

# Nuestra Gestión de los Derechos Humanos 2025- 2027



**Este es un informe de la gestión actual de los derechos humanos en RIMAC, en respuesta a los requerimientos del Dow Jones Sustainability Index (DJSI) - Sección Derechos Humanos.**

# 01.

## ¿Cómo van nuestras Metas?



# Nuestra Cultura RIMAC

## Nuestro propósito y estrategia:

Nos sentimos orgullosos de ser la aseguradora más sostenible del Perú, enfocados en construir comunidades de bienestar que inspiran y promueven la cultura de prevención en personas que buscan alcanzar objetivos comunes en torno al bienestar integral (físico, mental y financiero).

Propósito:

**Protegemos  
tu mundo,  
impulsamos  
tu bienestar.**

## Nuestros principios:

### Las personas van primero

- Impulsamos el bienestar.
- Escuchamos con empatía.
- Creamos experiencias simples y personalizadas.
- Reconocemos y celebramos.

### Somos una sola RIMAC

- Comprometidos con el propósito de RIMAC.
- Construimos relaciones de confianza.
- Promovemos la diversidad e inclusión.

### Logramos lo extraordinario

- Hacemos que las cosas sucedan con transparencia, honestidad y responsabilidad.
- Actuamos con agilidad y sentido de urgencia.
- Sobrepasamos las metas y soñamos en grande.

### Construimos un mejor futuro

- Somos pioneros y globales.
- Proponemos, experimentamos, aprendemos.
- Comprometidos con la sociedad y el medio ambiente.

# Marcos de referencia

En RIMAC, buscamos identificar, prevenir y mitigar cualquier posible impacto adverso en los derechos humanos (DD. HH.) en cualquiera de las actividades dentro de nuestra cadena de valor y con nuestros grupos de interés. Por lo tanto, nos comprometimos a un proceso de debida diligencia que evalúa nuestra gestión de Derechos Humanos en el período 2025-2027.

Trabajamos bajo el marco de referencia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (Perú)

Con la finalidad de asegurar una gestión integral de los DD. HH., nos basamos en el modelo recomendado por la OCDE, alineado a estándares globales para lograr una conducta empresarial responsable.

[Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.](#)



# Modelo de Trabajo

Siguiendo todos los marcos de referencia y nuestros propósitos y principios, elaboramos nuestro Modelo de Trabajo RIMAC para la gestión de los DD. HH. en nuestra compañía.

## Supervisión y Reporte

Estamos comprometidos con el seguimiento de cada denuncia y comunicamos sobre el progreso de nuestra gestión en materia de DD. HH.

## Mecanismos de denuncia

Aseguramos que nuestros canales siempre se encuentren activos para recibir las denuncias de nuestros grupos de interés.



## Compromiso

Incorporamos nuestro compromiso empresarial con el respeto a los DD. HH. en nuestras políticas y procedimientos.

## Riesgos y Controles

Incorporamos la identificación y evaluación de riesgos en los DD. HH. a nuestra gestión de riesgos empresarial.

## Capacitación

Contamos con una serie de capacitaciones en diversos temas vinculados a los DD. HH.

# Sistema de gestión

Los DD. HH. requieren un enfoque transversal en la organización. Los compromisos de la empresa, así como los comportamientos esperados en nuestros colaboradores, proveedores y demás grupos de interés, se reflejan en nuestras diferentes políticas y procedimientos corporativos.


## Principales Políticas y Procedimientos:

- ✓ Política de Derechos Humanos
- ✓ Código de Conducta
- ✓ Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- ✓ Política de Diversidad e Inclusión Corporativa
- ✓ Política de Sostenibilidad
- ✓ Política Anticorrupción
- ✓ Política de Protección de Datos Personales
- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

## CÓDIGO DE CONDUCTA COLABORADORES

“Tú decides, decide bien”



 Juntos todo es posible	POLÍTICA				Código: POL-4741	
	DERECHOS HUMANOS				Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:	Páginas 1 de 9

### I. OBJETIVO

El objetivo de esta política es formalizar el compromiso de RIMAC por respetar y promover el cuidado de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como definir los principios generales que la compañía aplicará para todos sus procesos, incluyendo la debida diligencia.

