

HUMAN RIGHTS AND DIVERSITY

2024

Our Human Rights Management



At Corporación Aceros Arequipa (CAASA) we seek to identify, prevent and mitigate any potential impact on human rights in any of the activities within our value chain and with our stakeholders.

As a frame of reference, the following principles and guidelines are used:

- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights,
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct,
- National Action Plan on Business and Human Rights 2021-2025 (Peru).

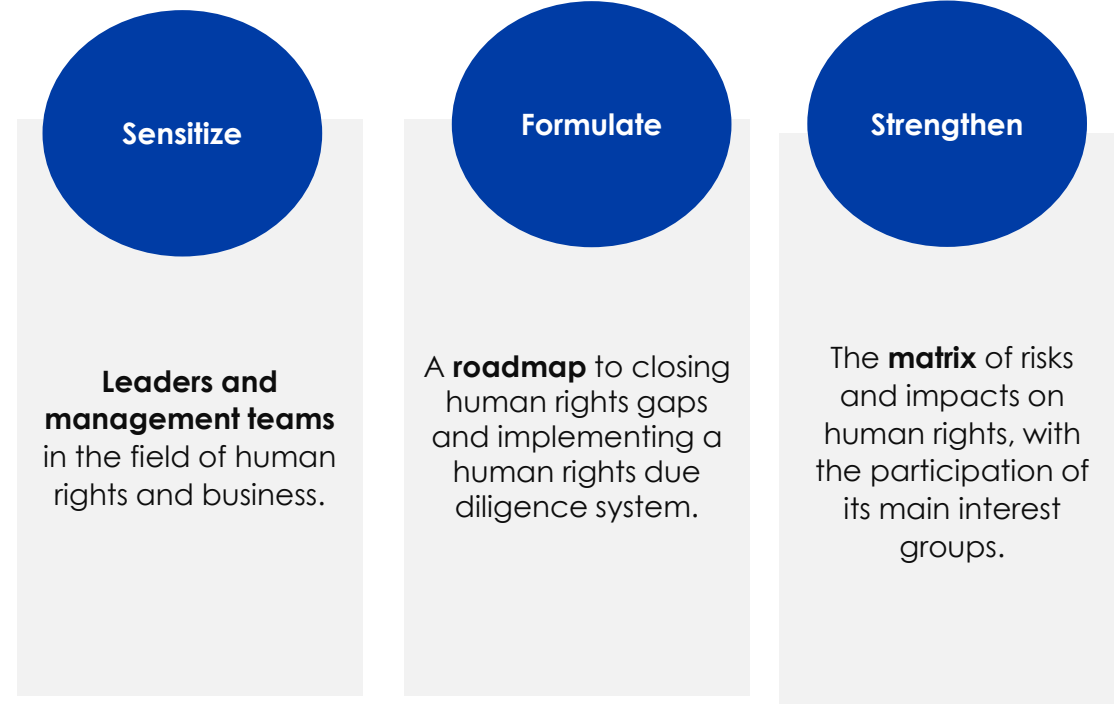


Due Diligence Model



During 2021, our **human rights management** was strengthened with the implementation of a **human rights due diligence model** that seeks to identify, prevent, mitigate and explain how real and potential **impacts on human rights are addressed in our activities, supply chain and other business relationships.**

The process was developed in 3 stages:



Due Diligence Model



Due Diligence for Responsible Business Conduct (Model recommended by the OECD)





Policies and management system

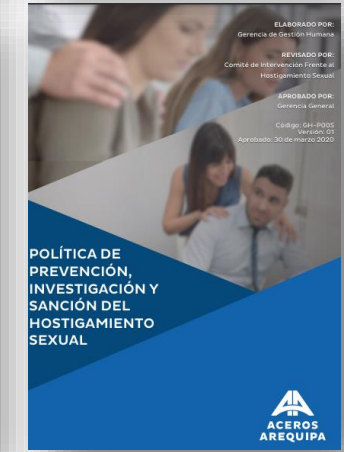
Policies and management system



At CAASA we embrace human rights in our management with a cross-organizational approach. The company's commitments, as well as the expected conduct of our collaborators, suppliers and other interest groups, are reflected in our different corporate policies and procedures.

Main policies and procedures on human rights and diversity:

- Corporate Policy on Human Rights and Diversity
- Code of Ethics
- Code of Ethics for Suppliers and Contractors
- Code Against Fraud and Corruption
- Corporate Policy on Social Responsibility
- Policy on prevention, investigation and punishment of sexual harassment
- Business Policy on Human Resources Management
- Talent acquisition policy



Corporate Human Rights and Diversity Policy



The policy seeks **to declare respect for human rights in all CAASA activities and operations**, as well as in its relations with shareholders, collaborators, partners, clients, suppliers and communities.

