	<p>POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS</p> <p>Documento N° KALL-POL-P-020</p>	Fecha de vigencia:
		19/06/2023
		Preparada por:
		Ética y Cumplimiento
		Aprobada por:
		Directorio
		Versión: 1

Éste es un documento controlado por la Unidad de Negocio Perú y solo podrá ser utilizado a nivel interno. No podrá ser transferido de manera total o parcial a personas externas sin la aprobación previa y por escrito de la Compañía.

1. OBJETIVOS

La presente política tiene como finalidad reconocer nuestra obligación de respetar y promover el respeto a los derechos humanos en todos los ámbitos de nuestra actuación y en contribuir positivamente en todos nuestros negocios. Creemos que la sostenibilidad de nuestro negocio solo se consigue con el cumplimiento de las normas y respecto de los derechos de las comunidades donde operamos

2. AMBITO Y APLICACIÓN

La política es aplicable a todas las empresas que forman parte de la Unidad de Negocio Perú, en adelante indistintamente, la Empresa o la Compañía, y es de obligatorio cumplimiento a todos los Colaboradores de dichas empresas, incluyendo a sus directores, gerentes, trabajadores en general y en lo que corresponda, cualquier tercero relacionado o vinculado a la Compañía contractual o comercialmente.

Asimismo, se requiere que los Proveedores de la Compañía mantengan el mismo espíritu e intención de esta política y directrices, homologando las disposiciones que les correspondan de acuerdo con la naturaleza de su contrato.

3. REFERENCIAS INTERNACIONALES


Esta política se basa en los principios de los siguientes tratados y estándares internacionales

Tratados de derecho internacional y europeo:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
 - a) La Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
4. El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Estándares empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.
3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.
4. Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

 <p>POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Documento N° KALL-POL-P-020</p>	Fecha de vigencia:
	19/06/2023
	Preparada por:
	Ética y Cumplimiento
	Aprobada por:
	Directorio
	Versión: 1

4. DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Derechos Humanos	Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin Discriminación alguna.
Titular del derecho humano	Persona (s) a la que le están atribuidos determinados derechos o que está habilitada para ejercerlos.
Socio de Negocios	Incluye, pero no se limita a los clientes, consumidores, "alianza empresarial", socios de alianzas empresariales, miembros de un consorcio, proveedores, contratistas, consultores, subcontratistas, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversores.
Relaciones Comerciales	Relaciones con socios de negocios y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa. (Principio 13 de los "Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar
Proveedores	Personas e instituciones con las cuales la empresa mantiene vínculos comerciales, contractuales o empresariales e incluye en sentido amplio a los, contratistas, prestadores de bienes y/o servicios, consultores, subcontratistas, asesores, agentes, distribuidores, socios comerciales, etc.
Colaborador	Se refiere a directores, gerentes, funcionarios o empleados permanentes o temporales y practicantes o pasantes que forman parte de la Compañía.
Debida diligencia	La debida diligencia es la forma en la que la Compañía toma noción y afronta los riesgos potenciales y/o reales en materia de Derechos Humanos que surgen de sus actividades y que podrían infringir determinados Derechos Humanos de los titulares del derecho con los que se relaciona.
Unidad de Negocio Perú	Son las compañías operativas del grupo ubicadas en el Perú. A la fecha forman parte de la Unidad de negocio Perú, Kallpa Generación S.A., Orazul Energy Perú S.A. y Kondu S.A.C.


5. DECLARACIÓN DE LA POLITICA

En el desarrollo de sus operaciones y el relacionamiento con todos sus Socios de Negocios, la Compañía respeta y promueve el respeto y cumplimiento de los derechos humanos con énfasis en los principios que se señalan a continuación:

5.1. Rechazo al Trabajo Forzoso u Obligatorio y al Trabajo Infantil

La Compañía rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y en ningún caso confisca dinero, ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los Colaboradores en contra de su voluntad. La Compañía respeta todas las leyes locales relevantes relacionadas con empleo voluntario y la edad mínima para trabajar.

La Compañía respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se establezca en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT que dicta: "La edad mínima de admisión al empleado o al trabajo, no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligatoriedad escolar o en todo caso no inferior a los 15 años y no inferior a los 18 años para trabajos peligrosos para la salud, seguridad y moralidad".

 <p>kallpa</p>	<p>POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS</p> <p>Documento N° KALL-POL-P-020</p>	Fecha de vigencia:
		19/06/2023
		Preparada por:
		Ética y Cumplimiento
		Aprobada por:
		Directorio
		Versión: 1

5.2. Respeto a la Diversidad y No Discriminación

La Compañía rechaza toda forma de Discriminación según su Política de Diversidad e Inclusión por lo que mantiene el compromiso de velar por que todos sus Colaboradores y Socios de Negocios, tanto actuales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo a través de sus Políticas de Empleo y de Reclutamiento y Selección de Personal la igualdad de oportunidades ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier ámbito de su desarrollo.

5.3. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

La Compañía reconoce el derecho de sus Colaboradores a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los Colaboradores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral.

5.4. Seguridad y Salud Laboral

La Compañía tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

La Compañía promueve a través de su Política de Salud y Seguridad la difusión y refuerzo de una cultura de cumplimiento de seguridad, desarrollando la concienciación sobre el riesgo, y fomentando el comportamiento responsable por parte de sus Colaboradores, mediante el establecimiento de políticas y procedimientos, campañas de comunicación y difusión, sesiones formación y entrenamiento, entre otras actividades.

La Compañía trabaja para proteger la seguridad y salud de sus Colaboradores y de todos aquellos individuos que se encuentren dentro de sus instalaciones o áreas bajo su operación, sobre todo a través de medidas preventivas.