### II. ALCANCE

La presente política aplica a todos los niveles jerárquicos de RIMAC Seguros y RIMAC EPS, lo que incluye al Directorio, Gerencia General, vicepresidentes ejecutivos, y colaboradores en general. Asimismo, también aplica para los grupos de interés involucrados en la cadena de valor, como proveedores, clientes, corredores y cualquier otra persona relacionada con la empresa.

### Difusión

La presente política será difundida a nuestros stakeholders internos y externos:

1. Directorio:
  - a. La política será enviada a Directores no ejecutivos, independientes y suplentes, para que puedan tomar conocimiento de ella.
2. Colaboradores:
  - a. La política estará publicada en RIMAC Home y en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso
  - b. Se realizarán capacitaciones anuales para todos los colaboradores sobre temas de Derechos Humanos, lo que también incluye esta política.
  - c. La política será enviada al menos 1 vez al año por canales internos.
3. Proveedores y Socios Estratégicos
  - a. La política estará publicada en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso.
  - b. La política será enviada 1 vez al año para su conocimiento.
  - c. Se realizarán capacitaciones anuales a los socios estratégicos (personal que trabaja en las instalaciones de RIMAC) sobre esta política.
4. Corredores
  - a. La política estará publicada en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso.
  - b. La política será enviada 1 vez al año para su conocimiento.


# Política de Derechos Humanos

Como parte de nuestros procesos de mejora continua, todos nuestros documentos y lineamientos se encuentran vinculados para abordar temas relacionados a los DD. HH. De forma específica, nuestra Política de Derechos Humanos centraliza y aborda nuestros principios en la materia.

## Nuestra Política de Derechos Humanos:

*“RIMAC se compromete firmemente con los acuerdos, normas y convenios internacionales y nacionales para actuar según estándares éticos para una sociedad inclusiva, resiliente, equitativa y sostenible. De esa manera, nos alineamos a las disposiciones de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, asegurándonos de no participar en actividades de negocios que los violen.*

*Los derechos humanos subyacen a todas nuestras políticas y manuales, y son considerados en nuestro actuar diario como compañía. Por ello, estamos alineados a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y reportamos públicamente nuestro desempeño en materia de derechos humanos y laborales, prácticas contra la corrupción y cuidado del medio ambiente”.*

	<b>POLÍTICA</b>			Código: POL-4741	
	<b>DERECHOS HUMANOS</b>			Estado: Vigente	Versión: 3
	Macroproceso:	Gestión Estratégica	Proceso:	Gestión de Imagen Corporativa y Sostenibilidad	Fecha de publicación:

### I. OBJETIVO

El objetivo de esta política es formalizar el compromiso de RIMAC por respetar y promover el cuidado de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como definir los principios generales que la compañía aplicará para todos sus procesos, incluyendo la debida diligencia.

### II. ALCANCE

La presente política aplica a todos los niveles jerárquicos de RIMAC Seguros y RIMAC EPS, lo que incluye al Directorio, Gerencia General, vicepresidentes ejecutivos, y colaboradores en general. Asimismo, también aplica para los grupos de interés involucrados en la cadena de valor, como proveedores, clientes, corredores y cualquier otra persona relacionada con la empresa.

#### Difusión

La presente política será difundida a nuestros stakeholders internos y externos:

- Directorio:
  - La política será enviada a Directores no ejecutivos, independientes y suplentes, para que puedan tomar conocimiento de ella.
- Colaboradores:
  - La política estará publicada en RIMAC Home y en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso.
  - Se realizarán capacitaciones anuales para todos los colaboradores sobre temas de Derechos Humanos, lo que también incluye esta política.
  - La política será enviada al menos 1 vez al año por canales internos.
- Proveedores y Socios Estratégicos
  - La política estará publicada en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso.
  - La política será enviada 1 vez al año para su conocimiento.
  - Se realizarán capacitaciones anuales a los socios estratégicos (personal que trabaja en las instalaciones de RIMAC) sobre esta política.
- Corredores
  - La política estará publicada en la página web de Sostenibilidad RIMAC para su libre acceso.
  - La política será enviada 1 vez al año para su conocimiento.

