

### 1. OBJETIVOS

a) Establecer directrices para una actuación pautada por el respeto, inclusión, equidad y valorización de la diversidad humana en el desarrollo de todas las actividades del negocio.

b) Reforzar la ambición de Gerdau en Diversidad:

Ser una de las empresas más inclusivas del segmento industrial. Trabajar para que todos nuestros colaboradores se comprometan con la promoción de la equidad, creando así una cultura inclusiva, de respeto y valorización de la Diversidad.

Ser reconocida como una empresa que promueve el desarrollo de la sociedad alineado al propósito de “Empoderar personas que construyen el futuro”.

Buscar reflejar la diversidad de las regiones en las que actúa en su equipo interno, para que, de esta forma, avancemos como empresa e individuos de manera sustentable.

c) Esta Política detalla algunos conceptos de las Políticas de Derechos Humanos, de la Política de Sustentabilidad y del Código de Ética y Conducta.

### 2. ALCANCE

Esta Política se aplica a todas las Operaciones de Negocio y Procesos Corporativos de Gerdau, y debe ser considerada en la relación con las partes interesadas, notoriamente proveedores, clientes, colaboradores, comunidades, órganos reguladores, mercado financiero y de capitales, prensa y demás partes relacionadas.

En la relación con proveedores, Gerdau reconoce la importancia de su papel y su compromiso en estimular y sensibilizar toda su cadena para una gestión responsable. Busca establecer relaciones comerciales con aliados que compartan los principios y valores de Gerdau.

### 3. DEFINICIONES

**Promover Equidad:** proporcionar condiciones igualitarias para que cada persona pueda ejecutar sus actividades mediante un tratamiento con imparcialidad, con igual acceso a oportunidades y recursos, promociones y reconocimientos de acuerdo con los criterios establecidos conforme la estrategia de negocio.

**Ambiente inclusivo:** ambiente de trabajo donde todas las personas se sienten seguras para ser quienes son, con respeto a las individualidades. Ambiente y liderazgo que estimulan y propician recursos y/o adecuaciones que promueven la inclusión, así como capacitaciones para líderes y equipos que facilitan esa integración.

**Sesgos Inconsciente:** un conjunto de visiones, opiniones y juicios preconcebidos que se forman a lo largo de la vida y corresponden a una asociación rápida al respecto de personas, lugares o situaciones. Esos sesgos se forman desde la infancia, por medio de las opiniones de familiares, cultura en la cual estamos inseridos, medios, contactos con amigos, educación, etc. Ese sesgo se acciona cuando creamos un juicio rápido, sin evaluar el histórico de vivencias y valores personales sobre aquello que se está juzgando. Tampoco se consideran los impactos de este prejuicio, pudiendo causar, muchas veces, visiones equivocadas.

#### 4. ¿QUÉ ES LO QUE NO TOLERAMOS?

Gerdau repudia y no acepta cualquier acto que represente una infracción a la Legislación vigente y a los Derechos Humanos. Adicionalmente, considerando el respeto y la valorización de la Diversidad como una premisa fundamental para la buena convivencia repudia y combate la violencia, la intolerancia, la discriminación, el prejuicio y el asedio, sean ellos de cualquier naturaleza.

En caso de que ocurra cualquier acción contraria a esta Política, según la evidencia y forma de actuación, se aplicarán sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de las infracciones, pudiendo incluso rescindirse el contrato.

#### 5. DIRECTRICES

##### 5.1 Principios de Gerdau

La diversidad está conectada a la estrategia del negocio, es uno de nuestros principios de Gerdau y forma parte de los objetivos y de los diversos procesos de Gestión de Personas.

Las directrices descritas en este documento guían todas las actividades desarrolladas por Gerdau y están de acuerdo con sus principios “Ambiente Diverso e Inclusivo y “Hacer lo Correcto”, y buscan:

**a) Promover un ambiente de respeto a todas las personas:** reconocer y valorizar las individualidades garantizando un ambiente de trabajo donde se respete a todas las personas: colaboradores, clientes, proveedores, comunidades, accionistas, gobierno, sociedad civil y organizaciones no gubernamentales. El respeto y el cuidado están en el ADN desde la fundación de Gerdau. Las personas son la esencia de su cultura y de su actuación en el mundo. Es por medio de ellas que la empresa se transforma y evoluciona.

**b) Construir un ambiente psicológicamente seguro:** garantizar un ambiente en el que las personas se sientan incluidas, tengan seguridad para aprender, para contribuir y para cuestionar el *status quo*. Un ambiente en el que exista libertad para que las personas sean ellas mismas, para que se las escuche y en y donde el diálogo se realice con verdad y respeto.

**Establecer procesos libres de prejuicio:** es más que un deber, es una obligación no admitir cualquier prejuicio, discriminación o asedio a las personas, sea en razón del sexo biológico, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, clase social, convicciones políticas, sociales y religiosas, edad, discapacidad, situación de refugio, paso por el sistema carcelario o cualesquier características personales no mencionadas. Está incorporado en la cultura de la empresa, la concienciación de los colaboradores y el combate a la discriminación.

**d) Mecanismos o acciones positivas para garantizar un ambiente libre de prejuicio, discriminación, asedio y otras formas de intolerancia y violencia.** No cumplir lo que está descrito en esta Política puede llevar a la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con el Código de Ética y Conducta, además de las disposiciones legales aplicables a cada caso.

