



POLÍTICA CORPORATIVA DE
ARMONÍA LABORAL

I. PROPÓSITO Y ALCANCE

Mediante esta Política Corporativa de Armonía Laboral (en adelante la "Política") establecemos los lineamientos de aplicación al Grupo UNACEM que comprende a UNACEM Corp S.A.A. (en adelante la "Compañía"), sus Subsidiarias (en adelante "Unidad de Negocio"), a sus directivos, y demás trabajadores (en adelante "Trabajadores"); en materia de prácticas laborales responsables, promoción de un ambiente de trabajo respetuoso, la prohibición de la discriminación, y la prevención y lucha contra el Hostigamiento Laboral y Sexual en el Trabajo.

II. POLÍTICA CORPORATIVA DE ARMONÍA LABORAL

Nuestro Código de Ética y Conducta (CODEC), nos señala expresamente en su capítulo 3 sobre "Nuestras responsabilidades con los trabajadores", secciones a) Respeto mutuo y ambiente libre de discriminación y d) Acoso sexual y hostigamiento laboral, lo siguiente:

En el Grupo UNACEM,

a. "Estamos convencidos de que un buen ambiente de trabajo, con personas valoradas y comprometidas, dará como resultado un impacto positivo en el logro de nuestros objetivos. Fomentamos el respeto mutuo entre todos nuestros trabajadores para propiciar un buen clima y ambiente laboral, inclusivo y equitativo entre hombres y mujeres, en el que las personas puedan desarrollarse plenamente.

Promovemos la igualdad de oportunidades en base a habilidades y capacidades, sin distinción de origen, sexo, orientación sexual, cultura, creencia religiosa, discapacidad y/o condición socioeconómica. Rechazamos y no toleramos la discriminación, acoso u hostigamiento, y adoptamos las medidas disciplinarias necesarias ante cualquier caso que se presente.

Apreciamos la diversidad en los aportes de nuestra gente, que enriquece nuestras posibilidades de mejora constante. La diversidad de personas y culturas del Grupo UNACEM constituye una ventaja competitiva extraordinaria."

d. "Promovemos un ambiente laboral libre de toda forma de acoso sexual y de violencia, en donde no exista trato ofensivo u hostil hacia otra persona, de manera escrita, verbal o a través de las redes sociales.

El acoso sexual y el hostigamiento laboral en algunos casos se manifiestan como bromas, o inclusive como insultos o gestos explícitos. Por ello, consideramos inaceptable y sancionamos dichos comportamientos incluyendo conductas inapropiadas y abuso de autoridad."

La Política Corporativa de Armonía Laboral se encuentra alineada con el cumplimiento de nuestro CODEC, al establecer los principios que guían nuestras responsabilidades como Trabajadores, basado en el respeto mutuo y ambiente libre de discriminación, acoso u hostigamiento laboral o sexual en el trabajo.

III. LINEAMIENTOS

El Grupo UNACEM se alinea con los siguientes criterios:

1. Dignidad: Actuamos teniendo en cuenta que la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Defendemos el derecho a expresar desacuerdos y valoramos el tiempo y el esfuerzo de los demás. A través de nuestras acciones, fomentamos la equidad, la confianza y la transparencia.

2. Ambiente saludable: Toda persona tiene derecho a desempeñar sus actividades laborales, o de similar naturaleza, en un ambiente sano y seguro, que le permita preservar su salud física y mental, así como favorecer su desarrollo y desempeño profesional.

3. Igualdad

a) Promovemos la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

b) Tomamos decisiones profesionales basadas en calificaciones, méritos y talento garantizando que todo Trabajador tenga las mismas oportunidades, sin distinción alguna.

4. Respeto: Fomentamos un ambiente de trabajo respetuoso hacia las personas de diversas culturas, ya sean compañeros de trabajo, socios comerciales o clientes, con el fin de asegurar que todos tengan una oportunidad justa y equitativa de contribuir con su talento y alcanzar su máximo potencial.

IV. PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

1. Discriminación en el lugar de trabajo

Implica que una persona empleada, o un grupo de personas empleadas, sean tratadas de manera diferente o menos favorable debido a una característica protegida. Esto puede incluir un trato injusto, acoso, preguntas inapropiadas o represalias.

En el Grupo UNACEM declaramos lo siguiente:

a) Rechazamos todas las formas de discriminación contra postulantes, Trabajadores, contratistas externos, proveedores y socios.

b) Tenemos cero tolerancia a la discriminación o acoso laboral basados en raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, orientación sexual o identidad de género), estado militar o de veterano, estado civil, género, identidad o expresión de género, o cualquier otra clase protegida por la ley, origen, nacionalidad, discapacidad o edad.

