Unstoppable Effort. Extreme Support.

2021 REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

Zamine Service Peru S.A.C.

GRI: 102-1, 102-5

Centro de operaciones:
Calle Mártir Olaya Mz. G. Lote 11 Lurín, Lima.

Oficina comercial y administrativa:
Av. La Encalada 1420 Of. 801 Polo Hunt II Santiago de Surco, Lima.

GRI: 102-3, 102-4

Más información:

GRI: 102-53

Victor Del Castillo Cabrera
Gerente de Operaciones

vdelcastillo@zamineperu.com

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE GERENTE GENERAL 04

NUESTRAS PRINCIPALES CIFRAS 05

PERFIL ORGANIZACIONAL 06

GESTIÓN DE GOBIERNO 09

MATERIALIDAD 10

NUESTRO CAPITAL HUMANO 11

01. IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 13

02. ANTICORRUPCIÓN 14

03. CUMPLIMIENTO SOCIOAMBIENTAL 16

04. GESTIÓN DE EMPLEO 17

05. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 19

06. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 21

07. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO 23

08. COMUNIDADES LOCALES 25

09. MECANISMOS DE GESTIÓN DE RECLAMOS Y DENUNCIAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS 26

10. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 27

ZIMine

DECLARACIÓN DE GERENTE GENERAL

GRI: 102-14

YUJI TANAKA

Gerente General

En el año 2021, Perú fue uno de los países más golpeados económicamente en el contexto de la crisis generada por COVID-19, el estado de emergencia y las medidas de cuarentena significaron la paralización de gran parte de las actividades económicas, lo que impactó significativamente en muchas empresas de nuestra industria. Sin embargo, gracias a la experiencia de Zamine, el compromiso y apoyo de nuestros trabajadores, proveedores y clientes hemos logrado adaptarnos a los cambios, innovando, buscando la mejora continua y el desarrollo sostenible de la organización, fundamental para lograr un bien común en la sociedad.

Zamine continúa comprometido en trabajar involucrado con todos los grupos de interés, enfocado en el impacto social, mejora ambiental y progreso que nuestras actividades generan. Es por ello que con mucha satisfacción, nos es grato presentar nuestro primer Reporte de Sostenibilidad bajo la metodología Global Reporting Initiative (GRI).

NUESTRAS PRINCIPALES CIFRAS

GRI: 102-7

100%
de participación
en el mantenimiento de equipos Hitachi en Perú

43%
de market share
Para palas hidráulicas y eléctricas para gran minería

90%
de engagement
de trabajadores, obtenido en la encuesta de Clima Laboral 2021

0
accidentes fatales
y "cero" accidentes medio ambientales

10
años de trayectoria
y más de 18 años trabajando con la minería peruana

Certificación ISO Tri-norma
Nuestro SIG está certificado bajo ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001

PERFIL ORGANIZACIONAL

GRI: 102-1

¿QUIÉNES SOMOS?

GRI: 102-2

Somos una empresa subsidiaria de la **Corporación Marubeni** de Japón, que inicia sus operaciones en el año 2011 como único distribuidor autorizado de **Hitachi Mining**, fabricante japonés de equipos de avanzada tecnología para operaciones de carguío y acarreo. Tenemos la capacidad técnica para brindar soporte a la población de estos equipos, bajo diversas modalidades y contratos, diseñados conforme a las necesidades de cada cliente, considerando altos estándares de calidad

MISIÓN

Proveer soluciones integradas de equipamiento y mantenimiento para el sector minero e industrial, desarrollando servicios orientados a la productividad y la seguridad. Generando así rentabilidad y valor sostenibles en el tiempo para nuestras partes interesadas.

VISIÓN

Ser la mejor opción en soluciones de suministro y mantenimiento especializado para las empresas mineras e industriales de Latinoamérica.

PERFIL ORGANIZACIONAL

GRI: 102-1

VALORES

ARMONÍA

Nos ganamos el respeto a través de la cooperación

JUSTICIA

La equidad y el respeto inspiran nuestras acciones

INNOVACIÓN

Promovemos la creatividad, el espíritu emprendedor y la iniciativa

SEGURIDAD

Las personas son lo más importante por eso cuidamos de ellas

TRABAJO EN EQUIPO

Colaboramos activamente para conseguir resultados

INTEGRIDAD

Hacemos lo que decimos, decimos lo que pensamos

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Consideramos las expectativas del cliente en cada actividad

PERFIL ORGANIZACIONAL

GRI: 102-4, 102-6

PRODUCTOS

Somos distribuidores oficiales para el Perú de Hitachi, fabricante de Palas, Excavadoras y Camiones Eléctricos para gran minería. Distribuimos en adición las marcas de Furukawa, Solintal, Jaws, CR Mining, KVX, KBJ, Donaldson, Asgco, Lorbrand, Cepcor y Raycor, entre otras de calidad reconocida, en los mercados mineros y de construcción.

SERVICIOS

Ofrecemos servicios de mantenimiento de equipos, reparación de componentes y soldadura. Para tales efectos, suscribimos Contratos de Mantenimiento MARC o LPP, como también, Contratos de Soldadura y Consignaciones de Repuestos Originales.

(GRI 102-4) (GRI 102-6)

Con nuestro portafolio de productos y servicios atendemos importantes empresas del rubro minero como Yanacocha, Hudbay, Antamina, Marcobre, Anglo American y Las Bambas MMG.
Además, comercializamos a otras marcas como Furukawa, CR Mining, ASGCO, Lorbrand, Cepcor, Donaldson y Raycore, atendiendo clientes del sector minero, construcción e industria como: Chinalco, Cosapi, Gold Fields, Miski Mayo, Santa Luisa, Poderosa, Volcan, Tasa, Siderperu y Transportadora Callao.

