas de comunicación en días significativos para sensibilizar sobre la diversidad, equidad e inclusión, y capsulas en nuestro sitio de capacitación sobre discriminación, diversidad, equidad e inclusión. Desarrollamos el programa de mentoría Mujeres para Mujeres, cuyo propósito de desarrollar el talento de mujeres en puestos directivos.

También ofrecemos capacitación de Liderazgo Incluyente, dirigida al personal directivo y gerencial, con el propósito de sensibilizarlo en temas relacionados con la discapacidad. Asimismo, ca-



pacitamos a nuestro equipo de atracción de talento en temas de reclutamiento incluyente, con el fin de disminuir los sesgos inconscientes y buscar siempre a las personas más adecuadas para cada puesto.

### Brecha salarial entre hombres y mujeres

Estamos comprometidos con avanzar hacia la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Por ello hemos integrado un indicador de equidad que mide la brecha salarial entre personal no sindicalizado y no directivo, utilizando como base el salario promedio.

Esta brecha obedece principalmente a la antigüedad promedio en el puesto y a la menor

*BAL sin Barreras es una iniciativa conjunta de las empresas de Grupo BAL para abordar la diversidad, la equidad y la inclusión e integrarla en nuestra cultura organizacional de manera estratégica.*

representación de mujeres en los diferentes niveles jerárquicos. Peñoles mantiene un sistema de tabuladores que no considera género, orientación sexual, religión ni otras características personales. Las políticas y los procedimientos de compensación se basan exclusivamente en el valor relativo del puesto en la organización, y la relación de salario inicial entre hombres y mujeres es de 1 a 1.

## Vive en Balance

El programa **Vive en Balance** es una iniciativa de las empresas de Grupo BAL diseñada para promover el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias, con el acompañamiento de especialistas en temas de bienestar. Como parte del programa, en octubre y noviembre se realizó una encuesta, cuyo propósito era medir el nivel de bienestar integral de los colaboradores, con el fin de fortalecer el programa.

### Encuesta Vive en Balance 2024

Realizamos una encuesta de bienestar integral como herramienta para fomentar el autocuidado entre nuestro personal. Esta encuesta voluntaria, en la que participaron 2,545 colaboradores, sindicalizados y no sindicalizados evaluó siete dimensiones del bienestar a través de cuestionarios autoaplicados, con retroalimentación confidencial e individual, que les permitió a los colaboradores saber su estado en las diferentes dimensiones de salud y de riesgo.

A partir de los resultados, se brindaron recomendaciones personalizadas para mejorar su calidad de vida, y se diseñará un programa de bienestar con seguimiento mensual durante 2025.

Como complemento, se lanzó una campaña de webinars con temas sobre cambios en el estilo de vida, nutrición y activación física. Además, se publicaron infografías y cápsulas con los mismos contenidos, disponibles para el personal y sus familias.

## Juegos BAL y Sábado Cultural

Estos programas buscan fomentar entre los colaboradores de Industrias Peñoles la sana competencia en actividades deportivas y culturales que contribuyan a su bienestar físico y mental, fortalezcan su sentido de identidad y refuercen el orgullo de formar parte de Grupo BAL.

## Relaciones laborales

Mantenemos una interacción constante con los sindicatos y nuestros colaboradores sindicalizados, orientada a construir una relación sólida basada en la confianza, la ética, seguridad, y la búsqueda constante de beneficio mutuo. La interacción entre empresa y sindicatos se sustenta en un diálogo permanente y respetuoso con las representaciones sindicales.

En Peñoles cumplimos con leyes, tratados, convenios internacionales y normatividad aplicables en materia laboral. Estamos siempre atentos a los derechos de los trabajadores, lo cual incluye la libre asociación y la negociación colectiva. Periódicamente, los sindicatos designan comisiones revisoras que, junto con la empresa, llevan a cabo un proceso de análisis y negociación de los contratos colectivos de trabajo, los cuales comprenden los derechos y obligaciones de ambas partes, así como el compromiso conjunto de garantizar la seguridad, el trabajo ético, la productividad y la calidad de vida en el trabajo.

**68% de nuestros empleados directos están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.**

## Compromiso social

Peñoles participa en diversos programas dirigidos a fortalecer las capacidades de los jóvenes.

