



# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022

## SEGEMIND S.A.C.



**SEGEMIND<sup>®</sup>**  
PROYECTOS INTEGRALES DE INGENIERIA

# CONTENIDO



<b>CARTA DE BIENVENIDA</b> .....	4
<b>¿QUIÉNES SOMOS?</b> .....	5
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b> .....	10
<b>NUESTRO ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD</b> .....	15
<b>GESTIÓN ECONÓMICA</b> .....	20
<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b> .....	24
<b>GESTIÓN SOCIAL</b> .....	33
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI</b> .....	46



## SOBRE NUESTRO REPORTE

GRI 2-3, GRI 2-4



El siguiente reporte fue realizado en el marco del Programa de Negocios Competitivos, impulsado por Global Reporting Initiative y gracias a la invitación de la empresa Pesquera Diamante S.A., con el objetivo de impulsar la transparencia de información a través de la elaboración de reportes de sostenibilidad.

En ese sentido, estamos felices de presentarles el segundo reporte de sostenibilidad de **SEGEMIND S.A.C.** Los datos asignados corresponden a la gestión realizada en el periodo del 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022, que brinda información detallada del desempeño de nuestra empresa en materia de sostenibilidad.

Nuestro reporte es anual, y el último difundido fue del periodo 2021. En este año no se ha generado ninguna modificación, relacionado al contenido del reporte anterior.

Ante cualquier consulta, comunicarse con **LEÓN MOSTACERO LITA FLOR** al correo [administracion@segemind.com](mailto:administracion@segemind.com) y N° Celular **969906734**.

# Carta de Bienvenida

GRI 2-22



## Estimados lectores

Con mucha satisfacción les mostramos nuestro segundo reporte de Sostenibilidad de SEGEMIND S.A.C., desarrollado bajo la metodología GRI (Global Reporting Initiative) en donde renovamos el compromiso de reportar de manera transparente el desempeño de nuestra organización en los aspectos social, económico y medio ambiental que contribuyan a la mejora continua.

En el año 2022 dentro de los principales objetivos fue fidelizar los clientes y poder aumentar el ratio de ventas en 30%, respecto al año anterior, el cual obtuvimos una respuesta positiva; en lo concerniente al aspecto ambiental, logramos una reducción del 10% del uso energético de manera proporcional al aumento de temporada, así como la segregación correcta de residuos y emisiones de los mismos.

La seguridad y salud en el trabajo es el principal valor en nuestra organización, por lo que los objetivos de mejora y fortalecimiento del área, contemplan la rigurosidad ante desviaciones del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tal es así que, no medimos esfuerzos al momento de garantizar y salvaguardar la seguridad de nuestros colaboradores, ya sean propios o terceros.

Respecto al ámbito medioambiental, se busca aplacar los impactos ambientales más relacionados a la naturaleza del trabajo, aplicando monitoreos periódicos a los indicadores contemplados en este aspecto, garantizando labores que cuiden y midan los efectos ambientales que puedan ocasionar.

Durante el año 2022, hemos continuado alineando nuestros procesos conforme a lo expuesto en las homologaciones en Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, las cuales han sido acreditadas por grupo SGS y corporación HODELPE.



Por lo tanto, nos sentimos comprometidos en satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés, adoptando un sistema de desarrollo sostenible que coopere con la mejora continua de nuestra organización, capaz de atender futuras necesidades de nuestro entorno y seguir brindando a nuestros clientes un servicio y/o producto de la más alta calidad, en el marco de la mejora continua y la sostenibilidad.

Finalmente, los invito a descubrir el tercer reporte de sostenibilidad 2022 de SEGEMIND S.A.C.; un trabajo de muchos peruanos con un solo propósito: generar desarrollo sostenible e inclusivo en el país.

**Atentamente**

SEGEMIND S.A.C.  
ISIDRO CERIN H.  
GERENTE GENERAL

**Isidro Cerin Huacacolqui**  
**Gerente General**



# ¿QUIÉNES SOMOS?

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-23



## 2-1 Detalles organizacionales



**SEGEMIND S.A.C.** es una empresa que viene brindando servicios de fabricación y mantenimiento de equipos desde hace 16 años. Nuestro valor agregado radica en los servicios de garantías que ofrecemos a nuestros clientes, así como respuesta inmediata ante cualquier eventualidad.

Las operaciones se llevan a cabo a lo largo de todo el territorio peruano, teniendo como puntos destacados la ciudad de Chimbote, Puerto Chicama, Puerto Supe, Puerto Callao, desde el extremo norte hasta el extremo sur, acorde a la solicitud del cliente.

Se cuentan con los siguientes talleres:

El taller principal se encuentra ubicado en la Avenida Víctor Raúl Haya de la Torre 2446 – Miraflores I Zona, mientras que el taller secundario se ubica en Par. 16767 sector la Perla – Tres Cabezas, en la ciudad de Chimbote, provincia del Santa – región Ancash.



Somos una empresa privada y de tipo Sociedad Anónima Cerrada, teniendo la oficina y taller de operaciones en la Ciudad de Chimbote, ya que 16 años en el rubro de metalmecánica, en el cual por nuestros múltiples servicios se puede reflejar nuestro profesionalismo y experiencia en el rubro, gracias a la combinación de esfuerzos por parte administrativa y operativa, siendo un equipo altamente calificado para la naturaleza de los proyectos

Es gracias al control y monitoreo del fiel cumplimiento de los procedimientos, por parte de los 02 socios que conforman la alta gerencia de **SEGEMIND S.A.C.**, que la empresa se encuentra encaminada a ser líderes en el rubro a nivel nacional y miras a futuro de abarcar territorio internacional. Teniendo como GERENTE GENERAL de principal mayoritario, quien analiza y diseña el planeamiento de la empresa, administrando los recursos a todo nivel, tomando decisiones de manera oportuna.

## 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

La única entidad incluida en los estados financieros consolidados es **SEGEMIND S.A.C.**

## 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Por la naturaleza de nuestros servicios, nos desempeñamos en pesquero, agroindustrial, siderúrgico y minero; cumpliendo seguridad y ambiental, para la mejora continua en nuestras operaciones y satisfacción de nuestros clientes.



los sectores:  
estándares de calidad,  
operaciones y satisfacción de



Dentro de nuestro historial de trabajo hemos realizado fabricación de diversos equipos y montaje en general, de nuestra amplia experiencia en el mercado nos ha permitido desarrollar diversos proyectos de la ingeniería mecánica, seleccionando los materiales adecuados para su ejecución: acero al carbono, inoxidable de gran resistencia mecánica, y demás.

- Trommels o Filtros Rotativos
- Prensas de Tornillo
- Secadores Rotatubos, Rotadisk y aire caliente.
- Prestainer
- Intercambiadores de calor
- Transportadores de malla
- Purificador de harina
- Sistema DAF Químico / Físico
- Desaguadores rotativos, estático y vibratorios.
- Molinos secos / húmedos
- Plantas evaporadas
- Tolvas de pesaje.
- Ciclones, Exhaustores y Ventiladores
- Tanques de almacenamiento y recipientes a presión
- Estructuras en general



**SEGEMIND S.A.C.** realiza el 80% de sus operaciones en el sector Pesquero, el 10% lo ocupa el sector Siderúrgico y el 10 % restante se comparte entre Agroindustrial y otros sectores.



PESQUERO



AGRO INDUSTRIAL



SIDERÚRGIA



VARIOS

SEGEMIND S.A.C. reconoce a sus proveedores como aliados estratégicos y fundamentales, que nos permiten llevar a cabo nuestros proyectos de manera satisfactoria y sobresaliente.

Contamos con procedimientos que nos permiten seleccionar de una manera eficaz a nuestros proveedores en función a categorías, para el desarrollo de actividades involucradas en el proceso de compras de suministros, materiales, recursos o servicios necesarios para satisfacer las necesidades de cada proceso y poder desarrollar adecuadamente los servicios de nuestra empresa.

Para este proceso contamos con los documentos procedimientos de selección y evaluación de proveedores, procedimiento de compras, procedimiento de recepción, almacenamiento y aprovisionamiento; lista maestra de proveedores, procedimiento sobre el informe de evaluación y selección de proveedores.

En el siguiente cuadro se puede apreciar nuestros principales proveedores del año 2022, el cual sus productos cumplen con los estándares de calidad.



PROVEEDOR	PRINCIPALES INSUMOS
CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA	PLANCHAS, TUBERÍAS, PERFILES
METGROUP – POLIMETALES	PLANCHAS, TUBERÍAS, PERFILES
JN ACEROS	PLANCHAS, TUBERÍAS, PERFILES
ACETESA	PLANCHAS, TUBERÍAS, PERFILES
IMPORT TOLLS	ACCESORIOS MÁQUINAS



## 2-23 Compromisos y políticas

Como parte de nuestra política de Responsabilidad Social Empresarial, la gerencia, jefes de áreas y demás colaboradores, nos encontramos comprometidos a lo siguiente:

1. Contribuir a la mejora del entorno, no solo económico, sino también social, tomando interés y bienestar no sólo de las personas que trabajan en la empresa, sino a todas las personas, organizaciones y comunidades de nuestro entorno.
2. Propiciar que cada individuo colaborador de la empresa sea un buen ciudadano, aportando al desarrollo y calidad de vida de la localidad en que se reside.
3. Impulsar una cultura de compromiso social y valores compartidos entre los empleados, facilitando las condiciones para que se puedan realizar actividades de voluntariado.
4. Fomentar la participación de nuestro personal (desde gerencia hasta el personal operativo) en actividades que beneficien a nuestra sociedad y aporten valor para el desarrollo de una sociedad más comprometida socialmente.
5. Fomentar el desarrollo profesional y técnico de nuestro personal.

Además de ello, donde se detallan los compromisos en aspecto de la Responsabilidad Social Empresarial, también se cuenta con la política contra hostigamiento laboral.



