



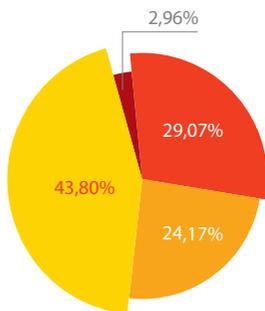
Recursos Humanos

CNPC sigue optimizando sus prácticas y mecanismos de recursos humanos para cultivar una fuerza de trabajo más fuerte en términos de competencia, eficiencia y motivación para mantener el crecimiento de su negocio.

Persistiendo en el concepto de tomar el ser humano como lo primordial, concedemos gran importancia a la protección de los derechos e intereses de nuestros empleados. Nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo basado en la equidad, la imparcialidad y la armonía, y construir plataformas favorables de desarrollo profesional y canales de promoción para nuestros empleados. Nos esforzamos también por fomentar una fuerza de trabajo bien estructurada, competente y eficiente con un mayor nivel de localización y diversidad, y ayudar a los empleados a crecer junto con nuestra empresa.

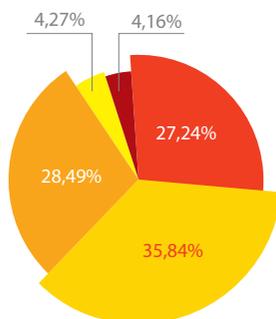
Antecedentes educativos de los empleados

- Máster y superior
- Licenciatura
- Colegio universitario
- Politécnico y abajo



Grupos de edad de los empleados

- 25 años y menos
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 años y mayores



Política de Empleo

CNPC sigue políticas de empleo de igualdad y no discriminación en cumplimiento con las leyes, reglamentos y regímenes aplicables, y asegura oportunidades iguales de empleo y desarrollo de carrera para empleados de diferentes nacionalidades, razas, sexos, creencias religiosas y antecedentes culturales. Ha habido una mejora continua en el sistema de gestión de recursos humanos de la empresa, una perfección en el mecanismo de contratación, empleo, revisión de desempeño y remuneración. Nos adherimos a los principios de la democracia, la apertura, la competencia y la meritocracia en la selección y contratación de talentos con una optimización de la composición del personal de la empresa.

En 2016, reclutamos 3.091 graduados universitarios. En particular, los graduados de las universidades superiores y los colegios relacionados con la industria del petróleo y petroquímica representaron el 73% de los nuevos reclutados, con un 30% de títulos de maestría o doctorado. Al final del año, teníamos 1.403 mil empleados, el 32% tenían una licenciatura o superior y el 34% eran mujeres. Un total de 48 empleadas son miembros de los equipos directivos de la empresa y 1.842 mujeres tienen puestos en la dirección intermedia.

Capacitación de los Empleados

Nuestro sistema de formación de empleados ha mejorado con el tiempo con una serie de instalaciones de formación y programas en línea desarrollados para reforzar la formación en cuatro áreas, es decir, gestión, habilidades, tecnologías y internacionalización. Atendiendo a la exigencia de la empresa se realizaron de continuo programas de formación de diferentes niveles, contenidos y formas a los empleados, lo que resultó en una notable mejora de la cualidad y habilidad de los empleados.

Enviamos a ejecutivos y expertos técnicos a empresas líderes como Siemens y GE para el intercambio y la formación, y para estudiar en prestigiosas universidades como la Universidad Tsinghua, la Universidad de Petróleo de China y la Universidad de Stanford. Estos programas y cursos de capacitación cubren una amplia gama de temas, incluyendo la gestión de negocios, gestión financiera, aplicación de la tecnología informática, exploración y producción, petroquímica y HSE. En 2016, la sede de CNPC organizó 163 programas de capacitación para más de 20 mil participantes.

El sistema de capacitación en línea de CNPC se mejoró de continuo. Se optimizó su marco de formación en línea, su programa de funciones del sistema, se completó la actualización de formación remota y se enriqueció el contenido de cursos de capacitación. En 2016 lanzamos 258 programas de capacitación en línea para 430 mil participantes, con un total de 38,440 persona-días de capacitación acumulados.

Tomamos la iniciativa del Estado para promover el espíritu de la artesanía e implantar la conciencia de ser líder de artesano petrolero entre nuestros empleados a través de una serie de competiciones de habilidad. En 2016, realizamos concursos para la cementación de pozos, el registro de pozos y la prospección sísmica. Además, enviamos a los empleados a participar en el Segundo Concurso Nacional de Rescate de Sustancias Peligrosas, la Octava Competencia Nacional de Habilidades Petroleras y Químicas, el Cuarto Concurso Nacional de Habilidades de Elevación XCMG y el Concurso de Soldadura ARC de 2016 (Cuarto). Un número de empleados fueron reconocidos y premiados por su excelencia en habilidades profesionales.

