

# OUR HUMAN RIGHTS MANAGEMENT

---

**JUNE 2022**



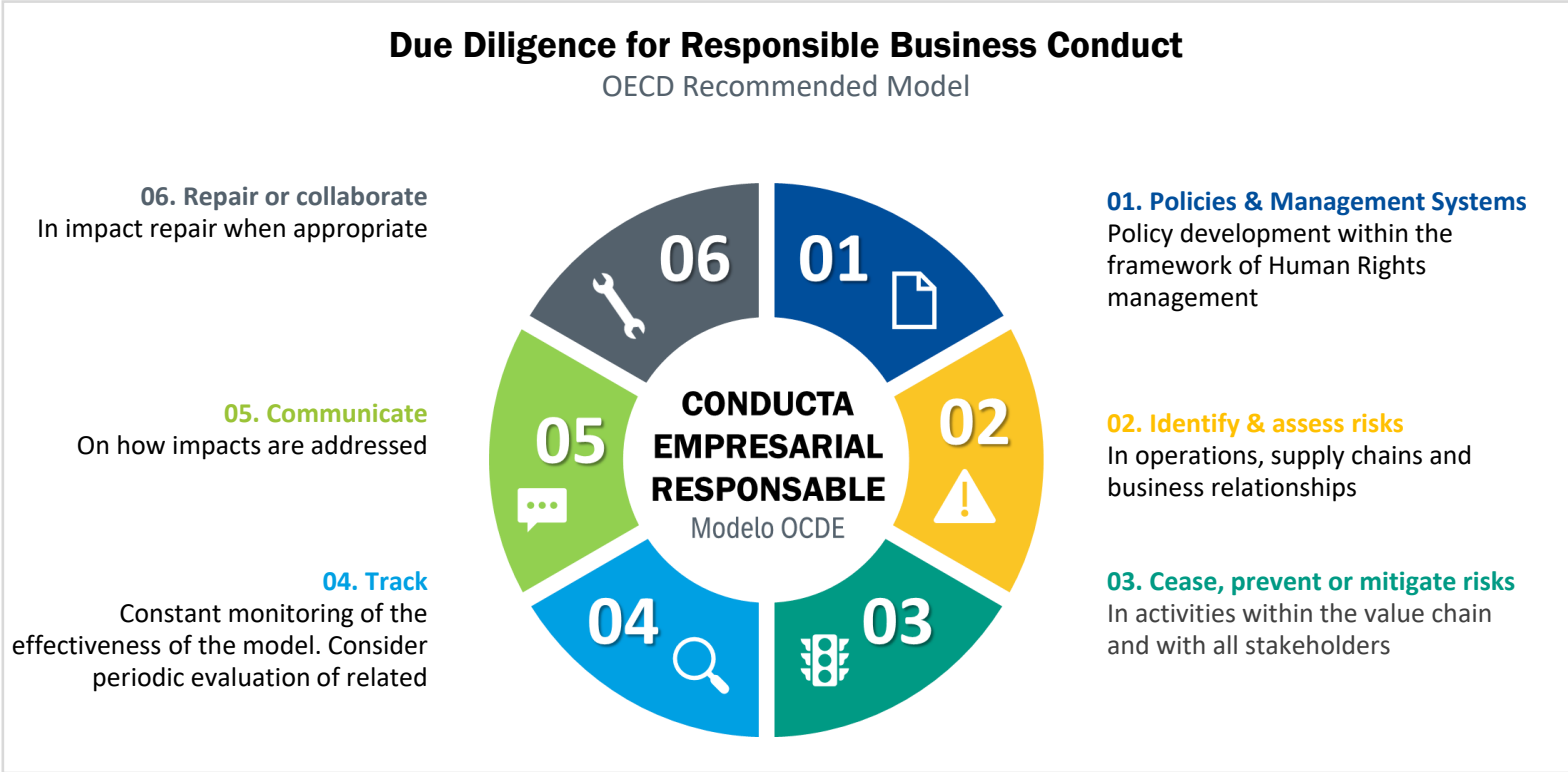
# FRAMEWORK

---

At Aceros Arequipa we seek to identify, prevent and mitigate any possible impact on Human Rights, whether in our activities, within our value chain and with our stakeholders recommended by the OECD.

We work under the framework of the **United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, the OECD Due Diligence Guide for Responsible Business Conduct and the National Action Plan on Business and Human Rights 2021-2025 (Peru).**

To ensure comprehensive management of human rights in the organization, We are based on the model recommended by the OECD, aligned with global standards to achieve responsible business conduct.





