 Compañía Guatemalteca de Níquel	<b>ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ</b>	Версия: <b>002</b>	Страницы: 1 из 3
		Код: CGN-RRHH-PLT-10-0001	
	<b>ОТДЕЛ КАДРОВ</b>	Дата: <b>08.03.2022</b>	

Compañía Guatemalteca de Níquel, S.A. (далее - Компания) является компанией, занимающейся добычей никелевой руды для удовлетворения потребностей международного рынка, которая обеспечивает эффективное использование ресурсов и энергии для достижения своих долгосрочных целей.

## **ЦЕЛЬ**

Настоящая Политика формирует основу для планирования и постановки стратегических и оперативных целей CGN в области развития и управления человеческим капиталом в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001, OIT, IFC, ESG, Целей устойчивого развития, национального законодательства, требований заинтересованных сторон, осуществления деятельности по мониторингу ключевых KPI и достижения целей.


## **СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ**

Настоящая Политика распространяется на все бизнес-процессы и виды деятельности Компании и является обязательной в части соблюдения ее положений для всех сотрудников Компании и рекомендательной для контрагентов (поставщиков товаров и подрядчиков).

## **РЕАЛИЗУЕМЫЕ ЦЕЛИ И ЦЕННОСТИ**

Цели Компании в области развития и управления человеческим капиталом следующие:

- Повышение производительности компании за счет постоянного улучшения эффективности работы сотрудников;
- Стандартизирование процессы отбора персонала, гарантируя соблюдение трудовых прав и прав человека, установленных национальным законодательством, международными конвенциями и договорами, а также международными стандартами труда;
- Повышение мотивации работников посредством достойного и справедливого вознаграждения, основанного на национальном трудовом законодательстве, международных стандартах и соглашениях;
- Проведение поиска и отбора человеческого капитала, используя процессы привлечения, которые позволяют найти квалифицированный персонал, отдавая предпочтение местному найму;
- Поощрение эффективной, благоприятной и дружелюбной работы среду через систему стимулирующих выплат, льгот, досуговых мероприятий;
- Поощрять сотрудничество со стороны сотрудников посредством диалога и средств коммуникации, с помощью которых они могут представлять идеи по улучшению, предложения, жалобы и инициативы;
- Проводить обучение сотрудников, обеспечивая преемственность деятельности и рабочих мест сотрудников, развитие компетенций в процессе их профессиональной деятельности;
- Способствовать развитию у сотрудников чувства принадлежности к целям и ценностям компании через организационную культуру.
- Принятие мер по искоренению всех форм принудительного и обязательного труда, детского труда и дискриминации в сфере труда и рода занятий.

	<b>ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ</b>	Версия: 002	Страницы: 2 из 3
		Код: CGN-RRHH-PLT-10-0001	
	<b>ОТДЕЛ КАДРОВ</b>	Дата: 08.03.2022	

Деятельность Компании осуществляется на основе следующих ценностей:


- Качество подобранного персонала - у нас работает квалифицированный персонал, который отлично выполняет свои обязанности;
- Приверженность и ответственность - все сотрудники компании осознают важность своей работы и ответственно относятся ко всем действиям, которые они ежедневно выполняют на участках завода;
- Конфиденциальность - Компания гарантирует конфиденциальность личной информации сотрудников на всех уровнях развития и управления человеческим капиталом;
- Справедливость и уважение - мы справедливо относимся ко всем сотрудникам, уважаем их достоинство и гендерное равенство;
- Командный дух - все сотрудники действуют для достижения общих целей.

### **ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС-ПРОЦЕСС**

Бизнес-процесс "Развитие и управление человеческим капиталом" принимает на себя обязательства по эффективности и постоянному совершенствованию, соблюдению применимых требований и выделению ресурсов, необходимых для достижения целей настоящей Политики.

### **ПРИНЦИПЫ ПОРЯДКА РАБОТЫ.**

- Работа Компании в рамках развития и управления человеческим капиталом основывается на следующих принципах:
- Соблюдение требований законодательства и других обязательств, принятых на себя Компанией;
- Учет интересов и ожиданий заинтересованных сторон в соответствии с анализом внутреннего и внешнего контекста (среды);
- Вовлечение персонала в процесс совместной деятельности по достижению целей компании;
- Осуществление деятельности компании на основе циклов стратегического и оперативного управления;
- Проведение процесса найма и отбора персонала, основанного на этических принципах и равенстве полов, этнической принадлежности и религии, с соблюдением национальных и международных законов, обеспечивая наем персонала, обладающего соответствующей компетенцией для выполнения своих должностных обязанностей;
- Содействовать признанию нашего человеческого капитала, который является межкультурным, поддержке, разнообразию и равноправию, посредством создания возможностей для карьерного роста;
- Повышение эффективности программ материального и нематериального стимулирования в целях повышения производительности и улучшения коллективных и индивидуальных результатов путем постоянного измерения результатов работы сотрудников.

