



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS CORPORACIÓN HODELPE SAC

Corporación HODELPE SAC, respeta los derechos humanos y se compromete, a través de una debida diligencia, a identificar, prevenir, mitigar y comunicar los impactos adversos en los derechos humanos que surjan o sean ocasionados durante el cumplimiento de sus actividades. Estas intenciones se basan en los siguientes lineamientos:

- Proporcionar una base que permita incorporar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas las funciones.
- Responder a las expectativas de los grupos de interés pertinentes.
- Fortalecer el compromiso de la organización con el apoyo a los derechos humanos.
- Generar una mayor confianza en los grupos de interés externos y empezar a entender y abordar sus preocupaciones.
- Fomentar el desarrollo de la capacitación, la capacidad de gestión y el liderazgo en cuestiones de derechos humanos dentro de la organización.
- Demostrar las buenas prácticas como organización acorde a lineamiento nacionales e internacionales.

Todos los colaboradores de la Organización deberán vigilar el respeto a los derechos humanos, para lo cual deberán conocer esta política y obtener la capacitación suficiente que les permita asegurar el cumplimiento de esta y la corrección inmediata a la violación a tales derechos que surja o se derive de las actividades de la Organización en las que participan.

Los derechos humanos son un tema transversal en la compañía, por lo que la Organización ha adoptado un enfoque integrado para lograr coherencia entre sus políticas. A estos efectos, la presente política es complementada por otras políticas de la Organización que contienen disposiciones en materia de derechos humanos con mayor profundidad en temas específicos, por ejemplo, el Código de Ética y Políticas de Conducta.

A continuación, se destacan ámbitos de actuación prioritarios, pero no limitados, que son complementados con el resto de las políticas:

- **Relaciones con la comunidad y los interesados**

Cada colaborador de la Organización, en el cumplimiento personal de esta política será responsable de actuar conforme a la misma, de manera que evite cualquier impacto con la sociedad o en las comunidades en las que la organización realiza actividades, por la afectación a los derechos humanos que aquí se indican.

Cualquier problema que surja de estas afectaciones y que derive de alguna observación respecto de la violación a los derechos humanos por parte de la Organización o sus colaboradores deberá manejarse desde la oficina central.

- **Valoración de la diversidad**

la Organización valora y respeta la diversidad de las personas, sean colaboradores o terceros externos a la Organización. En relación con el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y la tolerancia hacia los demás y respecto de evitar la discriminación y el acoso, los colaboradores deberán comprometerse y mostrar activamente su compromiso. Todos los colaboradores de la Organización deberán mantener sus lugares de trabajo o en los espacios donde se ha permitido, sin signos, mensajes, o artículos que sugieran discriminación o acoso ni por cuestiones de edad, sexo, orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica, ni por ninguna otra categoría de discriminación o acoso que indiquen las leyes aplicables.

Los fundamentos para el reclutamiento, la contratación, la ubicación, la capacitación, la compensación y los ascensos en la Organización se deben basar en las aptitudes, el desempeño, las habilidades y la experiencia de los candidatos participantes en ese tipo de escenarios, eliminando aspectos de valoración que contradigan esta política respecto a la vocación hacia la diversidad que ha adoptado la Organización.

Independientemente de las características personales o la categoría de los colaboradores, la Organización no tolera conductas irrespetuosas o inadecuadas, el trato injusto o las represalias de ningún tipo, ante los colaboradores y terceros relacionados con la Organización. El acoso sexual o laboral es inaceptable en el lugar de trabajo y cualquier ámbito de acción en que se desempeñan los colaboradores de la Organización y bajo cualquier circunstancia relacionada con el trabajo aún fuera del lugar de trabajo. Estos principios se extienden hacia los socios comerciales, clientes y prestadores de servicios con los que interacciona la Organización.

- **Libertad de asociación y negociación colectiva**

La Organización respeta el derecho de sus colaboradores a reunirse y compartir ideas comunes respecto a la relación laboral, sin temor a sufrir represalias ni a ser víctimas de intimidación o acoso, siempre y cuando para ello se cumpla con las leyes y reglamentos aplicables. Los colaboradores que estén representados, deben tener la libertad y el derecho para establecer un diálogo constructivo con la Organización. La Organización a través de sus representantes asume el compromiso de negociar de buena fe con los representantes de los colaboradores que los represente.

- **Lugar de trabajo seguro y saludable**

Todos los colaboradores de la Organización tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable que cumpla con las leyes, las reglamentaciones y los requisitos internos vigentes sobre seguridad y salud. Para hacer efectivo dicho derecho los colaboradores deben mantener un lugar de trabajo productivo, y ser parte de esta responsabilidad para minimizar el riesgo de sufrir accidentes y lesiones, con la obligación de no exponerse a riesgos que afecten su salud.

Los colaboradores de la Organización también deben participar para mejorar de manera continua la salud y la seguridad en los diversos lugares de trabajo, y son también responsables de la identificación de riesgos y la ejecución de los programas que se establecen en la organización como parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- **Lugar de trabajo libre de violencia**

La responsabilidad para mantener un lugar de trabajo sin violencia, sin acoso, sin intimidación ni otra condición que resulte insegura o perturbadora para los colaboradores de la Organización debido a amenazas internas y externas, recae en las diversas unidades de la Organización quienes son responsables del equipo asignado. Los colaboradores deben tener a su disposición las garantías de seguridad necesarias con la premisa de respeto por su privacidad y su dignidad. Todos los colaboradores deberán respetar este derecho tanto hacia

otros colaboradores de la Organización como hacia terceros externos a la misma.

- **Trabajo forzado y tráfico de personas**

La Organización prohíbe toda forma de trabajo forzado, incluso el trabajo carcelario, el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso o la servidumbre por deudas, de naturaleza militar, equiparable a esclavo y cualquier otra forma de tráfico de personas. Todos los colaboradores tienen derecho a un trabajo digno y remunerado conforme a sus competencias y capacidades, y su contratación deberá cumplir con las leyes y demás regulaciones existentes no solo en los países en que trabajan, sino incluso las que se derivan de los lineamientos y normatividad nacionales.

- **Trabajo infantil**

La Organización prohíbe el trabajo infantil en toda su cadena de valor por lo que todos sus colaboradores deben ser reclutados y seleccionados solo a partir de que cumplan la mayoría de edad para trabajar. La contratación directa o indirecta de personas menores de 18 años para cargos que impliquen la realización de tareas de la Organización está prohibida.

- **Horas de trabajo, salarios y beneficios**

Las áreas definidas por la Organización para el diseño y determinación de una compensación justa a los colaboradores de la Organización tienen la obligación de asegurarse que tal compensación es competitiva en relación con la industria y el mercado laboral local. La Organización deben asegurarse de que las compensaciones a todos los colaboradores estén determinadas de conformidad absoluta con las leyes aplicables en materia de salarios, horarios de trabajo, horas extras y beneficios.



Luigi Forti M.
Gerente General
CORPORACION HODELPE S.A.C