# Política de Derechos Humanos

## Principios que aborda nuestra Política de Derechos Humanos:

- ✓ Compromiso de respetar los estándares nacionales e internacionales en materia de DD. HH.
- ✓ Esclavitud Moderna: trabajo forzoso y trabajo infantil
- ✓ Trata de personas.
- ✓ Libertad de asociación y Derecho a la negociación colectiva.
- ✓ Igualdad de remuneración.
- ✓ Discriminación.
- ✓ Hostigamiento.
- ✓ Derecho a un medio ambiente sano.
- ✓ Jornada Laboral.
- ✓ Salud y Seguridad en el trabajo.
- ✓ Protección a la privacidad de información.



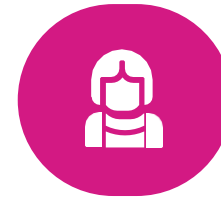
Comunidad



Estado



Colaboradores



Clientes



Proveedores



Accionistas

## Grupos de interés incluidos

# Estructura de nuestra gestión

Adicionalmente, conscientes de los desafíos derivados de la transversalidad de los temas de DD. HH., buscamos fortalecer su gobernabilidad. De esta forma, hemos desarrollado la siguiente estructura de gestión de los DD. HH. en RIMAC:

<b>Instancia</b>	<b>Área de Sostenibilidad</b>	<b>Área de Comunicación Interna</b>	<b>Comité de Conducta</b>
<b>Rol o función</b>	Se encarga de gestionar la estrategia relacionada a los DD. HH., así como de coordinar internamente sus actividades.	Se encarga de difundir interna y externamente las actividades y compromisos en materia de DDHH.	Es el máximo órgano de decisión respecto a casos de vulneraciones de DDHH. Se encarga de recibir y procesar las denuncias, directas o indirectas, así como de establecer las medidas correctivas y sanciones.

# 02.

## Riesgos en los Derechos Humanos



# Identificar y evaluar riesgos

Nuestra gestión de riesgos operacionales viene evaluando asuntos de DD. HH., como posibles impactos en el medio ambiente, en la salud y seguridad o problemas éticos. En el 2022, incorporamos los **DD. HH. en el análisis y gestión de nuestros riesgos. En el 2025, realizamos un proceso de actualización de dichos riesgos.**

- ✓ Hemos incorporado gradualmente el enfoque de DD.HH. en la gestión de riesgos para evitar la duplicidad de esfuerzos y promover sinergias.
- ✓ Además, hemos validado la definición de los riesgos a través de talleres de identificación y evaluación de riesgos con las áreas responsables.



# Identificar y evaluar riesgos

Para llevar a cabo el proceso de identificación y evaluación, realizamos las siguientes actividades:

- ✓ A través del *benchmarking* del sector de aseguradoras a nivel global y la información pública relevante del contexto local, se identificaron los posibles riesgos, reales y potenciales, para RIMAC.
- ✓ Al análisis anterior, se incorporaron los riesgos identificados en todas las etapas de la cadena de valor de RIMAC.
- ✓ Se incluyó información de auditorías, matrices de riesgos existentes, reportes del canal de denuncias, entre otros.
- ✓ Finalmente, se evaluaron todos los riesgos a través de diferentes talleres con las unidades respectivas.