It is focused on promoting a positive work environment that respects human rights and is free of violence in all activities and operations, categorically **rejecting all forms of discrimination, abuse of authority, harassment and intimidation**.

It applies to all members of CAASA, as well as all subsidiaries and affiliates of the corporation, regardless of the region or country in which they operate. This policy also applies to suppliers, contractors and business partners with whom CAASA has business relationships.



Learn more about our human rights management in the **Corporate Human Rights and Diversity Policy**.

Human rights governance



Governance structure for human rights issues:

- 1 Human Resources Area**
Responsible for systematizing and integrating Aceros Arequipa's progress in human rights, identifying possible gaps and promoting improvement actions.
- 2 Sustainability Committee**
Responsible for monitoring and supervising compliance with human rights work plans and company performance.
- 3 Ethics Committee**
Responsible for monitoring compliance with the code of ethics, reviewing the results of investigations and proposing actions to management regarding the facts identified in the investigations



Identify and assess risks

Risk management

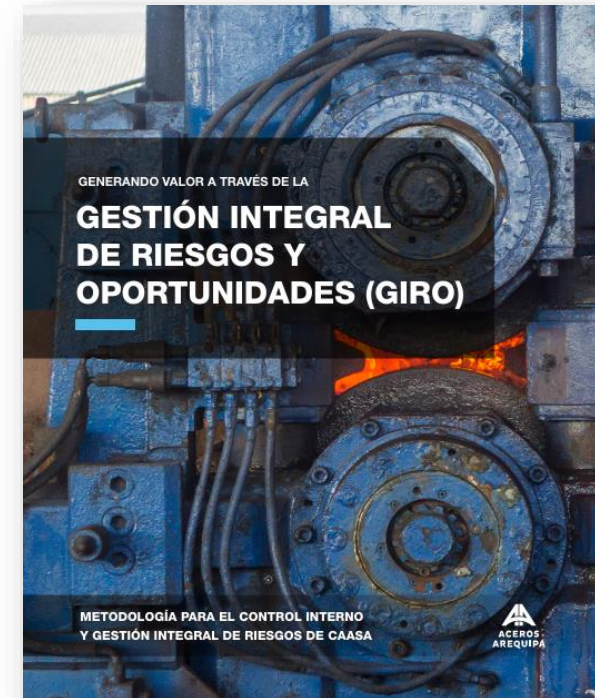


Our approach to Comprehensive Risk and Opportunity Management is designed to promote a proactive culture of prevention, with the aim of protecting and enhancing the value of our businesses, through early identification and strategic management of potential threats, both external and internal.

Risks may be related to **economic, reputational, continuity, ethical, human rights and compliance issues.**

To this end, a Comprehensive Risk and Opportunity Management (GIRO) methodology has been implemented, which establishes a **framework of reference and good practices** for the management of the company's risks and opportunities to anticipate and manage our risks with an ESG approach, meeting business and process objectives.

Comprehensive Risk and Opportunity Management Methodology (GIRO)



Human rights risk matrix




As a management tool, we have implemented a comprehensive matrix to assess risks related to human rights. The matrix addresses the following aspects:

- **Risk identification:** Each risk is described in detail, including its probability of occurrence and level of criticality.
- **Affected groups and type of impact:** The affected groups, the type of impact generated and the human rights related to each risk are identified.
- **Action plan:** Specific areas of the company are assigned to manage each risk, the necessary tools and the frequency of control are established.

These identified risks are associated with macroprocesses, processes and subprocesses, so that they can be managed through our platforms.