CAJAMARCA

- Minera Yanacocha
  HITACHI RAYCORE
- Minera Gold Fields
  ASGCO

ANCASH

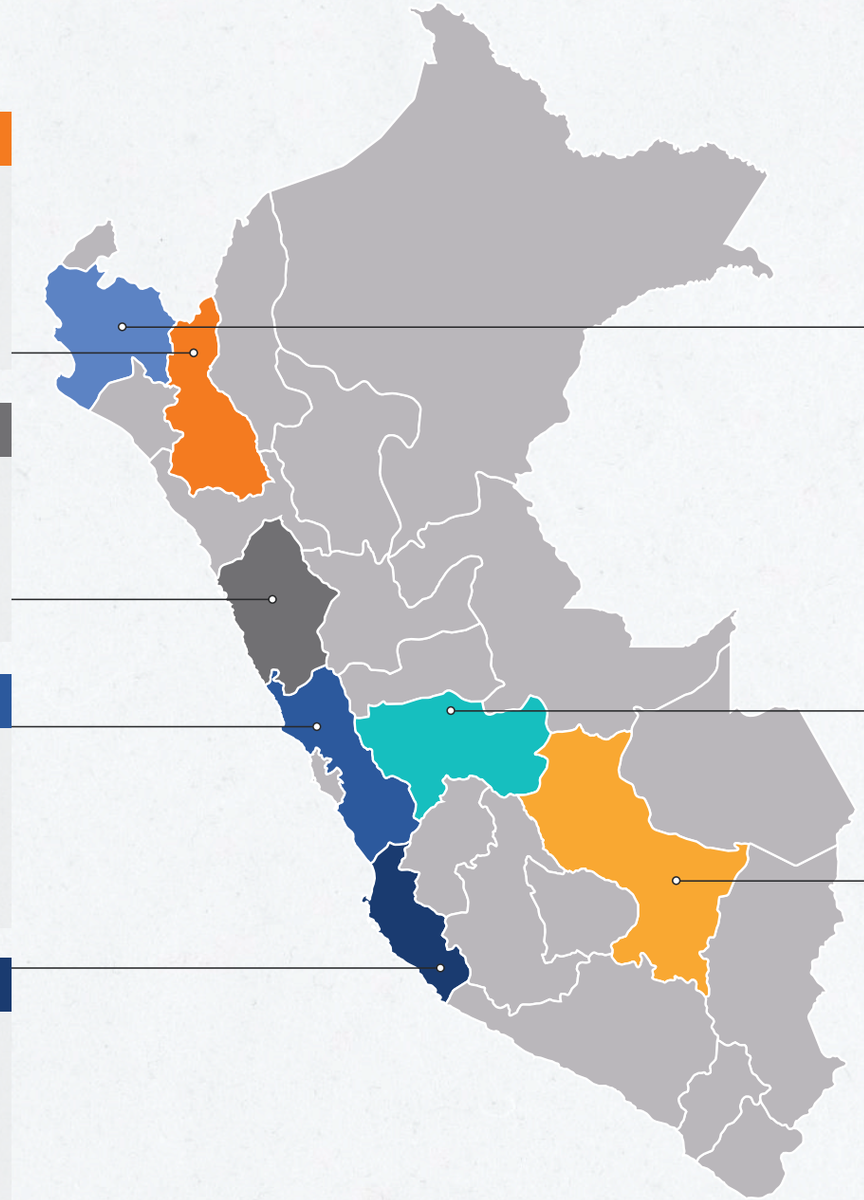
- Antamina
  HITACHI LORBRAND BRADKEN MINING BY NUMBERS

LIMA

- Lurín: Almacén y talleres de reparación y soldadura.
- Surco: Oficinas administrativas

ICA

- Marcobre
  HITACHI RAYCORE MINING BY NUMBERS



PIURA

- Minera Misky Mayo
  LORBRAND

JUNÍN

- Minera Constancia
  ASGCO

CUSCO

- Minera Constancia
  HITACHI RAYCORE MINING BY NUMBERS

GESTIÓN DE GOBIERNO

GRI: 102-18

YUJI TANAKA
GERENTE GENERAL

KEIJI ZENKO
ASISTENTE DEL GERENTE GENERAL

VICTOR DEL CASTILLO
GERENTE DE OPERACIONES

CARLA VILCA
GERENTE DEA DMINISTRACIÓN Y FINANZAS

FRANCISCO ROJAS
SUBGERENTE DE OPERACIONES

EDGAR VALENTÍN
GERENTE DE SOPORTE AL PRODUCTO

EDUARDO SUCA
GERENTE DE SERVICIOS DE SOLDADURA

ESTHER MIRANDA
GERENTE DE OPERACIÓN DE SERVICIOS MINEROS

FRANCK MANTILLA
GERENTE DE OPERACIÓN DE SERVICIOS MINEROS

MANUEL NUÑEZ
GERENTE DE CUENTA HITACHI

JOSE LUIS DONAYRE
GERENTE DE CUENTA HITACHI

HUGO MUCHA
GERENTE DE OPERACIÓN DE SERVICIOS MINEROS

JOSE JUAREZ
GERENTE DE OPERACIÓN DE SERVICIOS MINEROS

ARTURO CHUCHÓN
GERENTE DE OPERACIÓN DE SERVICIOS MINEROS

GERMAN GONZALEZ
GERENTE DE SERVICIOS Y REPARACIONES

JUAN JAVIER ABANTO
SUBGERENTE DE OPERACIONES MINERAS

PABLO CHOY
GERENTE DE EQUIPOS DE INGENIERÍA

LUIS FELIPE JIBAJA
GERENTE COMERCIAL CONSUMIBLES

CONTAMOS CON LOS SIGUIENTES COMITÉS:

Comité de Prevención frente al Hostigamiento Sexual: Encargado de la recepción de las denuncias o quejas por hostigamiento sexual y otorgamiento de medidas de protección.

Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo: Promueve la salud y seguridad en el trabajo.

Sub Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo: Distribuidos uno en cada operación (6), encargados de promover la salud y seguridad en el trabajo, bajo los criterios aplicables de la normativa legal y requisitos del cliente.