# Policies & Management Systems

# Policies & Management Systems

Human Rights require a transversal approach to the organization. The company's commitments, as well as the expected behaviors of our collaborators, suppliers and other stakeholders, are reflected in our different corporate policies and procedures.

## Main Policies and Procedures:

- Code of Ethics Aceros Arequipa
- Corporate Social Responsibility Policy
- Corporate Human Rights and Diversity Policy
- Code against Fraud and Corruption Acts
- Sexual Harassment Prevention, Investigation and Punishment Policy
- Code of Ethics for Suppliers and Contractors



As part of our continuous improvement processes, at the beginning of 2021, we strengthened our Human Rights and Diversity Policy, created our Code of Ethics for suppliers and contractors, and developed a policy for hiring and managing outsourcing services.

In all three cases, specific guidelines are included on the company's commitments and behaviors required in terms of human rights

## Ethics Code for Suppliers and Contractors



	ETHICS CODE FOR SUPPLIERS AND CONTRACTORS	Code: CO-P002
		Version: 00
		Approved on: May 27, 2021
		Page: 2 of 8

### Contents

<b>ETHICS CODE FOR SUPPLIERS AND CONTRACTORS</b> .....	jError! Marcador no definido.
<b>1. INTRODUCTION</b> .....	3
<b>2. OBJECTIVE</b> .....	3
<b>3. SCOPE</b> .....	3
<b>4. ETHICAL BEHAVIOR PRINCIPLES</b> .....	jError! Marcador no definido.
Fight against corruption.....	jError! Marcador no definido.
Gifts, hospitality, traveling and entertainment.....	4
Fraud.....	4
Contributions to political parties or campaigns.....	4
Asset laundering and terrorism financing.....	jError! Marcador no definido.
Unfair practices.....	jError! Marcador no definido.
Conflict of interest.....	jError! Marcador no definido.
Handling of information.....	jError! Marcador no definido.
Undue use of company assets.....	5
<b>5. LABOR PRACTICES AND HUMAN RIGHTS</b> .....	jError! Marcador no definido.
Human Rights.....	jError! Marcador no definido.
No discrimination.....	5
Sexual harassment and and/or abuse of authority.....	5
Child labor.....	5
Forced labor and human trafficking.....	6
Labor rights and fair compensation.....	jError! Marcador no definido.
Freedom of association and collective bargaining.....	6
Occupational safety and health.....	jError! Marcador no definido.
<b>6. SOCIAL BEHAVIOR</b> .....	jError! Marcador no definido.
Promotion of development.....	jError! Marcador no definido.
Dialogue and transparency.....	jError! Marcador no definido.
<b>7. ENVIRONMENTAL BEHAVIOR</b> .....	6
Respect for environmental regulations.....	7
Operational eco-efficiency.....	jError! Marcador no definido.
Biodiversity and no deforestation.....	7
<b>8. REPORTING MECHANISMS</b> .....	jError! Marcador no definido.
<b>9. SANCTIONS</b> .....	7
<b>10. EFFECTIVENESS AND ANNULMENTS</b>	

	Revised by:	Approved by:
General Management Engagement	Audit and Risk Committee Chief Executive Office General Management	Board of Directors



Additionally, aware of the challenges derived from the cross-cutting nature of many of the human rights issues, we seek to strengthen their governance. The Aceros Arequipa Sustainability Committee approved the following work structure.

<b>Instance</b>	<b>Role or function</b>
Human Management Area	Responsible for systematizing and integrating the advances of Aceros Arequipa in the field of human rights, making possible gaps visible and promoting improvement actions.
Sustainability Committee	Responsible for the monitoring and supervision of compliance with the work plans on human rights and the performance of the company.
Ethics Committee	Responsible for the investigation, corrective actions and / or sanction if necessary.





**Identify & assess risks**



# Identify & assess risks

Our comprehensive risk and opportunity management system (GIRO) already assesses many human rights issues, such as possible environmental impacts, health and safety issues or ethical issues. However, at the beginning of 2021, we seek to strengthen our approach, incorporating a more transversal and comprehensive look for the subject of human rights.

- The objective is to gradually incorporate the human rights approach into risk management to avoid duplication of efforts and promote synergies.
- In addition, the first human rights risk identification and assessment workshop was held, with the participation of more than 20 employees from different key areas of Aceros Arequipa.