2. Acoso y Hostigamiento laboral

Comportamiento verbal, física o visual, que crea un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidante o impide que alguien realice su trabajo. Puede afectar la moral y hacernos menos productivos, e incluye acoso, discriminación, victimización, violencia u otros tipos de comportamientos ofensivos.

En el Grupo UNACEM, rechazamos toda forma de acoso sexual y no sexual u hostigamiento, por ejemplo:

- a) Comunicación que incluya un lenguaje ofensivo, insultos, chistes, calumnias, estereotipos negativos o amenazas.
- b) Conducta no verbal o psicológica como miradas fijas, acecho, o el dar regalos no deseados.
- c) Imágenes, declaraciones o publicaciones en redes sociales ofensivas.
- d) Aislamiento deliberado, desacreditación profesional o sobrecarga de trabajo intencional como forma de presión o castigo y/o con la intención de dañar la reputación del trabajador
- e) Uso constante de sobrenombres, apodosos despectivos o gestos de intimidación o burla que busquen avergonzar a un trabajador, creando un entorno hostil en el trabajo
- f) Lanzar objetos de manera abusiva.
- g) Otros de característica similar.

3. Hostigamiento Sexual

Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o impactar negativamente su entorno laboral, formativo o en cualquier otra esfera. No es necesario que dichas consecuencias se materialicen, ni que exista una reiteración de la conducta o que la víctima haya manifestado su rechazo para su configuración. En el Grupo UNACEM no toleramos ninguna de las siguientes manifestaciones de hostigamiento:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto de su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige de manera implícita o explícita una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad del trabajador, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con el trabajador agraviado.
- c) Empleo de expresiones verbales o escritas de connotación sexual, insinuaciones o proposiciones de carácter sexual, así como gestos obscenos, hostiles, humillantes u ofensivos hacia la persona afectada. Esto incluye, entre otros: mensajes escritos con contenido sexual, exhibiciones indecentes, bromas de tono sexual, preguntas o comentarios sugestivos, chistes o piropos de carácter sexual, conversaciones o llamadas telefónicas con contenido sexual explícito, miradas lascivas reiteradas, insistencia en solicitar citas tras haber sido rechazadas, comentarios sobre la vida sexual de la persona, o la exposición repetida a imágenes, dibujos, grafitis, revistas, videos, calendarios o cualquier otro medio visual con contenido sexual.

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de naturaleza similar.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.

4. Procedimiento de atención, investigación y sanción de casos de discriminación, acoso y Hostigamiento Sexual en el Trabajo

En el Grupo UNACEM

Atención de la denuncia

- a) Las denuncias sobre Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual en el Trabajo se presentan de manera verbal o escrita al líder de Gestión Humana independientemente del lugar donde ocurran los hechos. En caso de que una denuncia se realice mediante la Línea Ética (numeral IV), la misma se trasladará inmediatamente al líder de Gestión Humana para que la gestione, de acuerdo con la legislación aplicable.
- b) Intervenimos de forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

Investigación y sanción

- c) Iniciamos un procedimiento de investigación de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la empresa conozca, por cualquier medio, hechos que presuntamente pudieran constituir actos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual en el Trabajo, de acuerdo con el procedimiento y legislación correspondiente.
- d) Conformamos un Comité de Intervención, que es el órgano colegiado que desarrollará la investigación de las denuncias sobre actos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y emite las recomendaciones de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos. La conformación, designación de los representantes y funcionamiento del mismo se rige de acuerdo con la normatividad vigente y en las jurisdicciones que sea aplicable.
- e) Facilitamos el acceso a medidas de protección a favor del denunciante, que incluye la rotación o cambio de lugar de la persona denunciada; suspensión temporal de la persona denunciada; rotación o cambio de lugar de quien denuncia; u otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar del denunciante.
- f) Mantenemos la confidencialidad de la información contenida en el procedimiento de investigación, salvo las excepciones establecidas por la legislación aplicable.
- g) Garantizamos el respeto de todos los derechos fundamentales y garantías inherentes al debido procedimiento y dignidad de la persona en los procedimientos iniciados.

h) Cumplimos con las regulaciones y normas locales e internacionales aplicables, manteniendo los estándares aplicables en función del país y operaciones correspondientes.

i) Si se determina que un Trabajador, o cualquier persona que haga negocios con el Grupo UNACEM, ha violado esta Política, puede enfrentar consecuencias que incluyen la terminación del empleo o la cancelación del contrato. Cualquier violación será revisada, y se determinará una resolución basada en los hechos de la situación y el Reglamento Interno de Trabajo correspondiente.

j) Ante la confirmación de conductas de incumplimiento a esta política, el Grupo UNACEM adoptará medidas correctivas y disciplinarias de acuerdo con la gravedad de la falta y conforme la normativa interna y legal aplicable, que puede incluir:

