

Gold Fields

Política

GRUPO GOLD FIELDS

POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL GRUPO

GFSN01-FS-PM-10000-PA-00001

Número de documento : v1

Título de la Política : Política de Diversidad del Grupo

Fecha de emisión :14-11-2017



GOLD FIELDS

ÍNDICE

Visión sobre la diversidad	2
Reclutamiento.....	2
Capacitación y desarrollo profesional.....	3
Igualdad, no discriminación y acoso.....	3
Igualdad de género	3
Derechos de personas con discapacidad.....	4
Terceros	4
Reporte.....	5
Responsabilidad	5
Monitoreo.....	6
Revisión y modificaciones a la presente Política.....	7
Conclusión	7

Visión sobre la diversidad

Gold Fields reconoce que la diversidad y el talento de nuestra gente determinarán el éxito de nuestra empresa. Por ende, Gold Fields tiene el compromiso de buscar y retener una fuerza laboral diversa y talentosa para garantizar el crecimiento y desempeño de la empresa.

Paralelamente, el contar con una política sólida, justa y equitativa en materia de diversidad beneficia a cada uno de los empleados a nivel individual, a nuestra empresa en su conjunto y a las comunidades, entidades reguladoras y contratistas externos en las jurisdicciones en las que operamos. Valoramos la diversidad.

Gold Fields fomenta la diversidad en sus directorios y fuerza laboral, incluida la diversidad de raza, género, origen étnico o social, color, idioma, edad, orientación sexual, capacidad física y mental, religión, conciencia, creencia, cultura, nivel socioeconómico, experiencia y educación. Nosotros creemos que la amplia variedad de perspectivas provenientes de dicha diversidad promueven la innovación y el éxito del negocio. La gestión de la diversidad nos hace más creativos, flexibles, productivos y competitivos.

En Gold Fields, todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad. Nos esforzamos por crear y promover un entorno de colaboración y entendimiento en el que todas las personas alcancen su máximo potencial dentro de la empresa, independientemente de sus diferencias. Gold Fields reconoce la importancia de reflejar en sus directorios y fuerza laboral la diversidad de las comunidades y países en los que opera.

Reclutamiento

Como actor global, Gold Fields recluta a personas en las distintas jurisdicciones en las que opera. Creemos que los empleados de diversas procedencias nos aportan valiosos conocimientos, perspectivas y entendimiento en los distintos entornos, comunidades y países en los que operamos. Por tal motivo, es imprescindible que Gold Fields garantice el uso de criterios de selección apropiados, basados en diversas habilidades, experiencia y perspectivas, al reclutar empleados y miembros del directorio.

Gold Fields se rige por una política de igualdad de oportunidades de empleo, y no comete actos de discriminación por raza, género, sexo, embarazo, estado civil, origen étnico o social, color, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, conciencia, creencia, cultura, idioma o lugar de nacimiento.

Se prohíbe expresamente el acoso o intimidación a cualquier empleado, miembro del directorio o contratista externo por razones de raza, género, sexo, embarazo, estado civil, origen étnico o

social, color, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, conciencia, creencia, cultura, idioma o lugar de nacimiento.

Gold Fields tiene el compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de cualquier acto de acoso o discriminación.

Capacitación y desarrollo profesional

Todos los gerentes deben ser capacitados en cuanto a la implementación y manejo eficaz de esta Política, así como en la gestión de la diversidad para garantizar que los empleados reciban un trato justo y sean evaluados con objetividad. Los gerentes involucrados en el proceso de reclutamiento y selección recibirán capacitación especializada.

Igualdad, no discriminación y acoso

Gold Fields reconoce que distintos grupos demográficos de las diversas jurisdicciones en las que operamos han sido discriminados a lo largo del tiempo. Gold Fields también reconoce la existencia de situaciones de desigualdad sistémica y discriminación profundamente enquistadas en las estructuras sociales, prácticas y actitudes de la sociedad en su conjunto.

