

Preparado por:

Silvia Pieretti
Vicepresident Global Talent
Management

Revisado por:

Fernando Duelo
CLO Ternium

Sebastián Martí
Global Inv Rel &
Compliance Sr Director

Aprovado por:

Rodrigo Piña
CHRO Ternium

Autorizado por:

Máximo Vedoya
CEO Ternium



Política de Diversidade e Ambiente de Trabalho Livre de Assédio

Sistema Normativo

Política

Código	POL TER RHU RHU 002
Versión	01 Sub B
Vigencia desde	10.10.2023
Total Paginas	5
Anula y reemplaza	01 Sub A

1. Propósito

A Ternium é uma empresa que oferece igualdade de oportunidades a seus empregados e procura gerar um ambiente de trabalho que atraia e desenvolva talentos de todos os gêneros, identidades de gênero, expressões de gênero, orientações sexuais, nacionalidades, gerações, culturas, religiões e origens, respeitando e valorizando as diferenças individuais.

Para cumprir com esse compromisso, a Ternium tratará todos os seus empregados e candidatos de maneira justa e de acordo com seu mérito individual, e não tolerará nenhum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

Os empregados têm o direito de trabalhar em um ambiente sem discriminação nem assédio, incluindo o assédio sexual e outras condutas ofensivas.

A Ternium espera de seus empregados um comportamento cordial, respeitoso e digno em seu relacionamento entre si e com as pessoas que fazem negócios com a companhia, suas subsidiárias ou companhias associadas, independentemente de sua categoria ou situação contratual, tanto dentro como fora das instalações da empresa.

A Ternium também se compromete a oferecer instalações apropriadas às pessoas portadoras de deficiência e para desenvolver práticas ou crenças religiosas, conforme a lei em vigor.

2. Alcance

Esta Política abrange todos os empregados, empreiteiros, subempreiteiros, intermediários comerciais, fornecedores, consultores, parceiros de negócios, e qualquer pessoa que ofereça serviços para ou em representação da Ternium.

Para os fins desta Política, a “Ternium” ou a “Companhia” significa a Ternium SA e suas subsidiárias, e Subsidiária significa uma empresa que está controlada direta ou indiretamente pela Ternium SA.

3. Implementação e monitoramento

3.1. Definições

A Ternium proíbe todo tipo de discriminação e assédio.

A “Discriminação” no ambiente de trabalho inclui (a) toda distinção, exclusão ou preferência segundo a raça, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, a cor, o sexo, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social que tenha como consequência a anulação ou o comprometimento da igualdade de oportunidades ou da igualdade de tratamento no trabalho ou na ocupação; e (b) todas as outras distinções, exclusões ou preferências que tenham como consequência a anulação ou o comprometimento da igualdade de oportunidades ou da igualdade de tratamento no trabalho ou na ocupação segundo definido pelos regulamentos aplicáveis. Não será considerada como discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência relacionada com um trabalho específico segundo seus requisitos inerentes.

O “assédio” é uma conduta inapropriada de um indivíduo, dirigida ofensivamente a uma pessoa no local de trabalho, incluindo também qualquer evento ou lugar relacionado com o trabalho, e que o indivíduo saiba ou deveria saber, dentro de uma razoabilidade, que causaria ofensa ou dano. Abrange ações, comentários ou exhibições reprováveis que degradem, menosprezem ou ocasionem humilhação ou vergonha pessoal, bem como qualquer ação de intimidação ou ameaça. Também inclui assédio por motivos de raça, cor, características físicas, origem nacional ou étnica, religião ou crenças, sexo (incluindo gravidez, parto ou condições médicas relacionadas), gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, idade, situação conjugal ou união estável, situação familiar, deficiência, condição médica, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, posição econômica ou outros fundamentos proibidos pelos regulamentos aplicáveis. Em geral, o assédio é um conjunto de incidentes, porém pode ser um único incidente severo com um impacto duradouro na pessoa.

Embora não exista uma lista completa de condutas que possam ser definidas como assédio, e os países e estados tenham sua própria legislação, esses são alguns exemplos de condutas proibidas:

- *Sexual*: investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores sexuais e conduta verbal, não verbal¹ ou física de natureza sexual que interfira com o desempenho de trabalho de uma pessoa ou que gere um ambiente de trabalho sexualmente intimidante, hostil, humilhante ou sexualmente ofensivo;
- *Bullying*: Um padrão de incidentes ou condutas repetidas que degradem, humilhem ou causem vergonha a uma pessoa ou a um grupo de pessoas. O bullying pode incluir: ações, comentários, exhibições; crítica persistente contra uma pessoa; e humilhação, menosprezo, divulgação de rumores, fofoca ou dano da reputação de uma pessoa.
- *Otros tipos*: demonstração de hostilidade ou desprezo a uma pessoa que ocasione um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, que interfira excessivamente com o desempenho de trabalho ou a conduta de uma pessoa, ou que prejudique as oportunidades de emprego dessa pessoa, incluindo violência física ou intimidação, humilhação pública, perseguição, insultos racistas/homofóbicos, perseguição online (stalking), mensagens racialmente ofensivas ou depreciativas encaminhadas por qualquer meio de comunicação, sistema ou dispositivo, ridicularização ou escárnio, e outras condutas verbais ou físicas de natureza ofensiva.