5.5. Condiciones justas y favorables de trabajo

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, la Compañía a través de su Política de Ambiente Libre de Acoso rechaza toda forma de acoso —ya sea verbal, físico, sexual o psicológico—, amenaza, abuso de autoridad, maltrato o intimidación en el lugar de trabajo.


Nuestra Política salarial de Compensaciones y Beneficios tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, basada en la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que este entrañe (Convenio 100 de la OIT). La remuneración mínima que reciban los Colaboradores de la Compañía no podrá ser inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente en cada país donde opera, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT. Los salarios y beneficios laborales cumplirán, como mínimo, con los estándares legales, nacionales de cada país.

Del mismo modo la Compañía reconoce la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y de sus capacidades, por lo que cuenta con programas de capacitación y entrenamiento orientados a brindar a sus Colaboradores el conocimiento y capacidades para impulsar su desarrollo profesional y el mejor desempeño de sus funciones.

5.6. Respeto a los Derechos de las Comunidades

La Compañía mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales o indígenas a través de su Política Ambiental, Social y Gobernabilidad ESG y su Política de Pueblos Indígenas.

5.7. Tolerancia cero con la corrupción y el soborno y Libre Competencia

 <p>POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Documento N° KALL-POL-P-020</p>	Fecha de vigencia:
	19/06/2023
	Preparada por:
	Ética y Cumplimiento
	Aprobada por:
	Directorio
Versión: 1	

La Compañía reconoce que la corrupción es uno de los factores que socava las instituciones y la democracia, los principios éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Por ello, rechaza la corrupción en todas sus formas, tanto directa como indirecta.

Específicamente, la Compañía a través de su Política de Anti-Corrupción y Antisoborno regula y reitera su posición de cero tolerancia a las prácticas desleales o corruptas en el entorno en el que se desenvuelve operativamente, así lo contempla también la Política de Interacción con Funcionarios Públicos y la Política de Regalos y Cortesías Comerciales que regulan y prohíben cualquier practica relacionada a pagos indebidos y sobornos.

A la vez la Compañía defiende y promueve la libertad de competencia y espera el mismo compromiso de parte de sus Socios de Negocios, tal como está establecido en su Política de Cumplimiento de Libre Competencia

5.8. Privacidad y Comunicaciones

La Compañía respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que a los que tiene acceso.

Del mismo modo se compromete a que sus comunicaciones institucionales sean respetuosas de la diversidad cultural y no discriminatorias.

6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y DIFUSION

Con el fin de aplicar los compromisos establecidos en esta política y de conformidad con el contenido de los "Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", este documento representa el compromiso público con los Derechos Humanos que la Compañía ha contraído con sus grupos de interés.

La Política de Derechos Humanos será difundida a todas las personas que interactúan con la Compañía, a través de mecanismos pertinentes. Del mismo modo se llevarán a cabo acciones de comunicación y difusión interna para asegurar que todos los colaboradores de la Compañía comprendan adecuadamente el contenido de esta Política; de acuerdo con lo establecido en la Política de Entrenamiento y el Procedimiento de Difusión, Adopción e Implementación de Políticas de la Compañía.

7. RESPONSABILIDADES

Colaboradores

- Conocer y cumplir las disposiciones de esta Política
- Solicitar orientación al Área Legal y Área de Ética y Cumplimiento cuando sea requerido.
- Conocer Reportar inquietudes y preocupaciones con respecto a esta Política.


Gerentes y Supervisores

- Sensibilizar a los colaboradores sobre el contenido y cumplimiento de esta Política.
- Coordinar con el Área Legal y el Área de Ética y Cumplimiento y solicitar su orientación para establecer procesos y prácticas que aseguren el cumplimiento de requisitos / exigencias de esta Política.

Área de Ética y Cumplimiento

Es la administradora de la presente política y responsable de:

- Actualizar su contenido cuando se requiera.
- Comunicar y difundir las actualizaciones, cambios, excepciones y cualquier otro asunto relacionado con la misma
- Canalizar y aclarar cualquier duda o comentario de la Política.

	<p>POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Documento N° KALL-POL-P-020</p>	Fecha de vigencia:
		19/06/2023
		Preparada por:
		Ética y Cumplimiento
		Aprobada por:
		Directorio
		Versión: 1

- Brindar orientación específica sobre cada situación o caso que se presente en aplicación a la Política.

Área Legal

- Atender las consultas que puedan efectuarse sobre esta política.
- Informar sobre los requerimientos legales para el cumplimiento Legal correspondiente en cada una de las jurisdicciones donde operamos

8. CONTROL Y CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de esta política es obligatorio. Todo el personal de La Compañía deberá entender su rol y responsabilidad en relación con esta política.

La presente política será revisada periódicamente para garantizar su adecuación y efectiva implementación y se realizará un entrenamiento anual a los colaboradores.

9. CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO

Desvíos e incumplimiento de la presente política puede acarrear la imposición de medidas disciplinarias, que, de aplicarse, servirán como elemento correctivo y formador de nuestra cultura organizacional.

Las medidas disciplinarias deben ser justas, razonables y proporcionales a la falta cometida, respetando el marco legal correspondiente y las normas internas de la empresa.

10. EXCEPCIONES

Cualquier excepción a esta política deberá tratarse de manera particular y deberá estar debidamente sustentada por el CEO y el Director de Ética y Cumplimiento.

CONTROL DE CAMBIOS			
Edición	Fecha	Descripción	Actualizada por:
1	19/06/2023	Documento inicial	Vanessa Paredes