Está comprometida con el cumplimiento de los derechos laborales y el bienestar de sus colaboradores, tiene como política prevenir el hostigamiento sexual en sus instalaciones y colaboradores, integrando los lineamientos y criterios objetivos de acuerdo a las obligaciones y exigencias establecidas en la norma vigente y a las disposiciones establecidas en su reglamento, para ello se considera los siguientes principios:



Preservar la integridad de sus colaboradores, clientes y proveedores defendiendo el principio de gozar un ambiente de trabajo seguro, confiable y libre de cualquier hostigamiento sexual según se define en las leyes aplicables y su reglamento.

- a. **Identificar** las potenciales causas donde se generen conductas de naturaleza sexual o sexista; esforzándose en prevenir, mitigar y establecer mecanismos que reduzcan cualquier riesgo de presentación de casos de hostigamiento sexual.
- b. **Establecer** medidas de protección para aquellas personas que sean agredidas por hostigamiento sexual, asegurando un trato equitativo y respetuoso en el empleo y evitar que el/la agredido(a) sea revictimizado(a).
- c. **Proporcionar y difundir** activamente información, capacitación y campañas de comunicación referida a la intervención preventiva del hostigamiento sexual laboral, cumpliendo las leyes y reglamentos relacionados con dicha materia.
- d. Los/as participantes en los procedimientos o protocolos activados, **gozan de todos los derechos** y garantías según guía ilustrada y descrita en el procedimiento para dar tratamiento a los casos presentados.
- e. Entre las medidas de prevención a considerar para prevenir el hostigamiento sexual tenemos:
  - **Instaurar** un delegado(a) de Intervención para prevenir el hostigamiento sexual laboral.
  - **Realizar** semestralmente un cuestionario para evaluar el hostigamiento sexual en el trabajo.
  - **Mediciones periódicas** de prevención del hostigamiento sexual a través de evaluaciones.
  - **Hacer cumplir** lo dispuesto en la presente política para asegurar un ambiente de trabajo seguro y armonioso. La presente Política, así como cualquier modificación que se realice en el futuro deberá ser expresamente autorizada por el Representante Legal y el Delegado(a) de Intervención para prevenir el hostigamiento sexual en el trabajo.



Nuestras políticas se encuentran difundidas y publicadas en las instalaciones de la empresa, de igual manera se pueden encontrar las políticas en la página web: [Inicio - SEGEMIND S.A.C.](#)



Todas las políticas se encuentran aprobadas por la alta gerencia, y difundida a todos los niveles a través de diversos medios de comunicación: carteles, gigantografías, charlas y vía web.

# GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-25, GRI 2-27



## 2-7 Empleados

En **SEGEMIND S.A.C.** en el 2022 contó con 90 trabajadores, la totalidad en planilla. De igual modo, nuestro personal se encontró conformado por un 9% de mujeres y 91% de varones. Resaltar que, el personal contratado radica o es del distrito de Chimbote donde contamos con las oficinas e instalaciones operativas, siendo durante proyectos que el personal es desplazado a las instalaciones del cliente a fin de poder llevar a cabo de manera exitosa los proyectos.

Nuestra empresa toma la equidad de género como parte de su política interna, además de contribuir con una sociedad inclusiva que ofrezca mayor oportunidades a toda persona que decida pertenecer a nuestra familia laboral, donde encontrará situaciones que le permitan mejorar en aspectos de innovación, productividad y crecimiento.

Se cuenta con un reglamento interno de trabajo, donde se describen las relaciones laborales entre los colaboradores y la empresa acorde a las disposiciones legales vigentes.

A continuación, se detalla la cantidad de colaboradores en el último período de gestión:

		Año 2022		
		Permanentes	Temporal	Total
Mujeres	6	3	9	
Hombres	31	51	82	
				<b>91</b>

		Año 2022		
		Permanentes	Temporal	Total
Ancash	33	51	84	
Lima	0	1	1	
La Libertad	4	2	6	
				<b>91</b>



Contamos con un módulo ERP, que nos permite tener base de datos de diversos ámbitos involucrados en la empresa, desde inventariado, ventas, facturación, personal, movilidades, registros, y mucha más variedad. Es a partir de ella que podemos establecer filtros para recopilación de dato de manera precisa y rápida. Tiene amplia variedad de filtros y métodos de agrupación que permiten obtener las cifras acordes a lo solicitado y que a su vez permite incluir mayores detalles. Tiene versión móvil



que también permite realizar algunas coordinaciones en caso no se cuente con ordenador.

Resalta que los módulos son específicos para cada área, por ejemplo, el área de recursos humanos puede contar con módulos del ERP exclusivos e intrínsecos a la naturaleza de sus funciones, de igual modo sucede para las demás áreas: producción, ventas, proyectos, almacén, logística, SSOMA, e inclusive se cuenta con un área desarrollada para colocar instructivos en el uso correcto de cada módulo.

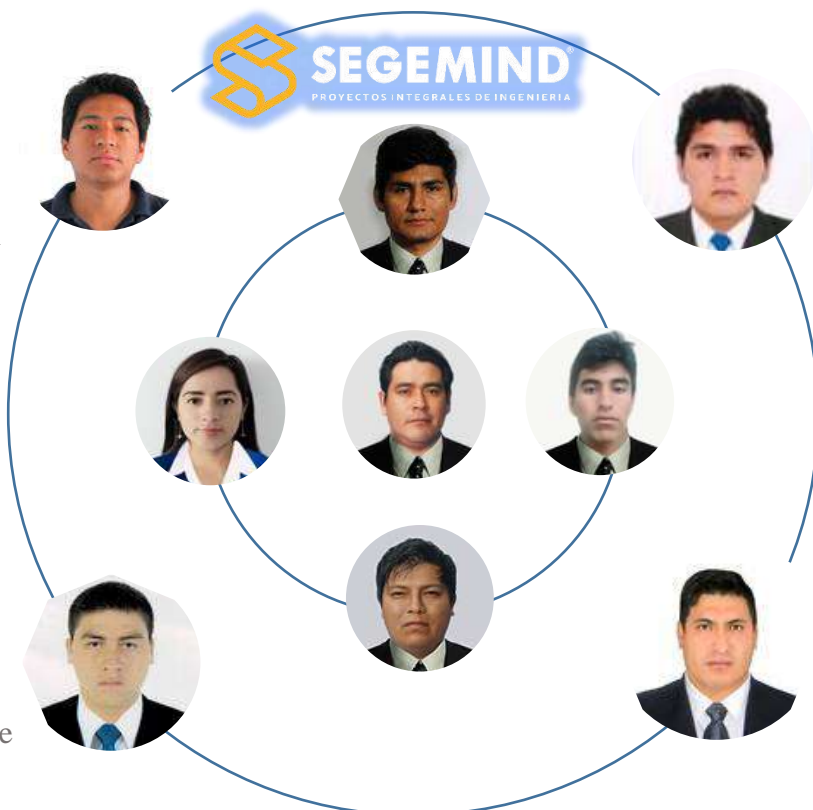
### 2-8 Trabajadores que no son empleados

En **SEGEMIND S.A.C.** no contamos con trabajadores que no sean empleados directamente nuestros. Buscamos contribuir con el desarrollo sostenible a través de regímenes laborales no tercerizados que brinden estabilidad laboral a nuestros colaboradores.

### 2-9 Estructura de gobernanza y composición

Nuestra empresa está representada por el Gerente General, responsable de la toma de decisiones. Es quien tiene la responsabilidad y en quien recae toda la responsabilidad del liderazgo del grupo humano en la empresa. Es a través de reuniones que se toman las decisiones de gran importancia para la empresa, tanto a nivel de cumplimiento de objetivos como el bienestar de los colaboradores. Resaltar que no se cuenta con ninguna otra área de jefatura de alto cargo.

A nivel de proyectos, se tienen los principales roles: Jefe de Ingeniería, Jefe de Proyectos, Jefe de Control de Calidad, Jefe de Ventas/Servicios y Administración. Todos y cada uno de ellos desempeñan roles fundamentales dentro de la eficaz ejecución de los proyectos, en ellos recae la responsabilidad de liderar a los grupos de colaboradores a su cargo.



El siguiente gran grupo de trabajo que se encargan de liderar y sacar adelante los proyectos son los supervisores de proyecto, quienes se encuentran directamente en la dirección de la ejecución de proyectos, tanto en taller como en planta. Responsables de gestión del personal, cumplimiento de cronogramas de ejecución de proyecto y cumplimiento de los objetivos de la empresa.

De igual manera, también se cuenta con un rol fundamental para el cumplimiento íntegro de los proyectos, los representantes del área SSOMA. En proyectos también se cuentan con prevencionistas, que son quienes velan por la integridad del personal, a nivel personal y colectivo. Por la naturaleza del área SSOMA, también hay que resaltar los grupos como: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Brigadas (de Evacuación, de Primeros Auxilios, de Lucha contra Incendios). Todos los grupos se encuentran conformados por personal de la empresa, quienes son capacitados y



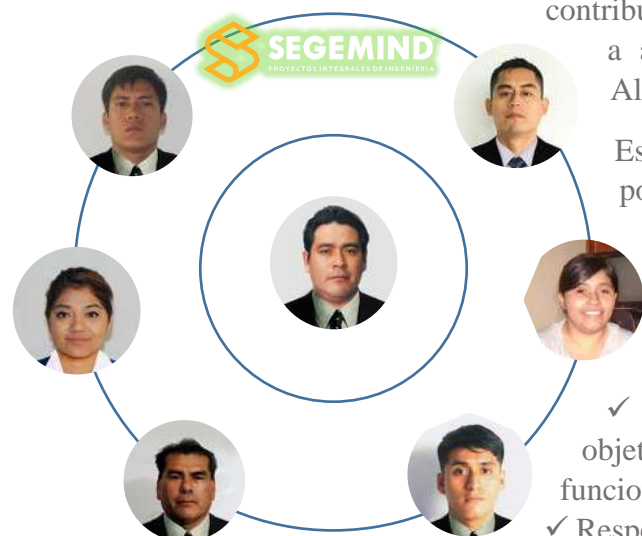


entrenados de manera periódica en materia relacionada a la naturaleza de sus funciones.