CASA Human Rights Risk Matrix

Subtipo de Riesgo	Tipo de delito	Código de Riesgo	Riesgo	Descripción del Riesgo
E4: Condiciones laborales	No aplica	COCE03-PR01	Que los proveedores de materia prima ferrosa vulneren los derechos de los trabajadores por condiciones de trabajo inadecuadas, informales, sin beneficios y/o con presencia de menores de edad, debido a la falta de principios éticos de derechos humanos en las actividades productivas, debido a la falta de principios éticos de derechos humanos en las actividades productivas, debido a la falta de principios éticos de derechos humanos en las actividades productivas.	Que los proveedores de materia prima ferrosa vulneren los derechos de los trabajadores por condiciones de trabajo inadecuadas, informales, sin beneficios y/o con presencia de menores de edad, debido a la falta de principios éticos de derechos humanos por parte del proveedor. DDHH relacionados: Derecho a un trabajo decente.
E15: Trabajo infantil	No aplica	COCE04-PR10	Que los proveedores vulneren los derechos de los niños o menores de edad, por generar su participación en actividades productivas, debido a la falta de principios éticos de derechos humanos en las actividades productivas.	Que los proveedores vulneren los derechos de los niños o menores de edad, por generar su participación en actividades productivas, debido a la falta de principios éticos de derechos humanos por parte de nuestros proveedores DDHH relacionados:
E8: Discriminación	No aplica	PE01-PR06	Que se generen daños a la dignidad de una persona, por discriminación por raza, edad, nivel socioeconómico, género, entre otros factores, debido a contar con colaboradores que incumpla el código de ética definido por la compañía.	Que se generen daños a la dignidad de una persona, por discriminación por raza, edad, nivel socioeconómico, género, entre otros factores, debido a contar con colaboradores que incumpla el código de ética definido por la compañía DDHH relacionados:
E4: Condiciones laborales	No aplica	PE01-PR08	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas y/o incumpliendo la ley para los conductores, debido a la falta de una adecuada planificación de recursos.	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas y/o incumpliendo la ley para los conductores, debido a la búsqueda de los resultados del negocio sin una adecuada planificación de recursos. DDHH relacionados:
E4: Condiciones laborales	No aplica	PE01-PR08	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas y/o incumpliendo la ley para los conductores, debido a la falta de una adecuada planificación de recursos.	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas y/o incumpliendo la ley para los conductores, debido a la búsqueda de los resultados del negocio sin una adecuada planificación de recursos. DDHH relacionados:
E4: Condiciones laborales	No aplica	PE02-PR08	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por incumplimiento del pago de remuneraciones o beneficios sociales a los conductores, debido a no respetar los montos y beneficios de ley establecidos en el contrato.	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por incumplimiento del pago de remuneraciones o beneficios sociales a los conductores, debido a no respetar los montos y beneficios de ley establecidos en el contrato. DDHH relacionados:
E4: Condiciones laborales	No aplica	PE02-PR08	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por incumplimiento del pago de remuneraciones o beneficios sociales a los conductores, debido a no respetar los montos y beneficios de ley establecidos en el contrato.	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por incumplimiento del pago de remuneraciones o beneficios sociales a los conductores, debido a no respetar los montos y beneficios de ley establecidos en el contrato. DDHH relacionados:
E4: Condiciones laborales	No aplica	BO-AM01-PR01	Que se genere un deterioro de las condiciones laborales, por restricciones o represalias contra la libertad de asociación o negociación colectiva, debido a actuar y/o tomar decisiones.	Que se genere un deterioro de las condiciones laborales, por restricciones o represalias contra la libertad de asociación o negociación colectiva, debido a actuar y/o tomar decisiones sin considerar los lineamientos corporativos.
E13: Seguridad de las personas	No aplica	SEG03-PR02	Que se generen daños a la vida o integridad de la persona, por accidentes laborales en la empresa, debido al desconocimiento del personal para aplicar los protocolos de seguridad establecidos por la empresa.	Que se generen daños a la vida o integridad de la persona, por accidentes laborales en la empresa, debido al desconocimiento del personal para aplicar los protocolos de seguridad establecidos por la empresa. DDHH relacionados:
E4: Condiciones laborales	No aplica	GHP05-PR01	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas (duración excesiva de trabajo, no respetar el derecho a descanso, vacaciones, horas extras, debido a que las áreas busquen el logro de los resultados del negocio sin considerar los derechos por ley del personal a cargo.	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas (duración excesiva de trabajo, no respetar el derecho a descanso, vacaciones, horas extras), debido a que las áreas busquen el logro de los resultados del negocio sin considerar los derechos por ley del personal a cargo. DDHH relacionados:
E4: Condiciones laborales	No aplica	GHP05-PR01	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas (duración excesiva de trabajo, no respetar el derecho a descanso, vacaciones, horas extras, debido a que las áreas busquen el logro de los resultados del negocio sin considerar los derechos por ley del personal a cargo.	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona, por condiciones de trabajo inadecuadas (duración excesiva de trabajo, no respetar el derecho a descanso, vacaciones, horas extras), debido a que las áreas busquen el logro de los resultados del negocio sin considerar los derechos por ley del personal a cargo. DDHH relacionados:
			Que se generen daños a la dignidad, vida y salud de una persona, por situaciones de violencia, acoso u hostigamiento sexual, físico o emocional por	Que se generen daños a la dignidad, vida y salud de una persona, por situaciones de violencia, acoso u hostigamiento sexual, físico o emocional por



**Define, prevent or
mitigate risks**

Training for collaborators



TRAINING IN HUMAN RIGHTS

Business and human rights

109

Participating collaborators in 2023

10 principles of the United Nations Global Compact

117

Participating collaborators in 2023

DIVERSITY AND SEXUAL HARASSMENT TRAINING

Investigation and sanction in cases of sexual harassment*

221

Participating collaborators in 2023

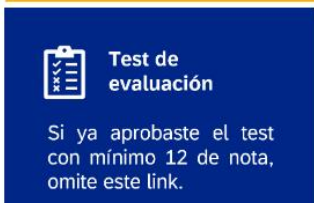
** Mandatory annual specialized training*

Mandatory training



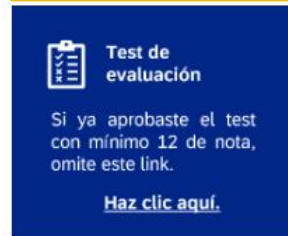
¡Gracias por tu participación en esta actividad!