 Compañía Guatemalteca de Níquel	<b>ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ</b>	Версия: 002	Страницы: 3 из 3
		Код: CGN-RRHH-PLT-10-0001	
ОТДЕЛ КАДРОВ		Дата: 08.03.2022	

## ПРИНЦИПЫ КОНТРОЛЯ

Уровень результативности и эффективности процесса развития и управления человеческим капиталом Компании контролируется посредством:

- Получение обратной связи от заинтересованных сторон;
- Анализ текучести кадров, причин увольнений и ухода по собственному желанию;
- Определение, измерение и мониторинг ключевых показателей эффективности бизнес-процессов;
- Многоуровневые системы внешнего и внутреннего аудита.

## ПРИНЦИПЫ ОТЧЕТНОСТИ

В своей деятельности компания руководствуется следующими принципами отчетности:

- По ключевым показателям эффективности и сравнение с плановыми показателями;
- В соответствии с требованиями внутренней стратегической и оперативной нормативной документации Компании;
- Принятие во внимание всех инцидентов, связанных с развитием и управлением человеческим капиталом, и проведение анализа первопричин с предоставлением отчетов по запросу заинтересованным сторонам;
- С учетом национального законодательства, международных конвенций и договоров, а также международных трудовых стандартов.

## ПРИНЦИПЫ ПОСТОЯННОГО УЛУЧШЕНИЯ

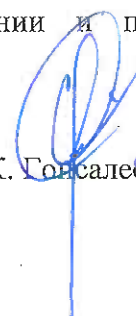
Одним из важнейших принципов Интегрированной системы менеджмента CGN является постоянное улучшение результатов деятельности компании в рамках управленческого цикла. Для повышения эффективности своей деятельности и способности реагировать на изменяющиеся внутренние и внешние условия и создавать новые возможности, компания следует следующим принципам:


- Приверженность руководства по обеспечению выполнения и постоянному улучшению результативности системы менеджмента;
- Вовлечение, концентрация и поддержка усилий персонала по обеспечению эффективности системы человеческого капитала и развития, а также разработка и реализация проектов по совершенствованию системы обучения;
- Реализация мероприятий на основе результатов внутренних и внешних аудитов, а также участия заинтересованных сторон.

Настоящая Политика утверждается генеральным директором Компании и подлежит периодическому пересмотру.

И.О. генерального директора

К. Гонсалес



	<b>POLÍTICA DE DESARROLLO Y GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO</b>	Versión: <b>002</b>	Páginas: <b>1 de 3</b>
		Código: <b>CGN-RRHH-PLT-10-0001</b>	
	<b>DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Fecha: <b>08.03.2022</b>	

Compañía Guatemalteca de Níquel, S.A. (en adelante – Compañía) es una compañía dedicada a la extracción de mena de níquel para atender las necesidades del mercado internacional, que garantiza el uso eficiente de los recursos y la energía para lograr sus objetivos a largo plazo, desde la alta dirección acepta la presente Política de Sistema de Gestión Ambiental.

## **PROPÓSITO**

La presente Política constituye la base para la planificación y el establecimiento de los objetivos estratégicos y operativos de CGN en el ámbito de desarrollo y gestión del capital humano de acuerdo con los requisitos de las normas internacionales ISO 9001, OIT, IFC, ESG, objetivos de desarrollo sostenible, la legislación nacional, los requisitos de las Partes interesadas, la implementación de las actividades para el seguimiento de los indicadores clave KPI y el logro de los objetivos.


## **ALCANCE**

La presente Política se aplica para todos los procesos de negocio y las actividades de la Compañía y es de carácter obligatorio en cuanto al cumplimiento de sus cláusulas por todos los empleados de la Compañía y de carácter recomendatorio para las contrapartes (proveedores de bienes y contratistas).

## **OBJETIVOS Y VALORES**

Los objetivos de la Compañía en el ámbito de desarrollo y gestión del capital humano son los siguientes:

- Incrementar la productividad de la compañía mediante la mejora constante del desempeño de los colaboradores;
- Normalizar los procesos de selección del personal, garantizando el respeto de los derechos laborales y humanos establecidos en la legislación nacional, convenios y tratados internacionales, así como los estándares internacionales en materia laboral;
- Mejorar la motivación de los colaboradores mediante una remuneración digna y equitativa, con base a la legislación laboral nacional, estándares y convenios internacionales;
- Realizar la búsqueda y selección del capital humano, a través de procesos de atracción que permitan encontrar personal calificado, priorizando la contratación local;
- Fomentar el trabajo eficiente y el clima laboral propicio y amigable, a través del sistema de incentivos, beneficios, actividades recreativas y de integración;
- Promover una colaboración por parte de los empleados a través de un diálogo y las herramientas de comunicación por medio de las cuales puedan presentar ideas de mejora, propuestas de soluciones, quejas e iniciativas;
- Proporcionar la capacitación a los colaboradores, logrando la sucesión de actividades y puestos de trabajo de los colaboradores, el desarrollo de competencias en el transcurso de su vida profesional;
- Promover el sentido de pertenencia de los colaboradores con los objetivos y valores de la compañía a través de una cultura organizacional;
- Adoptar medidas que eliminen todas las formas de trabajo forzoso, obligatorio, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación.