Supervisor de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: Realiza las funciones de los subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo, para las operaciones en donde no superemos los 20 trabajadores.

MATERIALIDAD

GRI: 102-46, 102-47

Se han aplicado 8 de los 10 principios de elaboración de reportes:

- **CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD**
- **CLARIDAD**
- **EXHAUSTIVIDAD**
- **COMPARABILIDAD**
- **PRECISIÓN**
- **FIABILIDAD**
- **EQUILIBRIO**
- **PUNTUALIDAD**

GRI: 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021, ha sido elaborado con referencia a los estándares de la **Global Reporting Initiative (GRI)**, siendo nuestro primer reporte no se considera necesario reexpresar información. La información adjunta corresponde desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre del 2021. El cual describe el desempeño de la entidad en diferentes áreas presentes de nuestra empresa como es el desempeño económico, social y ambiental. Asimismo, el ciclo de elaboración de informe será anual ya que es más óptimo como herramienta de gestión.

NUESTRO CAPITAL HUMANO

GRI: 102-8

En el 2021 **nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por 322 colaboradores**, 280 hombres y 42 mujeres.

SEXO	PERMANENTE*	TEMPORAL*	TOTAL
	53	227	280
	11	31	42
TOTAL	64	258	322

SEXO	A JORNADA COMPLETA	A MEDIA JORNADA	TOTAL
	280	0	280
	42	0	42
TOTAL	322	0	322

***Permanente:** Trabajador cuyo vínculo y funciones son continuas y de plazo indeterminado.
***Temporal:** Trabajador cuyo vínculo y funciones están relacionadas a un servicio u obra específicos, con duración determinada dentro de un plazo.

NUESTRO CAPITAL HUMANO

GRI: 102-8

REGIÓN	PERMANENTE	TEMPORAL	TOTAL
Ancash	0	3	3
Apurímac	0	3	3
Arequipa	6	36	42
Ayacucho	0	2	2
Cajamarca	19	67	86
Callao	0	1	1
Huancavelica	1	0	1
Huánuco	0	2	2
Ica	1	9	10
Junín	3	5	8
La Libertad	4	17	21
Lambayeque	2	5	7
Lima	20	102	122
Madre de Dios	0	1	1
Moquegua	2	1	3
Pasco	0	1	1
Piura	2	2	4
Tacna	0	1	1
*De fuera del Perú	4	0	4
TOTAL	**64**	**258**	**322**

01 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 203-1, 203-2

Zamine, en las diferentes operaciones dentro del territorio peruano, ofrece oportunidades de trabajo que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de muchas familias. Nuestro compromiso está también con el desarrollo de proveedores locales a quiénes otorgamos lineamientos de estándares internacionales que nos permitan buscar nuestro crecimiento como socios estratégicos. En correspondencia con nuestros compromisos medio ambientales, en cada una de nuestras operaciones identificamos nuestros impactos y establecemos controles para preservar el cuidado del ambiente

EL ENFOQUE RESPECTO A **IMPACTOS ECONÓMICOS** CONSIDERA

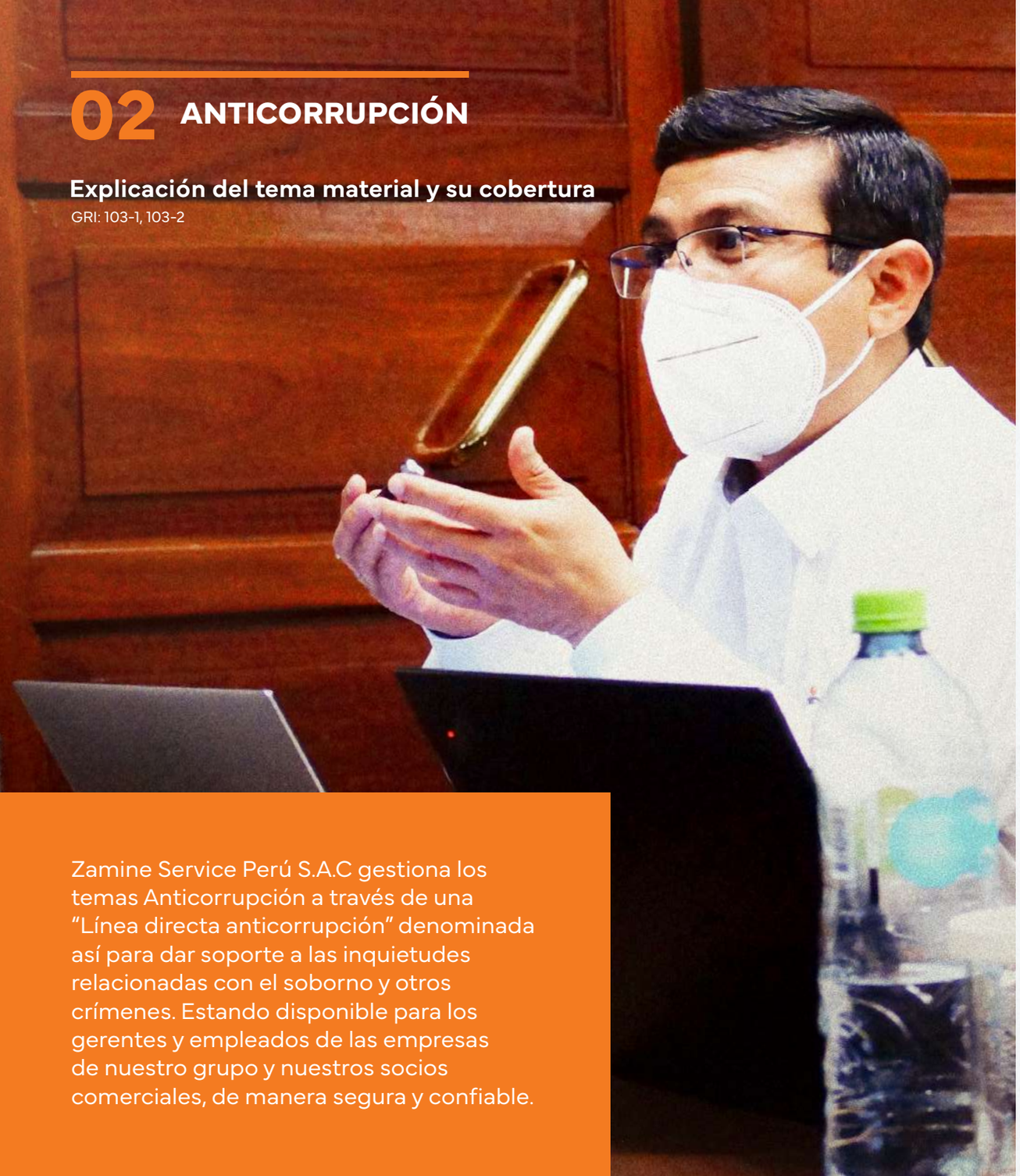
- **GENERACIÓN DE EMPLEO**
- **CONTRATACIÓN LOCAL**
- **CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE**