## Unidades participantes del proceso



- Cumplimiento normativo
- Seguridad de la información
- Suscripción de producto salud
- Suscripción de producto vehicular
- Suscripción de producto vida
- Asuntos corporativos
- Relaciones laborales
- Gestión de Proveedores de salud
- Gestión de Proveedores vehiculares
- Gestión de Proveedores administrativos
- Compensaciones
- Salud y Seguridad en el Trabajo
- Experiencia del cliente
- Gestión del talento
- Sostenibilidad
- Inversiones
- Logística
- Clima y cultura
- Gestión de proveedores de salud
- Legal
- Riesgos

# Identificar y evaluar riesgos

## Temas relevantes revisados



- Derechos laborales
- Condiciones laborales en proveedores
- Discriminación
- Hostigamiento y acoso
- Igualdad de remuneración
- Libertad de expresión y opinión
- Libertad de asociación
- Trabajo infantil y forzoso
- Seguridad de la información
- Inversión responsable
- Protección del medio ambiente
- Canal de denuncias

## Titulares de derechos potencialmente afectados



- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores
- Sociedad
- Mujeres
- Migrantes
- Niños, niñas y adolescentes
- Personas con discapacidad



# Evaluación de riesgos

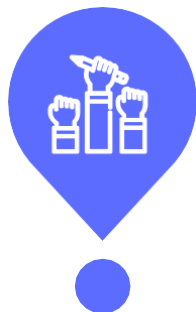


De riesgos inherentes evaluados



18

Riesgos evaluados



19

Unidades participantes

- ✓ **16** categorías de riesgos fueron identificadas y evaluadas durante esta primera etapa.
- ✓ Cada unidad logró **identificar y evaluar** sus riesgos en materia de DD. HH.
- ✓ Los resultados alcanzados fueron impulsados por todas las unidades de la organización involucradas en este proceso.

# 03. Capacitación



# Capacitaciones en RIMAC

En RIMAC, estructuramos nuestras capacitaciones en favor de nuestros colaboradores y proveedores para que desarrollen habilidades y competencias en bien de su futuro.

Desde el 2025, realizamos un curso regulatorio en torno a los Derechos Humanos en nuestra organización, abordando 2 temas centrales:

1. ¿Qué son los DDHH y por qué es importante hablar de ellos?
2. ¿Cómo se gestionan los DDHH en RIMAC?

DDHH  
Cursos  
Regulatorios  
2025

RIMAC

The graphic features a red-to-orange gradient background. At the top, the letters 'DDHH' are written in large, white, bold font. Below this, the words 'Cursos' and 'Regulatorios' are stacked in a smaller white font. A white rounded rectangle contains the year '2025' in red. At the bottom left, the RIMAC logo is displayed in white.

## 1.1 ¿Por qué es importante hablar de los Derechos Humanos?

El 10 de diciembre de 1948 ocurrió uno de los hitos más importantes en la historia de la humanidad: la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este documento, el cual fue adoptado por todos los países pertenecientes a las Naciones Unidas, fue la primera vez en la que nuestra sociedad tuvo un consenso sobre cómo actuar para proteger la libertad, igualdad y dignidad de todas las personas (Amnistía Internacional, s/f).

Es así que esta declaración establece 30 derechos que nos pertenece a cada uno desde el momento en que nacemos y que nada ni nadie nos puede quitar. Eso se debe a que los derechos humanos son inherentes a todos nosotros, sin independientemente de nuestras características físicas y culturales (OHCHR, s/f).

Asimismo, estos derechos cuentan con algunos principios que contribuyen a cumplir sus objetivos:



**Universales:** este principio significa que **todas las personas, sin distinción alguna, tienen el mismo derecho de gozar de los derechos humanos.** Eso lo hace universal (OHCHR, s/f).



**Inalienables:** este principio indica que **ningún derecho humano puede ser suprimido o arrebatado a alguien, a excepción de situaciones concretas y conforme un procedimiento adecuado.** Por ejemplo, el derecho a la libertad puede restringirse en caso alguien sea declarado culpable de un delito y deba cumplir una pena privativa (OHCHR, s/f).



**Indivisibles e Interdependientes:** este principio establece que **todos los derechos humanos tienen la misma importancia.** Ello significa la **posibilidad de ejercer ciertos derechos siempre puede afectar positiva o negativamente a los otros.** Ningún derecho puede disfrutarse plenamente sin los otros (OHCHR, s/f).