Desarrollo Profesional

En CNPC, la planificación de la carrera y el desarrollo de los empleados es una prioridad crítica de recursos humanos. A medida que los mecanismos internos continúan haciéndose más sofisticados, una variedad de trayectorias de carrera están disponibles para que nuestros empleados alcancen sus metas de auto-actualización y desarrollo profesional.

La compañía ha adoptado una política de distribución orientada a aumentar el valor de conocimiento, crear un ambiente que fomente la innovación y tolere el fracaso, y fortalecer el fomento de los talentos tecnológicos. Se han desarrollado o lanzado una serie de iniciativas de talento, incluyendo el Programa de Científico del Petróleo, el Programa de Jóvenes Talentos, el Programa de Desarrollo de Habilidades de Operadores, la Iniciativa de Innovación y Eficiencia y el Programa Maestro de Petróleo. Mientras tanto, se han creado estudios expertos especializados para fomentar el talento científico y tecnológico, aplicándolos en 84 entidades de estudio científico con el avance de la reforma del orden de puesto profesional para los talentos técnicos.

A finales de 2016, CNPC contaba con un total de 180 mil profesionales y 840 mil personas cualificadas. Hay 54 estudios de expertos, incluyendo 14 estudios de maestros nacionales. En 2016, 175,380 empleados participaron en exámenes de certificación profesional y 113,595 empleados recibieron certificados de reconocimiento por sus conocimientos y habilidades profesionales.

Cao Hong y Gao Xionghou fueron incorporados al Programa de Talento Pico

China lanzó el Programa de Talento Pico (conocido como Programa de Diez Mil Talentos) en el año 2012 con el fin de identificar y brindar apoyo especial a 10,000 talentos sobresalientes en ciencias naturales, ingeniería, filosofía, ciencias sociales y educación superior en un lapso de 10 años.

En 2016, los empleados Cao Hong y Gao Xionghou fueron seleccionados por el Programa de los Diez Mil Talentos en reconocimiento a su excelencia en la promoción de la innovación tecnológica y el avance tecnológico.

Cao Hong, actual Director del Laboratorio de Prospección Geofísica de RIPED y experto de alto nivel de CNPC, se especializa en investigación básica, investigación y desarrollo y aplicación de teorías de detección de hidrocarburos y petrofísica sísmica. Cao Hong y su equipo han construido el laboratorio petrofísico sísmico más sofisticado de China con logros de vanguardia en teorías y tecnologías para el modelado petrofísico de medios porosos y detección sísmica de gas natural.

Gao Xionghou, actual Vicepresidente del CNPC Petrochemical Research Institute y Jefe del Equipo de investigación y desarrollo de la FCC (craqueo catalítico fluido), ha estado a cargo de una serie de proyectos de investigación y desarrollo y ha hecho una contribución excepcional al mejoramiento de la calidad de la gasolina, el petróleo pesado y la producción de materiales químicos de alto valor agregado.

Empleo Local

Adhiriendo al principio de cooperación mutuamente beneficiosa para el desarrollo común, en las operaciones en el extranjero, CNPC crea activamente oportunidades de empleo y promueve el empleo local para apoyar a las comunidades donde operamos. A finales de 2016, la compañía tenía un total de 50.870 empleados extranjeros, y los empleados locales representaban el 90% de su fuerza de trabajo en el extranjero.

Tenemos un sistema de capacitación de empleados que ofrece una variedad de programas de capacitación como cursos de aprendizaje, sesiones de capacitación en el trabajo, programas de capacitación internacional, programas de capacitación local y programas de capacitación en China para cultivar habilidades y cualidades. A los empleados les proporcionamos oportunidades de desarrollo de carrera para varios puestos de dirección y técnicos. En Sudán se implementa un programa único de capacitación de empleados conocido como SHADOW para identificar y preparar a los empleados locales prometedores para puestos administrativos y técnicos importantes, a través de capacitación

práctica, administrativa y en instalaciones de socios. Además, hemos promovido activamente el Programa de Jóvenes Talentos en las comunidades locales. Desde 2011, CNPC Sureste de Asia Pipeline ha contratado a 128 graduados universitarios locales y los envió a los colegios de petróleo en Yangon de Myanmar y en China para aprender el almacenamiento de petróleo y el conocimiento del transporte, junto con el entrenamiento en sitio en las estaciones de gasoducto, con todo eso un buen número de empleados jóvenes de Myanmar crecieron rápidamente. Humphery, un joven empleado de Myanmar, se destacó en el tercer concurso de habilidad del empalme de fusión de fibra óptica celebrado en Mandalay y ganó el título de "experto de soldadura de fibra óptica".