Independentemente das definições legais específicas de assédio e assédio sexual, se a conduta de um empregado (ou a conduta de uma pessoa que não é empregada da empresa, tal como um empreiteiro, subempreiteiro, intermediário comercial, fornecedor, consultor, parceiro de negócios, e qualquer pessoa que ofereça serviços para ou em representação da Ternium) for inapropriada e ofensiva para outra pessoa, dita conduta será considerada não apropriada para uma relação de trabalho.

¹ Exemplos de conduta não verbal: exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo, gestos sexualmente explícitos, assovios, olhares maliciosos

Fica estritamente proibido aos empregados da Ternium se envolverem em condutas de assédio a outros empregados ou terceiros, tais como clientes, fornecedores ou empreiteiros externos, com os quais eles possam estar em contato durante ou como resultado de seu trabalho.

3.2. Responsabilidades principais

Cabe aos empregados:

- Entender e cumprir esta política;
- Cooperar na manutenção de um ambiente de trabalho respeitoso;
- Entrar em contato com seu/sua Supervisor/a, a área de Recursos Humanos, Auditoria Interna ou a Linha de Compliance (<https://www.bkms-system.com/Ternium>) e relatar um caso de assédio ou discriminação do qual tenha sido vítima ou testemunha, ou em caso de dúvidas ou preocupações compreender y cumplir con la presente Política;

Cabe aos Supervisores:

- Promover um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio;
- Entrar em contato com Recursos Humanos, Auditoria Interna ou a Linha de Compliance (<https://www.bkms-system.com/Ternium>) imediatamente por um caso de assédio ou discriminação do qual tenha sido vítima ou testemunha, ou em caso de receber um relato sobre assédio ou discriminação Promover un ambiente de trabajo libre de Discriminación y Acoso;

Cabe ao Departamento de Recursos Humanos:

- Supervisionar a execução e comunicação desta política, garantindo que todos os empregados da Ternium recebam a capacitação correspondente;
- Notificar à Auditoria Interna imediatamente sobre qualquer incidente relatado e acordar qual dos dois departamentos deverá investigar o caso, levando em consideração a seriedade, os requisitos legais e a acessibilidade dos recursos disponíveis para tal fim;
- Realizar ações corretivas em coordenação com os Serviços Legais da Ternium e a gerência da área envolvida (Nível 5 ou superior), se corresponder;
- Relatar aos superiores do empregado os casos de assédio ou discriminação sempre que a seriedade do caso o justificar.

Os Departamentos de Recursos Humanos e Auditoria Interna investigarão os incidentes relatados que violem esta política, conforme as regras acordadas em conjunto.

Cabe a Serviços Legais da Ternium:

- Fornecer assistência legal a fim de garantir a investigação do caso em conformidade com as leis em vigor;
- Fornecer o conselho necessário para garantir que a evidência levantada possa ser utilizada ou apresentada perante um tribunal;
- Assistir o departamento de Recursos Humanos na execução válida das sanções disciplinares mais apropriadas.

3.3. Denúncia de violações

Se um/a empregado/a considera que é vítima ou que foi vítima de discriminação ou assédio em violação da política da Companhia, ou é testemunha de um caso de assédio ou discriminação, deverá relatar imediatamente o caso a seu Supervisor, ao Departamento de Recursos Humanos, Auditoria Interna ou à Linha de Compliance (<https://www.bkms-system.com/Ternium>).

A Ternium dispõe de uma Linha de Compliance na qual todos os empregados, clientes, fornecedores e outras partes interessadas podem relatar, de maneira anônima, qualquer conduta que viole o Código de Conduta ou seus princípios, incluindo esta Política. A Linha de Compliance funciona segundo os procedimentos designados pela Auditoria Interna, sob supervisão direta do Comitê de Auditoria (vide os detalhes na Linha de Compliance (<https://www.bkms-system.com/Ternium>)).

3.4. Investigação e proteção

Todas as denúncias de assédio ou discriminação serão levadas à sério e tratadas com respeito. Cada denúncia será investigada imediatamente, imparcialmente e por completo. Cabe às pessoas envolvidas na revisão e na investigação de qualquer possível violação desta Política tomar as providências pertinentes para manter a confidencialidade do caso e das pessoas envolvidas, para permitir uma investigação justa, completa e adequada.

Se a investigação confirmar a ocorrência de assédio ou discriminação, será executada imediatamente a ação corretiva correspondente para sancionar e interromper a conduta de assédio ou discriminação apropriadamente e evitar sua recorrência. A ação corretiva pode ser uma ação disciplinar contra o assediador ou até a demissão justificada, segundo as normas aplicáveis.

Se a pessoa que seguiu uma conduta em violação desta Política não for um empregado da Ternium, mas sim um empreiteiro, subempreiteiro, intermediário comercial, fornecedor, consultor, parceiro de negócios, e qualquer pessoa que oferecer serviços para ou em representação da Ternium, a Ternium tomará ou obrigará um terceiro a tomar uma providência razoável e adequada segundo as circunstâncias para sancionar e interromper apropriadamente a conduta de assédio ou discriminação e evitar sua recorrência.

A Ternium adotará medidas provisórias durante a investigação para proteger a vítima, levando em consideração as circunstâncias de cada caso.

3.5. Não Retaliação

A Ternium proíbe a retaliação de uma pessoa por qualquer outra nos casos de:

- Rejeição ou protesto por assédio ou discriminação;
- Denúncia de assédio ou discriminação, ou
- Participação ou cooperação na investigação de um caso de assédio ou discriminação.

A Retaliação é uma violação grave desta Política e será relatada da mesma forma que uma denúncia por discriminação ou assédio.