Respecto a la independencia de las brigadas, se encuentran sujetas en ciertos aspectos a lo estipulado en el plan de emergencias, donde se describen las funciones antes, durante y después de los escenarios de siniestros. Su última actualización respecto al personal que conforma las brigadas fue realizada en el año 2022. De los 10 miembros que conforman las 3 brigadas, el 20% está conformado por mujeres y el 80% restante lo integran hombres.

Resaltar que se cuenta con un Comité de Ética y que en el año 2021 se tomó la iniciativa de conformar un Comité de Toma de Decisiones, si bien todas las decisiones pasan por revisión y aprobación del Gerente General quien es el máximo representante, todos toman parte en las reuniones que son realizadas a fin de poder trabajar de manera conjunta, con puntos de vista y perspectiva distintas que permiten abarcar más aspectos.

Existe un grupo que, si bien no se encuentran laborando directamente en la ejecución de los proyectos, sus roles contribuyen a una ejecución adecuada de los proyectos, involucrando a áreas tales como: Recursos Humanos, Logística, Cadistas, Almacén y Sistemas.

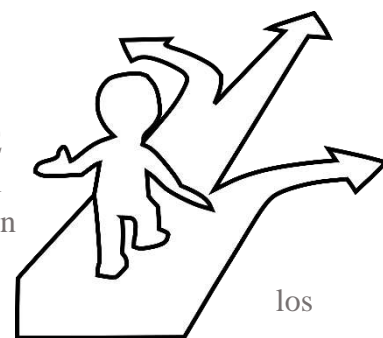


Es gracias a la creación del comité de Ética, que se cuida y vigila por el cumplimiento de estos aspectos en la empresa con mayor ahínco. De manera complementaria se busca que los integrantes de los grupos sean colaboradores que se estén alineados a los valores y objetivos que se tienen en cada grupo. Nuestros principales valores son:

- ✓ Responsabilidad: En función del cumplimiento apropiado de objetivo es que se busca colaboradores que cumplan con las funciones designadas.
- ✓ Respeto: Entre colaboradores se busca que el ambiente laboral sea el más adecuado para la realización de actividades, sean operativas o administrativas.
- ✓ Honestidad: Debido al carácter de la información que se maneja en los grupos y comités, es que se busca personal de confianza con el cual se pueda compartir información valiosa para la empresa.
- ✓ Lealtad: Buscamos fidelizar a nuestro personal a medida de poder trabajar conjuntos en la búsqueda del cumplimiento de objetivos.

## 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno

La presidencia del mayor alto cargo a nivel de organización sería GERENTE GENERAL, que viene a ser el responsable del monitoreo y verificación del cumplimiento de objetivos generales de la empresa, así como representar a la organización a nivel empresarial, comercial y legal. Además de ello también se ve involucrado en el análisis de costos y presupuestos, revisión de informes e indicadores, diseñar y ejecutar planes de desarrollo, los planes de acción anual y los programas de inversión, mantenimiento y gastos de las instalaciones operativas.



## 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

Las funciones del máximo órgano representante se detallarán a continuación:

- a. Definir y monitorear el cumplimiento de los objetivos generales de la empresa
- b. Representar a la organización ante las entidades empresariales, comerciales y legales.
- c. Planificación de actividades para el logro de objetivos generales





- d. Analizar costos y presupuestos
- e. Revisar informes y resultados de indicadores
- f. Diseñar y ejecutar los planes de desarrollo, los planes de acción anual y los programas de inversión, mantenimiento y gastos de taller
- g. Aprobación de las órdenes de compra por cada servicio
- h. Revisar y aprobar los procedimientos que cada área establezca para el desarrollo de sus actividades
- i. Realizar monitoreo del Sistema Integrado de Gestión
- j. Dirigir las acciones de mejora y rediseños de procesos de negocio, la calidad del servicio de la productividad empresarial
- k. Otras funciones inherentes a su cargo
- l. Establecer comunicación fluida por medio del correo proporcionado por la empresa

Los objetivos de la empresa son revisados de manera periódica a fin de analizar el avance y cumplimiento, así como establecer acciones de mantención o mejoras respecto a los resultados obtenidos, es mediante la revisión y validación por parte de gerencia que se da por cerrado una reunión, nueva política en la empresa o alguna otra medida.



### MISIÓN

*“Superar las expectativas y contribuir en el éxito de nuestros clientes en los diferentes sectores productivos, desarrollando proyectos integrales de ingeniería con estándares de calidad generando así rentabilidad y confianza en ellos.”*

### VISION

*“Ser reconocidos como la empresa más confiable del Perú.”*



En la política de gestión ambiental, al igual que en todas las políticas, el gerente general en conjunto con el responsable del SIG y SSOMA, definen los objetivos e indicadores del aspecto ambiental, los cuales son revisados y evaluados que sean acorde a los objetivos de los grupos de interés. En las reuniones sean virtuales y/o presenciales se cuentan con la presencia de todos los miembros y es ratificado mediante actas.

Todas las políticas son publicadas en lugares visibles y difundidas por medio de sus medios internos de comunicación. Una vez que se obtienen resultados positivos de los indicadores, se realiza reunión con los principales involucrados en la obtención de los resultados con un incentivo a los colaboradores.

También se desarrollaron mediante el uso de páginas web y aplicativos, la evaluación del personal en materia de cumplimiento de las políticas desarrolladas.

De igual manera, sea directa o indirecta, el máximo representante siempre se encuentra en comunicación con todos los grupos de interés. Y es a través de esa comunicación que se tienen aspectos más amplios considerados dentro de las políticas.

### **2-25 Procesos para remediar los impactos negativos**



Se cuenta con un plan de respuesta ante una emergencia y/o contingencia donde se describen las responsabilidades de todos los colaboradores de la empresa implicados en el plan, así como el alcance del plan. Se contemplan acciones de respuesta para casos de desastre y emergencias con implicancias sobre el medio natural o social; se tienen brigadas que tienen responsabilidades descritas a detalle en el plan y en su actuar se tienen contemplado actividades antes, durante y después de potenciales siniestros.

De igual modo, se cuenta con un procedimiento para la recepción y atención de quejas y reclamos de manera oportuna y adecuada. En el procedimiento se detalla todas las áreas involucradas, responsables de cada acción en favor de la solución y/o atención del afectado, así como los métodos por los cuales se puede establecer la comunicación con la empresa. A grandes rasgos, se tiene establecido en la política la mejora continua del sistema integrado de gestión, así como garantizar la participación de los grupos de interés en aspectos que involucren el medio ambiente, constante identificación de cambios en los impactos ambientales que muestran dinamismo.

El seguimiento de todos los aspectos descritos se realiza a través de:

$$\frac{\text{Quejas y/o reclamos resueltas}}{\text{Quejas y/o reclamos recibidos}}$$

De igual modo, también se realizan encuestas de satisfacción, dirigida especialmente a los clientes, con preguntas claves que nos permita una retroalimentación y mejora para los servicios, y encuestas de clima laboral, dirigida a los colaboradores de la empresa que nos permita mejorar el ambiente en el cual desempeñan sus funciones. Las encuestas son enviadas a través de un enlace que redirige a nuestra página web, es ahí, donde gracias al ERP empleado, se recopilan los resultados de las encuestas y permiten obtenerse los datos.

## **2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas**

Para el año 2022 no se ha presentado ninguna incumplimiento en ningún aspecto que implique legislación o normativa, por lo tanto, tampoco se presentaron multas o sanciones monetarias. Se cuenta con una matriz de legislación donde se revisa anualmente para prevenir algún tipo de infracción o incumplimiento de las normas.

# NUESTRO ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD

GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2



## 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés

A través de los últimos años, se ha buscado desarrollar métodos y medios de comunicación para los grupos de interés, enfocados en destacar más su participación dentro de la toma de decisiones, sea con su participación directa o mediante indicadores evaluados de manera periódica. Consideramos que gracias a ellos y el vínculo que venimos forjando es que estamos consiguiendo nuestros objetivos económicos y poder continuar en el proceso de mejora, con el análisis de sus expectativas y demandas. En la última actualización se consideró a los siguientes como grupos de interés para nuestra representada:

- Estado
- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores
- Comunidad
- Entidades Financieras
- Accionistas

Dentro de los prospectos a futuro se tiene involucrar a los grupos de interés aun más dentro de la toma de decisiones que en los cuales se vean involucrados los intereses en común. Si bien por la coyuntura nacional que se venía viviendo en el territorio nacional se tenían contemplado al mínimo las reuniones colectivas, se está evaluado poder retomar alguna reunión de ese carácter, el cual resulta en cierto modo más interactivo.

## 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales

La determinación de temas materiales nació a partir, en cierto modo, de la matriz DAFO que se elaboró de manera conjunta a la creación del área SIG dentro de la empresa, fue ahí donde se determinaron las partes interesadas, se desarrolló la matriz en base a lineamientos descritos en el procedimiento sobre Identificación y Análisis de Riesgos y Oportunidades del Sistema Integrado de Gestión. En el procedimiento se tiene detallado los objetivos y alcance, así como definiciones de términos relacionados al tema, responsabilidades acordes al puesto que desempeñe.

En conjunto se maneja una matriz, donde se puntúa los aspectos en función de los criterios ya establecidos. Es con el primer Reporte de Sostenibilidad bajo la metodología GRI, que hemos afinado ciertos aspectos relacionados a grupos de interés, así como mejorar los canales de comunicación entre grupos de interés y la empresa; se han aplicado 8 de los 10 principios de elaboración de reportes los cuales abarca:

- Puntualidad
- Fiabilidad
- Claridad
- Equilibrio
- Comparabilidad
- Exhaustividad
- Precisión
- Contexto de Sostenibilidad



En función a la probabilidad e impacto se obtiene una ponderación, en base al puntaje obtenido se coloca en una escala por pertinencia. Por último, mencionar que, de manera global, el proceso seguido consistía en 4 pasos fundamentales:

- 1) Entender el contexto de la organización
- 2) Identificar impactos reales y potenciales
- 3) Evaluar la importancia de los impactos
- 4) Priorizar los impactos más significativos sobre los que se presenta la información

A los colaboradores se les realizó encuestas de clima laboral, así como encuestas de cliente es que se recopila la información para tomar el puntaje.