Gold Fields apoya la erradicación de situaciones de desigualdad sistémica y discriminación tanto dentro como fuera del ámbito de la empresa. Gold Fields se esfuerza por fomentar los valores de dignidad humana, igualdad, libertad y justicia social en una sociedad integrada, no racial y no sexista. Además, Gold Fields desea promover la igualdad y prohibir la discriminación.

Gold Fields cree que todos son iguales ante la ley y tienen derecho a recibir la misma protección y beneficio de parte de la ley.

Es política de Gold Fields no discriminar a las personas, sea de forma directa o indirecta, por razones de raza, género, sexo, embarazo, estado civil, origen étnico o social, color, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, conciencia, creencia, cultura, idioma o lugar de nacimiento. Rechazamos cualquier tipo de violencia a través de actos discriminatorios.

Igualdad de género

Gold Fields promueve la igualdad de género en el lugar de trabajo en todas las jurisdicciones en las que operamos, y aspira a tener una representación justa y equitativa en todos los niveles de la empresa, lo que se facilita al cumplir las siguientes condiciones:

- brindar acceso a hombres y mujeres a las mismas oportunidades y resultados, incluyendo la

misma remuneración por un trabajo de igual o similar valor;

- eliminar las barreras que impiden la participación plena y equitativa de las mujeres en la fuerza laboral;
- brindar acceso total y genuino a hombres y mujeres a todos los puestos, incluyendo posiciones de liderazgo;
- impulsar una cultura en la que las recompensas tengan relación directa con los aportes y desempeño de los empleados; y
- eliminar la discriminación por razones de género, en especial, en lo que concierne a responsabilidades familiares y de cuidado para hombres y mujeres.

Asimismo, Gold Fields revisa constantemente la legislación vigente, los requisitos de las bolsas de valores y las mejores prácticas aceptadas a nivel internacional con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género internacionales.

Derechos de personas con discapacidad

Gold Fields da especial importancia a las necesidades de las personas con discapacidad. Bajo los términos de la presente Política, la gerencia tiene la obligación de:

- realizar ajustes razonables para conservar los servicios de empleados que queden discapacitados; por ejemplo, capacitación, entrega de equipo especial, disminución de horas de trabajo. (Nota importante: se espera que los gerentes busquen asesoría en cuanto a la disponibilidad de asistencia y orientación de agencias externas para mantener a personas discapacitadas en sus empleos);
- incluir a personas con discapacidad en los programas de capacitación/desarrollo;
- evaluar de forma plena y adecuada a las personas con discapacidad que postulen a algún puesto de trabajo; y considerar hacer ajustes razonables en función de sus aptitudes y habilidades específicas para permitirles realizar su trabajo.

Terceros

El acoso por parte de terceros se da cuando un empleado de Gold Fields es víctima de esta situación, y el acoso se relaciona con alguna forma de discriminación por parte de terceros, como

contratistas externos o proveedores de servicios y sus respectivos directores, funcionarios y empleados. Gold Fields no tolerará este tipo de acciones contra sus empleados.

Reporte

Es responsabilidad de todos los directores, ejecutivos y empleados cumplir con la presente Política y reportar cualquier violación, real o percibida, de la misma.

Cualquier director, ejecutivo o empleado que crea haber sido objeto de discriminación o acoso, según se contempla en la presente Política, debe reportar dicho acto tal como se establece a continuación.

Los empleados pueden reportar los casos de discriminación o acoso a sus gerentes (según se define en la página 6 del Código de Conducta de Gold Fields) - <https://www.goldfields.co.za/code-of-conduct/index.php>) o a su Vicepresidente de Recursos Humanos correspondiente, quien le brindará la orientación necesaria. Asimismo, se puede utilizar la Línea Directa (Hot Line) de Gold Fields para reportar cualquier acto de discriminación o acoso.