- a. Amonestación verbal o escrita
- b. Capacitación obligatoria
- c. Suspensión temporal
- d. Reasignación de funciones o cambio de equipo de trabajo
- e. Terminación de la relación laboral
- f. Notificación a entidades externas en caso la conducta pueda constituir un delito

5. Capacitación

En el Grupo UNACEM implementamos programas de capacitación y difusión para:

- a) Garantizar la comprensión adecuada de las pautas de conducta establecidos en esta Política.
- b) Sensibilizar sobre la importancia en materia de prevención e identificación de los actos de discriminación, acoso laboral y hostigamiento sexual en el trabajo.
- c) Brindar información sobre los canales de atención de consultas, quejas y denuncias; y revisar la efectividad de estos mecanismos.

El Grupo UNACEM está comprometido con establecer y mantener un sistema de procesos y controles internos que provea una seguridad razonable del cumplimiento de la presente política, para ello hemos implementado nuestro Sistema Integral de Cumplimiento.

En caso la legislación local donde opere el Grupo UNACEM considere mayores restricciones que las disposiciones de la presente política, se debe aplicar la más exigente en esa jurisdicción.

V. LÍNEA ÉTICA

- a. En el Grupo UNACEM contamos con un medio oficial de denuncias, administrado por un proveedor externo y supervisado por el Comité de Ética y Gobierno Corporativo. A través de este medio, los trabajadores, proveedores, grupos de interés y público en general pueden realizar denuncias respecto al incumplimiento del Código de Ética y Conducta, de esta Política o formular consultas relacionadas con conflictos éticos.

Para utilizar el servicio de la Línea Ética contamos con los siguientes canales:

Página web: Línea ética - Grupo UNACEM

Correo electrónico: eticagrupounacem@pwc.com

Líneas gratuitas:

- Perú: 080018422
- Chile: 188800201271
- Ecuador: 1800001517
- Estados Unidos de Norteamérica: 18334313405

- b. Garantizamos en todos los casos la confidencialidad de la información. La persona interesada podrá interponer su denuncia o consulta, si lo desea, de manera anónima. Todas las denuncias serán investigadas con imparcialidad y se adoptarán las sanciones o medidas correctivas cuando se confirmen incumplimientos del CODEC o de esta Política.
- c. Promovemos entre los trabajadores el correcto uso del canal de denuncias, alentando la presentación de información veraz.
- d. No toleramos represalias o amenazas en contra de cualquier trabajador o tercero que, de buena fe, comunique posibles vulneraciones o incumplimientos al CODEC, a esta Política o que colabore en una investigación. Las represalias o amenazas al denunciante y/o cualquier trabajador que colabore en una investigación, serán consideradas como falta grave.

VI. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA Y SU REVISIÓN

La Vicepresidenta Corporativa de Talento y Cultura es responsable de esta Política y de velar por su cumplimiento.

El Líder de Gestión Humana de la unidad de negocio, designado por el responsable de la Política, es el encargado de asegurar la implementación de esta Política.

El Gerente General de la Unidad de Negocio o el Líder de Gestión Humana BU, según lo definan, es responsable de adoptar las medidas necesarias para asegurar que se cumpla con la Política y lineamientos aquí descritos. Asimismo, comunicará a los Trabajadores la vigencia de la presente Política y/o cualquier actualización o modificación.

La Vicepresidenta Corporativa de Talento y Cultura deberá revisar y actualizar esta

Política cuando ocurra algún cambio importante en el entorno del Grupo UNACEM, en la legislación o por lo menos cada dos años, sometiendo cualquier cambio a los niveles de aprobación correspondientes.

VII. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Código de Ética y Conducta del Grupo UNACEM (CODEC)
- Reglamento Interno de Trabajo
- Procedimiento para denuncia del Hostigamiento Sexual
- Declaración de Sostenibilidad 2021-2050
- Política Corporativa de Derechos Humanos del Grupo UNACEM
- Política Corporativa de Diversidad e Inclusión del Grupo UNACEM
- Legislación vigente aplicable

Nombre del Documento	Política Corporativa de Armonía Laboral			Versión
Área responsable	Gestión Humana			
Revisado por	Marlene Negreiros Vicepresidenta Corporativa de Talento y Cultura	Fecha de Revisión		1.0
Revisado por	Fernando Dyer Director de Riesgos y Cumplimiento Corporativo	Fecha de Revisión	/2025	1.0
Revisado por	Pedro Lerner Gerente General Corporativo	Fecha de Revisión	/2025	1.0
Revisado por	Comité de Ética y Conducta	Fecha de Revisión	/2025	1.0



UNACEM