	<b>POLÍTICA DE DESARROLLO Y GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO</b>	Versión: <b>002</b>	Páginas: 2 de 3
		Código: CGN-RRHH-PLT-10-0001	
	<b>DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Fecha: <b>08.03.2022</b>	

Las actividades de la Compañía se realizan con base a los siguientes valores:


- Calidad del personal seleccionado – contamos con el personal cualificado, que desempeña sus funciones con excelencia;
- Compromiso y responsabilidad – todos los colaboradores de la Compañía son conscientes de la importancia del trabajo de cada uno, asumiendo la responsabilidad por todas las actividades que desarrollan diariamente en las instalaciones de la planta;
- Confidencialidad – la Compañía garantiza la confidencialidad de la información privada de los colaboradores en todos los niveles de desarrollo y gestión del capital humano;
- Equidad y respeto – tratamos a todos los colaboradores de manera justa, respetando su dignidad e igualdad de los géneros;
- Espíritu de equipo – tenemos los objetivos comunes y todos los colaboradores actúan con el propósito de lograr dichos objetivos.

### **PROCESO DE NEGOCIO RESPONSABLE**

El proceso del negocio “Desarrollo y Gestión del Capital Humano” asume obligaciones para la eficacia y la mejora continua, el cumplimiento de los requisitos aplicables y de la asignación de los recursos necesarios para el logro de los objetivos de la presente Política.

### **PRINCIPIOS DE TRABAJO**

- El trabajo de la Compañía en el marco de Desarrollo y Gestión del capital humano se basa en los siguientes principios:
- Cumplimiento de los requisitos legislativos y otras obligaciones asumidas por la Compañía;
- Consideración de los intereses y expectativas de las partes interesadas de acuerdo con el análisis del contexto interno y externo (entorno);
- Implicación del personal en el proceso de actividades conjuntas para lograr los objetivos de la Compañía;
- Realización de las actividades de la Compañía basándose en los ciclos de gestión estratégica y operativa;
- Llevar un proceso de reclutamiento y selección, basado en ética e igualdad de género, étnica y religión, con observancia de las leyes nacionales e internacionales, asegurando la contratación del personal, con las competencias apropiadas para el cumplimiento de sus obligaciones laborales;
- Fomentar el reconocimiento de nuestro capital humano que es de carácter intercultural, la aceptación, la diversidad y el trato igualitario, por medio de oportunidades de crecimiento laboral;
- Eficientizar los programas de incentivos monetarios y no monetarios con el fin de impulsar la productividad y mejorar los resultados tanto colectivos como individuales, midiendo continuamente el desempeño de los colaboradores.

	<b>POLÍTICA DE DESARROLLO Y GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO</b>	Versión: 002	Páginas: 3 de 3
		Código: CGN-RRHH-PLT-10-0001	
<b>DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Fecha: 08.03.2022	

## PRINCIPIOS DE CONTROL

El nivel de rendimiento y eficacia del proceso de Desarrollo y Gestión del Capital Humano de la Compañía se controla mediante:

- Recepción de la retroalimentación de las partes interesadas;
- Análisis del movimiento del personal, motivos de los despidos y renunciaciones;
- Definición, medición y seguimiento de los indicadores clave de desempeño de los procesos de negocio;
- Sistemas de auditorías externas e internas de varios niveles.

## PRINCIPIOS DE INFORME

En sus actividades, la Compañía se rige por los siguientes principios de presentación de informes:

- Según los indicadores clave de eficiencia y comparación con los objetivos planeados;
- Según los requisitos de la documentación normativa interna estratégica y operativa de la Compañía;
- Tomando en cuenta todos los incidentes, vinculados con el desarrollo y gestión del capital humano y llevando a cabo el análisis de causa con la entrega de informes según la solicitud a las partes interesadas;
- Considerando la legislación nacional, convenios y tratados internacionales, así como los estándares internacionales en materia laboral.

## PRINCIPIOS DE LA MEJORA CONTINUA

- Uno de los principios más importantes del Sistema integrado de gestión de CGN es la mejora continua de los resultados de la Compañía dentro del ciclo de gestión. Para mejorar su desempeño y capacidad para responder a contextos internos y externos cambiantes y crear nuevas oportunidades, la empresa sigue los siguientes principios:
- El compromiso de la dirección de garantizar el cumplimiento y la mejora continua del rendimiento del sistema de gestión;
- Participación, focalización y apoyo de los esfuerzos del personal para asegurar la efectividad del sistema de desarrollo y capital humano y el desarrollo e implementación de proyectos para mejorar el sistema de capacitaciones;
- Implementación de actividades basadas en los resultados de auditorías internas y externas, así como la aportación de información de las partes interesadas.

La presente política es autorizada por el director general de la Compañía y sus postulaciones son revisadas periódicamente.

Director general interino

C. González