### 3-2 Lista de temas materiales

<b>Tema Material</b>	<b>Estándar GRI</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Grupo de interés vinculado</b>
<b>1 Valor Económico</b>	201 - Desempeño económico	Interna externa	y Colaboradores, proveedores, clientes
<b>2 Consumo de energía</b>	302 – Energía	Interna externa	y Socios
<b>3 Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	403 – Seguridad y Salud en el Trabajo	Interna externa	y Colaboradores, socios, clientes
<b>4 Gestión de proveedores</b>	204 – Prácticas de abastecimiento	Interna externa	y Socios, clientes, proveedores
<b>5 Ética Empresarial</b>	205 – Anticorrupción 206 – Competencia desleal	Interna externa	y Socios, colaboradores, clientes
<b>6 Gestión de materiales</b>	301 - Materiales	Interna externa	y Colaboradores, clientes
<b>7 Gestión del agua</b>	303 – Agua y efluentes	Interna externa	y Colaboradores, comunidad, clientes, socios
<b>8 Gestión de residuos</b>	306 – Residuos	Interna externa	y Colaboradores, comunidad, clientes, socios
<b>9 Empleo</b>	401 - Empleos	Interna externa	y Colaboradores
<b>10 Gestión del talento humano</b>	404 – Formación y enseñanza	Interna externa	y Colaboradores, clientes
<b>11 Equidad</b>	405 – Diversidad e igualdad de oportunidades	Interna externa	y Comunidad, colaboradores
<b>12 Relaciones comunitarias</b>	413 – Comunidades locales	Interna externa	y Comunidad, socios
<b>13 Cuidado del cliente</b>	416 – Salud y seguridad de los clientes	Interna externa	y Cliente, socios, proveedores





En conformidad a la plantilla suministrada por nuestro socio implementador Impacto Positivo (Matriz de Indicadores y base para la materialidad), y acorde lo descrito en los correos guías se tiene que: Pesquera Diamante S.A. consideró indicadores de carácter obligatorio en este reporte correspondiente al año 2022, los cuales sumados a los indicadores tomados el año pasado se están reportando en el presente informe.

### 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES



Los impactos positivos que se tienen en la empresa son los siguientes:

#### *Impactos reales*

- ✓ Participación de programas de competitividad: Es el segundo reporte del cual se está siendo parte y partícipes, que a nivel de empresa nos permite mejorar y determinar nuevos indicadores de gestión para la mejora continua.
- ✓ Mejora continua: Los reportes de sostenibilidad incentivan la participación de los trabajadores que se emplea para la retroalimentación y poder realizar cambios a favor de los trabajadores.

#### *Impactos potenciales*

- ✓ Nuevos reportes de sostenibilidad: Participar de nuevos reportes de sostenibilidad que nos incentiven mantener el ritmo de mejora en beneficio colectivo de todos los grupos de interés.

Dentro de los impactos negativos se tiene:

- ✓ Adecuación al formato de reportes: Siendo el segundo reporte y con los cambios encontrados en los indicadores de reporte de sostenibilidad, aún se espera poder perfeccionar estos aspectos, así como el desarrollo de políticas necesarias para el correcto desarrollo.

La elaboración de políticas enfocadas al enfoque de sostenibilidad en la empresa se tiene en programación, aun así el seguimiento de indicadores de gestión en otros aspectos se tiene descritos en las metas y objetivos, los cuales son evaluados mensualmente.

Resaltar que los impactos negativos reales se han venido resolviendo y muchos de ellos han sido mitigados completamente, otros continúan en proceso de mejora y los restantes son inherentes a la naturaleza del trabajo por lo que solo se trabaja la manera de reducir el impacto como tal.

Uno de los impactos negativos resultante de la naturaleza del trabajo es la generación de residuos, especialmente los sólidos, de tipo metálico. Esto es que en la empresa se realizan servicios de fabricaciones a base de elementos metálicos y/o servicios de maquinaria o estructuras metálicas, en muchos casos se requiere emplear materiales de esa naturaleza y no todo el material es posible aprovecharlo; otra forma de generación de residuos metálicos en la empresa es mediante actividades de mecanizado, que involucra maquinaria de precisión en fabricación de piezas metálicas de la cual se desprende viruta. Dentro de los procesos se tienen máquinas (máquina de soldar, equipo oxicorte, máquina de plasma, máquina de corte CNC) que emiten gases en su empleo.

Actualmente no se tiene una política específica enfocada en los temas materiales, pese a ello parte de la cultura y objetivos de políticas afines contribuyen a mitigar en gran medida los impactos negativos. Y es en base al inicio del Reporte de Sostenibilidad que se están desarrollando nuevos enfoques que permiten cuidar y preservar más aspectos de la empresa.

Se cuentan con plan de acción ante emergencias que nos permite mitigar muchos de los impactos negativos que se tienen en la empresa por el desarrollo natural de las actividades, además de indicadores de aspecto medio ambiental que en su monitoreo también se generan correcciones en caso de desviaciones de los parámetros de control.



---

# ***GESTIÓN ECONÓMICA***

---

A continuación, presentamos nuestros impactos económicos 2022



# GESTIÓN ECONÓMICA

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

### GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

GRI 3-3

Los impactos positivos que se tienen en la empresa son los siguientes:

#### *Impactos reales*

- ✓ Dinamización de la economía: a través del empleo de nuevas tecnologías en el área operativa y administrativa, que permiten la mejora de la productividad y de la competitividad al mismo tiempo que favorecen la calidad de vida de los individuos.
- ✓ Impuestos pagados: dentro de los ingresos que perciben los municipios uno de ellos es el recaudado a través de los impuestos que a su vez es empleado en obras públicas, y si bien es un monto que se recopila de diversas fuentes, su aporte es de bien comunitario.

#### *Impactos potenciales*

- ✓ Aumento de los ingresos anuales: en relación con el aumento de proyectos se tiene el aumento de los ingresos percibidos por la empresa, que permiten aumentar de manera progresiva su capacidad operativa, mejorar instalaciones, mejorar condiciones para los colaboradores e incentivos para los mismos.
- ✓ Aumento del capital de trabajo: los ingresos percibidos son utilizados en mejoras de las instalaciones, así como adquisiciones de material que permitan realizar trabajos de mayor envergadura, así como permitir la gestión de mayor capacidad operativa en todos los niveles que se requiera abarcar.

Dentro de los impactos negativos se tiene:

#### *Impactos reales*

- ✓ Proveedores internacionales: Aún no se ha llegado a trabajar de manera conjunta a proveedores internacionales; sin embargo, se está iniciando el proceso de contactarse con proveedores internacionales que cuenten con certificados de calidad y cuenten con precios competitivos.

### VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

GRI 201-1

SEGEMIND S.A.C. realiza sus operaciones a lo largo de todo el territorio nacional, generando impacto económico mediante generación de empleo, que a su vez contribuyen al desarrollo del país, así como sus proyectos son parte de la cadena de suministro de empresas exportadoras.





La empresa se encuentra acogida al impuesto de renta de tercera categoría (29.5%) y al impuesto general a la venta (IGV18%). En los valores mostrados se refleja el porcentaje importante que representan nuestros proveedores, uno de nuestros grupos de interés, así como el de nuestro colaboradores. Se había sufrido una disminución de actividades, y por consiguiente ingresos, a raíz de la coyuntura nacional e internacional, y este último periodo se ha podido recuperar y reanudar proyectos de gran envergadura, contribuyendo de esta manera a todas las partes interesadas. Resaltar la formidable labor de todos los involucrados en este crecimiento a nivel de empresa, tanto en parte de gestión, administración y operación.

Los valores mostrados son reflejo del aumento significativo que se viene logrando gracias al trabajo conjunto de todas las áreas y de las exigencias por parte de los clientes en búsqueda de competencias en sus proveedores, nos reta a mejorar día a día.

## **ANTICORRUPCIÓN**

### **GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES**

GRI 3-3

Los impactos positivos que se tienen en la empresa son los siguientes:

#### *Impactos reales*

- ✓ Política anticorrupción y antisoborno

#### *Impactos potenciales*

- ✓ Difusión a nivel comunitario sobre posibles riesgos en estas prácticas

Se tiene una política instaurada y difundida en materia de anticorrupción y antisoborno, que viene cobrando mayor relevancia en la empresa al tenerse miras en participar de licitaciones de mayor alcance, lo cual nos permitiría tener mayor confiabilidad en los clientes, que comparten los lineamientos de la lucha contra la corrupción. Anualmente se evalúan las políticas que se tienen y la posibilidad de contar con nuevas, conforme se hallen enfoques no contemplados con anterioridad.

## **OPERACIONES EVALUADAS EN FUNCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN**

GRI 205-1

Se tuvieron 398 proyectos en el transcurso del año 2022, habiéndose evaluado en un 65% los potenciales casos de corrupción, que podrían haber afectado a los grupos de interés.

Posibles casos de corrupción pudieron perjudicar a diversos grupos de interés, infringiendo con políticas antisoborno y anticorrupción. Estos números hacen referencia a casos de licitaciones por trabajos.

## **COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN**

GRI 205-2

La difusión de la política anticorrupción se vino dando a nivel de empresa por medio de publicaciones de la política en los interiores de la empresa.