Somos una empresa que contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; siendo así, los impactos económicos indirectos positivos para Zamine durante el 2021, se ven reflejados en la generación de más de 322 puestos de trabajo, así mismo la capacitación constante para cada colaborador se realizó en un 90%, esto genera indirectamente el desarrollo de la zona de influencia en donde desplegamos nuestros servicios.

02 ANTICORRUPCIÓN

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1, 103-2



Zamine Service Perú S.A.C gestiona los temas Anticorrupción a través de una "Línea directa anticorrupción" denominada así para dar soporte a las inquietudes relacionadas con el soborno y otros crímenes. Estando disponible para los gerentes y empleados de las empresas de nuestro grupo y nuestros socios comerciales, de manera segura y confiable.

NUESTROS COMPROMISOS SON:

- Dirigir Actividades Comerciales Justas y Abiertas
- Desarrollar una Compañía Conectada Globalmente
- Crear un Nuevo Valor a través de la Visión Comercial
- Respetar y Fomentar la Individualidad y Originalidad
- Promover una Buena Gestión Corporativa
- Resguardar la Ecología y Diversidad Cultural

Nuestro principal objetivo es "Promover hábitos y comportamientos éticos y transparentes en los trabajadores. Alinear a los trabajadores en relación a las reglas establecidas en el **Manual Anticorrupción**".

02 ANTICORRUPCIÓN

EVALUACIÓN DE ENFOQUE DE GESTIÓN GRI: 103-3

Evaluamos nuestro modelo de prevención de delitos a través de los siguientes mecanismos:

GESTIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	MECANISMOS DE MEDICIÓN
Comunicación del modelo	Plan de comunicaciones
Capacitación del modelo	Plan de capacitaciones
Identificación de riesgos	Controles y planes de acción
Debida diligencia de candidatos y colaboradores	Expedientes de colaboradores
Debida diligencia de socios de negocios	Expedientes de socios de negocios
Regalos y atenciones	Registro de regalos y reportes recibidos
Canal de denuncias independientes	Registro de denuncias y expedientes

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN GRI: 205-2

Se detalla el número total y porcentaje de miembros del órgano de gobierno, conformado por el Gerente general, asistente de gerencia general, gerente de administración y finanzas y gerente de Operaciones, que han sido instruidos en temas de Anticorrupción

NOMBRE DE CATEGORÍA LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
OPERATIVOS	1	25%
ADMINISTRATIVOS	3	75%
TOTAL	4	100%

En el año 2021, un total de 219 empleados participaron de las difusiones a cerca de las políticas y procedimientos anticorrupción realizadas en el mes de marzo, y un total de 103 empleados recibieron esta información al momento de su contratación, posterior a la campaña de difusión

NOMBRE DE CATEGORÍA LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
OPERATIVOS	139	43%
ADMINISTRATIVOS	80	25%
TOTAL	219	68%

NOMBRE DE LA REGIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
LIMA	88	27%
ICA	41	13%
CUSCO	37	12%
AREQUIPA	1	0.3%
CAJAMARCA	40	12%
HUARAZ	12	3.7%
TOTAL	219	68%

03 CUMPLIMIENTO SOCIOAMBIENTAL

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 307-1, 419-1

Zamine mantiene su compromiso de controlar los procesos que realiza para brindar sus servicios, de manera responsable, utilizando los recursos disponibles con eficiencia, para la protección del Medio Ambiente, previniendo la contaminación producto de los aspectos ambientales significativos originados en nuestros servicios, transmitiendo nuestro compromiso con el desarrollo sostenible a todos los trabajadores, proveedores y clientes.

Como parte de nuestras responsabilidades identificamos los aspectos ambientales de las actividades que realizamos y , con los recursos necesarios, aplicamos las medidas de mitigación. Es así que en el año 2021 se cumplió el 100% de nuestras actividades programadas, destacando el reconocimiento por nuestro desempeño ambiental. En ese sentido, además de cumplir con nuestras obligaciones legales y obligaciones municipales incluimos los reportes de emergencias ambientales en nuestro "**Plan de Seguridad y Respuesta a Emergencias**".

