

Política de Recursos Humanos

La presente política comprende las directivas que constituyen la base para una adecuada gestión de los recursos humanos de Minsur en los países donde estamos presentes y de acuerdo con la legislación vigente. En tal sentido, es flexible y dinámica y puede adaptarse a diversas situaciones. Su espíritu deberá ser respetado en cualquier circunstancia y asimismo, es aplicable a todo el personal de las diferentes unidades mineras, de negocio y a las empresas subsidiarias o relacionadas a Minsur.

En base a esta política:

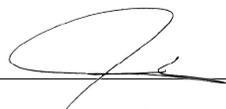
- 1) Reconocemos el valor del ser humano a nivel personal y profesional; promovemos un ambiente que fomenta la diversidad, igualdad de oportunidades y respeto para asegurar un adecuado desarrollo tanto personal como profesional de nuestros colaboradores, en concordancia con nuestros valores corporativos.
- 2) En los procesos de selección de personal prestamos especial atención a la adecuación de las competencias del candidato con los valores y la cultura de la Empresa. Para los puestos de dirección, será indispensable poseer las competencias de liderazgo y rasgos de potencial requeridos para lograr los objetivos del negocio. Rechazamos, cualquier tipo de discriminación ya sea de sexo, raza, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, física, orientación sexual o de cualquier otra índole.
- 3) Aspiramos a tener una cultura basada en la meritocracia (alto desempeño), donde reconocemos tanto el logro de los objetivos, como la forma en que los alcanzamos. Cada colaborador es responsable de su propio desarrollo, sin embargo, la Empresa se esfuerza por ofrecer posibilidades de desarrollo a todos aquellos que tengan las competencias, el potencial y actúen en línea con nuestros valores corporativos.

Política de Recursos Humanos

4) Como parte importante de nuestra cultura, promovemos la capacitación y el desarrollo de nuestros colaboradores, y se fomenta, ante todo, el aprendizaje mediante la experiencia. En el caso de otro tipo de capacitaciones, estas deben tener un objetivo específico y estar orientadas a mejorar capacidades técnicas o aptitudinales que contribuyan al logro de los objetivos del negocio. Cada líder es responsable de acompañar y apoyar a los miembros de su equipo en su desarrollo personal y profesional.

5) Privilegiamos estructuras salariales equitativas y libres de todo tipo de discriminación. Asimismo, buscamos ofrecer niveles de remuneración competitivos con el mercado, por lo que monitoreamos con regularidad las prácticas de compensación de las Empresas comparables de la industria. La evolución de la remuneración depende del desempeño de la persona, así como de los resultados del negocio y la generación de valor de la Empresa.

6) Respetamos la libertad de asociación de los colaboradores, reconociendo que todos tienen derecho a pertenecer a un sindicato y a participar en una negociación colectiva. Esta participación deberá ejecutarse bajo los valores de Integridad y Responsabilidad de la compañía.



Juan Luis Kruger
Gerente General

Lima, agosto de 2020