### > Premio BAL UNAM en Ciencias de la Tierra y Energías Renovables, 7ª edición

Con el propósito de promover y reconocer la investigación científica en las áreas de Ciencias de la Tierra, Energías Renovables y Medio Ambiente, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Grupo BAL convocaron a jóvenes universitarios a participar en la séptima edición del Premio BAL-UNAM, en la cual se inscribieron 84 trabajos, siendo una de las convocatorias con mayor participación.

### > Programa Líderes en Movimiento

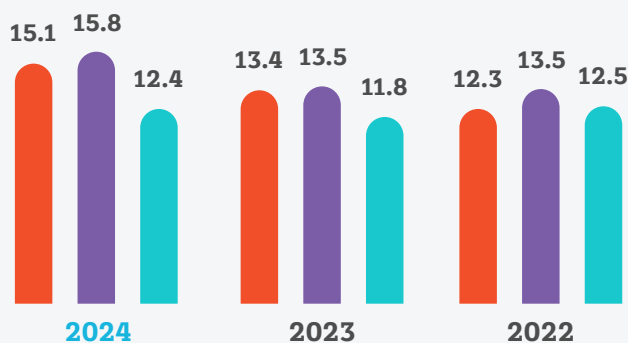
A través del Consejo Mexicano de Negocios, participamos en este programa que impulsa el liderazgo y el desarrollo del talento de estudiantes de niveles medio superior y superior.



### > Baños por la Educación

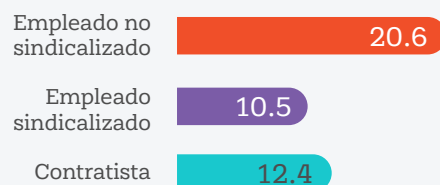
El propósito de este programa es apoyar el desarrollo académico de estudiantes de licenciatura del Instituto Tecnológico Autónomo de México a través de una aportación económica voluntaria del personal de Industrias Peñoles. Esta iniciativa contribuye a que jóvenes talentosos puedan concluir sus estudios universitarios.

### Participación de mujeres por segmento laboral (%)



- Puesto de liderazgo
- Empleados sindicalizados y no sindicalizados
- Contratistas

### Participación de mujeres (%)



## Desempeño y métricas

### Fuerza laboral

Segmento	Peñoles	Fresnillo plc	Industrias Peñoles
● Empleados no sindicalizados	3,143	1,915	5,058
● Empleados sindicalizados	5,116	5,588	10,704
● Contratistas	5,855	10,619	16,474
<b>TOTAL</b>	<b>14,114</b>	<b>18,122</b>	<b>32,236</b>

No se incluyen empleados de Bal Holdings, Inc.

### Ratio entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local

Compañía	Ratio
Peñoles	1.89
Fresnillo plc	2.02
Industrias Peñoles	1.89

Solo se consideran empleados no sindicalizados

Empleados cubiertos por un contrato colectivo	%
Peñoles	61.94
Fresnillo plc	74.48
Industrias Peñoles	67.91

### Composición de fuerza laboral por genero

Segmento	Peñoles			Fresnillo plc			Industrias Peñoles		
	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%
Empleados no sindicalizados	2,419	646	21.1	1,536	379	19.8	3,955	1,025	20.6
Empleados sindicalizados	4,715	401	7.8	4,869	719	12.9	9,584	1,120	10.5
Contratistas	4,984	871	14.9	9,452	1,167	11.0	14,436	2,038	12.4
<b>TOTAL</b>	<b>12,118</b>	<b>1,918</b>	<b>13.7</b>	<b>15,857</b>	<b>2,265</b>	<b>12.5</b>	<b>27,975</b>	<b>4,183</b>	<b>13.0</b>

### Fuerza laboral



Derechos humanos

Nuestra gente

Seguridad y Salud

Pueblos Indígenas

Comunidades

### Participación mujeres por segmento de empleados no sindicalizados

Segmento	Peñoles		Fresnillo plc		Industrias Peñoles		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres participación (%)
Directivo	40	3	22	3	62	6	8.8
Gerencial	277	52	145	15	422	67	13.7
Jefatura	668	202	347	52	1,015	254	20.0
Profesionista	970	266	707	220	1,677	486	22.5
No profesionista	458	120	43	37	501	157	23.9
Becarios	6	3	16	11	22	14	38.9
<b>TOTAL</b>	<b>2,419</b>	<b>646</b>	<b>1,280</b>	<b>338</b>	<b>3,699</b>	<b>984</b>	

Cifras de empleados no sindicalizados de México, Chile y Perú. No se incluyen los trabajadores de Exploraciones Mineras Parreña, Línea Coahuila Durango y Quirey du Brasil. Se auditaron las categorías de jefatura, profesionista y no profesionistas.