# 04.

## Mecanismos de denuncia



# Canal de Integridad RIMAC

RIMAC cuenta con un Canal de Integridad para que cualquiera de nuestros grupos de interés pueda formular denuncias o trasladar sus preocupaciones sobre posibles incumplimientos de la legislación o las políticas internas de la empresa, incluyendo temas de DD. HH.

Nuestro Canal de Integridad es gestionado por un tercero independiente, lo cual asegura el anonimato del denunciante y la confidencialidad de la información.

Este mecanismo nos ayuda a detectar posibles desviaciones en nuestros estándares de conducta, tomar las acciones correctivas necesarias, retroalimentar a la gestión y dar una respuesta efectiva y oportuna a las partes involucradas.

Guía de uso del  
Canal de Integridad



**BRECA**  
GRUPO EMPRESARIAL

Vínculo al [Canal de Integridad](#)

# Libro de Reclamaciones RIMAC

A través de sus canales de Atención de quejas y reclamos, RIMAC atiende incumplimientos, irregularidades o deficiencias en relación con la satisfacción de nuestros servicios, incluidos posibles vulneraciones a los DD. HH. de nuestros clientes.

En este caso, el Libro de Reclamaciones revisa todos los casos presentados en un plazo máximo de quince (15) días, contados desde la fecha de su recepción.

**RIMAC**

**Registra** tu reclamo

Coméntanos los detalles de tu inconveniente.

# Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Asimismo, contamos con otros procesos y documentos internos complementarios para temas específicos, como la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Las denuncias relacionadas con estos temas pueden presentarse a través de dos tipos de canales:

## Canales anónimos

### Descritos en el Código de Conducta de RIMAC Seguros.

Correo electrónico: [rimac@canaldeintegridad.com](mailto:rimac@canaldeintegridad.com)

En línea: [www.canaldeintegridad.com/rimac](http://www.canaldeintegridad.com/rimac)

Línea telefónica gratuita: 0-800181114 (opción 2) o 219-7104 (opción 2)

Entrevista personal: En Av. Víctor Andrés Belaúnde 171, Piso 6, San Isidro, Lima 27, Lima - Perú, preguntando por el Sr. Rafael Huamán.

## Canales formales

El regulado en la presente Política (numeral 9)

POLÍTICA				
DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL				Versión: 01
Macroproceso:	Gestión y Desarrollo Humano	Proceso:	Relaciones Laborales	Páginas 1 de 14

**1. OBJETIVO**

La presente Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la Política) se expide en cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y del artículo 24 de su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS S.A. (en adelante, RIMAC SEGUROS), tiene el compromiso de garantizar un ambiente de trabajo libre de toda forma de hostigamiento sexual, en el que se respete la dignidad y la integridad de las personas que lo integran. Para ello, RIMAC SEGUROS adoptará las medidas de prevención, protección, investigación y sanción que se prevén en la presente Política y el ordenamiento legal aplicable.

Las disposiciones que se regulan en la presente Política son aplicables a todos los trabajadores de RIMAC SEGUROS.

Asimismo, en aplicación de los artículos 25 y 75 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, estas disposiciones se extienden al personal sujeto a modalidades formativas laborales, al personal destacado por empresas de intermediación, al personal desplazado por empresas de tercerización y/o a las personas sujetas a una relación de naturaleza civil, en lo que resulte aplicable. En estos casos, la aplicación de la presente Política no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con RIMAC SEGUROS.