Australia: 1800 623 245

Chile: 800 914 279

Ghana: 0800 10987

Perú: 0800 54 760

Sudáfrica: 0800 203 711

EE. UU.: 1 888 611 1848

De no haber un número telefónico específico para la jurisdicción donde se encuentra su base, envíe un correo electrónico a goldfields@tip-offs.com.

Responsabilidad

El Directorio de Gold Fields Limited y el Comité Ejecutivo de Gold Fields son responsables de garantizar la implementación y manejo eficaz de la presente Política.

El Directorio y Comité Ejecutivo deberán garantizar que:

- sus integrantes cumplan con la presente Política; y deberán procurar que todos los empleados de Gold Fields lo hagan también;
- se tomen todas las medidas razonables y prácticas para evitar casos de discriminación y

acoso, según se contempla en la presente Política.

Además, el Directorio y Comité Ejecutivo deberán garantizar que:

- todos los empleados y contratistas externos de Gold Fields conozcan sus obligaciones en virtud de la presente Política;
- las quejas vinculadas a casos de discriminación y acoso sean resueltas con justicia y tan rápido como sea posible; y
- se mantengan los registros apropiados.

La presente Política debe leerse junto con el Código de Conducta de Gold Fields, las Políticas de Recursos Humanos del Grupo Gold Fields y Regionales, y todas las demás políticas relacionadas con la promoción de los principios de esta política.

- Código de Conducta de Gold Fields
- Política Disciplinaria de Gold Fields
- Política contra el Acoso de Gold Fields

La presente Política es relevante para todas las otras políticas y acuerdos laborales de Gold Fields. La gerencia también revisará de manera periódica dichas políticas y acuerdos para garantizar el cumplimiento de esta Política.

Monitoreo

Se introducirá un sistema de monitoreo para medir la eficacia de la presente Política.

Este sistema incluirá la recolección y análisis, de manera rutinaria y legal, de información de los empleados en materia de género, estado civil, origen étnico, orientación sexual, religión / creencias, grado de servicio y antigüedad en el grado actual. Asimismo, se conservará la información con respecto al número de empleados que se declaran como discapacitados. De igual forma, se llevarán a cabo evaluaciones periódicas para medir en qué medida el reclutamiento para el primer nombramiento, los ascensos internos y el acceso a oportunidades de capacitación/ desarrollo afectan la igualdad de oportunidades para todos los grupos.

En los casos pertinentes, los resultados del monitoreo serán objeto de evaluaciones del impacto de la igualdad para determinar la eficacia de la presente Política.

La información recolectada con fines de monitoreo tendrá carácter estrictamente confidencial y no se utilizará para cualquier otro propósito. Se tomarán todas las medidas del caso para proteger la información de conformidad con las leyes y reglamentos locales.

Si el monitoreo revela que Gold Fields, o ciertas oficinas o regiones dentro de ella, no son representativas, o que algunas secciones de nuestra fuerza laboral no están progresando de forma apropiada dentro de Gold Fields, se desarrollará un plan de acción para abordar estos problemas.

Revisión y modificaciones a la presente Política

El Vicepresidente Ejecutivo de Personal y Eficacia Organizacional revisará la presente política cada año y aprobada por el comité SET (Social, Etico y Transformacional) del Directorio de Gold Fields Limited.

Cualquier modificación a la presente Política deberá (i) realizarse por escrito y (ii) obtener la aprobación del Comité Ejecutivo de Gold Fields y el Directorio de Gold Fields Limited.

Conclusión

Gold Fields tiene el compromiso de lograr estándares de conducta en el lugar de trabajo que sean éticos, de alto nivel y acordes a la presente Política. Además, garantizará que todos sus empleados, incluidos los contratistas externos y empleados de los mismos, conozcan sus obligaciones en virtud de la presente Política, así como su derecho a trabajar en un entorno que cumpla los objetivos descritos anteriormente.