## GIRO: Comprehensive Risk and Opportunity Management

**Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos**



**Metodología GIRO**



The risk identification and assessment process:

- Analyzed the different stages of CAASA's value chain.
- It incorporated benchmarking from other companies in the industry, as well as relevant public information from the local context.
- Included feedback from previous audits, inspections, or complaints.

**Participating areas of the process:**

- ✓ Administration and Finance
- ✓ Internal Audit
- ✓ Production
- ✓ Strategic Management Control
- ✓ Compras estratégicas
- ✓ Strategic Purchases
- ✓ Commercial
- ✓ Supply chain
- ✓ Human Management
- ✓ Projects and Social Responsibility
- ✓ Legal
- ✓ IT

Main topics evaluated	Groups analyzed
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Working Conditions</li> <li>▪ Human Trafficking</li> <li>▪ Forced Labor</li> <li>▪ Child labor</li> <li>▪ Freedom of association and collective bargaining</li> <li>▪ Remuneration</li> <li>▪ Discrimination</li> <li>▪ Sexual or Non-sexual Harrasment</li> <li>▪ Environmental effects</li> <li>▪ Impacts on the community</li> <li>▪ Effects on health or safety</li> <li>▪ Patrimonial security</li> <li>▪ Legal breaches by suppliers and contractors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employees</li> <li>• Suppliers and Contractors</li> <li>• Community (Influence zone)</li> <li>• Women</li> <li>• Children</li> <li>• Indigenous population</li> <li>• Migrant population</li> </ul>



As a management tool, we have a comprehensive **Human Rights risk management matrix** where we identify: the risks, affected group, related human rights and the areas of the company responsible for managing them. These identified risks are associated with macro-processes, processes and sub-processes, in such a way that they can be managed through our platforms.

Human rights are cross-cutting issues in the organization and the final responsibility falls on our Sustainability Committee.

A residual risk response strategy has been developed based on initiatives and activities related to our sustainability model

### First CAASA Human Rights Risk Matrix

a. Datos de Subproceso					b. Identificación de riesgos					
Gerencia	Macroproceso	Dueño del Macroproceso	Proceso	Dueño del Proceso	Tipo de Riesgo	Factor de riesgo	Código del Riesgo	Descripción del Riesgo (Nueva Redacción)	Grupo afectado	Derechos Humanos relacionados
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Seguridad Patrimonial	Manuel Barzola	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E1: Abuso de la fuerza	GHSP02 - PR1	Que se generen daños a la vida, salud o integridad de una persona (colaboradores o terceros), por situaciones de abuso de la fuerza por parte de los proveedores de seguridad privada de CAASA, debido a que se busque imponer medidas de forma autoritaria y se evite el diálogo con los involucrados.	Comunidad	Derecho a la vida Derecho al libre tránsito Derecho a estar libre de tortura y la violencia.
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Administración de Personal	Luis Ponce	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E4: Condiciones laborales	GHAPO5 - PR2	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.	Colaboradores	Derecho a un trabajo digno y libre Derecho a la seguridad social, descanso y vacaciones.
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Administración de Personal	Luis Ponce	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E14: Trabajo forzoso y trata de personas	GHAPO3 - PR3	Que se generen daños a la salud o integridad de una persona, por restricciones a la libertad de movimiento o al cambio de empleo (retención de documentos, descuentos no consensuados, entre otros), debido a que se busque no afectar las operaciones planificadas sin importar las necesidades de la persona	Colaboradores	Derecho a un trabajo digno y libre Derecho a la salud mental y física
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Relaciones Laborales	Chrystian Caballero	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E10: Libertad sindical	GHRL02 - PR4	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	Colaboradores	Derecho a la sindicalización. Derecho a la libertad de asociación. Derecho a un trabajo digno y libre
Gestión Humana	Gestión Humana	Juan Manuel Otoya	Administración de Personal	Luis Ponce	E. Cumplimiento Ético de Derechos Humanos	E8: Discriminación	GHAPO1 - PR5	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 incumple el código de ética definido por la compañía	Colaboradores	Derecho a la igualdad y no discriminación Derecho a una remuneración equitativa. Derecho a la libertad de pensamiento y expresión.