**2. DEFINICIONES**

Para los efectos de la presente Política, se aplican las siguientes definiciones:

a) **Canales de denuncia**

RIMAC SEGUROS cuenta con los siguientes canales de denuncias:

**Canales anónimos:** Para mayor referencia ver el Código de Conducta aplicable a RIMAC SEGUROS.

- Correo electrónico: [rimac@canaldeintegridad.com](mailto:rimac@canaldeintegridad.com)
- En línea: <http://www.canaldeintegridad.com/rimac>
- Línea telefónica gratuita: 0-800 1 8114 (opción 2) o 219-7104 (opción 2)
- Por escrito a Ernst & Young a la dirección: Av. Víctor Andrés Belaúnde 171, Piso 6, San Isidro, Lima 27, Lima – Perú, atención Sr. Rafael Huamán. Colocar en la referencia: Canal de Integridad RIMAC.
- Entrevista personal: En Av. Víctor Andrés Belaúnde 171, Piso 6, San Isidro, Lima 27, Lima - Perú, preguntando por el Sr. Rafael Huamán.

**Canales formales:** el regulado en la presente Política (numeral 9).

b) **Hostigado o víctima:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

1

Ver la [Política aquí](#)

# Planes de mitigación y remediación

En RIMAC, nos comprometemos a identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos en el disfrute y/o ejercicio de los DD. HH. de nuestros grupos de interés, causados o contribuidos por la empresa.

**Establecemos los siguientes pasos como nuestro plan de acción frente a los casos confirmados:**

**1**

Se registra el **impacto adverso en los derechos humanos** y los titulares de derechos impactados y se actualiza la matriz de riesgos en Derechos Humanos.

**2**

Se establece las **medidas de mitigación y remediación** para los impactos adversos. Luego, el plan es informado a los organismos responsables internos y a los organismos externos pertinentes.

**3**

Se ejecutan las **actividades del plan bajo la supervisión de los organismos responsables** y se informará sobre el desarrollo de estas a los grupos de interés o grupos vulnerables afectados.

**4**

El desempeño del plan de acción es reportado en nuestras ediciones del **Reporte Integrado**.

# Seguimiento

## Comité de Conducta de RIMAC

Nuestro Comité de Conducta es el máximo órgano de decisión sobre los Derechos Humanos en RIMAC. Tiene la función de recibir y procesar las denuncias, directas o indirectas, relacionadas a vulneraciones a los DD. HH. A partir de ello, decide sobre las sanciones a realizar, así como las medidas de remediación y mitigación.

### Infracciones al Código de Conducta [DJSI 1.5.5]

Área de infracción	N° de infracciones 2022	N° de infracciones 2023	N° de infracciones 2024	N° de infracciones 2025
Corrupción o soborno	0	0	0	0
Discriminación o acoso	0	1	1	4
Privacidad de los clientes	0	1	0	0
Blanqueo de capitales o uso de información privilegiada	0	0	0	0
Conflicto de intereses	0	0	0	10

Nota: Durante 2025, se registraron cuatro denuncias por acoso, las cuales fueron gestionadas mediante investigaciones exhaustivas. Como resultado, en uno de los casos se determinó la responsabilidad del acosador, quien posteriormente presentó su renuncia.

En cuanto a las infracciones por conflicto de interés, se tomaron las siguientes medidas:

3 casos se declararon infundados

2 casos concluyeron con amonestaciones

1 caso concluyó en desvinculación

1 caso concluyó en una regularización

1 caso concluyó en capacitaciones al área involucrada

1 caso concluyó en un llamado de atención

En 1 caso, la persona investigada renunció durante el proceso.

# 05. Supervisión y Reporte



# Supervisión y Reporte

## Reporte Integrado

Anualmente, incluimos en nuestro Reporte Integrado información sobre nuestra gestión de los DD. HH. Por ejemplo, informamos el número de denuncias recibidas a través del Canal de Integridad, la tipología y las principales acciones correctivas implementadas.

Durante el periodo 2025-2027, nos hemos propuesto profundizar la información reportada sobre nuestros avances y desafíos con respecto a Nuestra Gestión de los Derechos Humanos.



# Supervisión y Reporte

## Página Web: Gestión Social

Pensando en la mejor accesibilidad para nuestros grupos de interés, adaptamos nuestra página web con la finalidad de integrar el reporte y desarrollo de Nuestra Gestión de los Derechos Humanos, así como el progreso de los posibles planes de mitigación en ejecución.