## INCIDENTES DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS TOMADAS



GRI 205-3

No se tuvieron casos de corrupción en el año 2022. El procedimiento para casos de corrupción confirmadas se viene desarrollando el presente año



---

# ***GESTIÓN AMBIENTAL***

---

A continuación, presentamos nuestros impactos ambientales 2022

# GESTIÓN AMBIENTAL

## MATERIALES



### GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

GRI 3-3

Los impactos positivos que se tienen en la empresa son los siguientes:

#### *Impactos reales*

- ✓ Segregación de residuos
- ✓ Clasificación de residuos

Por la misma naturaleza de las actividades realizadas en la empresa, se generan residuos metálicos, generales, plásticos y otros. La disposición de ella se tiene regulada por un manual y procedimiento elaborado en la empresa. Está relacionada así mismo con las políticas integradas de medio ambiente donde se tiene enfocado aspectos sobre el cuidado del medio ambiente. Estas políticas se encuentran difundidas en las instalaciones, y también se pueden visualizar en la página web.

#### *Impactos potenciales*

- ✓ Contar con EPS certificada para disposición de recursos
- ✓ Reutilización de determinados residuos

La empresa que nos apoya con la disposición de los residuos actualmente no se encuentra certificada, es por ello que se programó la realización de un informe que permita evaluar la contratación con una empresa certificada teniendo en cuenta la zona.

Dentro de los impactos negativos se tiene:

#### *Impactos reales*

- ✓ Aumento de recursos energéticos
- ✓ Generación de residuos mayor a su disposición

En la misma proporción de aumento de proyectos también se da el aumento de generación de residuos de todo tipo contemplado anteriormente. Si bien actualmente se cuenta con una forma de disposición de residuos, al aumentar la cantidad se puede llegar a complicar el procedimiento actualmente contemplado por lo que se realizará una revisión de los procedimientos que se tienen en la empresa.

#### *Impactos potenciales*

- ✓ Disposición de maquinaria desfasada

Se llegará al punto que la vida útil de las maquinarias empleadas para los procesos llegará a su límite, por lo cual actualmente no se cuenta con procedimiento sobre las acciones a tomar en esa situación. En vista de la ausencia de dicho proceso se ha contemplado la realización de un procedimiento para tal circunstancia.

Nuestra principal materia prima es el acero y metal, el cual nuestros proveedores pasan por un proceso de selección riguroso de acuerdo a la calidad de su producto. Los materiales son importantes para nuestro proceso productivo, sin estos insumos no podríamos realizar las fabricaciones y servicios contratos por nuestros clientes.



Actualmente se cuenta con 02 procesos de inventario que se realizan cada 06 meses, esto con el fin de tener un control de nuestros insumos que se cuentan en stock y los que fueron distribuidos en las diferentes ordenes de fabricación que se realizaron durante el año.



## MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN

GRI 301-1

El peso o el volumen total de los materiales utilizados para producir y envasar los principales productos:

- i. Materiales no renovables utilizados.

MATERIALES NO RENOVABLES			
ITEM	DESCRIPCIÓN	IMAGEN REFERENCIAL	PESO PROMEDIO RESIDUAL ANUAL (Kg)
1	ACERO ASTM A36		24300.00
2	ACERO AISI 304		16520.00
3	ACERO SAE 1045		8540.00
4	ACERO 4340		2650.00
5	ACERO 4140		4550.00
6	ACERO SAE 64		2850.00





7	ACERO SAE 1020		1250.00
8	ACERO AISI 316		4520.00
9	ACERO ASTM A192		11250.00

ii. Materiales renovables utilizados.

MATERIALES RENOVABLES			
ITEM	MATERIALES RENOVABLES	IMAGEN REFERENCIAL	UNIDAD DE MEDIDA (L)
1	AGUA (PRUEBAS HIDROSTATICAS)		18500.00
2	AIRE (PRUEBAS NEUMATICAS)		26850.00

## INSUMOS RECICLADOS

GRI 301-2

SEGEMIND SAC precisa acerca de cuáles son los procedimientos y mecanismos que utilizan para mantener una gestión sostenible y responsable dentro de la organización. A través de los diferentes programas de capacitación indica al personal que debe mantener limpia y ordenada su área de trabajo. Para ello contamos con tachos de basura según el residuo sólido, así tenemos:



Durante el año 2022, se redujo en un 3% el uso de papelería, debido a la implementación de nuestro sistema ODOO, el cual conlleva tener toda la documentación escaneada y en la nube.



## ENERGÍA

### GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

GRI 3-3

Los impactos positivos que se tienen en la empresa son los siguientes:

#### *Impactos reales*

- ✓ Única fuente de energía
- ✓ Monitoreo de sistemas eléctricos

#### *Impactos potenciales*

- ✓ Consideración sobre nuevas tecnológicas relacionadas al consumo de maquinaria
- ✓ Identificación de uso eficiente de la energía



Nuestra empresa considera la energía un recurso importante, dado que la necesitamos para desarrollar nuestras actividades diarias; nuestro objetivo es promover una cultura del uso racional de la energía, teniendo como principal punto reducir los índices de consumo de electricidad, por eso hemos implementado medidas para que en las instalaciones reduzcamos el consumo de energía en las distintas áreas operacionales.

Además, se cuenta con un programa de mantenimiento predictivo a sus transformadores cada seis meses, con el fin de evitar que tengan fallas durante el proceso productivo.

Como parte de nuestra gestión, hemos procurado concientizar a todo nuestro personal sobre el uso racional de la energía eléctrica, para ello que como empresa tomamos las siguientes consideraciones:

- Capacitación al personal de cada área sobre el uso de máquinas y equipos.
  - Al finalizar de cada jornada laboral, se procede al apagado de todos los equipos (hora de almuerzo, noche).
  - En cada período de descanso, se desenergiza todos los equipos.
  - Se da inspección y mantenimiento de máquinas y equipos.
  - Monitoreo de Sistemas Eléctricos.



Durante el año 2022 se mantuvo nuestro consumo energético dentro de los estándares, ya que se desarrollaron diferentes actividades para promover el consumo consciente de la energía eléctrica. De igual manera para este año 2023 seguiremos realizando los análisis de los recibos de HIDRANDINA para verificar los consumos y gestionar el control de consumo.

## CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 302-1



La energía eléctrica es nuestra fuente fundamental para realizar nuestros servicios y el consumo es variable de acuerdo a la envergadura de proyectos y ventas estimadas durante el año. A continuación, detallamos nuestro gráfico de variabilidad de energía durante el año 2020, 2021 y 2022.

AÑO 2020			AÑO 2021		AÑO 2022	
MES	CONSUMO ENERGETICO (GJ)	ENERGIA ACTIVA (KWh)	CONSUMO ENERGETICO (GJ)	ENERGIA ACTIVA (KWh)	CONSUMO ENERGETICO (GJ)	ENERGIA ACTIVA (KWh)
ENERO	7.7	1445	6.25	1,225	4.20	4204.33
FEBRERO	7.1	1399	5.54	1,147	6.71	6795.46
MARZO	6.8	1301	7.12	1358	5.50	5346.25
ABRIL	6.9	1341	6.44	1280	2.91	2954.65
MAYO	7.2	1430	7.82	1582	4.79	4811.26
JUNIO	7.7	1445	6.89	1310	4.57	4426.98
JULIO	7.94	1458.39	8.75	1890	5.64	5337.70
AGOSTO	7.79	1446	7.5	1450	6.41	6157.08
SEPTIEMBRE	9.33	1750.95	7.23	1414	6.84	6509.14
OCTUBRE	7.4	1393.06	8.25	1780	5.84	5324.57
NOVIEMBRE	5.6	1144.66	7.87	1680	6.73	5708.87
DICIEMBRE	5.18	1002.67	7.95	1736	6.01	5807.47

Los valores muestran una disminución en el consumo de Energía eléctrica durante el año 2022 al 2021 durante la producción de la Primera y Segunda Temporada.

CONSUMO ENERGÉTICO	Cifras en KWH
Combustible no renovable consumido	0
Combustible renovable consumido	0
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados	18,377.86
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados	0
<b>TOTAL, DE CONSUMO</b>	<b>18,377.86</b>
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos	0
<b>TOTAL</b>	<b>18,377.86</b>

## AGUA Y EFLUENTES

### GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

GRI 3-3

Los impactos positivos que se tienen en la empresa son los siguientes:

#### *Impactos reales*

- ✓ Bajos nivel de consumo
- ✓ Actividad principal no relacionada con consumo directo de agua

#### *Impactos potenciales*

- ✓ Establecer programas de control del recurso en mención



## CONSUMO DE AGUA

GRI 303-5



Se realiza un cuadro comparativo del consumo de agua según las facturas enviadas por el proveedor, dicho consumo aumenta según la cantidad de colaboradores que presten servicios en nuestra representada. Para el año 2022 el consumo de agua aumento debido a que se obtuvieron mayores servicios por ende se establecieron nuevos puestos de trabajo.

CONSUMO DE AGUA ANUAL				DIFERENCIA
UNIDAD DEMEDIDA	CONSUMO DE AGUA POR AÑO			
	2020	2021	2022	CONSUMO DE AGUA 2022 AL 2021
<b>M3</b>	398	456	778	322
<b>ML</b>	0.398	0.456	0.778	0.322

Consumo total de agua (en megalitros) de todas las zonas.

CONSUMO DE AGUA	Cifras en ML
Extracción total de agua (Agua superficial + agua subterránea + agua marina + agua de terceros)	<b>0.778</b>
Vertido total de agua (Agua superficial + agua subterránea + agua marina + agua de terceros)	<b>0</b>
<b>TOTAL DE CONSUMO</b>	0.778

## RESIDUOS

### GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

GRI 3-3

Los impactos positivos que se tienen en la empresa son los siguientes:

#### *Impactos reales*

- ✓ Segregación de residuos
- ✓ Campañas internas de concientización

#### *Impactos potenciales*

- ✓ Reutilización de residuos

Dentro de los materiales empleados, los remanentes son inevitables en la gran mayoría de situación, y es gracias a trabajo conjunto de diversas áreas que se plantea darle uso a dicho material con finalidad de poder aprovechar al máximo y disminuir las cifras respecto a residuos generados por la empresa. Se viene estableciendo nuevas prácticas e inducciones al personal con la finalidad de lograr mejorar los indicadores obtenidos respecto al año anterior y que sea proporcional a la magnitud de los trabajos de los cuales es generado.