Evaluamos y brindamos seguimiento al sistema de gestión en base a nuestros formatos y procedimientos, los mecanismos utilizados son

GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL	MECANISMOS DE MEDICIÓN	% CUMPLIMIENTO 2021
Objetivos y metas	Programa Anual de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente	100%
Aspectos e Impactos Ambientales	Matriz de Aspectos e Impactos Ambientables	100%
Simulacros	Programa de Simulacros	100%
Capacitaciones Ambientales	Programa de Simulacros SSOMA	100%
Inspecciones Ambientales	Programa de Inspecciones SSOMA	100%
Campañas Ambientales	Programa de campañas de SSOMA	100%
Productos Químicos	Inventario de Productos Químicos	100%
Monitoreos Ambientales	Programa de Monitoreos Ambientales	100%
Minimización y gestión de residuos	Declaración Anual sobre Minimización y Gestión de RRSS (SIGERSOL)	100%
Manifiestos de residuos sólidos peligrosos	Registro de Manifiestos de residuos sólidos peligrosos (SIGERSOL)	100%
Generación de AEE	Declaración Anual de producción de AEE	100%

**En el 2021, no hemos registrado multas y sanciones ambientales*

04 GESTIÓN DEL EMPLEO

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1, 103-2, 103-2, 103-3, 401-1

Para Zamine es importante, no solo brindar oportunidades de empleo, sino también el cuidado de la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familiares. Así como asegurar su salud y seguridad desde su primer día en nuestra empresa. Zamine busca influir positivamente en la vida de las personas, sus familias, y en el crecimiento de la sociedad.

En Zamine, la gestión del empleo se rige bajo la normativa legal vigente y busca promover la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, raza, edad, religión, orientación sexual o estado civil.

Nuestro principal compromiso es ofrecer condiciones de trabajo dignas, un buen clima laboral y el bienestar, sin ningún tipo de discriminación. Enfocándonos en el crecimiento profesional y personal de los trabajadores en un ambiente seguro para todos.

En el año 2021 hemos obtenido 98% de cumplimiento de requerimientos de personal dentro de los plazos establecidos y 80% de satisfacción de los usuarios por el servicio de reclutamiento y selección de personal.

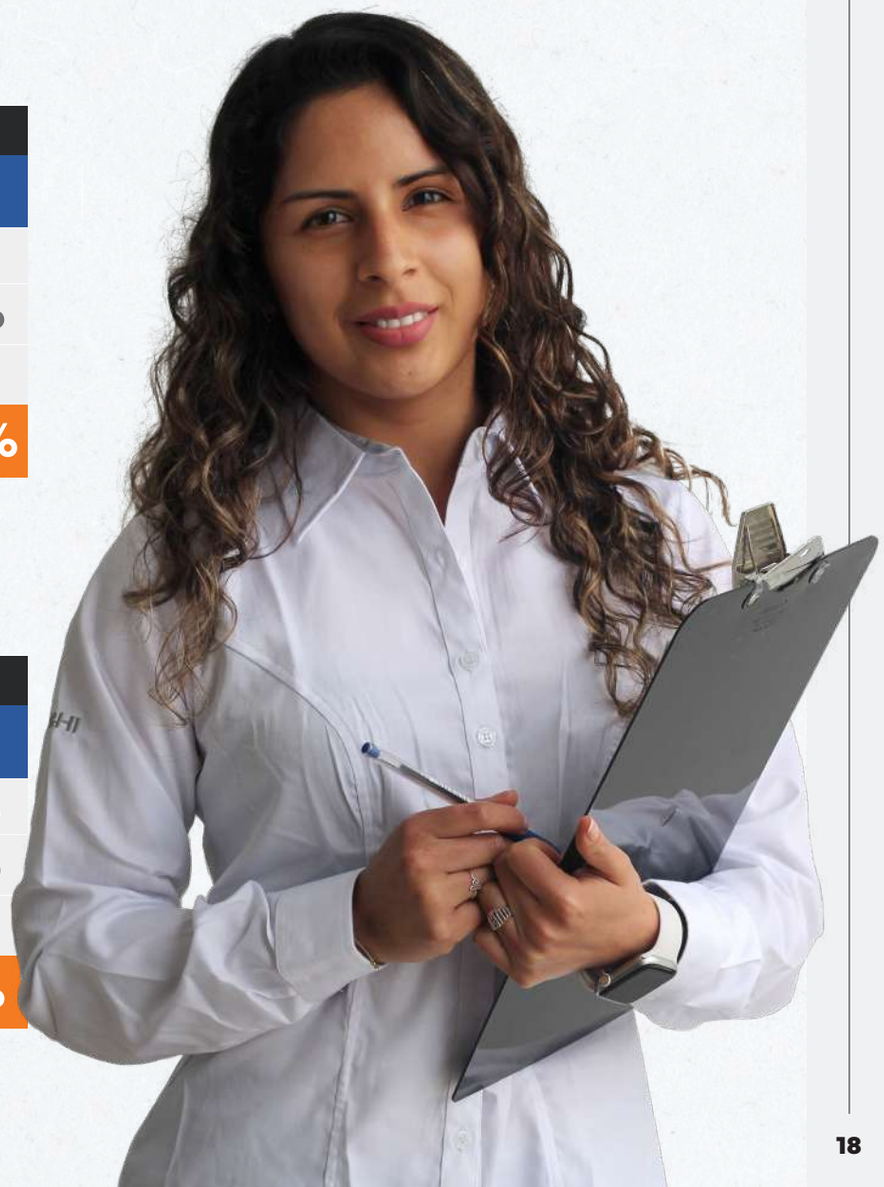
04 GESTIÓN DEL EMPLEO

Durante el 2021 tuvimos un total de 126 nuevas contrataciones. De ese total, el 11.1% corresponde a la tasa de contrataciones femeninas, mientras que el 88.9 %, a la tasa de contrataciones masculinas.
En el siguiente cuadro se encuentra el detalle por edad y sexo.