Si aún no desarrollas el test de esta capacitación o no la aprobaste, tienes plazo hasta el **28 de abril**. Accede a los siguientes links:



¡Gracias por tu participación en esta actividad!

Si aún no desarrollas el test de esta capacitación o no la aprobaste, tienes plazo hasta el **19 de mayo**. Accede a los siguientes links:



Prevención de Hostigamiento Sexual en el Centro de Trabajo

Comité de Prevención de Hostigamiento Sexual y RRHH



Philippi
Prietocarrizosa
&Uriá
El estudio Iberoamericano

Training and prevention courses:

- Ethical guidelines at CASA
- Anti-corruption courses
- Mandatory OSH training
- Mandatory annual specialized training on Investigation and punishment in cases of sexual harassment

Ethics Line



CAASA has the Ethics of Steel portal where you can report situations and behaviors that violate our ethical guidelines, which are identified in CAASA and its subsidiary companies, in all the countries in which we operate.

These channels are operated by the independent firm Ernst & Young - EY, in order to safeguard the anonymity, confidentiality and privacy of the whistleblower.

Canales de Atención

Puedes realizar tus denuncias utilizando los canales de atención que indicamos a continuación:



Página web

Para registrar una nueva denuncia, puede ir al siguiente enlace: [Registrar denuncia >>](#)
Para consultar el estado de una denuncia ya registrada, puede ir al siguiente enlace: [Consultar denuncia >>](#)



Buzón de Correo Electrónico

Puede enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: denuncias@lineaeticaacerosarequipa.com



Línea Telefónica

Puede contactarse con un profesional de EY en el horario de Lunes a Viernes de 8:30 a.m. a 6:30 p.m. (UTC-5) o dejar un mensaje de voz las 24 horas del día, los 7 días de la semana:

0800-18-134 (Perú - Gratuita)
01-8000-930989 (Colombia - Gratuita)
0800-11-0403 (Bolivia - Gratuita)
833-604-0957 (USA - Gratuita)
800-914-383 (Chile - Gratuita)
1800-001604 (Ecuador - Gratuita)
(+511) 219-7134 (Perú - Con costo)



Whatsapp

Puede escribirnos para establecer un contacto inicial al siguiente número:

(+51) 989 043 514

<https://www.lineaeticaacerosarequipa.com/>

A photograph of an industrial demolition site at dusk, overlaid with a blue gradient. In the foreground, a large pile of rubble is visible. A long, articulated hydraulic arm extends from the left towards the center. In the background, a large industrial structure is being dismantled, with a sign that reads "PLANTA FRAGMENTADORA". Two tall, lattice-structured towers with lighting fixtures stand on either side of the central structure. The sky is a mix of blue and purple hues.

Follow-up

Follow-up



1

Ethics Committee

Compliance with the Code of Ethics is supervised by the general manager, who delegates functions and authority to an Ethics Committee that acts according to the provisions of its regulations. The Ethics Committee is also responsible for the following:

- Serving as a consulting body regarding concerns from employees or third parties about facts or circumstances that may affect business ethics.
- Analyzing and directing disputes regarding potential conflicts of interest reported by employees to the Company, in compliance with the provisions of the Code of Ethics.
- Freely and objectively analyzing situations of ethical noncompliance.

2

Audit and Risk Committee

It promotes the development and compliance of Business Policies and Codes approved by the Board of Directors, providing guidelines on topics such as human resources, inventories, investments, fixed assets, occupational health and safety, purchasing of goods and services, ethics, fraud, internal control and comprehensive risk management, social responsibility, good corporate governance, among others.

The main purpose of the Audit and Risk Committee is:

- To assist the Board of Directors in fulfilling its responsibilities for monitoring the Company's internal control system.
- It meets at least four times a year and is made up of four members of the Board of Directors.

A photograph of an industrial demolition site at dusk, overlaid with a blue gradient. In the foreground, a large pile of rubble is visible. In the background, a large industrial structure is being dismantled. A crane arm is positioned on the left, and two tall lattice towers with lights are visible. A sign on the structure reads "PLANTA FRAGMENTADORA".

Inform



During the 2022-2023 period, we did not receive any complaints regarding human rights through our ethics line or any other channel. Over the past 3 years, 100% of our operations and our frontline contractors and suppliers have been assessed on human rights. In addition, there were no complaints of discrimination, unfair competition, corruption or sexual harassment.

CERO

casos de discriminación datos de privacidad del cliente conflictos de interés uso de información privilegiada



**ACEROS
AREQUIPA**