### Brecha salarial (ratio) de mujeres con respecto a hombres

Segmento	Peñoles				Fresnillo plc				Total Industrias Peñoles			
	Ratio	Hombres	Mujeres	%	Ratio	Hombres	Mujeres	%	Ratio	Hombres	Mujeres	%
Jefatura	0.97	668	200	23.04	0.93	337	51	13.14	0.96	1,005	251	19.98
Profesionista	0.98	960	256	21.05	0.99	694	218	23.90	0.98	1,654	474	22.27
No profesionista	1.05	452	126	21.80	0.96	41	37	47.44	1.04	493	163	24.85
<b>TOTAL</b>	<b>0.99</b>	<b>2,069</b>	<b>582</b>	<b>21.86</b>	<b>0.97</b>	<b>1,072</b>	<b>306</b>	<b>22.21</b>	<b>0.99</b>	<b>3,152</b>	<b>888</b>	<b>21.98</b>

Los ratios se calculan con el salario base de los empleados no sindicalizados en México.

### Fuerza laboral por rango de edad

Segmento	Peñoles			Fresnillo plc			Total Industrias Peñoles		
	<30 años	30 - 50	>50	<30 años	30 - 50	>50	<30 años	30 - 50	>50
Empleado no sindicalizado	582	1,992	491	516	1,184	215	1,098	3,176	706
Empleado sindicalizado	1,586	2,817	713	1,724	3,389	475	3,310	6,206	1,188
Contratistas	1,921	3,098	836	3,626	6,057	936	5,547	9,155	1,772
<b>TOTAL</b>	<b>4,089</b>	<b>7,907</b>	<b>2,040</b>	<b>5,866</b>	<b>10,630</b>	<b>1,626</b>	<b>9,955</b>	<b>18,537</b>	<b>3,666</b>

Cifras de empleados no sindicalizados de México, Chile y Perú. No se incluyen los trabajadores de Exploraciones Mineras Parreña, Línea Coahuila Durango y Quirey du Brasil.

### Contrataciones de empleados no sindicalizados

Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	186	66	252
30 - 50 años	138	21	159
> 50 años	6	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>87</b>	<b>417</b>

### Otras capacitaciones

Segmento	Horas promedio
Empleado no sindicalizado	20.96
Empleado sindicalizado	40.67
Contratistas	7.62
<b>TOTAL</b>	<b>20.69</b>

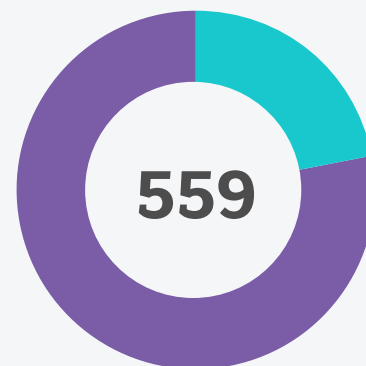
Otras capacitaciones incluyen temas de medio ambiente, competencias técnicas, humanísticas y valores, políticas y procedimientos anticorrupción y derechos humanos. Para la capacitación en seguridad y salud, ver sección [Seguridad y salud](#).

### Tasa de rotación (%)

	Peñoles	Fresnillo plc	Industrias Peñoles
Rango de edad			
Menores de 30 años	14.6	18.2	16.4
Entre 30 y 50 años	9.8	9.5	9.7
Mayores de 50 años	12.7	12.1	12.5
Género			
Mujeres	16.5	12.1	14.2
Hombres	10.8	12.4	11.5
<b>TOTAL</b>	<b>11.5</b>	<b>12.3</b>	<b>11.9</b>

Tasas de rotación de empleados sindicalizados y no sindicalizados en México, Chile y Perú. No se incluyen las empresas Línea Coahuila Durango, Bal Holdings ni Quirey du Brasil.

### Promociones de empleados no sindicalizados



● 22% Mujeres  
● 78% Hombres