	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
RANGO DE EDAD (AÑOS)	CANTIDAD	TASA	CANTIDAD	TASA	CANTIDAD	TASA
MENOR QUE 30	13	10.3%	40	31.7%	53	42.1%
30 A 50	1	0.8%	70	55.6%	71	56.3%
50 A MÁS	0	0.0%	2	1.6%	2	1.6%
TOTAL	14	11.1%	112	88.9%	126	100.0%

Por otro lado, en el mismo periodo nuestra tasa de rotación de personal fue de 34.78%, distribuida de la siguiente manera:

	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
RANGO DE EDAD (AÑOS)	CANTIDAD	TASA	CANTIDAD	TASA	CANTIDAD	TASA
MENOR QUE 30	1	0.3%	50	15.5%	51	15.8%
30 A 50	2	0.6%	56	17.4%	58	18.0%
50 A MÁS	0	0.0%	3	0.9%	3	0.9%
TOTAL	3	0.9%	109	33.8%	112	34.8%



05 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1, 103-2, 103-3

En Zamine pensamos que la diversidad cultural nos provee de nuevas perspectivas, es por ello que nos esforzamos en promover la tolerancia hacia las minorías. Dentro de nuestros procesos de selección de personal abordamos con respeto y apertura a las personas en general, evaluando únicamente dimensiones objetivas y sustanciales para el ejercicio del cargo.

La igualdad de oportunidades se relaciona con nuestro valor corporativo de Justicia, el cual guía nuestras prácticas de contratación y compensaciones. **Zamine ofrece un trato igualitario tanto a varones como mujeres a nivel de todas sus políticas y procesos de Recursos Humanos.** Zamine a nivel de su proceso de promociones de puesto se centra en los resultados de desempeño basado en un modelo de competencias, sin que ello este condicionado por aspectos discriminatorios como edad, sexo, creencias religiosas y/o políticas, etc.

Los trabajadores de Zamine gozan de libertad para expresar sus ideas y cultos sin temor de ser excluidos o discriminados en la participación o asignación de algún beneficio o papel importante.

05 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ENFOQUE DE GESTIÓN Y SUS COMPONENTES

Gestionamos la diversidad mediante mecanismos internos como nuestro **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** y nuestro procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación que asegura respeto por la diversidad cultural e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Nuestros sistemas de información reportan variables demográficas que nos permiten medir la diversidad en todos los procesos de recursos humanos. Además, desarrollamos evaluaciones de clima laboral y engagement. En el año 2021 no hemos recibido denuncias por prácticas discriminatorias por nuestros trabajadores hacia otros trabajadores y terceros en los buzones oficiales de la empresa.

DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS GRI: 405-1

Para el año 2021, hemos obtenido los siguientes indicadores

CATEGORÍA DE DIVERSIDAD: SEXO		
SEXO	**CANTIDAD**	**PORCENTAJE**
HOMBRES EN CARGO DE DIRECCIÓN	26	83,87%
MUJERES EN CARGO DE DIRECCIÓN	5	16,13%
TOTAL	**31**	**100,00%**

CATEGORÍA DE DIVERSIDAD: EDAD		
EDAD	**CANTIDAD**	**PORCENTAJE**
MENORES DE 30 AÑOS EN CARGO DE DIRECCIÓN	0	0,0%
30-50 AÑOS EN CARGO DE DIRECCIÓN	25	80,65%
MAYORES DE 50 AÑOS EN CARGO DE DIRECCIÓN	6	19,35%
TOTAL	**31**	**100,00%**

06 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1

En Zamine establecemos que la Seguridad y Salud en el trabajo es uno de los pilares en nuestro modelo de negocio, además, reconocemos que los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales afectan claramente en la producción y confianza del equipo y debilitan el desempeño laboral de todo el personal.

Por tal nos enfocamos en mejorar continuamente, para lograr ser una organización libre de fatalidades, lesiones y enfermedades de trabajo, basándose en acciones y estrategias orientadas en la Gestión de Riesgos, Investigación de eventos, Monitorios de Higiene Industrial, enfoque PHVA, entre otras acciones y estrategias. **La gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo es aplicable a todas las actividades, servicios y procesos que desarrolla Zamine**, en todas sus instalaciones y proyectos a nivel nacional, involucrando directamente a nuestros contratistas, proveedores y colaboradores. Asimismo, este alcance tiene sinergia con los sistemas de gestión de nuestros clientes y está alineado a la normativa nacional vigente y normas internacionales.

06 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ENFOQUE DE GESTIÓN Y SUS COMPONENTES (103-2)

En Zamine Service Perú contamos con un Sistema de Gestión que año a año ha venido mejorando y evolucionando para adaptarse a las necesidades y expectativas de nuestros clientes, proveedores, contratistas y nuestros colaboradores, así mismo, contamos con una **Matriz IPERC BASE** (identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control) y el **RISST** (Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo) los cuales son el núcleo del Sistema de Gestión, de donde nace nuestro **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**, desde el cual establecemos los métodos y técnicas que permiten el correcto cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año.

Como parte de la Matriz IPERC Base, RISST y Plan Anual se establecen los lineamientos tales como:

- Exámenes Médicos.
- EPP por puesto de trabajo.
- Charla de Inicio de Jornada.
- Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro.
- Plan de Respuesta a Emergencia.
- Comité SST. Sub Comité de SST y Supervisor de SST.
- Sanciones por incumplimiento en materia de SST.
- Programa de Inspecciones.
- Programa de Capacitaciones.
- Monitoreos Ocupacionales.
- Campañas.
- Auditorias.
- Estándares.
- Certificación ISO 45001.
- Entre Otros.

El propósito de implementar, ejecutar y mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite:

- Cumplir las disposiciones y referencias establecidas por **Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**; D.S. 005-2012-TR, Reglamento de S.S.T. y sus modificatorias; R.M. 050-2013 TR, Anexo 3, Guía básica sobre SGSST; D.S. N.º 016- 2016-TR, que modifica el Reglamento de la Ley N.º 29783, D.S. 024-2016-EM y su modificatoria el D.S. 023-2017-EM.
- Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- Mantener los procesos productivos y de servicios de manera que sean seguros y saludables Así mismo, este propósito está alineado y enfocado para alcanzar nuestra visión y misión como organización.