## GENERACIÓN DE RESIDUOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS

GRI 306-1

SEGEMIND SAC, entiende la importancia que conlleva una buena gestión relacionado con los residuos, por ende, es consciente del impacto que puede generar sobre sus diferentes grupos de interés.

Los residuos constituyen aquellos materiales desechados tras su vida útil, y que por lo general por sí solos carecen de valor económico. Estos residuos llevan un proceso de reciclaje y eliminación mediante una empresa operadora de residuos sólidos.



## GESTIÓN DE IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS

GRI 306-2

SEGEMIND SAC utiliza distintos formatos de manejo de residuos sólidos donde comprende el almacenamiento, tratamiento, reaprovechamiento y minimización y segregación, así como también el área de donde provienen. Contamos con proveedores seleccionados que realizan de manera mensual la recolección de los residuos como: papel, plástico y viruta. En el caso de los residuos metálicos son seleccionados según el tamaño y tipo de material, el material que está en óptimas condiciones es guardado para posibles servicios a futuro. Los electrodos de aleación se tratan de manera individual para un desecho selectivo. Con respecto al manejo de residuos peligrosos (mascarillas), está establecido en nuestro PLAN DE VIGILANCIA COVID-19.

COLOR AMARILLO PARA METALES	Para metales: latas de conservas, café, leche, gaseosa, cerveza. Tapas de metal, envases de alimentos y bebidas, etc.
COLOR VERDE PARA VIDRIO	Botellas de bebidas, gaseosas, licor, cerveza, vasos, envases de alimentos, perfumes, etc.
COLOR ROJO PARA PELIGROSOS	Residuos peligrosos (baterías, toners, recipientes de pinturas, cartuchos de tintas de impresoras, colillas de soldadura, grasa)
COLOR AZUL PARA PAPEL Y CARTÓN	Periódicos, revistas, folletos, catálogos, impresiones, fotocopias, papel, sobres, cajas de cartón, guías telefónicas, etc.
COLOR BLANCO PARA PLÁSTICO	Envases de yogurt, leche, alimentos, etc. Vasos, platos y cubiertos descartables. Botellas de bebidas gaseosas, aceites comestibles, detergente, Empaques o bolsas
COLOR MARRÓN PARA ORGÁNICO	Restos de la preparación de alimentos, de comida, de jardinería o similares
COLOR NEGRO PARA GENERALES	Residuos comunes, que no se vayan a reciclar y no sea catalogado como residuo peligroso.



En la siguiente imagen se muestra los residuos obtenidos durante el año 2022,2021 y 2020:



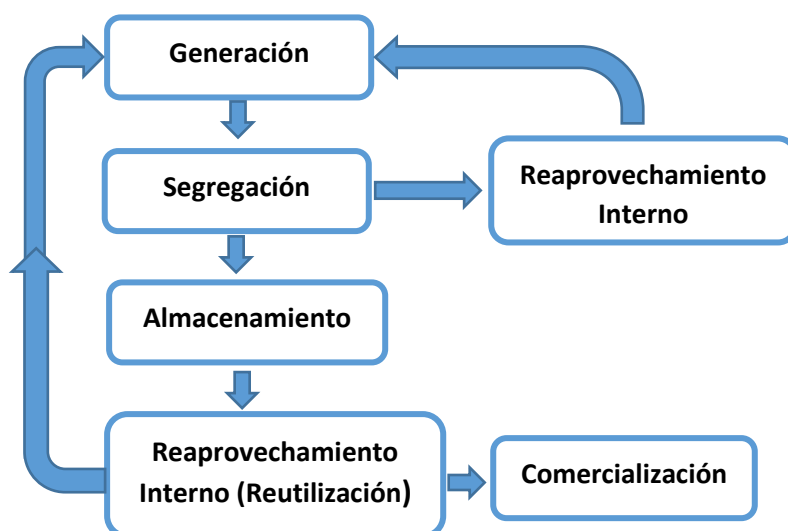


TIPO DE RESIDUOS	DESCRIPCION	2020		2021		2022		Método de eliminación
		TN	%	TN	%	TN	%	
<b>Residuos no peligrosos</b>	Retazos de fierro negro	8	49.07	15	40	11.5	43.0	Reciclaje
	Colillas de Soldadura	2	12.3	4	11	3	11.2	Reciclaje
	Viruta	3	18.4	8	22	5.5	20.6	Reciclaje
	Retazos de acero inox	3	18.4	10	26	6.5	24.3	Reutilización
<b>Residuos peligrosos</b>	Mascarillas	0.3	1.9	0.2	1	0.25	0.9	Evacuación
	<b>TOTAL</b>	<b>16.3</b>	<b>100%</b>	<b>37.2</b>	<b>100%</b>	<b>26.75</b>	<b>100%</b>	

Durante el año 2022 esperamos seguir contribuyendo con el medio ambiente, para ello nuestras expectativas son aumentar en un 3% en reciclaje en comparación al año anterior.

#### Los procesos utilizados para recopilar y controlar datos sobre residuos.

El manejo de residuos en la empresa, involucra todas las actividades desde la comercialización, generación, la segregación, el reaprovechamiento hasta el almacenamiento temporal.





---

# ***GESTIÓN SOCIAL***

---

A continuación, presentamos nuestros impactos sociales 2022



**RESIDUOS**

**GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES**

GRI 3-3



SEGEMIND, considera el talento humano como actor principal dentro de la gestión empresarial, sin su compromiso y talento no serían posibles todos los éxitos alcanzados hasta el momento.

Un personal motivado y correctamente alineado, es una pieza fundamental, a medida que el personal se desarrolla y crece, la empresa también muestra crecimiento de manera positiva y favorable.

Así mismo contamos con un procedimiento de selección de personal que está adaptado en nuestro sistema ODOO, durante el año 2022 se realizaron el proceso de selección de personal según nuestro flujograma SEGEMIND-FLUJO-RRHH-001 Selección, Capacitación y Evaluación del Personal v6 y según nuestro Manual de Organización y funciones, toda persona que cumpla con el perfil será seleccionado para ser parte de nuestro equipo de trabajo.



**NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL**

GRI 401-1

SEGEMIND SAC en el año 2022, realizo en un porcentaje del 0.5% rotación de personal, debido al incremento de trabajo no se realizó gran porcentaje de rotaciones, nuestras ventas aumentaron por ende se hizo más contrataciones consecutivas.

DESCRIPCION		CESES		
REGION	SEXO	MENOR DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORA 50 AÑOS
CHIMBOTE	M	23	10	1
CHIMBOTE	F	1		





Contratamos, en total, 91 nuevos colaboradores: 9 mujeres y 82 hombres. De los 84 Ancash, 1 Lima, 6 Libertad. Desglose por grupo de edad:

REGION	SEXO	MENOR DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYOR A 50 AÑOS
CHIMBOTE	M	56	16	3
	F	9		
LIMA	M	1		
	F			
LIBERTAD	M	5	1	
	F			

## PRESTACIONES PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO QUE NO SE DAN A LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL O TEMPORALES

GRI 401-2

En SEGEMIND contamos con el Contrato de Trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad, indeterminado.

EL TRABAJADOR es contratado bajo el RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL, regulado por el T.U.O. de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por D.S. N.º 013-2013-PRODUCE, el cual establece que los trabajadores tienen derecho a:

- ✓ Percibir por lo menos una remuneración mínima vital.
- ✓ Una jornada de trabajo máxima de 08 horas diarias o 48 horas semanales.
- ✓ Gozar de los feriados establecidos en el Régimen Laboral Común.
- ✓ Al descanso semanal mínimo de 24 horas continuas y pago por horas extras en caso sean autorizadas.
- ✓ Al descanso vacacional de 15 días calendarios por cada año completo de servicios.
- ✓ A afiliarse como asegurado regular del régimen contributivo de ESSALUD.
- ✓ Al sistema de pensiones (Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones).
- ✓ A una indemnización por despido arbitrario de 20 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 120 días de remuneración).
- ✓ A la cobertura del seguro de vida, SCTR, de corresponder y de acuerdo a la Ley N.º 26790.
- ✓ A percibir dos gratificaciones al año, en razón del 50% de la remuneración.
- ✓ Al depósito de la CTS equivalente a 15 días de remuneración por año de servicio, con tope de 90 días de remuneración.
- ✓ Asimismo, establece que, NO tienen DERECHO:





- ✓ La sobretasa del 35% en horario nocturno.
- ✓ Al pago de asignación familiar.

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

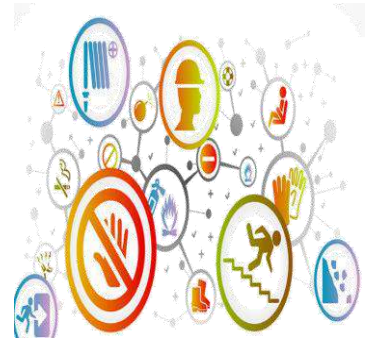
### GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

GRI 3-3

SEGEMIND, asegura un lugar de trabajo seguro y saludable mediante nuestro sistema de gestión SSO, por ello contamos con el compromiso de nuestro Gerente General para promover la cultura de seguridad que se extiende a todos nuestros colaboradores, clientes y visitas en general.

Para el desarrollo de las actividades en el año 2022 buscamos mejorar en forma continua las actitudes seguras y condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo de su personal, de acuerdo a los siguientes principios:

- Desarrollo integral
- Cumplimiento con la ley y con los compromisos voluntario
- Factores Claves de los trabajadores directos y de empresas de servicios
- Compromiso y responsabilidad en la gestión de seguridad y salud ocupacional.
- Mejoramiento continuo.
- Actualización de procedimientos



### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-1

Como organización hemos identificado una serie de posibles impactos significativos en la salud y la seguridad de los trabajadores evocados a nuestros diferentes procesos. Identificando los peligros y riesgos en los que se ve expuesta la vida del trabajador, así como también aplicando medidas de control, para poder evitar accidentes en nuestra organización.