The matrix includes risks identified in our subsidiaries

- Barcino
- Aceros América Bolivia





**Cease, prevent or mitigate risks**

# Cease, prevent or mitigate risks

**ACTIVIDAD OBLIGATORIA**

**Curso básico sobre Derechos Humanos y Empresas**

**Objetivo de la actividad:**

Fortalecer el conocimiento sobre los derechos humanos y las empresas, la debida diligencia empresarial, los estándares globales de derechos humanos y ejercicios aplicables a sus actividades.

**Fecha y horario:**

Duración: 2 h.      **16 de junio 15:00 hrs.**

**Vía:** zoom

**Facilitador:** responde

¡Sigamos contribuyendo con nuestro aprendizaje!

ACEROS AREQUIPA

## First training in Human Rights and Business

We carried out the first training on Human Rights and Business. Leaders and collaborators from 10 considered areas participated in it, who not only learned the theory of due diligence in human rights, but also learned to apply the process in a practical way.



We have various courses that include topics related to human rights. Some of them are inductions on the Code of Ethics, training in prevention of sexual harassment and anti-corruption courses



### Training and prevention training

- Inductions on Code of Ethics
- Anti-Corruption Training
- HR annual training plans
- Annual Compulsory Specialized Training on Investigation and Punishment in Cases of Sexual Harassment



CAASA has an **ethical line** so that any collaborator or stakeholder can make complaints or express their concerns about possible breaches of legislation or internal company policies, including human rights issues.

Our ethics line is administered by **an independent third party**, which ensures the anonymity of the complainant and the confidentiality of information.

The ethical line helps us detect possible deviations in our standards of conduct, take the necessary corrective actions, provide feedback to management and give an effective and timely response to those involved.

## CANALES DE ATENCIÓN DE LÍNEA ÉTICA

-  **Página Web: Formulario virtual**  
[www.lineaeticaacerosarequipa.com](http://www.lineaeticaacerosarequipa.com)
-  **Buzón de correo electrónico**  
[denuncias@lineaeticaacerosarequipa.com](mailto:denuncias@lineaeticaacerosarequipa.com)
-  **Línea telefónica**  
Disponible las 24 horas,  
7 días a la semana  
+51-1-0800-18-134 (Gratuita).  
+51-1-219-7134 (Costo llamada local).
-  **WhatsApp**  
Puede contactarse con un asesor de la empresa independiente de Lunes a Viernes de 8:30 a.m. a 6:30 p.m. al siguiente número: (+51) 989-043-514.

**ACEROS AREQUIPA**



We constantly disseminate our mandatory corporate policies to our collaborators. We use different digital and physical channels, such as email, internal newsletters, plant murals, among others.

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Estimados colaboradores,

Nuestra política establece los criterios de cumplimiento obligatorio para actuar, prevenir, investigar y sancionar de manera inmediata, eficaz y confidencial, posibles actos que configuren hostigamiento sexual, cumpliendo con el debido proceso legal.

Además, a través de este documento buscamos proteger a la presunta víctima y a los intervinientes, mantener y promover un ambiente laboral y una cultura libre de hostigamiento, garantizando la igualdad, la libertad y el respeto en las relaciones laborales.

### Lineamientos de la Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual



El hostigamiento sexual se puede manifestar como toda conducta sexista o sexual (acercamientos, comportamientos, amenazas, trato ofensivo, etc.).



Prevenimos cualquier situación de hostigamiento con capacitaciones, evaluaciones y comunicación. Además, protegemos a la víctima y/o testigos de esta del hostigamiento sexual.



En CAASA, contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS) y un Procedimiento de Investigación y Sanción de Hostigamiento Sexual para garantizar la participación de los trabajadores en la investigación y sanción, todo dentro de un marco de reserva y confidencialidad.



Como medida de protección brindamos un servicio de orientación y acompañamiento a las víctimas, que incluye: orientación legal, asistencia psicológica, etc.



La queja o denuncia puede ser presentada a la Gerencia de Gestión Humana de la siguiente manera: **Vía Documental, Vía Presencial/Verbal o Vía Virtual al correo ([denunciaHS@aasa.com.pe](mailto:denunciaHS@aasa.com.pe)).**

La política se encuentra en Goldenbelt y también se enviará por SmartBoleta. Asimismo, los invitamos a revisar el documento adjunto.



Comunicación Interna  
Teléfono: (51) (1) 517-1800 Anexo 3753  
Corporación Aceros Arequipa S.A.  
[www.acerosarequipa.com](http://www.acerosarequipa.com)






In addition, we have other complementary internal procedures for specific topics, such as the Policy on Prevention, Investigation and Punishment of Sexual Harassment.