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL GRI: 403-9

En el año 2021, en cumplimiento constante de nuestros procedimientos y estándares de seguridad, salud y medio ambiente, obtuvimos los siguientes resultados:

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD EN EMPLEADOS		
INDICADOR	**CANTIDAD**	**TASA**
FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE UNA LESIÓN LABORAL	0	0
LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS (SIN INCLUIR FALLECIMIENTOS)	0	0
LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON TIEMPO PERDIDO	3	IF (Índice de frecuencia) = 5 IG (Índice de gravedad) = 15.45 IS (Índice de severidad) = 0.08
PRINCIPALES TIPOS DE LESIONES POR ACCIDENTE CON TIEMPO PERDIDO	Contusiones Lesiones oculares Quemadura química	
NÚMERO TOTAL DE HORAS TRABAJADAS	**582,512.00**	

07 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1, 103-2, 103-3

Zamine considera la formación y enseñanza de sus colaboradores como un factor determinante en el desempeño destacado de sus actividades, por ello, reconoce la suma importancia de gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano mediante la formación continua, además, considera la capacitación como una herramienta significativa e imprescindible para el logro de sus objetivos estratégicos.

Para Zamine los colaboradores son la fuerza impulsora del crecimiento, por ello, velamos por la enseñanza y aprendizaje constante de todos los miembros de la organización, de esta manera, la formación en Zamine tiene un impacto que trasciende más allá de las actividades que realizamos a nivel nacional para gestionar las necesidades de formación y enseñanza de nuestros colaboradores, lo dividimos en: el Programa Anual de Capacitación y Entrenamiento **(PACE)** y el Programa Anual de Capacitación en Seguridad, Salud y Medio Ambiente **(PASSO)**.

07 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Para evaluar la formación y enseñanza del personal, en el corto y largo plazo, contamos con 3 mecanismos:

- Encuestas de satisfacción: Para el año 2021 el 100% de capacitaciones obtuvo un puntaje mayor o igual a 3 (Bueno).
- Examen post entrenamiento: Se logró que el 100% de participantes obtengan nota aprobatoria en las capacitaciones con examen asignado.
- Evaluación de la eficacia: El 100% de capacitaciones se evaluaron como eficaces ya sea con el puntaje 2 o 3. No se identificaron capacitaciones ineficaces.

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR GRI: 404-1

En el año 2021, se capacitó a un 98% del total de los colaboradores, acumulando 12,632.00 horas de capacitación A continuación, se muestra el promedio de las horas de capacitación de nuestros colaboradores de acuerdo a su función y sexo.

CATEGORÍA	SEXO	CANTIDAD	TOTAL HORAS CAPACITACIÓN	PROMEDIO HORAS CAPACITACIÓN
ADMINISTRATIVOS		92	2,909	31
		34	797	23
OPERATIVOS		180	8,859	49
		8	67	8
TOTAL		314	12,632	40

CATEGORÍA	SEXO	CANTIDAD	TOTAL HORAS CAPACITACIÓN	PROMEDIO HORAS CAPACITACIÓN
ANALISTAS Y ASISTENTES		46	1,363	29
		31	683	22
GERENCIAS		15	418	38
		2	76	36
JEFATURAS		31	1,128	36
		1	38	37
TÉCNICOS		180	8,859	49
		8	67	8
TOTAL		314	12,632	40

08 COMUNIDADES LOCALES

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 413-1

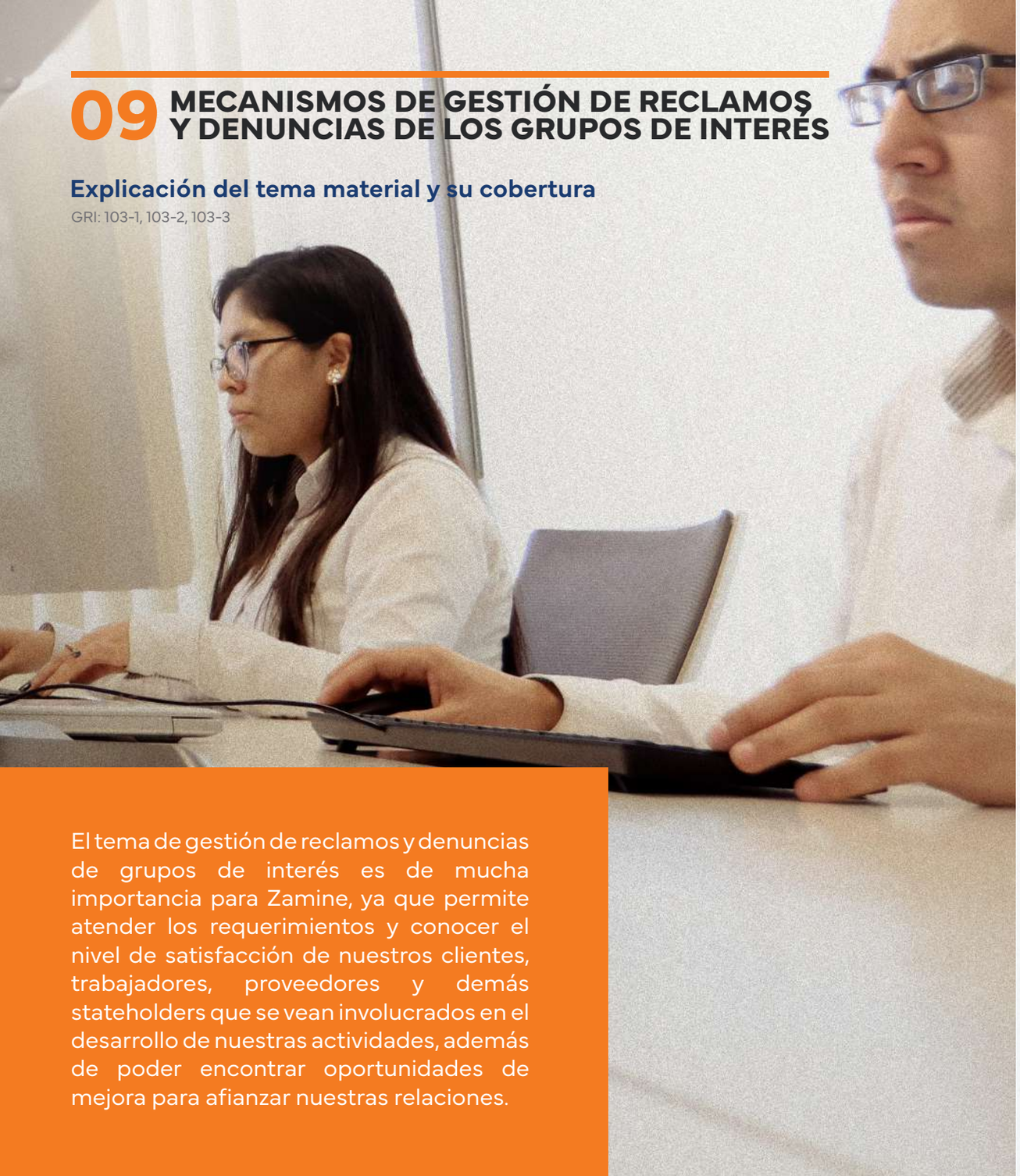
Zamine reconoce la importancia de trabajar en colaboración con las comunidades locales en pro del gran proyecto de crear un país social y medioambientalmente sostenible, para ello se perfila como una entidad permeable y sensible respecto a lo que sucede a su alrededor, con conciencia de su impacto en las comunidades en las que actúa y sobre las generaciones futuras.