**e) Compromiso con la igualdad de oportunidades:** Eliminar comportamientos discriminatorios en todas las etapas de la vida profesional y en todos los niveles jerárquicos. Garantía de que los compromisos incluidos en esta Política se reflejen, cuando se aplique, en los procesos y procedimientos, apoyando e incentivando la diversidad y la inclusión.

**f) Promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión:** Gerdau ofrece capacitación, oportunidad de reflexión y concienciación, además de estímulo al diálogo sobre diversidad, equidad e inclusión. Capacita a los líderes para que conduzcan equipos que respeten las individualidades y que cuestionen los sesos.

Cada uno de los colaboradores y colaboradoras, son responsables por la construcción de un equipo diverso y de una cultura inclusiva.

### 5.2 Accesibilidad

Todas las unidades de producción, distribución y oficinas deben buscar la constante adaptación y accesibilidad, para integrar y ofrecerles a sus colaboradores, colaboradoras y terceros, condiciones y recursos adecuados para el total ejercicio de sus actividades. Posibles adecuaciones pueden ser identificadas tanto en la admisión como a cualquier momento.

### 5.3 Responsabilidad del Liderazgo

Gerdau considera todo el liderazgo fundamental para la construcción de una cultura organizacional inclusiva y un ambiente de seguridad psicológica. Por lo tanto, es primordial que los líderes conozcan y multipliquen esta Política.

Gerdau trabaja en la formación de todo el liderazgo, para que, conociendo sus sesos no reproduzca estereotipos y conductas discriminatorias. Por ello, coloca a disposición las capacitaciones “Sesos Inconscientes” y “Liderazgo Inclusivo” en el camino del desarrollo del liderazgo además de promover conferencias abiertas de profundización y escritura, para todos los colaboradores, específicos sobre los pilares con los que actuamos.

En este contexto, el liderazgo de Gerdau debe:

- Contratar y desarrollar equipos que representen la diversidad de nuestra sociedad;
- Desarrollar escucha activa, valorizando el principio Apertura con Verdad y Respeto independientemente del nivel jerárquico;
- Acompañar indicadores y establecer plan de acción de su área para promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión;
- Cumplir las metas relacionadas a la Diversidad;
- Posicionarse al presenciar situaciones de asedio y/o discriminatorias y orientar la utilización del Canal de la Ética;
- Accionar el Canal de la Ética en situaciones que abarquen el incumplimiento de esta Política y/o del Código de Ética.
- Aplicar sanciones o acciones disciplinarias siempre que sea necesario.

## 6. GOBERNANZA

Gerdau tiene en su estructura un área con equipo dedicado y presupuesto propio para proponer estrategias que promuevan la Diversidad, Equidad e Inclusión, acciones de diseminación de la cultura y prácticas relacionadas en conjunto con las demás áreas corporativas y del negocio, con alcance global.

La divulgación de resultados relacionados a acciones y proyectos de Diversidad, Equidad e Inclusión se da por medio de los canales internos y externos. Gerdau garantiza la veracidad y la coherencia en la divulgación de informaciones por el respeto a los (las) accionistas e inversionistas.

Gerdau tiene como objetivo la transparencia y realiza el reporte interno y externo de sus principales indicadores de diversidad, que deben ser medidos, acompañados y controlados por las Operaciones de Negocio. Las Operaciones deben buscar la mejora continua de su desempeño con metas bien definidas y desplegadas de estos indicadores.

El CEO y el alto liderazgo son responsables por aprobar decisiones estratégicas que promuevan la valorización de la diversidad. La inclusión de indicadores de Diversidad en el Incentivo de Largo Plazo necesita ser sometida a la aprobación de los comités designados.

Otra instancia en la gobernanza es el Comité de Diversidad, que está compuesto por uno o más representantes en cada unidad por país donde Gerdau tiene operaciones. El comité contribuye con la definición de estrategias, coordina acciones, locales y apoya el despliegue de todas las actividades para la promoción de la Diversidad.

### 7. CANAL DE LA ÉTICA Y DENUNCIAS

Fomentamos la educación, la capacitación, el diálogo y la empatía para que nuestros colaboradores actúen como agentes de protección en el combate al acoso y a la violencia o cualquier forma de discriminación/prejuicio, concepto por género, raza, orientación sexual, nacionalidad, clase social, edad, deficiencia y demás características personales no mencionadas.

Todos los colaboradores deben pautar sus actitudes en acciones éticas, comprometidas con el propósito, con el Código de Ética y Conducta y con los principios de la empresa.

Gerdau anima a sus públicos, interno y externo, a reportar cualquier denuncia o casos de sospecha de violación al Código de Ética y Conducta para Colaboradores y Terceros y a las políticas y a las Políticas y Directrices de la empresa, utilizando el Canal de la Ética, herramienta que garantiza la confidencialidad, que no haya represalias, la investigación de todos los acontecimientos y el anonimato del denunciante.

### 8. DISPOSICIONES FINALES

La presente Política de Diversidad e Inclusión fue aprobada en reunión del Consejo de Administración de la Compañía el 06 de diciembre de 2022, con entrada en vigor inmediata.

\*\*\*\*\*