### Complaints related to these issues can be filed in three ways

1. **Documentary:** In a sealed envelope before the Human Management Department (GGH).
2. **In person:** Complaint verbally for which a format will be provided.
3. **Virtual:** denunciaHS@aasa.com.pe

The **Intervention Committee against Sexual Harassment** is the body responsible for **investigating** and issuing a report with **proposals and / or recommendations** for **sanctions**, or other **measures** for possible cases of sexual harassment

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Código: GH-P005
		Versión: 01
		Aprobación: 30.03.2020
		Página: 15 de 22

#### ANEXOS

##### 1. FORMATO DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL<sup>3</sup>:

- Denunciante:
- DNI:
- Empresa a favor de la que usted presta servicios:
- Denunciado(s):
- Empresa a favor de la que el denunciado(s) presta(n) servicios:
- Relación entre denunciante / denunciado<sup>4</sup>:

Declara encontrarse debidamente informado(a) en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, reconociendo la importancia de que su manifestación se ajuste, de manera precisa, a los hechos que la motivan:

SÍ	___FIRMA___
	___FECHA___

<sup>3</sup> Las conductas que pueden denunciarse son las siguientes:

- **Sexuales:** comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros, de connotación sexual.
- **Sexistas:** comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto de otro.

<sup>4</sup> Las posibilidades son:

- **De subordinación / dependencia:** la conducta sexual o sexista proviene de un superior en grado directo (jefe inmediato) o indirecto (de nivel superior, aunque no trabaja directamente con usted).
- **Del mismo rango:** la conducta sexual o sexista proviene de un trabajador de su mismo nivel o categoría.
- **De rango inferior:** la conducta sexual o sexista proviene de un trabajador de grado inferior a aquel en que usted se desempeña.
- **No vinculado:** la conducta sexual o sexista proviene de un tercero que no es trabajador de la Empresa pero que presta servicios frecuentes / ocasionales en las instalaciones, o con quien usted debe tratar con ocasión de la prestación de sus servicios.

\* De forma adicional, cualquier persona que tenga conocimiento de actos que podrían calificar como de hostigamiento sexual pueden promover una denuncia en cuyo caso podrán detallar que se encuentran dentro de la categoría de N/A, por no tratarse de un afectado directo.





**Track**

# Track

We have an Ethics Committee and an Audit and Risk Committee, in charge of constantly monitoring the model.

Ethics Committee	Audit and risk committee
<p>The Ethics Committee is also responsible for:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Acting as an advisory body in case team members or third parties have concerns about events or circumstances that may have an impact on corporate ethics.</li><li>• Analyzing and ruling on disputes regarding possible conflicts of interest reported to the Company by team members in compliance with the Code of Ethics, estipulado en el Código de Ética.</li><li>• Freely and objectively analyzing situations involving potential ethical violations.</li></ul>	<p>The main purpose of the Audit and Risk Committee is:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• To assist the Boards of Directors in performing its oversight responsibilities with regard to the Company's internal control system.</li><li>• It meets at least four times a year and is formed up of four members of the Board of Directors.</li></ul>

## Audit and risk committee



The Committee meets at least four times a year, and consists of four board members:

- Mr. Andreas von WEDEMEYER  
**Committee Chair**
- Mr. Pablo PESCHIERA ALFARO  
**Member**
- Mr. Diego URQUIJAGA HEINEBERG  
**Member**
- Mr. Ricardo BUSTAMANTE CILLÓNIZ  
**Member**





**Communicate**

# Communicate

Annually, we include in our Sustainability Report information about our human rights management. For example, we report the number of complaints received to the Ethics Line, the type and the main corrective actions implemented

SOLID STRUCTURE

**Get a red  
for lack of ethics**

**OUR TEAM  
PLAY FAIR!**

Thank you  
for contributing to our  
ethical strengthening



**Efforts to train and disseminate the Ethics Line**  
(GRI 205-3)

During the 2021 period, we had no complaints of discrimination, cases of unfair competition, corruption, sexual harassment or cases against the ethical guidelines established by CAASA. We received eight complaints in our Ethics Line, of which five are closed and three are in process. For appropriate complaints, we implement ten corresponding corrective measures.



**Zero**  
Discrimination cases



**Zero**  
Cases of sexual harassment

\* The types of complaints received are: corruption and bribery, fraud and collusion, others.