Nuestro compromiso como empresa es seguir promoviendo la seguridad, para ello se tienen en constante modificación los siguientes planes, reglamento y procedimientos:

- Reglamento y procedimientos(directivas) de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Plan de actividades de seguridad y salud ocupacional.
- Plan de inspecciones periódicas y observaciones planeadas sobre seguridad.

En SEGEMIND, se tiene constancia de Evaluación de Seguridad de la implementado un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

## Constancia de Evaluación de Seguridad

N° 01657/22

SGS DEL PERU SAC certifica que ha llevado a cabo el proceso de evaluación de proveedores, por solicitud de PESQUERA CENTINELA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA (Grupo Romero), a:

**SEGEMIND S.A.C.**

CHIMBOTE (ANCASH - SANTA)

Reparación y fabricación de productos elaborados de metal

Aspecto	Puntaje
GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (LEY N° 29783-2011 Y MODIFICATORIA LEY N° 30222)	100.00

Total:	100.00%	Nivel:	ÓPTIMO - APTO
--------	---------	--------	---------------

Periodo de Validez Del: 07/11/2022 al 07/11/2023

Emisión 1 - FST

### CONDICIONES DE EMISION

- 1) La información consignada en la presente constancia es un resumen y fiel reflejo de nuestros hallazgos en el lugar y fecha de evaluación que se indican en el informe de evaluación adjunto.
- 2) El alcance de la presente constancia se limita exclusivamente a la actividad evaluada.
- 3) La responsabilidad de nuestra empresa se extiende a garantizar únicamente que el proveedor ha sido evaluado y calificado de acuerdo a un procedimiento establecido por SGS. SGS del Peru S.A.C. no asume responsabilidad alguna si el proveedor falla en algún producto o servicio que fue objeto de evaluación.



La presente constancia reposa en la base de datos de SGS DEL PERU SAC, y los resultados están conforme a la auditoría solicitada por el cliente

DL 24130-10/22

SGS DEL PERU S.A.C.



MEMBER OF THE  
SGS GROUP  
Knowledge and connectivity  
Simplified

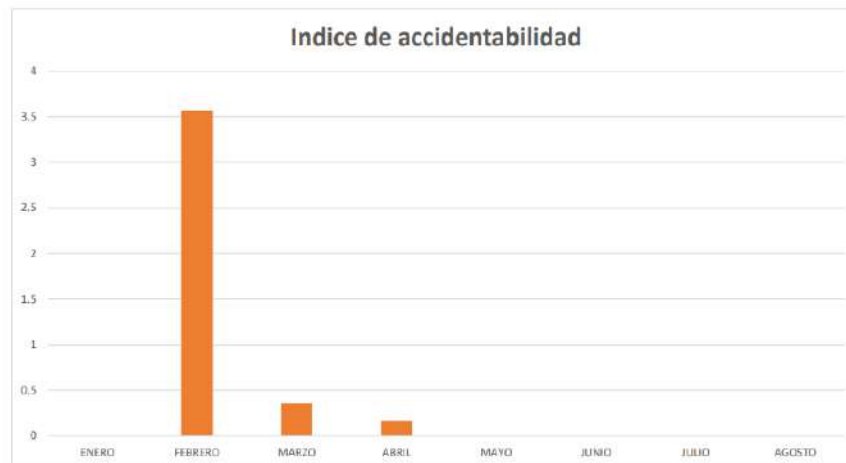
## IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

GRI 403-2

A pesar del monitoreo constante y el cumplimiento de todos nuestros controles de seguridad, se registraron accidentes leves, dentro de la organización y en proyectos. Al finalizar el año 2022 los indicadores de seguridad y salud fueron, 3 accidente leves, con una tasa de 1.1% de accidentes por cada 91 trabajadores y 150528 horas trabajadas.

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD			
	2020	2021	2022
<b>Total de accidentes</b>	15	11	3
<b>Horas trabajadas</b>	152633 h	178632 h	150528 h
<b>Tasa de accidente</b>	2.22%	1.69%	0.59%

Al comparar los años 2022 y 2021 se pudo reducir un 0.99% de los accidentes, así obteniendo una mejora en las medidas de prevención de accidentes, generando a una buena gestión de seguridad. Se muestra un cuadro de índice de accidentabilidad del 2022, en el mes de febrero se muestra un mayor índice.



## PROCESO DE IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL OCUPACIONAL

La elaboración de la matriz IPERC será realizada por el empleador/a, en cada puesto de trabajo, con la participación del personal competente, en consulta con los trabajadores, así también representantes ante El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Determinar las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo dispuesto en el Área de cada Trabajador (a); así también las condiciones de Emergencia que podrían originarse a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo.
- Previamente a ejecutar cada trabajo según el área que corresponda, verificar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la probabilidad de que el/la trabajador/a que ocupe el área se vea expuesto a determinados factores de riesgo.
- Identificar los peligros y evaluación de riesgos en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio Ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.
- Cada trabajador tendrá en cuenta los peligros y riesgos a los que intervendrá; y realizará controles operacionales, según el peligro y riesgo que competa.
- Incluir las medidas de Protección los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes
- Tomar en cuenta los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
- Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Y los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores.
- Previamente a la ejecución de cualquier trabajo, el trabajador deberá tener en cuenta los peligros y riesgos identificados para la actividad o tarea en la que se va a intervenir; a fin de cumplir con los controles operacionales establecidos para tales peligros y riesgos.
- El área de SSOMA (en acuerdo con Control SIG, si este lo ve necesario) moderarán una reunión y será registrada en SEGEMIND-REG-SSOMA-006 “Acta de Reunión”.



Frecuencia	A	B	C	D	E	NIVEL DE RIESGO
Intervención	1	2	4	7	11	ALTO
Reparación	3	5	8	12	16	
Primeros auxilios	6	9	13	17	20	
Emergencia	10	14	18	21	23	
Medio	15	19	22	24	25	
	A	B	C	D	E	
	Comun	No neces	Para que neces	Pléticamente	Problema que	





- Por último, para la identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de controles se usará el formato SEGEMIND-REG-SSOMA-001 el cual debe realizarse cumpliendo con el llenado siguiente:
  - Proceso / Área de Trabajo / Puesto de Trabajo / Actividad y/o Tarea.
  - Para el análisis de la identificación, evaluación y control ocupacional, se completa llenado el formato colocando proceso, área de trabajo, puesto de trabajo y actividad y/o tarea.
  - Puesto (Propio O Subcontrata)
  - Se registra si las tareas o actividades a realizar por parte de la empresa es realizada por personal propio o subcontratado. (Service, terceros).
  - Tipo (Rutinario O No Rutinario)
  - Si esta tarea es rutinaria o no rutinaria.
  - Lugar De La Actividad
  - En qué área de la empresa o instalaciones externas se realizan con frecuencia esta actividad y/o tarea.
  - Identificación De Peligros Y Riesgos (Tipos, Fuente, Código, Evento Peligroso Y Consecuencia)
  - Es la acción de observar, identificar, analizar los peligros o factores de riesgos relacionados con los aspectos del trabajo, ambiente de trabajo, estructura e instalaciones, equipos de trabajo como la maquinaria y herramientas, así como los agentes químicos, físicos y/o biológicos y de la organización del trabajo respectivamente.
  - Nivel De Riesgo (Evaluación)
  - Para el resultado del nivel de riesgo, se multiplica las variables de la severidad por la probabilidad.
  - Medidas De Control
    - Eliminación, consiste en combatir y/o controlar los riesgos desde su origen, en la medida que sea posible.
    - Sustitución, consiste en programar de forma progresiva y en la brevedad que sea posible, el reemplazo de medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
    - Control de Ingeniería, consiste en rediseñar los procesos o equipos de trabajo seguro en la tarea.
    - Controles Administrativos, consiste en permitir adoptar medidas técnicas o administrativas a los riesgos (señalización, procedimientos, manuales, instructivos, etc.).
    - Equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta y en donde otros controles no sean factibles.

## FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-5

Se realiza la formación de trabajadores en materia de SST mediante capacitaciones en materias preventivas y de reducción de riesgos laborales. En el presente cuadro se muestra las capacitaciones brindadas en el año 2022:

N°	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	DIRIGIDA	FECHA DE EJECUCIÓN
1	TRABAJO EN CALIENTE	Brindar capacitaciones en materias preventivas y de reducción de riesgos laborales	TODOS LOS COLABORADORES	1°TRIMESTRE
2	TRABAJO EN ALTURA			1°TRIMESTRE
3	LUCHA CONTRA INCENDIOS: USO Y MANEJO DE EXTINTORES SECOIN			1°TRIMESTRE
4	TRABAJO EN CALIENTE			1°TRIMESTRE



5	ANALISIS DE TRABAJO PREVENTIVO/PERMISO DE TRABAJO			2ºTRIMESTRE
6	ERGONOMÍA			2ºTRIMESTRE
7	RECHAZO DE TAREA/INTERRUPCION DE ACTIVIDADES ANTE PELIGRO INMINENTE			2ºTRIMESTRE
8	RECONOCIMIENTO E IDENTIFICACION DE MATERIALES PELIGROSOS			2ºTRIMESTRE
10	PRIMEROS AUXILIOS			3ºTRIMESTRE
11	ESPACIOS CONFINADOS			3ºTRIMESTRE
13	MAPA DE RIESGOS			3ºTRIMESTRE
14	FORMACION DE BRIGADAS			4ºTRIMESTRE
16	TRABAJO DE IZAJE			4ºTRIMESTRE
17	MONTAJE, DESMONTAJE, ESTABILIDAD DE ANDAMIOS Y TIPOS DE ANCLAJE			4ºTRIMESTRE
19	CAPACITACION Y CERTIFICACION DE OPERADOR (GRUA TELESCOPICA)			4ºTRIMESTRE

**Capacitaciones SEGEMIND**







## FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

### GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

#### GRI 3-3

En SEGEMIND, nos preocupamos por tener un ambiente laboral sano y agradable, ya que no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una recompensa monetaria.