NUESTROS PRINCIPALES OBJETIVOS SON:

- Sensibilizar a nuestros colaboradores, subcontratistas, consultores y proveedores para que puedan entender y sean embajadores de las necesidades y expectativas de las comunidades del área de influencia donde desarrollamos y brindamos nuestros servicios.
- Respetar los derechos humanos de nuestros grupos de interés dónde están incluidas las comunidades en nuestra esfera de influencia.
- Empoderar a las comunidades a través de la empleabilidad y educación para que puedan organizarse y desarrollarse de manera sostenible en el futuro.

Zamine es una empresa socialmente responsable que brinda un impacto positivo y fomenta un trato justo y equitativo con sus colaboradores, subcontratistas, proveedores, comunidades de las áreas de influencia donde presta sus servicios; en consecuencia, propiciamos bienestar y motivamos el fortalecimiento de relaciones de confianza.

Contamos con 6 operaciones en provincias, en las que el trabajo con las comunidades locales está orientado a los lineamientos de los clientes de acuerdo a la solicitud de participación en los programas de Responsabilidad Social que tengan planificados. En el año 2021 se desarrolló un programa en la operación Yanacocha de donación de material inmobiliario en la Institución Educativa N°821082 del caserío de Shahuarpampa, en la que niños del nivel inicial se vieron beneficiados.



09 MECANISMOS DE GESTIÓN DE RECLAMOS Y DENUNCIAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Explicación del tema material y su cobertura

GRI: 103-1, 103-2, 103-3

El tema de gestión de reclamos y denuncias de grupos de interés es de mucha importancia para Zamine, ya que permite atender los requerimientos y conocer el nivel de satisfacción de nuestros clientes, trabajadores, proveedores y demás stateholders que se vean involucrados en el desarrollo de nuestras actividades, además de poder encontrar oportunidades de mejora para afianzar nuestras relaciones.

CONTAMOS CON LOS SIGUIENTES MECANISMOS PARA RECIBIR DENUNCIAS Y RECLAMOS

- Libro de reclamaciones,
- Canal oficial de reclamos y denuncias: **zamine.escucha@zamineperu.com**
- Quejas y denuncias relacionadas a temas de corrupción: **compliance@zamineperu.com**

En el año 2021, no hemos recibido ninguna denuncia o reclamo por los medios antes mencionados.

10 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI: 102-55

GRI STANDARDS	NÚMERO DE PÁGINA DE PDF
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
102-1 Nombre de la organización	**6-7**
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	**6**
102-3 Ubicación de la sede	**2**
102-4 Ubicación de las operaciones	**2-8**
102-5 Propiedad y forma jurídica	
102-6 Mercados servidos	**8**
102-7 Tamaño de la organización	**5**
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	**11**
ESTRATEGIA	
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	**4**
GOBERNANZA	
102-18 Estructura de gobernanza	**9**

10 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI: 102-55

GRI STANDARDS	NÚMERO DE PÁGINA DE PDF
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	**10-11**
102-47 Lista de los temas materiales	**10**
102-48 Reexpresión de la información	**10**
102-49 Cambios en la elaboración de informes	**10**
102-50 Periodo objeto del informe	**10**
102-51 Fecha del último informe	**10**
102-52 Ciclo de elaboración de informes	**10**
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	**2**

10 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI: 102-55

GRI STANDARDS	NÚMERO DE PÁGINA DE PDF
ESTÁNDARES TEMÁTICOS	
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	**13**
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	**13**
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	**13**
203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	**13**
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	**13**
ANTICORRUPCIÓN	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	**14**
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	**14**
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	**15**
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016	
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	**15**

10 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI: 102-55

GRI STANDARDS	NÚMERO DE PÁGINA DE PDF
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	**16**
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	**16**
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	**16**
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	**1**
SERIE 400 (TEMAS SOCIALES)	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	**17-22**
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	**17**
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	**17**
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	**23**
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	**12**
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	**12**
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	**24**

10 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI: 102-55

GRI STANDARDS	NÚMERO DE PÁGINA DE PDF
NO DISCRIMINACIÓN	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	**19**
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	**19**
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	**19**
COMUNIDADES LOCALES	
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	**25**
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	**25**
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	**25**
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	**25**
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	**16**
NO GRI QUEJAS Y RECLAMOS	**26**

2021
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

WWW.ZAMINEPERU.COM

Zamine

Unstoppable Effort. Extreme Support.