Creemos que las capacitaciones a nuestro personal impactan directo al desempeño, ya que, al adquirir nuevos conocimientos, nuestros colaboradores su desempeño será mucho más eficiente en el área que se desenvuelven.

Nuestra empresa cuenta con un Programa Anual de Capacitaciones según puesto de trabajo, tanto personal operativo como administrativo.

Nuestra política SEGEMIND-PRO-RRHH-001 Selección, Capacitación y Evaluación del Personal v7, es brindar capacitaciones a nuestros colaboradores, ya que es indispensable que se encuentren en constante actualización, uno de nuestros principales pilares que cuidamos e incentivamos es nuestro capital humano, ya que de ellos depende la calidad de servicios que brindamos a nuestros clientes, para ello se cuenta también con programas de prácticas profesionales, donde se realiza el constante seguimiento de aprendizaje en campo de nuestros practicantes.

En el año 2022 se brindaron capacitaciones de conocimientos técnicos a nuestro personal emitidos por nuestros proveedores que cuentan con experiencia en el rubro metalmecánico, para este año 2023 se espera que el 100% de nuestro personal se involucre en nuestro programa de capacitaciones, con el fin de adquirir nuevos conocimientos que permitirá generar crecimiento profesional.



Para el año 2023, nuestro personal será capacitado mediante una plataforma eLearning, que cuenta con cursos virtuales que nuestro personal debe inscribirse según nuestro programa, esta herramienta permite realizar el seguimiento oportuno de las capacitaciones que han culminado cada colaborador.



## PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

GRI 404-1

La media de horas de capacitación que los empleados y obreros de nuestra empresa han obtenido durante el año 2020, 2021 Y 2022 es el siguiente:



SEXO	MEDIA DE HORAS DE FORMACION		
	2020	2021	2022
Femenino	105	75	90
Masculino	1320	1350	1335

La media de las capacitaciones del sexo masculino hay una gran diferencia, debido a que el 95% de nuestros colaboradores son de este género.

Categoría Laboral	MEDIA DE HORAS DE FORMACION		
	2020	2021	2022
Administrativos	100	56.33	78.17
Operativos	1005	31.85	518.43

El promedio de horas de formación que los empleados de la organización hayan recibido durante el periodo objeto del informe, desglosado por:



Promedio de horas de formación por empleado	15.7
Promedio de horas de formación por mujer	10.0
Promedio de horas de formación por hombre	16.3

Promedio de horas de formación por categoría laboral	Administrativos	4.1
	Operativos	7.2

## **PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL**

GRI 404-2

El proceso de evaluación de desempeño tiene como finalidad medir el rendimiento, la conducta y la obtención de los resultados de nuestros colaboradores. Por otra parte, los trabajadores conocerán de primera mano las expectativas de la empresa, además, permite conocer las competencias que más se valoran en cada puesto de trabajo.

En el 2022 en comparación con el año 2021 nuestros procesos de evaluación fueron mucho más efectivos, debido a que se cuenta actualmente con un sistema ERP, donde cada jefe de área es encargado de evaluar a nuestros colaboradores, en nuestra empresa se mide a través de la evaluación de 90°. Nuestra área de RECURSOS HUMANOS premia el buen desempeño de nuestros colaboradores mediante placas recordatorias.





## **DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES**

GRI 3-3

SEGEMIND, considera que la igualdad de oportunidades sin discriminación de credo, raza o sexo. Buscamos brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal a nuestro equipo de trabajo con la constante capacitación de acuerdo a cada puesto de trabajo, contribuyendo a las diferencias individuales para que actúen de forma conjunta en proyectos comunes. Integramos las diferencias para crear verdaderos grupos de aspiración en sociedades que funcionan de forma colaborativa.

103-2. El enfoque de gestión y sus componentes.

El compromiso de SEGEMIND es promover la igualdad de género en todos los ámbitos, para ello nuestras convocatorias mediante nuestra página WEB, se encuentran abiertas para ambos géneros, según nuestro procedimiento de reclutamiento en el año 2022. La diversidad dentro de un ambiente laboral, puede ampliar la visión de todos y además romper con la monotonía, crear un espacio en donde puedan converger diferentes ideales que en conjunto creen una meta en común. La sociedad actual, busca espacios en donde puedan desenvolverse de manera auténtica y puedan explotar su potencial al máximo, por esto, tener una fuerte convicción y optar por la diversidad es una herramienta captadora de talento muy fuerte.

Para el año 2023 se espera seguir nuestros procesos de reclutamiento sin ninguna distinción de género para ello se implementará un Programa de reclutamiento donde apostaremos por el ingreso de más porcentaje de mujeres a nuestra organización.

## **DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS**

GRI 405-1

En SEGEMIND estamos convencidos en la generación de empleo de calidad en base a nuestras buenas prácticas apoyadas por políticas y procedimientos adecuados, las cuales generan crecimiento económico y laboral en nuestra comunidad y país. Apostamos por brindar un buen clima laboral, donde permitan a cada uno crecer profesionalmente como de personal.

Nuestro proceso de recursos humanos está orientados al respeto y cuidado de las personas, no toleramos la discriminación y nos comprometemos a defender los derechos humanos, entre ellos promover la cultura de equidad de género en nuestra empresa.

## **COMUNIDADES LOCALES**

### **GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES**

GRI 3-3

Para SEGEMIND, es importante el bienestar de la comunidad local y zonas aledañas, para ello, nuestro propósito es crear actividades para la comunidad y practicar la responsabilidad para el bienestar de toda la sociedad. El grupo de interés que se relacionan son colaboradores, socios y clientes.





El impacto en la comunidad local va dirigido por el aspecto económico, ya que el 100% de nuestros colaboradores son de la zona, para el apoyo comunitario se brinda a través de diferentes programas.

- Apoyo a la beneficencia de Chimbote
- Apoyo comunitario para navidad

La gestión dirigida a la comunidad se rige bajo las normas de responsabilidad social, para el medio ambiente y para el cuidado de los ciudadanos que residen alrededor de nuestra empresa. Bajo la premisa de la comodidad, tranquilidad y cuidado de la comunidad, si bien SEGEMIND SAC no contamos con políticas para este tema, pero contribuimos con algunos lineamientos:

- ✓ Mantener una buena relación con nuestra comunidad, asegurando que sus preocupaciones sobre nuestras operaciones estén abordadas en colaboración.
- ✓ Tener en cuenta la protección al menor y a los integrantes de nuestra comunidad.



Nuestro mecanismo formal de queja y/o reclamación es a través de nuestra línea telefónica, correo electrónico o formulario de quejas o reclamos.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

<b>Declaración de uso</b>	SEGEMIND ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI
<b>GRI 1 usado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
<b>Contenidos Generales</b>					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	5			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3			
	2-4 Actualización de la información	3			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5			
	2-7 Empleados	10			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	10			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	11			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	12			
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	12			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4			
	2-23 Compromisos y políticas	7			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	13			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	14			
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	14				
<b>Temas materiales</b>					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	14			





Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
	3-2 Lista de temas materiales	15			
	3-3 Gestión de los temas materiales	16			
<b>Gestión Económica</b>					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	20			
GRI 201: Desempeño económico 2016	<u>201-1</u> – Valor económico directo generado y distribuido	20			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	N/A	A, B, C, D, E, F	Información no disponible	Indicador aún no establecido de manera específica, pero se encuentra en plan de desarrollo.
GRI 204: Presencia en el mercado 2016	<u>202 - 1</u> – Ratios del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	N/A	A, B, C, D	Información no disponible	Indicador aún no establecido de manera específica, pero se encuentra en plan de desarrollo
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	21			
GRI 205: Anticorrupción 2016	<u>205-1</u> - Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	21			
	<u>205-2</u> - Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	21			
	<u>205-3</u> - Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	22			
<b>Gestión ambiental</b>					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	24			
GRI 301: Materiales 2016	<u>301-1</u> – Materiales utilizados por peso o volumen	25			
	<u>301-2</u> – Insumos reciclados	26			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	27			
GRI 302: Energía 2016	<u>302-1</u> – Consumo energético dentro de la organización	28			



Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	28			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	<u>303-5</u> – Consumo de agua	29			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	29			
GRI 306: Residuos 2020	<u>306-1</u> - Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	30			
	<u>306-2</u> - Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	30			
<b>Gestión social</b>					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	33			
GRI 401: Empleo 2016	<u>401-1</u> - Nuevas contrataciones del empleados y rotación de personal	33			
	<u>401-2</u> - Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	34			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	35			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	<u>403-1</u> – Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	35			
	<u>403-2</u> - Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	36			
	<u>403-5</u> - Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	38			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	<u>404-1</u> – Promedio de horas de formación al año por empleado	42			
	<u>404-2</u> - Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	43			



Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	N/A	A, B, C, D, E, F	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	<u>405-1</u> – Diversidad en órganos de gobierno y empleados	N/A	A, B	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	N/A	A, B, C, D, E, F	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
GRI 210: Prácticas en materia de seguridad 2016	<u>410-1</u> - Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	N/A	A, B	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	44			
GRI 413: Comunidades locales 2016	<u>413-1</u> - Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	45			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	N/A	A, B, C, D, E, F	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	<u>416-1</u> - Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	N/A	A	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
	<u>416-2</u> - Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos en la salud y seguridad	N/A	A, B	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	N/A	A, B, C, D, E, F	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.



Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	<u>417-1</u> - Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	N/A	A, B	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
	<u>417-2</u> - Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	N/A	A, B	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	N/A	A, B, C, D, E, F	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	<u>418-1</u> - Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	N/A	A, B, C	No procede	El indicador GRI no es posible aplicarlo a la empresa debido a su giro de negocio.